

MICHELIN ROMANIA S.A.

DECLARATIA NEFINANCIARA PENTRU ANUL ÎNCHEIAT LA 31 DECEMBRIE 2023

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 excelența.

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

1. Etică și conformitate

Michelin are o organizare internă ce îi permite să trateze problemele etice și de conformitate.

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

Comitetul de Etică al Grupului include și alți opt membri permanenți care reprezintă Departamentul Corporativ de Experiență Clienți, Departamentul de Impact și Dezvoltare Durabilă, Departamentul Corporativ de Audit Intern, Departamentul de Managementul Riscului, Departamentul de Control Intern și Calitate, Departamentul Operațional Achiziții, Departamentul Corporativ Juridic (cu doi reprezentanți, Consilierul Juridic General al Grupului și Directorul de Conformitate al Grupului), Departamentul Corporativ de securitate al sistemelor informatice, Departamentul de siguranță & securitate și mediu și Departamentul Corporativ de Personal.

Comitetul, care se întrunește de cel puțin patru ori pe an, promovează cultura de etică și conformitate a Grupului, definește strategia de etică și conformitate a Grupului și implementarea sa eficientă și consecventă în organizațiile regionale și fiecare companie membră a Grupului, aprobă programele anticorupție și alte programe de conformitate ale Grupului, aprobă procedurile corporative cheie rezultate și inițiativele necesare pentru îmbunătățirea continuă a tuturor acestor programe.

La nivelul regiunii Europa Centrala și Asia Centrala (denumită în cele ce urmează „ECA”), din care face parte și Michelin România, există format un comitet de etică regional. Acest comitet este responsabil de gestionarea riscurilor etice din aria sa, inclusiv România, este format din următorii reprezentanți: Directorul General al Michelin România și Președintele ECA, Directorul Juridic ECA, Directorul Departamentului de Personal ECA, Directorul Departamentului de Comunicare, Directorul Serviciilor Suport, Directorul Departamentului Financiar ECA, Directorul de Securitate ECA, Directorul de calitate ECA și Ofițerul de conformitate ECA. Comitetul de întrunește la fiecare 2 luni sau în ședințe ad-hoc, pentru cazuri urgente. De asemenea, acest comitet ține ședințe în format restrâns, în fiecare săptămână, sunt denumirea de Comitet Operațional, la care participă Directorul Juridic ECA, Directorul Departamentului de Personal ECA, Directorul de Securitate ECA și Ofițerul de conformitate ECA.

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 neobișnuit 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 capacităților 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 siguranța 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, riscurile potențiale care apar din condițiile particulare de utilizare într-o anumită regiune și toate standardele și reglementările aplicabile.

Pentru a anticipa și gestiona eficient riscurile potențiale legate de utilizarea produselor Grupului, performanța lor în utilizare este monitorizată constant pentru a detecta chiar și cel mai mic indiciu 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

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

Acesta este motivul pentru care Michelin se implică proactiv în analiza 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 aprofunda 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 privesc 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 PM_{2,5} 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 domeniile 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.

1.3. Practici etice de afaceri

Grupul acordă o atenție deosebită riscului de încălcare a eticii sau de nerespectare a legilor și reglementărilor și se așteaptă ca fiecare angajat să acționeze în mod consecvent cu integritate, respectând standardele interne și externe care au stat la baza culturii sale corporative de peste un secol. Orice comportament care contravine acestor valori ar putea expune Michelin riscului de a încălca un standard etic sau o lege sau reglementare aplicabilă.

1.3.1 Stabilirea unui cadru etic global

Codul de etică

Standardele etice ale Grupului sunt exprimate în Codul de etică Michelin, care se aplică tuturor angajaților Grupului fără excepție, precum și persoanelor care lucrează în site-urile din grup sau în numele unei entități din Grup. De asemenea, Michelin își încurajează clienții, furnizorii și alți parteneri să respecte Codul de etică; în multe cazuri, respectarea acestui Cod este o condiție necesară pentru a intra într-o relație comercială cu Grupul.

Publicat inițial în 2010 și actualizat în 2014 și 2020, Codul etic a fost revizuit și extins în 2021, în special pentru a consolida angajamente în domenii precum drepturile omului și mediul; răspunzând în același timp mai eficient la întrebările angajaților și făcând Codul mai ușor de citit.

