

## **DECLARAȚIE NEFINANCIARĂ**

Somarest activează în domeniul producției de componente din piele ca parte a unui grup internațional (Grupul) format din mai multe unități, care prezintă un model de operare care implică șase piloni: organizare descentralizată, creștere internă, integrare verticală, crearea de sinergii, protejarea expertizei pe termen lung și un mix complementar de activități și locații geografice. Ca orice alt actor economic, Somarest este expus la o serie de riscuri nefinanciare care îi pot afecta performanța, îi pot afecta reputația și pot avea un impact asupra părților interesate și/sau asupra mediului.

Având în vedere activitățile Somarest și ale Grupului și în conformitate cu orientările emise de reprezentanții funcțiilor centrale și de conducerea superioară a Grupului, au fost identificate următoarele riscuri-cheie nefinanciare: impactul asupra ecosistemelor și epuizarea resurselor naturale; crearea și menținerea unor lanțuri de aprovizionare responsabile; protejarea sănătății și siguranței la locul de muncă; implementarea unei politici de protecție a drepturilor omului, a nediscriminării, a datelor cu caracter personal; și deficiențe în punerea în aplicare a măsurilor de conformitate a practicilor de afaceri.

Somarest se angajează să abordeze fiecare dintre aceste riscuri prin punerea în aplicare a politicilor corespunzătoare. Declarația de mai jos oferă o prezentare sumară a informațiilor care constituie declarația de performanță nefinanciară a Somarest, în conformitate cu Directiva 2014/95/UE privind publicarea informațiilor nefinanciare și a informațiilor privind diversitatea, indicând dezvăluiri specifice cu privire la respectarea mediului, a drepturilor omului și a măsurilor de combatere a discriminării și a corupției.

### **01/ POLITICA ÎN DOMENIUL MEDIULUI**

Pentru Somarest, protejarea mediului înconjurător este un imperativ. Recunoscând importanța acțiunilor în acest domeniu, un departament separat în organigrama societății-HSE (Sănătate, siguranță și mediul înconjurător) și o persoană instruită - ofițer HSE- sunt dedicate îndeplinirii sarcinilor legate de protecția mediului.

Ofițerul HSE are, în special, următoarele sarcini:

- redactarea sau procurarea internă a documentelor cu privire la managementul de mediu al Somarest; definirea și consolidarea indicatorilor de mediu în conformitate cu abordarea Grupului;
- stabilește programul de monitorizare a parametrilor de mediu relevanți și monitorizează evoluțiile tehnice și de reglementare în ceea ce privește problemele de mediu;
- efectuează audituri interne pentru a evalua performanța de mediu a Somarest;
- să coordoneze programele de formare în domeniul mediului în Somarest și să crească gradul de conștientizare a problemelor de mediu la fiecare nivel al organizației;
- coordonează instruirile/pregătirile pentru situații de urgență de mediu;
- coordonarea gestionării deșeurilor și raportarea datelor cu privire la gestionarea deșeurilor;
- să creeze și să aplice instrumente de gestionare care abordează aspecte precum proiectarea ambalajelor, relațiile cu furnizorii și monitorizarea reglementărilor.

Acțiunea de mediu a societății Somarest este ghidată de programul dedicat mediului al Grupului, lansat în 2011 și actualizat în 2021 (LVMH Initiatives For the Environment 360 - Inițiative pentru mediu 360), care se bazează pe aspecte cheie ale performanței de mediu (design de mediu; asigurarea accesului la materiile prime strategice și la canalele de aprovizionare; trasabilitatea și conformitatea materialelor; responsabilitatea socială și de mediu a furnizorilor etc.).

Acțiunea de mediu a societății Somarest este, de asemenea, ghidată de strategia de sustenabilitate Louis Vuitton, „Călătoria noastră angajată”, a cărei secțiune de mediu are ca scop conservarea resurselor naturale prin intermediul a 3 piloni principali, Aprovizionarea responsabilă, Acțiunea privind schimbările climatice și Implementarea unei creațivități circulare, precum și a obiectivelor cuantificate pentru 2025.

Ca parte a politicii Grupului care reflectă principaliii indici bazați pe criterii de investiții responsabile, Somarest monitorizează și raportează lunar și anual numeroase date, printre care, de exemplu:

conformitatea cu reglementările pentru fiecare amplasament. În 2022, ambele amplasamente din Somarest (Cisnădie și Avrig) au autorizații valabile eliberate de autoritățile publice de mediu. - cheltuielile sale de exploatare și cheltuielile de capital (protecția aerului și a climei; gestionarea apelor reziduale; gestionarea deșeurilor; etc.). În 2022, cheltuielile Somarest legate de protecția mediului se ridică la un total de 782 Kron. Cheltuielile de capital în echipamente cu consum redus de energie și reducerea amprentei de carbon a fost unul dintre obiectivele importante ale Somarest și în 2022, Somarest a investit 733 Kron în această direcție.

