

MICHELIN ROMANIA S.A.

DECLARATIA NEFINANCIARA PENTRU ANUL ÎNCHEIAT LA 31 DECEMBRIE 2021

Abordarea de responsabilitate socială Michelin, numită anterior Performanță și Responsabilitate Michelin și acum cunoscută sub numele de Dezvoltare Durabilă și Mobilitate (DDM), informează asupra a tot ceea ce face Grupul pentru a-și îndeplini misiunea corporativă și de a oferi tuturor excelenta.

Abordarea DDM asigură că toate obiectivele de îmbunătățire sunt utilizate în fiecare etapă în definirea și desfășurarea strategiei Grupului.

1. Etica și conformitate

Conform politicilor sale, Michelin se angajează formal să respecte standardele etice și să combată corupția.

La nivel de Grup, Michelin are implementat un Comitet de Etică, care este prezidat de directorul general al Grupului.

Comitetul de Etica este condus de catre vicepresedintele pe probleme de etica și include, de asemenea, alți șapte membri permanenți care reprezintă Departamentul de experiență a clienților corporativi, Departamentul de dezvoltare durabilă și mobilitate, Departamentul de audit intern și controlul corporativ, Departamentul de achiziții corporative, Departamentul de afaceri juridice corporative, Departamentul de mediu, securitate și sisteme de informații corporative și Departamentul de personal corporativ.

Comitetul, care se întrunește de patru ori pe an, promovează cultura etică a Grupului, stă la baza angajamentului Grupului față de practicile de etică în afaceri, definește strategia de etică comercială a grupului, se asigură că inițiativele regionale sunt în concordanță cu liniile directoare ale Grupului (prin comitetele regionale de etică) și validează programul de etică al grupului, politicile aferente și acțiunile necesare pentru a îmbunătăți continuu.

La nivelul regiunii Europa Centrală, din care face parte și Michelin Romania, există format un comitet de etica regional.

1.1. Siguranța utilizatorilor de produse și servicii Michelin

Anvelopa este o componentă importantă pentru siguranța vehiculului.

Imaginea de marcă Michelin este legată în mod implicit de caracteristicile inovatoare, calitatea, fiabilitatea și siguranța produselor sale, care sunt, de asemenea, un factor important în siguranța vehiculului.

Cu aproape 200 de milioane de anvelope fabricate de Michelin la nivel mondial, Grupul echipează totul pe roți, inclusiv mașini, camioane, autobuze, aeronave, scutere, motociclete, tractoare agricole și vagoane de metrou.

Mediile de reglementare de pe piețele de operare ale Grupului variază mult, iar pneurile sale sunt utilizate într-o gamă largă de condiții.

În consecință, expunerea Michelin la riscul produsului poate rezulta din condițiile meteorologice (temperatură și umiditate), din calitatea și tipul pavajului (autostrăzi, autostrăzi și piste), din utilizarea neobișnuită de extremă a anvelopelor noastre în unele regiuni (în ceea ce privește sarcina sau viteza), de la anvelopele contrafăcute care nu oferă clienților aceleași garanții de siguranță și de la utilizări extrem de specifice care împing limitele capacitaților tehnologice actuale.

De la înființare, Michelin a creat întotdeauna o puternică cultură a responsabilității pentru siguranța clienților și utilizatorilor săi. Sporirea mobilității persoanelor și bunurilor necesită o atitudine fără compromisuri față de siguranță și calitatea fiecărui produs și serviciu.

Fiecare manager trebuie să demonstreze acest angajament în domeniul său de responsabilitate, pentru a se asigura că produsele și serviciile sunt sigure, aliniate așteptărilor clienților, potrivite pentru utilizarea prevăzută și conforme cu reglementările aplicabile.

Michelin evaluează în mod sistematic impactul asupra sănătății și siguranței fiecărui produs sau serviciu pe care îl aduce pe piață.

O abordare a calității Michelin este definită și insuflată în fiecare aspect al activității printr-o organizație centrată pe clienți și un sistem de management al calității conceput pentru a gestiona și îmbunătăți modul în care Grupul face lucrurile, garantează calitatea produselor și serviciilor sale și, mai general, îndeplinește promisiunile clienților săi.

Acest proces definește practicile care joacă un rol fundamental în satisfacerea clienților Michelin, care le crește încrederea și abordează problemele acestora, conducând în același timp performanța, reputația și progresul Grupului.

Aceste practici sunt integrate în formarea angajaților, astfel încât acestea să fie înțelese și aplicate de toată lumea în domeniul lor de responsabilitate.