Acest nou Cod de Etică Michelin ce a fost publicat în 2021 este mai bine adaptat la mediul digital, ușor de înțeles și de accesat pentru toată lumea. În plus, au apărut elemente noi ce nu au fost avute în vedere de codul anterior - rețelele de socializare, riscurile cibernetice, etc.

În materie de etică, respectarea legilor naționale și internaționale reprezintă un principiu de bază pentru Grup.

Mai exact, noul Cod de etică: reiterează valorile și principiile fundamentale ale Grupului, indică angajaților cum să răspundă cele mai frecvente situații întâlnite; exprimă clar comportamentele de adoptat în conformitate cu valorile și procedurile Grupului, tratează situațiile mai complexe și explică acțiunile care trebuie întreprinse, oferă o listă de experți ce pot fi consultați în caz de îndoieli, propune o listă de documente suplimentare pentru a explora problemele adiacente.

Principiile Codului de etică sunt descrise în patru categorii: "La locul de muncă", "Mediul de afaceri", "Interacțiuni externe" și "Munca mea și mediul". Acestea acoperă 25 de aspecte, unele dintre care fac obiectul unor proceduri specifice prezentate în altă parte. Protecția datelor cu caracter personal, de exemplu, este acoperită de orientări mai detaliate în cadrul Referențialului Grupului privind protecția datelor cu caracter personal și în documentele sale adiacente.

Actualmente subintitulat "Acționând etic în fiecare zi", Codul de etică este prefațat de o declarație a directorilor Grupului care subliniază Angajamentul Grupului față de etică, ce se bazează pe comportamentul etic al fiecărui angajat care acționează ca un "ambasador al Valorilor Michelin.". Acest cod este tradus în 21 de limbi și poate fi descărcat de pe site-urile intranet ale

Grupului și de pe site-ul web (<https://ethique.michelin.com/en/>). Formatul digital al Codului de etică este, de asemenea, disponibil în 21 de limbi, cu versiuni în celelalte limbi ale grupului sunt în curs de finalizare.

Implementarea Codului etic revizuit din 2021 a fost sprijinită de module dedicate de formare online, videoclipuri și evenimente organizate atât de către Grup și de către Michelin Romania.

Controlul conformității

Respectarea regulilor de conduită din Codul de etică este asigurat prin aplicarea procedurilor interne și verificate în timpul misiunilor de control intern și de audit. Proceduri de control intern axate în mod specific pe etică și Problemele de conformitate sunt intensificate în mod constant în întreul Grup, numărul auditurilor crescând cu 20% în 2023 după ce a crescut cu 55% în 2022.

Mecanisme și proceduri de alertă

Grupul are grijă să-și desfășoare toate activitățile de afaceri într-o manieră etică și dorește ca angajați și terții să raporteze suspiciunile de încălcare a Codului de etică Michelin.

Începând din 2021, în fiecare entitate a Grupului, inclusiv în Michelin Romania, a fost implementat un sistem unic de avertizare, denumit Linia Etică, disponibil în 30 de limbi, și română. Linia Etică poate fi accesată de angajații Grupului, angajații contractanților și lucrătorii temporari, precum și de clienții, furnizorii, prestatorii de servicii și alte persoane externe printr-o linie telefonică și o pagină de internet găzduită de o companie independentă.

Linia Etică permite avertizorilor să raporteze anonim și confidențial orice comportament, practică sau situație care se presupune că încalcă legile, procedurile interne aplicabile sau valorile și principiile Grupului, astfel cum sunt prevăzute în Codul de etică.

După cum se menționează în cod, posibilele încălcări pot fi, de asemenea, raportate prin următoarele canale tradiționale: orice membru al departamentului personal sau juridic, orice manager, directorul de Securitate, ofițerul de conformitate.

Toate alertele sunt consolidate în sistemul Linia Etică a Grupului și prezentate periodic Comitetului de etică Regional și Comitetului de etică al Grupului.