-managementul deșeurilor: în 2022, cantitatea totală de deșeuri generate de Somarest a fost de 1.348 t, față de 1421 t în 2021. Toate deșeurile generate de Somarest sunt colectate și predate unor societăți autorizate și sunt tratate în conformitate cu standardele naționale și europene.  
-consumul de energie: în 2022, consumul total de energie al societății Somarest a fost de 4.056 Mwh, mai puțin cu 9% față de 2021. Aceasta corespunde surselor de energie primară (cum ar fi gazele naturale) adăugate la sursele de energie secundară (cum ar fi energia electrică). Somarest a implementat, de asemenea, utilizarea de energie regenerabilă, și anume, utilizarea de încălzitoare solare de apă la ambele amplasamente (Cisnădie și Avrig) și a început implementarea unui proiect de panouri fotovoltaice.  
- Amprenta de CO<sub>2</sub>: în 2022, un răcitor cu răcire gratuită a fost implementat datorită Fondului de Carbon LVMH, bazat pe ideea că stabilirea unei valori monetare pentru emisiile noastre de gaze cu efect de seră îi va stimula pe toți să își asume mai multă responsabilitate în reducerea emisiilor de gaze. După cum am menționat anterior, planul de acțiune pentru reducerea amprentei de carbon continuă cu începerea implementării unui proiect de panouri fotovoltaice, cu o capacitate de 905 kW, care va permite atelierului din Avrig să utilizeze numai energie regenerabilă. În plus, Somarest a fost un pionier în ceea ce privește transportul ecologic al angajaților, oferind navete pentru angajați în locul transportului individual.

- Certificare: Somarest a solicitat și a primit certificarea SR EN ISO 14001 - care recunoaște respectarea de către Somarest a celor mai înalte standarde în domeniul managementului de mediu și capacitatea sa de a obține cele mai bune rezultate în această privință. Pe baza acestei certificări, societatea Somarest a redactat și implementat „Manualul de protecția mediului, sănătate și siguranță”, aplicabil din aprilie 2018, care prevede principiile, activitățile, procedurile, monitorizarea și auditul indicate mai sus în ceea ce privește protecția mediului în activitatea sa.

## **02/ DREPTURILE OMULUI**

Respectarea drepturilor omului este asigurată și impusă de Somarest printr-un set de documente esențiale aplicabile tuturor angajaților, furnizorilor și partenerilor săi contractuali.

Codul de conduită al Grupului - existent în limba română - prezintă regulile pe care trebuie să le respecte toți angajații Somarest. Toți directorii de departamente din Somarest sunt instruiți să recunoască și să transmită mai departe celorlalți angajați regulile care sunt concepute pentru a servi drept bază etică comună în ceea ce privește respectarea drepturilor omului.

Codul se bazează pe următoarele șase principii de bază: să acționeze cu responsabilitate și compasiune; să ofere un mediu de lucru satisfăcător și să prețuiască talentul; să se angajeze să protejeze mediul; să câștige încrederea clienților; să câștige încrederea acționarilor; să întruchipeze și să promoveze integritatea în desfășurarea activității.

Pentru a ajuta angajații să înțeleagă și să aplice mai bine principiile stabilite în cod, au fost implementate un modul de e-learning și diverse materiale de comunicare.

Codul de conduită al furnizorilor stabilește cerințele Somarest pentru furnizorii săi (și pentru subcontractanții și furnizorii proprii) în ceea ce privește drepturile fundamentale ale omului în ceea ce privește comportamentul de afaceri preconizat.

Codul prevede în mod expres, de exemplu, interzicerea muncii forțate, a muncii copiilor, a hărțuirii și a discriminării sau a dispozițiilor privind salarizarea, orele de lucru, libertatea de asociere sau sănătatea și siguranța.

Codul conferă, de asemenea, Somarest un drept de audit care îi permite, în măsura posibilităților, să se asigure că aceste principii sunt respectate în mod efectiv, cu aplicarea, în caz de încălcare

și în funcție de gravitatea acesteia, a unor planuri de acțiune cu furnizorii sau a unor sancțiuni (în special încetarea relației).