Produsele și serviciile sunt descrise în specificații care acoperă cerințele clienților și nevoile exprimate, risurile potențiale care apar din condițiile particulare de utilizare într-o anumită regiune și toate standardele și reglementările aplicabile.

Pentru a anticipa și gestiona eficient risurile potențiale legate de utilizarea produselor Grupului, performanța lor în utilizare este monitorizată constant pentru a detecta chiar și cel mai mic indicu de defecțiune și pentru a implementa rapid măsurile corective necesare.

Abordarea de calitate a fost îmbunătățită prin Garanția de Promisiune a Clientului, care are drept scop oferirea unei satisfacții totale clienților. „*Garanția Promisiunii Clientului privește toate afacerile noastre și se asigură că:*

- *Ne cunoaștem clienții și piețele noastre*
- *Dezvoltăm produse și soluții aliniate nevoilor lor*
- *Ne îndeplinim angajamentele în implementarea soluțiilor noastre*
- *Ne exprimăm în mod clar promisiunile către clienții noștri*
- *Detectăm neajunsuri și răspundem rapid*
- *Măsurăm satisfacția clienților, în special prin scorul Net Promoter (NPS®), care ne permite să identificăm sursele de nemulțumire ale clienților și să luăm măsuri de remediere.*”

1.2. Produse și servicii performante, competitive, responsabile

Masurarea impactului activităților sale de afaceri asupra mediului face parte din ADN-ul Michelin.

Acesta este motivul pentru care Michelin se implică proactiv în analizarea impacturilor potențiale ale anvelopelor și a particulelor de uzură rutieră (TRWP), a amestecului de rulare a anvelopelor, a particulelor de frână și a resturilor de suprafață rutiere generate de frecarea dintre anvelope și carosabil.

Din 2006, Michelin lucrează pentru a aprounda cunoștințele noastre despre aceste particule, în special ca parte a cercetării conduse de proiectul pentru industria anvelopelor (TIP) pentru a colecta, caracteriza și înțelege atât compoziția și fluxul lor, cât și impactul lor potențial, privind mediul și sănătatea umană.

Aceste studii realizate direct de industria anvelopelor privitor la impactul asupra mediului și asupra sănătății umane a TRWP nu au demonstrat riscuri specifice.

- TRWP constituie doar un procent foarte mic din toate particulele transportate în aer, reprezentând cel puțin 2% din particulele de PM2,5 și PM10. În plus, testele de toxicologie nu au evidențiat niciun risc specific pentru sănătatea umană.
- Studiile asupra florei și faunei acvatice nu au demonstrat nici o toxicitate.

Odată eliberat în mediu, doar o medie de 2 - 5% din TRWP ajunge în estuare și, eventual, în mediul marin.

În noiembrie 2019, directorii generali ai companiilor membre TIP au decis să adauge cunoștințelor existente prin lansarea unui nou ciclu de proiecte de cercetare TRWP pentru perioada 2019-2021, abordând domenii precum:

- Eșantionarea extinsă a prezenței TRWP în diferite compartimente de mediu (aer, râuri, sol, estuare) și modelarea destinului TRWP în mediu.
- Analiza degradării TRWP.
- Investigarea impactului potențial asupra sănătății în urma expunerii pe termen lung la TRWP.

Deși studiile științifice nu au evidențiat niciun risc specific până în prezent, Michelin este pregătit să lucreze cu autoritățile, în strânsă cooperare cu întreaga industrie, pentru a aprofunda în continuare înțelegerea și reducerea emisiilor de TRWP prin dezvoltarea limitelor maxime bazate pe o metodă standardizată de abraziune. Grupul urmărește deja aceste obiective la nivel european.

Rezistența la rulare a anvelopelor de turism și de camion reprezintă 15% până la 30% din consumul de combustibil și emisiile de CO2 ale vehiculului, în funcție de dimensiunea, utilizarea și modul în care este condus.

Acesta este motivul pentru care Michelin încurajează utilizarea metodelor vehiculelor de evaluare a emisiilor de CO2 suficient de precise pentru a stabili cu exactitate contribuția diversilor factori care nu sunt propulsori, inclusiv rezistența la rulare a.

Această abordare ar încuraja o mai mare transparență a furnizorilor și o mai mare concurență în probleme tehnice

1.3. *Etica de afaceri*

Michelin acordă o atenție deosebită riscului de încălcare a eticii și se așteaptă ca fiecare angajat să acționeze în mod constant cu integritate și să respecte standardele interne și externe care au stat la baza culturii corporative de peste un secol.

