

## MICHELIN ROMANIA S.A.

### DECLARATIA NEFINANCIARA PENTRU ANUL ÎNCHEIAT LA 31 DECEMBRIE 2022

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. 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 Etică este condus de către vicepreședintele pe probleme de etică 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 România, există format un comitet de etică 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 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**

Masurarea 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<sub>2,5</sub> și PM<sub>10</sub>. 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.

### **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**

Noul Cod de Etică Michelin a fost publicat în 2021 și a înlocuit codul anterior ce fusese modificat succesiv în decursul anilor. Acest demers a fost necesar pentru a avea un cod de etică 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.

Codul de etică se aplică tuturor angajaților Grupului, fără excepție, precum și persoanelor care lucrează în siturile Michelin sau în numele unei entități ale Grupului, din întreaga lume. 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.

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

Codul de etică reiterează valorile fundamentale ale Grupului și descrie regulile de bază ce trebuie respectate. Indică principiile care ar trebui să guverneze deciziile angajaților și ale părților interesate. Specifică comportamentele ce trebuie adoptate în situații tipice pentru fiecare mediu de lucru. În plus, fiecare angajat, partener sau furnizor este rugat să-și exercite judecata și bunul simț și să acționeze cu bună credință atunci când se confruntă cu alte situații care pot apărea și care nu sunt tratate în mod specific în Codul de etică.

Codul este organizat în jurul a 4 mari teme : comportamente etice la locul de munca, în desfășurarea activității comerciale în interacțiunile Michelin externe și în relație cu mediul inconjurator.

Ședințele de informare și instruire sunt organizate în mod regulat online astfel încât fiecare angajat este capabil să înțeleagă și să respecte Codul de Etică și orientările sale.

#### **1.3.2 Luarea unei pozitii ferme împotriva corupției**

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, ultima data actualizat actualizat în 2020.

Acest 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 domeniul 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.

Ședințele de informare și instruire sunt organizate în mod regulat online astfel încât fiecare angajat să înțeleagă și să respecte obligațiile ce îi revin conform Codului de practică 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. *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, 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 clasati 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 deplină 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 activități 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. 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 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 productie diverse, cu exploatare manuala până la complet automatizata, dar și în operațiuni de logistica de distributie produse și servicii. Angajații Grupului și lucrătorii temporari se confruntă cu o serie foarte diversă de constrangeri și riscuri, în funcție de tipul activității, în mediul industrial, de productie, sau munca la birou ori pe teren, in deplasare.

Astfel, angajații din mediu industrial pot fi expuși la diferite tipuri de riscuri specifice, in functie de post si de activitate:

- riscuri legate de echipamentul de productie și organizarea activității de productie (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/zonei geografice, precum instabilitate politică, terorism sau răpiri);
- riscuri legate de expunerea la agenti 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, cat si cei care activeaza in domeniul vânzării 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 unitatile operationale ale Grupului și pentru aceste riscuri sunt stabilite masuri de prevenire adecvate.

Actiunile si deciziile de guvernare a sănătății și securității angajaților sunt stabilite de către un organism intern de guvernanta, 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 Directia Corporate pentru securitate a muncii si mediu, Directia de audit intern/gestiune riscuri/ control intern/ Calitate, Directia Juridica, Directia Dezvoltare și Mobilitate Durabila și Directia de Business Vanzari.

Acest organism de guvernare se întâlnește de două ori pe an pentru a decide politica companiei, obiectivele și strategia și se asigura ca resursele adecvate sunt alocate pentru a duce la bun sfârșit în timp util și cu succes planurile de acțiune definite și implementate pentru Sanatatea si securitatea angajatilor si a subcontractantilor.

Atasat principiului de respect al persoanelor, una din valorile fundamentale ale Grupului, Michelin desfășoară o politica activa globala de sanatate, securitate si calitate a vietii la locul de munca, descrisa in documentele ghid ale Grupului :

- Declaratia Sanatate Securitate - din 2011 ;
- Politica Sanatate, Securitate si Calitate a vietii la locul de munca - din 2018 ;
- Scrisoarea de obiective si orientari in domeniile Mediu, Prevenire si Siguranta – din 2022.

In Declaratia Sanatate Securitate Michelin afirma « Dorinta ta, inainte de orice, ca fiecare persoana care lucreaza in Grup sa o faca in conditii sigure si de sanatate ». Aceasta preocupare include starea de bine (fizica si psihologica) a salariatilor, calitatea mediului de lucru, respectarea echilibrului intre viata profesionala si cea privata. Aceste angajamente izvorasc din recomandarile organismelor internationale de referinta (ONU, OIT si OCDE) si normele si reglementarile in vigoare (ISO 26000, Codul comercial etc).

Politica de Sanatate, Securitate si Calitate a Vietii la locul de Munca defineste fundamentele si obiectivele Grupului Michelin in coherenta 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, cladit 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 procedeeleor existente, si de concepie a unor noi echipamente si procedee.