Somarest acordă o atenție deosebită protecției datelor cu caracter personal. O secțiune specifică în acest sens este inclusă în Regulamentul său intern. Somarest se angajează să se asigure că toate datele personale colectate sunt păstrate în siguranță. Prin urmare, Somarest a luat toate măsurile pentru a se conforma reglementărilor aplicabile datelor cu caracter personal, inclusiv Regulamentului general privind protecția datelor (GDPR). Somarest a numit un responsabil cu protecția datelor (DPO) pentru a se asigura că operațiunile sale sunt conforme, cu sprijinul departamentelor juridic și de securitate cibernetică și în strânsă cooperare cu personalul din diverse domenii (inclusiv IT și resurse umane). Somarest și Grupul Somarest organizează în mod regulat sesiuni de formare și de conștientizare în persoană și/sau pe cale electronică cu privire la aspecte legate de protecția datelor cu caracter personal. Politicile de confidențialitate pentru angajați sunt actualizate pentru a-i informa cu privire la drepturile și obligațiile lor în ceea ce privește datele cu caracter personal. Furnizorii care au acces la datele Somarest sunt evaluati pentru a se asigura că măsurile tehnice și organizatorice pe care le-au implementat asigură un nivel de securitate suficient și adekvat activității lor. De asemenea, sunt implementate și aplicate politici specifice de gestionare și prevenire a incidentelor de securitate cibernetică.

### **03/ ANTICORUPTIE**

Somarest cere angajaților și partenerilor săi să își desfășoare activitatea cu o integritate exemplară. Orice eșec în materie de prevenire și detectare în cadrul operațiunilor sale sau orice practici contrare reglementărilor aplicabile pot aduce prejudicii grave reputației Somarest și a Grupului, pot provoca perturbări în activitățile sale comerciale și, în anumite cazuri, pot expune Somarest la diverse tipuri de sancțiuni administrative și judiciare.

Chiar dacă Somarest nu încheie contracte semnificative cu guvernele, activitățile sale implică contacte cu agențiile guvernamentale pentru acordarea de diverse autorizații și permise și poate fi expus riscului de corupție.

Pentru a facilita detectarea și prevenirea zilnică a comportamentelor interzise, un set de documente, instrumente și informații referitoare la etica în afaceri au fost puse la dispoziția tuturor angajaților - inclusiv a angajaților Somarest - pe Intranet-ul Grupului. De asemenea, angajaților nou-angajați li se oferă o informare specifică.

Codul de conduită al grupului definește și ilustrează comportamentele interzise.

Principiile directoare interne ale Grupului - menite să fie utilizate ca un ghid de referință pentru toți angajații - acoperă în special următoarele:

-prevenirea corupției și a traficului de influență, inclusiv definiții de bază ale acestor concepte și informații despre modul de identificare a diferitelor comportamente suspecte împotriva cărora personalul ar trebui să fie în gardă; reguli obligatorii privind cadourile și divertismentul; în acest sens, în cadrul organelor de conducere ale societății Somarest se desfășoară o campanie anuală de raportare a conflictelor de interes; utilizarea bunurilor aparținând societății Somarest.

politica privind călătoriile și securitatea, care include norme privind autorizarea călătoriilor și plata cheltuielilor de călătorie. Aceste orientări îi ajută pe angajați să recunoască situațiile de risc și să acționeze în mod responsabil și adekvat.

La nivelul Grupului a fost creat un sistem centralizat de denunțare a neregulilor, disponibil în aproximativ zece limbi, pentru a colecta și procesa rapoartele tuturor angajaților, partenerilor externi și clienților cu privire la încălcări sau riscuri serioase de încălcare a legilor, reglementărilor, a prevederilor Codului de conduită și a altor principii, orientări și politici interne. Niciun caz de presupusă corupție sau trafic de influență în care să fie implicat Somarest nu a fost raportat prin intermediul sistemului de denunțare a neregulilor în 2022.

În cazul în care angajații nu respectă regulile stabilite în Codul de conduită sau principiile directoare anticorupție, Somarest va lua măsuri adekvate și în timp util pentru a pune capăt încălcării, inclusiv sancțiuni disciplinare corespunzătoare.

Codul de conduită al furnizorilor descris la punctul 2/ de mai sus stabilește, de asemenea, cerințele Somarest pentru furnizorii săi în ceea ce privește prevenirea și combaterea corupției și a traficului de influență.

#### **04/ POLITICA PRIVIND ANGAJATUL**

Somarest caută în mod constant să creeze condiții care să le permită angajaților săi să își atingă potențialul maxim și să reușească în cadrul companiei. De aceea, bunăstarea la locul de muncă, orientarea în carieră, reducerea inegalității de gen, promovarea angajării persoanelor cu dizabilități și păstrarea angajaților în vîrstă sunt toate priorități în cadrul politiciei de resurse umane a Somarest și a Grupului.