Orice comportament care contravine acestor valori ar putea constitui o încălcare a eticii.

1.3.1 Stabilirea unui cadru etic global

Practicile în mediul de afaceri ale Michelin sunt reglementate de un Cod de Etica aplicabil întregului grup, deși anumite companii membre, precum Euromaster, au propriile lor coduri.

Au fost, de asemenea, elaborate linii directoare practice, în special în ceea ce privește aspectele legate de corupție și achiziții.

Publicat în 2010 și actualizat în 2014, Codul se bazează pe Carta de performanță și responsabilitate și pe liniile și politicile de conformitate ale Grupului.

Codul este organizat în jurul a 17 probleme, cele mai multe dintre acestea fiind acoperite de un document care specifică în detaliu principiile lor de ghidare și comportamentul recomandat al angajaților.

Problemele de confidențialitate, de exemplu, sunt abordate mai detaliat în Politica globală de protecție a datelor cu caracter personal și în documentele sale justificative.

Codul de etică a fost dezvoltat mai întâi la nivel de regiune, apoi la nivel de țară și, în sfârșit la nivel de unitate operatională, cu manageri implicați la toate nivelurile.

Şedințele de informare și instruire sunt organizate în mod regulat la fața locului și / sau online, în funcție de nevoile locale, astfel încât fiecare angajat este capabil să înțeleagă și să respecte Codul de Etica și orientările sale.

Tradus în 14 limbi, Codul este disponibil pentru angajații care îl pot descărca de pe intranet. Managerii de echipă au primit și o copie tipărită.

1.3.2 Luarea unei pozitii ferme impotriva coruptiei

Procesul de combatere a corupției se bazează pe programe de prevenire, instruire, control intern și măsuri disciplinare.

În 2010, Codul de Etică Michelin a specificat regulile și ghidurile fundamentale care trebuie să guverneze deciziile fiecărui angajat cu privire la prevenirea corupției.

Pentru a consolida acest sistem, în 2015 a fost publicat un Cod de practică anticorupție ușor de înțeles, pentru toți angajații, care demonstrează angajamentul Grupului de a-și construi creșterea susținută pe baza unor practici comerciale corecte și etice.

Noul cod este conceput pentru a sensibiliza managerul și angajații cu privire la acțiunile care pot indica o tentativă de corupție, oferind exemple și oferind sfaturi despre cum să contracarați astfel de încercări. Mai precis, tratează cazuri tipice, cum ar fi mită, recuperări și rambursări, utilizarea agenților și intermediarilor, plăți pentru favoruri sau alte induceri, contribuții caritabile sau politice, cadouri și invitații.

În 2018, Michelin a introdus oficial un program de combatere a corupției (ACCP), structurat pe baza procedurilor existente. În conformitate cu Legea Sapin II din Franța, programul descrie riscurile legate de corupție și luare de mită și procedurile de gestionare a acestora, apoi definește măsurile care trebuie puse în aplicare pentru a asigura respectarea politicii Grupului de toleranță zero pentru corupție.

Se aplică întregului grup și a fost implementat în fiecare regiune. În special, acesta specifică politicile și practicile așteptate în domenii precum evaluarea riscurilor de corupție, cadouri și invitații, evaluarea intermediarilor, comunicare și instruire, control contabil, informare internă, investigații, control intern și audituri, gestionarea fuziunilor și achizițiilor și procesul de raportare aferent. Acesta constată că riscurile de corupție sunt gestionate în fiecare dintre regiunile care funcționează sub responsabilitatea președinților regionali.

Fiecare echipă locală își gestionează programele de formare și conștientizare a angajaților, pe baza analizei riscurilor de corupție efectuate în regiune, cu sprijinul departamentului de afaceri locale. În plus, membrii Comitetului Executiv al Grupului au participat la instruirea în aceste probleme în 2018. În 2019, oferta de formare s-a digitalizat prin implementarea unui modul elearning pentru a promova practicile corecte impotriva anticorupției.

1.3.3 Gestionarea fiscală responsabilă

Politicele fiscale ale Michelin sunt definite și implementate în conformitate cu obiectivele sale de operare, cu scopul de a sprijini dezvoltarea responsabilă și durabilă a afacerii Grupului. În acest sens, responsabilitatea principală a Grupului este de a se asigura că își îndeplinește toate obligațiile fiscale internaționale, regionale și locale, atât în spiritul, cât și în litera legii. Mai mult, Michelin a definit propriile sale orientări fundamentale, într-un angajament de a-și asigura pozițiile și de a se asigura că Grupul plătește în mod corect toate impozitele datorate în comunitățile sale gazdă.