În 2023, Grupul a emis un nouă Procedură de care oferă o descriere transparentă și detaliată a persoanelor implicate în sistemul de avertizare de integritate și modul în care alertele sunt colectate și prelucrate. Procedura este disponibilă în 20 de limbi pentru toți angajații și părțile terțe interesate pe site-ul intranet al Michelin Romania, pe site-ul dedicat Codului de etică (<https://ethique.michelin.com>) și site-ul dedicat sistemului Linia Etică.

Posibile încălcări ale valorilor Michelin, ale legislației aplicabile sau ale Codului de etică pot fi raportate printr-o varietate de canale interne de alertare: Linia Etică (telefonic sau online), un manager direct sau oricare altul, Departamentul juridic, Departamentul de personal, Departamentul de securitate, Corespondentul de etică sau ofițerul regional de conformitate.

Alertele sunt analizate și prelucrate de personal autorizat în conformitate cu Procedura Grupului de Alertă și cu Procedura de Investigare internă a Grupului.

Pe baza informațiilor furnizate în alerta primită, Comitetul de etică Regional decide dacă alerta este admisibilă și dacă justifică o anchetă internă. Dacă în urma efectuării unei investigații etice, rezultă că alerta este întemeiată, Comitetul de etică Regional ia măsurile necesare sau stabilește planuri de acțiune cu măsuri de remediere și/sau disciplinare.

În 2023, un număr total de 2 233 de cazuri etice au fost raportate la nivelul întregului grup, însă nu toate au reprezentat încălcări ale Codului de etică. Cifra corespunde numărului total consolidat de alerte primite direct pe linia telefonică a sistemului Linia Etică sau prin canale tradiționale de avertizare. Din cele 1.472 de rapoarte procesate la nivelul Grupului, 34% s-au dovedit a fi nefondate, 8 % nu dispuneau de informații suficiente pentru ca o anchetă să fie lansată, iar 56% au avut ca rezultat măsuri corective și disciplinare, inclusiv concedieri. Din total, 2% au fost alerte duplicate. În unele dintre cazurile în care s-au dispus măsuri de remediere și măsuri disciplinare, alerta nu a fost considerată ca fiind fondată, însă s-au dispus măsuri de îmbunătățire a procedurilor de control sau a proceselor interne.

1.3.2 Luarea unei pozitii ferme impotriva coruptiei

Atestând angajamentul Grupului de a implementa o politică de toleranță zero față de orice formă de corupție, un Cod de bune practici anticorupție clar și practic a fost emis pentru toți angajații și partenerii externi în 2015 și actualizat în 2020.

Codul este conceput pentru a sensibiliza angajații cu privire la acțiunile care ar putea fi interpretate ca mită sau corupție, oferind exemple și indicând acțiunile pe care le pot întreprinde atunci când se confruntă cu astfel de evenimente sau situații. În special, aceasta se ocupă de probleme precum mită, plăți nedatorate, utilizarea agenților și brokerilor, plăți pentru favoruri sau alte stimulente, contribuții caritabile sau politice, cadouri și invitații.

Codul de etică, emis pentru prima dată în 2021 și în curs de actualizare, reafirmă principiile care ar trebui să guverneze deciziile oricărui angajat care se confruntă cu o situație care ar putea fi interpretată drept corupție. Din 2021, Michelin a continuat să-și îmbunătățească programul de conformitate anticorupție prin: reiterarea angajamentului conducerii Grupului în Codul etic din 2021; actualizarea hărții riscurilor de corupție la nivel de grup; consolidarea procesului de diligență necesară față de terți (inclusiv diligența necesară specifică anticorupție înainte de orice fuziune sau achiziția) și abordarea aspectelor MSG în auditurile de due diligence; continuarea și extinderea curriculumului de formare cu un curs online obligatoriu anticorupție și cursuri dedicate în persoană pentru persoanele aflate în cele mai expuse poziții; actualizarea periodică a procedurilor interne de etică și conformitate, acoperind în special detalii privind programul de conformitate anticorupție, cadourile și invitațiile, precum și conflictele de interese; consolidarea controalelor interne existente; efectuarea de audituri interne.

Ca parte a programului de conformitate anticorupție, Michelin a introdus, de asemenea, un indicator cheie de urmărire a indicatorilor de performanță - procentul angajaților care au fost efectuat cursul de formare anticorupție.