Domeniile de actiune pentru organismul intern de guvernare a problematicii 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 igiena 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 volatili 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 societatiilor 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 stabilitate urmatoarele :

- Evitare
- Reducere
- Reutilizare
- Reciclare
- Reinnoire

Organismul intern de guvernare pe problematici 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 schimbari climatice): obiectiv zero emisii nete in 2050 cu respectarea planului de reducere a emisiilor pana in 2030; identificarea riscurilor si oportunitatilor din scenariile de schimbare climatica ; comunicarea informatiilor catre partenerii externi.
- Cresterea duratei de viata a produselor : utilizarea unor materiale durabile (reciclate sau din surse regenerabile) pana in 2050 ; analiza ciclului de viata, actiuni pentru 4R, reducerea emisiilor de particule la utilizarea produselor finite
- Respectarea biodiversitatii
- Reducerea amprentei de mediu a activitatilor industriale

## 5. Taxonomie

Regulamentul (UE) nr. 2020/852 din 18 iunie 2020, cunoscut ca Regulamentul european de taxonomie, stabileste un cadru care sa incurajeze investitiile in activitati economice durabile, prin incurajarea companiilor in publicarea anumitor informatii legate de proportia in totalul vanzarilor, investitiile si cheltuielile operationale efectuate, care contribuie la unul sau mai multe dintre cele 6 obiective de mediu:

- Atenuarea schimbarilor climatice
- Adaptarea la schimbarile climatice
- Utilizarea durabila si protectia resurselor de apa si a celor marine
- Tranzitia catre o economie circulara
- Prevenirea si controlul poluarii
- Protectia si refacerea biodiversitatii si a ecosistemelor

Informatiile privitoare la taxonomie, reglementate prin Regulamentul (UE) nr. 2020/852 din 18 iunie 2020 sunt publicate la nivel consolidat de catre Grupul Michelin din Franta, intr-un capitol distinct al declaratiei nefinanciare consolidate din cadrul Documentului de Inregistrare Universal pentru anul 2022.

Acest document se poate regasi pe site-ul <https://www.michelin.com/en/finance/regulated-information/annual-report/>.

## 6. MICHELIN ROMANIA - Rezumat al informatiilor legate de angajati pentru anul 2022

	2022	2021	2020	GRI Indicator
Angajați aflați pe statul de plata la 31 decembrie	5,113	4,836	4,562	GRI 102-7
Angajați cu normă întreagă la 31 decembrie	5,098	4,836	4,553	GRI 102-7
Angajați în funcție de gen				
Barbati	62.15%	64.21%	64.70%	GRI 102-8
Femei	37.85%	35.79%	35.30%	
Angajați pe categorii				
Operatori de productie	64.05%	65.38%	66.70%	GRI 102-8
Personalul administrativ si tehnic si supervizorii	32.36%	30.92%	29.90%	
Manageni**	3.59%	3.70%	3.38%	
Angajați în funcție de vârstă				
24 și sub	8.72%	8.09%	5.98%	
25-34	27.04%	27.96%	28.47%	
35-44	26.34%	25.87%	25.29%	
45-54	26.97%	28.91%	28.83%	
55-64	10.23%	9.06%	11.09%	
Peste 65	0.17%	0.12%	0.13%	
Angajați în funcție de vechimea în muncă * (angajați cu normă întreagă, ca %)				
Mai puțin de 2 ani	19.84%	16.67%	15.48%	
3-5 ani	12.41%	13.40%	12.88%	
6-10 ani	12.55%	11.93%	11.15%	
11-15 ani	10.28%	10.98%	11.89%	
16-20 ani	11.40%	12.39%	12.56%	
Mai mult de 20 ani	33.52%	34.64%	36.05%	
Mișcarea angajaților * (contracte de muncă permanente)				
Angajati noi	386	342	122	
Demisii	438	411	288	
Renunțări și rezilierii de comun acord	144	139	66	
Pensionare	68	79	143	
Moarte	7	10	4	
Rata de miscare a angajatilor (excluzând pensionările și excluzând rețelele de distribuție și companiile achiziționate recent)	22.72%	18.44%	9.60%	
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	3.57%	2.80%	2.08%	
% angajați care au primit formare în timpul anului	106%	96.67%	89.50%	
Numar ore de formare per angajat in timpul anului	64	49	34	GRI 404-1
Total ore formare	328,048	229,347	139,935	
Accidente profesionale				
Numar de accidente de munca cu oprire de activitate	11	10	13	GRI 403-2
Frecvența accidentelor grave (TA+)	0.37	0	0	
Rata totală a incidentelor (TCIR)	0.27	0.25	0.37	
Diversitate * (angajați aflați pe statul de salarii, sub orice formă de contract de muncă, exclusiv lucrătorii temporari ai agenților)				
Procentul femeilor în management exlins (1)	55.43%	53.83%	57.67%	GRI 405-1
Procentul managerilor locali de top din țările din regiunea de creștere	85.71%	88.08%	88.95%	GRI 405-1
Procentul funcțiilor de conducere deținute de angajați promovați sau transferați din interior	80.00%	80.83%	81.98%	GRI 202-2
Rata de implicare a angajatilor	83.00%	81.00%	82.00%	
Numarul ideilor de progres	931	729	573	

Presedintele  
Consiliului de Administratie

David Laurent Jean