Acesta este motivul pentru care Michelin interpretează sistematic legislația fiscală în conformitate atât cu legea, cât și cu intenția legiuitorului, fără a profita de eventuale lacune.

De asemenea, Grupul recunoaște necesitatea și valoarea creării relațiilor de încredere cu autoritățile fiscale.

Drept urmare, vicepreședintele grupului pentru afaceri fiscale și membrii rețelei sale încurajează și mențin relații continue și transparente cu autoritățile fiscale de la toate nivelurile, pentru a se asigura că toate informațiile cerute de lege sunt ușor accesibile și împărtășite în timp util.

Politicele de gestionare a riscurilor fiscale se bazează pe:

- o politică de prețuri de transfer desfășurată în conformitate cu cele mai recente ghiduri OCDE;
- aplicarea politicii de prețuri de transfer pe întregul grup, cu informații inteligibile și transparente furnizate în mod sistematic;
- protecția valorii acționarilor prin implementarea unei serii complete de proceduri pentru atenuarea riscului dublei impozitări a profiturilor, care implică utilizarea tuturor formelor de recurs, după caz, inclusiv recurs intern, autorități guvernante și arbitraj;

- asigurarea că toate pozițiile fiscale deschise sunt în concordanță cu valorile de bază ale Grupului, inclusiv respectarea faptelor, mediului și oamenilor;
- o preferință pentru soluții care evită analize fiscale complexe inutil, pentru a reduce riscul interpretărilor divergente care pot duce la dispute fiscale, îmbunătățind în același timp transparența.

Toate riscurile fiscale sunt urmărite în special de Departamentul Afaceri Fiscale, sub supravegherea Departamentului Finanțelor Corporate. Sistemul de gestionare a acestor riscuri este reglementat și de politicile fiscale ale Grupului

1.3.4 Protejarea confidențialității angajaților și a datelor cu caracter personal

Michelin acordă o atenție deosebită protejării dreptului la confidențialitate și datelor personale ale angajaților săi. Grupul respectă Regulamentul general privind protecția datelor (UE) 2016/679 al Uniunii Europene.

În plus, Michelin a emis linii directoare care aplică aceste standarde europene la transferul datelor personale ale angajaților din întreaga organizație globală. Protecția datelor cu caracter personal și a confidențialității angajaților este auditată printr-un proces de control intern

1.4. Achiziția responsabilă

Actorul principal în exprimarea angajamentelor de responsabilitate socială a Michelin către furnizori este Departamentul de achiziții.

Misiunea sa este de a garanta disponibilitatea produselor și serviciilor de care Grupul are nevoie selectând furnizori care îndeplinesc cerințele noastre tehnice și de costuri, precum și așteptările noastre cu privire la problemele de mediu și sociale.

Departamentul ajută la îmbunătățirea competitivității unităților de operare, în timp ce întruchipează valorile de bază prezentate în Carta de Performanță și Responsabilitate Michelin și Codul de Etica al grupului. Astăzi, aceste aspecte sunt strâns asociate cu conceptul de „duty of care”.

Departamentul de achiziții este structurat în patru categorii de achiziții: materii prime, cauciuc natural, echipamente industriale și servicii. Cu peste 14 miliarde de euro în 2019, achizițiile au reprezentat aproape 60% din vânzările consolidate pentru anul respectiv.

În urma auditului CSR efectuat de EcoVadis, în decembrie 2019, Michelin a obținut un scor general de 78/100 și 80/100 în Achiziții Responsabile, clasând Grupul printre primii 1% din furnizorii clasați în categoria „Fabricarea produselor din cauciuc”.

Toate acestea înseamnă că Michelin își demonstrează, de asemenea, responsabilitatea socială și de mediu prin relațiile cu furnizorii.

În ultimii ani, Grupul a urmărit afirmativ un angajament de cumpărare responsabil cu furnizorii, care nu numai că respectă standardele sale de calitate, cost, termen și fiabilitate, dar se angajează să își îmbunătățească continuu drepturile omului și performanțele de mediu.

2. Drepturile omului

Din 2015, problemele legate de drepturile omului au fost abordate de un comitet operațional multidisciplinar care se întrunește de opt până la zece ori pe an. Membrii săi includ reprezentanți ai Departamentului pentru Dezvoltare și Mobilitate Durabilă, Achiziții, Audit, Calitate și Control intern, Relații cu angajații, Afaceri publice, Afaceri juridice și departamente de diversitate și incluziune.