1.3.3 Gestionarea fiscală responsabilă

Politicile 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.

Politicile 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 inutile, 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 Corporative. 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. *Achizitia responsabila*

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, respectând și promovând în același timp valorile de bază prezentate în Carta de Performanță și Responsabilitate Michelin și Codul de Etică 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, logistica, echipamente industriale și servicii.

În urma auditului CSR efectuat de EcoVadis, în decembrie 2019, Michelin a obținut un scor general de 77/100 și 80/100 în Achiziții Responsabile, clasând Grupul printre primii 1% din furnizorii clasaiți 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 promovat în mod sistematic un proces 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 politicile referitoare la respectarea drepturilor omului și limitarea impactului asupra mediului.

2. **Drepturile omului**

2.1. *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 următoarele obiective:

2.2. *Respectarea drepturilor omului*

Michelin se angajează să protejeze drepturile omului în toate afacerile sale și în fiecare unitate operațională. 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 sunt descrise în documentul Politica pentru Drepturile Omului care, alături de alte documente interne fundamentale (Codul de etică, modelul de leadership I CARE, Principiile de achiziții Michelin, etc.), prezintă o sinteză clară și accesibilă atât a principiilor cât și a acțiunilor în acest domeniu. 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:

- ✓ Discriminare și hărțuire
- ✓ Sănătatea și securitatea angajaților și partenerilor
- ✓ Salariul minim pentru un trai decent și protecția socială
- ✓ Liberarea de asociere și negociere colectivă
- ✓ Asigurarea confidențialității și protecția datelor personale
- ✓ Munca minorilor
- ✓ Munca forțată
- ✓ Impactul asupra comunităților locale

Începând cu anul 2012, Michelin a implementat la nivel de regiune, inclusiv la nivelul Michelin Romania S.A. o Linie Etică. Linia Etică permite angajaților să raporteze telefonic sau pe web site-ul dedicat, în deplina siguranță, potențialele abateri de la regulile de etică sau anti-corupție implementate de Michelin. Societatea a realizat campanii de informare și de instruire cu privire la existența și modalitatea de funcționare a Liniei Etice.

2.3. Diversitatea echipelor

Michelin privește 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 înainta 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.

2.4. 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 capacitățile atât pentru a sprijini creșterea noastră pe piețele emergente, cât și pentru a înlocui angajații care se apropie de vârsta 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 inițiativelor noastre de integrare, formare și dezvoltare a competențelor pentru angajări 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 reprezintă un risc semnificativ care ne poate împiedica să ne îndeplinim obiectivele.

2.5. Contribuția la dezvoltarea comunităților 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 unităților 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 întreprinse pentru a preveni diminuarea atractivității ca angajator.

3. Sanatatea si securitatea angajatilor si subcontractorilor

Michelin angajează direct peste 132.000 de oameni în întreaga lume și folosește, de asemenea, agenții de angajare temporară și subcontractanți. Aceste persoane lucrează într-o varietate foarte mare de medii : în mediu industrial - unde se folosesc echipamente de producție diverse, cu exploatare manuală până la complet automatizată, dar și în operațiuni de logistica de distribuție produse și servicii. Angajații Grupului și lucrătorii temporari se confruntă cu o serie foarte diversă de constrângeri și riscuri, în funcție de tipul activității, în mediul industrial, de producție, sau munca la birou ori pe teren, în deplasare.

Astfel, angajații din mediu industrial pot fi expuși la diferite tipuri de riscuri specifice, în funcție de post și de activitate:

- riscuri legate de echipamentul de producție și organizarea activității de producție (riscuri mecanice și electrice, riscuri ergonomice,
- riscuri legate de mediul de lucru (temperaturi ridicate, lucru la înălțime, riscuri psihosociale și expunere la riscuri specifice țării/zonelor geografice, precum instabilitate politică, terorism sau răpiri);
- riscuri legate de expunerea la agenți chimici;
- riscuri de accidente industriale majore sau dezastre naturale;
- riscuri legate de manipularea anvelopelor și utilizarea echipamentelor de manipulare a anvelopelor

Angajații care își desfășoară activitatea la birou, ca și cei care activează în domeniul vânzărilor pot fi la:

- riscuri legate de călătoriile de afaceri (accidente);
- 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 unitățile operationale ale Grupului și pentru aceste riscuri sunt stabilite măsuri de prevenire adecvate.