-Date cheie privind forța de muncă:

Numărul total de angajați la 31 decembrie 2022: 989 de angajați

- Directori și administratori: 10
- Personalul de sprijin pentru producție: 121
- Personal administrativ: 10
- Muncitori în producție: 793
- Logistică: 50
- Financiar 5

Vârsta medie și defalcarea în funcție de vîrstă:

- cu vîrstă sub 25 de ani: 43 de angajați
- 25 - 29 de ani: 72 de angajați
- 30 - 34 de ani: 101 de angajați
- 35-39 de ani: 136 de angajați
- 40- 44 de ani: 177 de angajați
- 45-49 de ani: 159 de angajați
- 50-54 de ani: 194 de angajați
- 55-59 de ani: 85 de angajați
- 60 +: 22 de angajați

Durata medie a vechimii în muncă și defalcarea în funcție de vechimea în muncă:

Durata medie a serviciului în cadrul Somarest este de 5,5 ani, repartizată după cum urmează:

- Mai puțin de 5 ani: 425 de angajați
- 5 - 9 de ani: 212 de angajați
- 10-14 de ani: 175 de angajați
- 15 -19 de ani: 177 de angajați

Numărul și procentul de femei: 835 reprezentând 84,4 %.

-Politica de recrutare: Angajările au loc la toate nivelurile de vechime, de la proaspetii absolvenți la manageri cu experiență și directori executivi. Faptul că Somarest face parte dintr-un grup internațional favorizează o mobilitate geografică transnațională pentru angajații săi și constituie o sursă unică de atracțivitate în ceea ce privește perspectivele de carieră.

Recrutorii de la Somarest au beneficiat de o formare specifică în materie de prevenire a discriminării. De asemenea, au fost organizate sesiuni de formare specifice pentru a se alinia la legislația națională aplicabilă. Acestea sunt completate de o formare de grup pe bază decizională, lansată în decembrie 2019.

Somarest face parte din inițiativa Grupului care vizează selectarea și formarea persoanelor cu handicap și asigurarea unei integrări optime a acestora în forța de muncă. În 2022, Somarest are 5 angajați cu dizabilități.

-Promovarea sănătății și siguranței la locul de muncă: Somarest se preocupă de sănătatea și siguranța angajaților săi, se asigură că toate activitățile sale sunt în conformitate cu legile și reglementările în vigoare în România în materie de sănătate și siguranță, și acordă o atenție

deosebită implementării celor mai bune practici în ceea ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă.

În 2022, Somarest a investit în activități legate de sănătate și securitate (inclusiv costuri legate de sănătatea la locul de muncă, echipamente de protecție, programe de îmbunătățire a sănătății și securității...).

Evaluările de formare generală și specifică în materie de sănătate și siguranță sunt efectuate în mod regulat. În 2022, au fost organizate 6 sesiuni de formare în acest sens.

Regulamentul de ordine interioară al Somarest include o secțiune referitoare la sănătate și siguranță, astfel încât toți angajații să fie informați în mod corespunzător cu privire la drepturile și obligațiile lor legale în această privință.

Somarest are, de asemenea, un consiliu de sănătate și siguranță care include reprezentanți ai angajaților.

-Nediscriminare: Regulamentul intern al Somarest include o secțiune referitoare la discriminare: orice formă de discriminare este strict interzisă și orice încălcare va atrage după sine sancțiuni disciplinare corespunzătoare.

În 2022, nu au existat cazuri de discriminare în Somarest.

## **05/ Impactul și implicațiile sociale**

Somarest contribuie la creșterea economică și la dezvoltarea socială în regiunea Cisnădie și Avrig, prin inițiativele și contribuțiile sale la veniturile publice și prin crearea a numeroase locuri de muncă.

În plus, Somarest sprijină unele instituții, ONG-uri și alte entități autorizate în implementarea unor proiecte sociale care implică sprijinirea copiilor, a persoanelor în vîrstă și a persoanelor cu dizabilități.

Impactul social al Somarest este, de asemenea, ghidat de Strategia de Sustenabilitate Louis Vuitton, „Călătoria noastră angajată”, pe care secțiunea socială o vizează: Impactul pozitiv asupra societății prin intermediul a 3 piloni principali: Promovarea diversității și a incluziunii, sprijinirea comunităților și dezvoltarea Savoir Faire)

Pentru mai multe informații: <https://eu.louisvuitton.com/eng-e1/magazine/articles/fostering-diversity-and-inclusion>

Administrator

Damien Francois Bernard VERBRIGGHE