Acest comitet pregătește anual un plan de acțiune care implică Michelin într-un proces de îmbunătățire continuă, urmărind urmatoarele obiective:

1.1 Respectarea drepturilor omului

Michelin se angajează să protejeze drepturile omului în toate afacerile sale și în fiecare unitate operatională. Relațiile sale cu angajații sunt guvernate de cele mai înalte standarde în conformitate cu principiile universale ale drepturilor omului și ale convențiilor internaționale de muncă.

Aceste principii și linii directoare au inspirat o serie de documente interne, în special Carta de performanță și responsabilitate Michelin, Codul de Etica, Codul de conduită anticorupție, Ghidul managerului și Principiile de achiziții Michelin. Distribuite pe scară largă între angajații din întreaga lume, toate aceste documente au fost traduse în principalele limbi de lucru ale Grupului și sunt disponibile pentru consultare în orice moment pe site-ul intranet al fiecărei organizații.

În privința riscurilor legate de drepturile omului Michelin este preocupat de:

- Sănătatea și securitatea angajaților
- Hărțuire și discriminare;
- Libertatea de asociere;
- Securitatea produselor;
- Protejarea confidențialității angajaților și a datelor cu caracter personal;
- Munca copiilor;
- Munca forțată;
- Impacturi potențial negative asupra comunităților locale;
- Coruptia;
- Asigurarea unui nivel de trai corect prin politica internă de compensații și beneficii.

Incepând cu anul 2012, Michelin a implementat la nivel de regiune, inclusiv la nivelul Michelin Romania S.A. o Linie Etica/Safecall care permite angajaților să raporteze telefonic, în deplină siguranță, potențialele abateri de la regulile de etica sau anti-corupție implementate de Societate și de Grup. Societatea a realizat campanii de informare cu privire la existența și modalitate de funcționare a Safecall.

1.2 Diversitatea echipelor

Michelin priveste diversitatea nu doar ca o obligație, ci și ca un motor al performanțelor sale.

Într-un mediu de afaceri și piețe care devin din ce în ce mai complexe, o diversitate de personalități permite Michelin să răspundă mai rapid și mai eficient la schimbări. De asemenea, ajută la accelerarea inovației în fiecare aspect al afacerii, de la produse și servicii la management, relații cu angajații și organizare.

Există multe tipuri de diversitate. De exemplu, procesul de diversitate și incluziune, așa cum este exprimat în politica diversității, este structurat în jurul a patru diversități prioritare - sex, naționalități și culturi, vârstă și dizabilități - rămânând atent la așteptările emergente cu privire la probleme precum religia la locul de muncă sau identitate de gen și orientare sexuală.

Prin urmare, Michelin reafirmă în mod afirmativ principiile egalității de șanse și a tratamentului egal al tuturor angajaților, fără nicio distincție. Îndeamnă toată lumea, indiferent de poziție, de afaceri, de țară sau de regiune, pentru a îmanta diversitatea și a o îmbrățișa ca un avantaj.

Acesta este motivul pentru care combaterea practicilor discriminatorii este o prioritate pentru grup. Pe baza hărții de risc, Planul „duty of care” abordează, de asemenea, hărțuirea ca parte a luptei împotriva discriminării.

1.3 Dezvoltarea personalului

Strategia Michelin pentru anii următori se bazează pe patru piloni: inovarea cu pasiune, creșterea pentru a servi clienții noștri, îmbunătățirea competitivității în toate planurile și avansarea împreună (cu angajamente reciproce între companie și angajații săi).

Având în vedere acest lucru, trebuie să ne reîmprospătăm și să ne adaptăm capacitatele atât pentru a sprijini creșterea noastră pe piețele emergente, cât și pentru a înlocui angajații care se apropiu de vîrstă de pensionare, în special pe piețele mature.

Aceasta înseamnă modernizarea seturilor de competențe actuale și încorporarea unora noi, transferul de cunoștințe și expertiză și încurajarea mobilității angajaților, atât din punct de vedere geografic, cât și din întreprinderi.

Din aceste motive, menținerea apelului nostru ca angajator și îmbunătățirea inițiatiivelor noastre de inducție, formare și dezvoltare a competențelor pentru angajații noi vor acționa ca activiști cheie în această perioadă.

Mai mult decât atât, într-un mediu concurențial foarte alert, faptul de a nu fi capabili să atragem și să păstrăm talentul la nivel mondial sau să transferăm eficient cultura și expertiza noastră reprezentă un risc semnificativ care ne poate împiedica să ne îndeplinim obiectivele.