Acțiunile și deciziile de guvernare a sănătății și securității angajaților sunt stabilite de către un organism intern de guvernare, condus de șeful Departamentului de Personal al Grupului și de vicepreședintele executiv, Manufacturing, care sunt membri ai Comitetului executiv al grupului Michelin.

Acest organism de guvernare este compus din membri permanenți, reprezentând Direcția Corporate pentru securitate a muncii și mediu, Direcția de audit intern/gestiune riscuri/ control intern/ Calitate, Direcția Juridică, Direcția Dezvoltare și Mobilitate Durabilă și Direcția de Business Vânzări.

Acest organism de guvernare se întâlnește de două ori pe an pentru a decide politica companiei, obiectivele și strategia 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 Sanatatea și securitatea angajaților și a subcontractanților.

Atasat principiului de respect al persoanelor, una din valorile fundamentale ale Grupului, Michelin desfășoară o politică activă globală de sănătate, securitate și calitate a vieții la locul de muncă, descrisă în documentele ghid ale Grupului :

- Declarația Sănătate Securitate - din 2011 ;
- Politica Sănătate, Securitate și Calitate a vieții la locul de muncă - din 2018 ;
- Scrisoarea de obiective și orientări în domeniile Mediu, Prevenire și Siguranță – din 2022.

În Declarația Sănătate Securitate Michelin afirmă « Dorința ta, înainte de orice, ca fiecare persoană care lucrează în Grup să o facă în condiții sigure și de sănătate ». Aceasta preocupare include starea de bine (fizică și psihologică) a salariaților, calitatea mediului de lucru, respectarea echilibrului între viața profesională și cea privată. Aceste angajamente izvorăsc din recomandările organismelor internaționale de referință (ONU, OIT și OCDE) și normele și reglementările în vigoare (ISO 26000, Codul comercial etc).

Politica de Sănătate, Securitate și Calitate a Vieții la locul de Muncă definește fundamentele și obiectivele Grupului Michelin în coerență cu obiectivele de transformare a Grupului pentru perioada 2030-2050.

Scrisoarea de obiective si orientari in domeniile Mediu, Prevenire si Siguranta precizeaza tintele la termen scurt si mediu pentru a atinge obiectivele Grupului si indica reglementarile aplicabile obligatoriu in toate entitatile Michelin din lume. Sistemul de Management « MEdiu si prevenire riscuri » al Michelin, claudit pe normele internationale ISO 14001 si ISO 45001, concretizeaza aceasta politica.

Diferitele riscuri si oportunitati sunt identificate si impacturile lor evaluate. Masurile de prevenire, protectie si interventie sunt definite, puse in aplicare si evaluate periodic pentru a cunoaste si controla impacturile. Fiecare locatie/uzina Michelin are in echipa persoane cu competente de profesie adecvate pentru prevenirea riscurilor (securitatea muncii, ergonomie, igiena industriala) si in domeniul Sanatatii.

Sistemul de management « Mediu si Prevenire riscuri » identifica si promoveaza practicile industriale de performanta, astfel ca Grupul actioneaza cu mai multe parghii pentru obtinerea excelentei operationale.

Angajatii Michelin au la dispozitie programe de instruire care vizeaza dezvoltarea unei culturi a vigilenței, a participării, a alertării la riscuri fata de sine si fata de cei din jur. Cultura securitatii la locul de munca are o importanta deosebita si progresul realizat este urmarit prin indicatori specifici. Analizele de risc sunt realizate cu metode standardizate si conduc la realizarea unei cartografii de riscuri, ce permite prioritizarea actiunilor in timp pentru a atinge obiectivele Grupului.

Acest demers este completat de un proces de ameliorare continua a echipamentelor si procedeele existente, si de concepie a unor noi echipamente si procedee.