1.4 Contributia la dezvoltarea comunitatilor locale

Michelin consideră că relația sa cu toate părțile interesate, în special cu comunitățile din apropierea unităților sale, este de o importanță primordială. Ca parte a acestei viziuni holistice, Grupul își implică toți furnizorii săi în procesul de implicare a comunității, cerându-i să îndeplinească propriile sale standarde înalte și să îi sprijine prin divulgare.

Grupul este, de asemenea, profund implicat în dezvoltarea și promovarea unitatilor sale operationale, respectând și abordând așteptările și interesele acestora. Acest angajament se manifestă în inițiative de creare de locuri de muncă, programe de formare profesională, o proporție semnificativă din aprovizionarea locală, plata taxelor locale și a altor impozite, sprijin pentru conservarea patrimoniului natural și cultural al fiecărei comunități și sprijin financiar pentru proiectele conduse de ONG-uri și asociații.

Aceste acțiuni îmbunătățesc semnificativ impactul Michelin în toate locațiile sale, contribuind astfel la inițiativele întreprinderii pentru a preveni diminuarea atractivității ca angajator.

2. Sanatatea și siguranța personalului

Michelin angajează direct peste 127.000 de oameni în întreaga lume și folosește, de asemenea, agenții de angajare temporară și subcontractanți. Acești oameni lucrează într-o varietate foarte mare de medii, în primul rând în instalații industriale - unde folosesc mașini și echipamente care variază de la manual până la complet automatizate, în funcție de tipul de produs fabricat și de vârstă mașinilor - dar și în operațiuni logistice și dealeri.

Având în vedere natura afacerii noastre, angajații Grupului și lucrătorii temporari ai agenților se confruntă cu o serie foarte diversă de riscuri și obligații, în funcție de faptul dacă lucrează într-o fabrică de producție sau un birou, pe drum sau în spatele unui birou.

De exemplu, angajații atelierelor de producție sunt expuși la:

- riscuri legate de echipamentul și organizarea șantierului (riscuri mecanice și electrice, riscuri ergonomice);
- riscuri legate de mediul de lucru general (căldură, lucru la înălțime, riscuri psihosociale și expunere la riscuri specifice cărării, precum instabilitate politică, terorism sau răpiri);
- riscuri legate de expunerea la substanțe chimice;
- riscuri de accidente industriale și dezastre naturale;
- riscuri legate de manipularea anvelopelor și utilizarea echipamentelor de manipulare a anvelopelor.

Personalul de birou și cel de vânzări sunt expuși la:

- riscuri legate de călătoriile de afaceri (accidente și riscuri pentru sănătate);
- riscuri psihosociale.

Aceste riscuri pot avea un impact asupra sănătății, bunăstării și chiar a integrității fizice a angajaților Michelin și a altor persoane care lucrează în unitatile operationale ale Grupului.

Organul de guvernare a sănătății și securității angajaților este prezidat de către șeful departamentului de personal și co-prezidat de vicepreședintele executiv, Manufacturing, care sunt ambii membri ai Comitetului executiv al grupului.

Conducătorul de directorul de coordonare a sănătății grupului, organismul cuprinde, de asemenea, cinci membri permanenți, reprezentând Departamentul pentru siguranță și mediu corporativ, Departamentul de audit, calitate și control intern al companiei, Departamentul pentru afaceri juridice și Departamentul pentru servicii administrative.

Organul de guvernare se întâlnește de două ori pe an pentru a gestiona procesul de sănătate și securitate a angajaților din întregul grup. Determină politicile, obiectivele și strategiile aferente și se asigură că resursele adecvate sunt alocate pentru a duce la bun sfârșit în timp util și cu succes planurile de acțiune definite și implementate pentru a îndeplini obiectivele.

Astfel, obiectivele companiei în acest domeniu sunt:

2.1 Asigurarea sănătății angajaților

Potrivit Organizației Mondiale a Sănătății, „sănătatea este o stare de bunăstare fizică, mentală și socială completă și nu doar absența bolii sau a infirmității. Bucuria atingerii celui mai înalt nivel de sănătate este unul dintre drepturile fundamentale ale fiecărui om”.

Desfășurarea Politicii Grupului de Sănătate, Securitate și Calitatea Vieții de Muncă îmbunătățește performanța programelor individuale și generale de prevenire, în special prin insuflarea unei viziuni comune și alinierea practicilor între ele.

Domeniile de acțiune privesc:

- Monitorizarea sistematică a sănătății angajaților, pentru prevenirea și urmărirea bolilor profesionale
- Protejarea sănătății și capacitatea de a lucra
- Gestionarea riscurilor de igienă industrială pentru a proteja sănătatea angajaților
- Îmbunătățirea ergonomiei stației de lucru

2.2 Evaluarea și prevenirea riscurilor și a securitatii locului de munca

Declarația de sănătate și siguranță prevede că „mai presus de toate, dorința Michelin este să asigure condiții sigure și sănătoase pentru toți cei care lucrează în grup”. Pentru a integra o cultură a siguranței și prevenirii în toate aspectele activității Grupului, trei principii esențiale sunt promovate în întreaga organizație:

- comportamentul corect începe cu respectarea regulilor de siguranță;
- prin angajamentul lor activ, angajații sunt responsabili pentru sănătatea și siguranța fiecărui, atât a lor, cât și a celorlalți;
- implicarea personală determină îmbunătățiri continue.

Acest proces pune accent pe prevenirea riscurilor, conformitatea, abilitarea angajaților și implicarea managementului, astfel încât Declarația să fie demonstrată în mod eficient în practicile de zi cu zi.

Domeniile de acțiune privesc:

- Gestionarea siguranței la locul de muncă
- Protejarea angajaților în timpul unei crize
- Măsurarea și urmărirea accidentelor de muncă

2.3 Îmbunătățirea echilibrului între viața personală și locul de munca

Michelin dorește să creeze condiții de muncă care să încurajeze un sentiment de echilibru și bunăstare personală.

Sunt inițiate inițiative pentru îmbunătățirea mediului și a organizației la locul de muncă. În plus, organizațiile și uzinele din țară au fost abilitate să înainteze prioritățile locale, în conformitate cu nevoile exprimate de angajații lor.

Sondajul „Moving Forward Together” continuă să demonstreze că, în general, angajații ar dori în primul rând să se bucure de un echilibru mai bun între viața personală și locul de muncă.

Domeniile de acțiune privesc:

- Reglarea programului de lucru
 - o Reglarea programelor de lucru la birou
 - o Inițiative pentru programele de lucru ale operatorilor de producție
 - o Oferta de opțiuni flexibile: home-office, flexi-office
- Calitatea vieții la locul de muncă: ascultarea nevoilor și măsurarea performanței
 - o Planuri de îmbunătățire pentru a răspunde nevoilor angajaților
 - o Scoruri pozitive privind calitatea muncii în sondajul „Michelin Forward Together”
- Riscuri psihosociale: adaptarea măsurilor preventive la culturile locale, hotline la dispozitia angajatilor pentru probleme psihologice, financiare sau legale

3. Mediul înconjurător

Respectul pentru mediu este una dintre cele cinci valori fundamentale ale Michelin, astfel cum este exprimată în 2002 în Carta de performanță și responsabilitate Michelin și reafirmată în 2012 în Carta de performanță și responsabilitate Michelin: un document mai bun înainte.

În exercitarea responsabilității sale sociale, Michelin în ultimii ani a evaluat și abordat impactul asupra mediului al operațiunilor sale pe întregul ciclu de viață al produselor sale, de la extracția și procesarea materiilor prime până la utilizarea produselor și până la reciclarea finală a vieții și reutilizare.

Evaluările ciclului de viață au arătat că fazele de producție, de la materiile prime la produsul finit, pot reprezenta până la 30% din impactul asupra mediului al unei anvelope, comparativ cu până la 95% pentru faza de utilizare, în funcție de tipul de anvelopă și vehicul.

Ca răspuns, Michelin a implementat politici pentru (i) atenuarea riscurilor generate de amprenta de mediu a produselor și serviciilor sale, operațiunile sale de producție și logistică și (ii) ajută la atenuarea schimbărilor climatice. Au fost stabilite obiective de îmbunătățire și au fost introduse indicatori de performanță în toate aceste domenii.

În plus, Grupul este implicat activ în economia circulară prin „Strategia 4R”, care este concepută să abordeze provocările de epuizare a resurselor și de gestionare a produsului final de viață prin activarea a patru pârghii: Reducerea, Reutilizarea, Reciclarea și Reînnoirea.