Domeniile de actiune pentru organismul intern de guvernare a problematicei de sănătate și securitate a angajaților privesc:

- **Mentinerea sanatatii persoanelor, prin:**
 - ✓ Monitorizarea sistematică a sănătății angajaților, pentru prevenirea și urmărirea bolilor profesionale
 - ✓ Protejarea sănătății și a aptitudinii de munca: initiative locale de educatie sanitara si programme de sanatate publica
 - ✓ Mentinerea sub control a riscurilor de igienă industrială (expunere la agenti chimici) pentru a proteja sănătatea angajaților
 - ✓ Îmbunătățirea ergonomiei posturilor de munca
- **Evaluarea si prevenirea riscurilor de securitate si siguranta la locul de munca:**
 - ✓ Cunoasterea si Controlul riscurilor de securitate a muncii : salariatii Michelin sunt angajati intr-un demers de prevenire bazat pe anticipare, analiza, tratare si reducere a riscurilor pentru sanatate si securitate. Acest demers are 3 axe interdependente : axa tehnica, focalizata pe programe de securitate dedicate riscurilor specifice pe care Grupul vrea sa le reduca si sa le mentina sub control , cu actiuni prioritare de tratare a riscurilor pe echipamente si constrangeri ergonomice ; axa comportamentala, ce are ca scop obtinerea angajamentului angajatilor pentru comportamente preventive pentru ei insisi si cei din jur ; axa organizationala, pentru a asigura coordonarea zilnica a activitatilor, suportul necesar si punerea sub control a diferitelor riscuri
 - ✓ Protejarea personalului in contextul crizelor internationale permanente
 - ✓ Masurarea performantei prin indicatori de analiza si frecventa a accidentelor la locul de munca
- **Asigurarea starii de bine la locul de munca si a unui echilibru mai bun intre viata privata si cea profesionala:**
 - ✓ Adaptarea programului de lucru
 - ✓ Calitatea vietii la munca : ascultarea nevoilor si masurarea performantei
 - ✓ Riscuri psihosociale – actiuni de prevenire adaptate culturilor specifice tarilor

4. Mediul inconjurator

Grupul Michelin a lansat conceptul "Totul Durabil", care se bazeaza pe un echilibru permanent intre dezvoltarea si starea de bine a angajatilor sai, performanta economica si financiara si impactul pozitiv asupra mediului, planetei si locuitorilor sai. Conform acestui concept, ambitiile si obiectivele de progres fac parte din strategia definita a Grupului Michelin.

In ceea ce priveste amprenta asupra mediului a activitatilor sale, incepand cu 2021, Grupul Michelin utilizeaza un indicator care permite masurarea dinamicii de progres pana in 2030 si tine cont de diversitatea activitatilor industriale ale Grupului, integrand cresterea energiei regenerabile, luand in considerare disponibilitatea resurselor naturale prin utilizarea unui coeficient de stres hidric specific fiecarei uzine, tinand cont de realizarile prezente in valorificarea deseurilor si utilizand un indicator de consum de volatile in linie cu obiectivele ambitioase ale Grupului.

Peste 93% din uzinele Grupului au un sistem de management de mediu certificat conform ISO 14001 : 2015 iar in peste 88% este implementat standardul de management al energiei ISO 50001 : 2018, uzinele din Romania facand parte din aceste demersuri.

Comitetul Executiv al Grupului (CEG) este format din 9 membri, care acompaniaza cei 2 comanditari in toate deciziile de guvernare a domeniilor de protejare a mediului, drepturile omului, sănătate si securitate a persoanelor si etica, avand ca linii ghid standardele ISO 26000 (responsabilitate sociala), ISO 14001 (sistem de management de mediu) si ISO 20400 (Achizitii sustenabile).

Membrii Comitetului Executiv se reunesc de 2 ori pe an impreuna cu directorii directiilor Juridic, Achizitii, Financiara, Sisteme Informatice, Control Intern si Audit de calitate, Strategie, Supply chain, Corporativa si Servicii de Business, Regiunea China si Regiunea America de Nord sub coordonarea Directorului De Dezvoltare si Mobilitate Durabila. La aceste sesiuni de intalniri se analizeaza stadiul de realizare a indicatorilor urmariti de Grupul Michelin si se valideaza orientarile strategice ale Comitetului de Etica si Guvernanta de Mediu, Drepturile Omului si Sanatate si Securitate in Munca.