Astfel, principalele domenii de acțiune privesc:

- Ajutor în atenuarea schimbărilor climatice
 - o Reducerea amprentei noastre de carbon și gestionarea tranziției energetice
 - Reducerea valorii absolute a emisiilor de CO₂ din operațiunile de fabricație
 - Reducerea cantității de energie asociate cu anvelopele uzate
 - Sprijinirea introducerii unui sistem global de prețuri la carbune
 - Mobilitate cu emisii reduse de carbon
 - o Adaptarea la impactul schimbărilor climatice
 - o Aplicarea recomandărilor TCFD (Grupul de lucru privind informațiile financiare legate de climă)

- Atenuarea impactului de mediu a produselor și serviciilor noastre
 - o Strategia Michelin 4R pentru o economie circulară
 - o Îmbunătățirea activă a performanței energetice în industria transporturilor
- Atenuarea impactului de mediu a operațiunilor noastre de fabricație și logistice
 - o Un sistem de management de mediu susținut de o rețea de experti
 - o Reducerea amprentei de mediu a uzinelor de producție
 - o Reducerea consumului de energie și a emisiilor de gaze cu efect de seră
 - o Reducerea emisiilor nocive în aer
 - o Reducerea și gestionarea deșeurilor
 - o Reducerea retragerilor de apă și evacuarea efluenților
 - o Prevenirea emisiilor în sol și în apele subterane
 - o Reducerea mirosurilor și a poluării fonice
 - o Operațiuni logistice durabile
- Promovarea biodiversității

4. MICHELIN ROMANIA - Rezumat al informațiilor legate de angajați pentru anul 2021

	2021	2020	2019	GRI Indicator
Angajați aflați pe statul de plata la 31 decembrie	4,836	4,562	4,343	GRI 102-7
Angajați cu normă întreagă la 31 decembrie	4,836	4,553	4,325	GRI 102-7
Angajați în funcție de gen				
Barbăti	64.21%	64.70%	64.70%	GRI 102-8
Femei	35.79%	35.30%	35.30%	
Angajați pe categorii				
Operatori de producție	65.38%	66.70%	67.20%	GRI 102-8
Personalul administrativ și tehnic și supervisorii	30.92%	29.90%	29.30%	
Managerii**	3.70%	3.38%	3.50%	
Angajați în funcție de vârstă				
24 și sub	8.09%	5.98%	7.10%	
25-34	27.96%	28.47%	28.30%	
35-44	25.87%	25.29%	25.50%	
45-54	28.91%	28.83%	29.20%	
55-64	9.06%	11.09%	9.90%	
Peste 65	0.12%	0.13%	0.02%	
Angajați în funcție de vechimea în muncă * (angajați cu normă întreagă, ca %)				
Mai puțin de 2 ani	16.67%	15.48%	19.40%	
3-5 ani	13.40%	12.88%	9.80%	
6-10 ani	11.93%	11.15%	9.90%	
11-15 ani	10.98%	11.89%	11.20%	
16-20 ani	12.39%	12.56%	11.50%	
Mai mult de 20 ani	34.64%	36.05%	38.13%	
Mișcarea angajaților * (contracte de muncă permanente)				
Angajați noi	342	122	274	
Demisii	411	288	229	
Renunțări și reziliere de comun acord	139	66	84	
Pensionare	79	143	57	
Moarte	10	4	4	
Rata de miscare a angajatilor (excluzând pensionările și excluzând rețelele de distribuție și companiile achiziționate recent)	18.44%	9.60%	15.30%	
Ore de formare* (angajați aflați pe statul de salarii, sub orice formă de contract de muncă, cu excepția lucrătorilor temporari ai agentiilor)				
Procent ore de formare în total ore lucrate	2.80%	2.08%	2.80%	
% angajați care au primit formare în timpul anului	96.67%	89.50%	96.00%	
Numar ore de formare per angajat în timpul anului	49	34	47	GRI 404-1
Total ore formare	229,347	139,935	206,758	
Accidente profesionale				
Numar de accidente de munca cu oprire de activitate	10	13	18	GRI 403-2
Frecvența accidentelor grave (TA+)	0	0	0	
Rata totală a incidentelor (TCIR)	0.25	0.37	0.61	
Diversitate * (angajați aflați pe statul de salarii, sub orice formă de contract de muncă, exclusiv lucrătorii temporari ai agentiilor)				
Procentul femeilor în management extins (1)	53.83%	57.67%	54.00%	GRI 405-1
Procentul managerilor locali de top din țările din regiunea de creștere	88.08%	88.95%	89.80%	GRI 405-1
Procentul funcțiilor de conducere deținute de angajați promovați sau transferați din interior	80.83%	81.98%	82.00%	GRI 202-2
Rata de implicare a angajatilor	81.00%	82.00%	80.00%	
Numarul ideilor de progres	729	573	667	

Președintele
Consiliului de Administrație

David Laurent Jean