In 2020 a fost creat un Comitet de Responsabilitate Sociala a Companiei, ce are ca scop sa analizeze in detaliu toate problematicile si intrebarile referitoare la responsabilitatea sociala a Michelin, sa pregateasca schimburile de opinii, recomandarile cat si deciziile Comanditarilor.

In anul 2022, acest Comitet s-a axat in primul rand pe analiza indicatorilor cheie de performanta ai Sustenabilitatii si urmarirea evolutiei cerintelor reglementare ale Directivei de Raportare pe sustenabilitate Corporativa la nivel european.

In ceea ce priveste responsabilitatea asupra mediului in anul 2022, acest Comitet a analizat planul de actiuni pentru climat, strategia pentru biodiversitate, strategia pentru sfarsitul vietii produselor pneumatice ; in ceea ce priveste responsabilitatea sociala, Comitetul a analizat planul de masuri pentru integrarea societatilor nou achizitionate de Grup in perimetrul de management al riscurilor pentru Drepturile Omului, Etica si Mediu si a revizuit matricea de riscuri de Sanatate, Securitate si Mediu impreuna cu Comitetul de Audit.

Exersandu-si responsabilitatea sociala, Michelin evalueaza si ia in considerare de mai multi ani impactul asupra mediului a activitatilor sale pe durata intregului ciclu de viata al produselor sale, de la extractie si transformarea resurselor materii prime, trecand prin etapa de utilizare, pana la tratarea de la sfarsitul vietii lor.

Michelin a stabilit politici interne aplicabile tuturor entitatilor sale pentru a reduce riscurile legate de amprenta de mediu a produselor si serviciilor sale, a activitatilor sale (achizitii, industrie si logistica), si pentru a contribui la lupta contra schimbarilor climatice.

Angajamentul Grupului este pentru a mentine sub control riscurile de poluare si a diminua amprenta de mediu pana la neutralitate. Axele principale de lucru sunt stabilite urmatoarele :

- Evitare
- Reducere
- Reutilizare
- Reciclare
- Reinnoire

Organismul intern de guvernare pe probematici de mediu este prezidat de Directorul Industrial impreuna cu Directorul Directiei de Cercetare si Dezvoltare, ambii fiind membri ai Comitetului Executiv al Grupului. Activitatea acestui organism de guvernare este coordonata de Responsabilul de Grup pentru Mediu si Prevenire si Directorul Dezvoltare Durabila si are 8 membri permanenti : Norme si Reglementari, DEZvoltare si Mobilitate Durabila, Cercetare Materiale, Gestiunea Riscurilor, Directia Achizitii, departamentul B2B On road, Directia Securitate a Sistemelor Informatice, Directia Siguranta si Mediu, director Linia de Produs Materiale de Inalta Tehnologie.

Acest organism se reuneste de 2-3 ori pe an si stabileste politica, obiectivele si strategiile de mediu, asigura coordonarea planurilor de actiuni si colaboreaza cu 3 comitete operationale pluridisciplinare, si anume : Comitetul de strategie Carbon, Comitetul Operational Economie Circulara si Comitetul Operational Biodiversitate.

Directiile de actiune sunt urmatoarele :

- Aplicarea unei Strategii pentru Climat (problematica schimbării climatice): obiectiv zero emisii nete în 2050 cu respectarea planului de reducere a emisiilor până în 2030; identificarea riscurilor și oportunităților din scenariile de schimbare climatică ; comunicarea informațiilor către partenerii externi.
- Creșterea duratei de viață a produselor : utilizarea unor materiale durabile (reciclate sau din surse regenerabile) până în 2050 ; analiza ciclului de viață, acțiuni pentru 4R, reducerea emisiilor de particule la utilizarea produselor finite
- Respectarea biodiversității
- Reducerea amprentei de mediu a activităților industriale

5. Taxonomie

Regulamentul (UE) nr. 2020/852 din 18 iunie 2020, cunoscut ca Regulamentul european de taxonomie, stabilește un cadru care să încurajeze investițiile în activități economice durabile, prin încurajarea companiilor în publicarea anumitor informații legate de proporția în totalul vânzărilor, investițiile și cheltuielile operaționale efectuate, care contribuie la unul sau mai multe dintre cele 6 obiective de mediu:

- Atenuarea schimbărilor climatice
- Adaptarea la schimbările climatice
- Utilizarea durabilă și protecția resurselor de apă și a celor marine
- Tranzitia către o economie circulară
- Prevenirea și controlul poluării
- Protecția și refacerea biodiversității și a ecosistemelor

Informațiile privitoare la taxonomie, reglementate prin Regulamentul (UE) nr. 2020/852 din 18 iunie 2020 sunt publicate la nivel consolidat de către Grupul Michelin din Franța, într-un capitol distinct al declarației nefinanciare consolidate din cadrul Documentului de Înregistrare Universal pentru anul 2023.

Acest document se poate regăsi pe site-ul <https://www.michelin.com/investisseur/rapport-annuel-documents-legaux-reglementes>.

6. MICHELIN ROMANIA - Rezumat al informatiilor legate de angajati pentru anul 2023

	2023	2022	2021	GRI Indicator
Angajați aflați pe statul de plata la 31 decembrie	5,324	5,113	4,836	GRI 102-7
Angajați cu normă întreagă la 31 decembrie	5,303	5,098	4,836	GRI 102-7
Angajați în funcție de gen				
Barbați	61.31%	62.15%	64.21%	GRI 102-8
Femei	38.69%	37.85%	35.79%	
Angajați pe categorii				
Operatori de producție	63.64%	64.05%	65.38%	GRI 102-8
Personalul administrativ și tehnic și supervizorii	32.38%	32.36%	30.92%	
Managerii**	3.98%	3.59%	3.70%	
Angajați în funcție de vârstă				
24 și sub	8.34%	8.72%	8.09%	
25-34	25.04%	27.04%	27.96%	
35-44	27.25%	26.34%	25.87%	
45-54	26.84%	26.97%	28.91%	
55-64	12.32%	10.23%	9.06%	
Peste 65	0.21%	0.17%	0.12%	
Angajați în funcție de vechimea în muncă * (angajați cu normă întreagă, ca %)				
Mai puțin de 2 ani	20.89%	19.84%	16.67%	
3-5 ani	10.62%	12.41%	13.40%	
6-10 ani	13.80%	12.55%	11.93%	
11-15 ani	10.33%	10.28%	10.98%	
16-20 ani	11.18%	11.40%	12.39%	
Mai mult de 20 ani	33.17%	33.52%	34.64%	
Mișcarea angajaților * (contracte de muncă pe termen lung)				
Angajați noi	343	386	342	
Demisii	242	438	411	
Renunțări și rezilieri de comun acord	59	144	139	
Pensionare	83	68	79	
Moarte	7	7	10	
Rata de mișcare a angajaților (excluzând pensionările și excluzând rețelele de distribuție și comenziile achiziționate recent)	12.10%	22.72%	18.44%	
Ore de formare* (angajați aflați pe statul de salarii, sub orice formă de contract de muncă, cu excepția lucrătorilor temporari ai agenților)				
Procent ore de formare în total ore lucrate	3.44%	3.57%	2.80%	
% angajați care au primit formare în timpul anului	100%	106%	96.67%	GRI 404-1
Număr ore de formare per angajat în timpul anului	58	64	49	
Total ore formare	310,514	328,048	229,347	
Accidente profesionale				
Număr de accidente de muncă cu oprire de activitate	14	11	10	GRI 403-2
Frecvența accidentelor grave (TA+)	0.38	0.37	0	
Diversitate * (angajați aflați pe statul de salarii, sub orice formă de contract de muncă, exclusiv lucrătorii temporari ai agenților)				
Procentul femeilor în management extins (1)	55.19%	55.43%	53.83%	GRI 405-1
Procentul managerilor locali de top din țările din regiunea de creștere	93.87%	85.71%	88.08%	GRI 405-1
Procentul funcțiilor de conducere deținute de angajați promovați sau transferați din interior	87.74%	80.00%	80.83%	GRI 202-2
Rata de implicare a angajaților	81.00%	83.00%	81.00%	
Numărul ideilor de progres	1011	931	729	

Președintele
Consiliului de Administrație

David Laurent Jean

