

POLITICA DE RESPONSABILITATE SOCIALA

SOCIAL RESPONSABILITY POLICY



DEZVOLTARE DURABILA, INTEGRITATE, RESPECT

SUSTAINABLE DEVELOPMENT, INTEGRITY, RESPECT



R²M CARBON

J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132, BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



Cuprins

1. Introducere
 - 1.1. Scopul politicii pentru responsabilitate sociala
 - 1.2. Domeniul de aplicare a politicii pentru responsabilitate sociala
 - 1.3. Misiunea si viziunea GRUPULUI ROMCARBON
2. Angajamentul GRUPULUI ROMCARBON
 - 2.1. Principiile de bază
 - 2.2. Directii de actiune
3. Politica privind drepturile omului
4. Politica privind discriminarea si hartuirea
5. Politica privind confidentialitatea datelor personale
6. Politica privind munca fortata, munca copiilor
7. Politica antirepresalii
8. Libertatea de asociere si dreptul la negociere colectiva
9. Managementul impacturilor,riscurilor, oportunitatilor și conformitatea
 - 9.1. Identificarea și gestionarea impacturilor, riscurilor si oportunitatilor
 - 9.2. Asigurarea conformității cu legislația relevantă și standardele internaționale
 - 9.3. Auditi și evaluări periodice
10. Obiective si indicatori privind responsabilitatea sociala
11. Transparență și raportare
 - 11.1.Comunicarea angajamentului și performanței
 - 11.2.Raportarea progresului și a provocărilor
 - 11.3.Feedback-ul părților interesate și îmbunătățirea continuă
12. Instruire și sensibilizare
 - 12.1.Dezvoltarea competențelor interne
 - 12.2.Sensibilizarea și formarea angajaților privind importanța sustenabilității
13. Dispozitii finale
 - 13.1.Procesul de revizuire periodică a politicii
 - 13.2.Actualizarea politicii în funcție de evoluțiile interne și externe
 - 13.3. Aprobarea si comunicarea politicii



J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str.Transilvaniei, nr. 132 , BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



1. INTRODUCERE

În condițiile competiției născute din circulația liberă a forței de muncă în spațiul Comunității Europene ne propunem adaptarea politicii de responsabilitate socială astfel încât să realizăm alinierea acestui domeniu la nivel european.

Această Politică se aplică următoarelor companii din GRUPUL ROMCARBON: ROMCARBON SA, LIVINGJUMBO INDUSTRY SA, RC ENERGO INSTAL SRL și INFO TECH SOLUTIONS SRL.

1.1. Scop

GRUPUL ROMCARBON este dedicat în ceea ce privește respectarea drepturilor omului și se angajează să aibă grija de forța de muncă proprie și să ia măsuri pentru a combate discriminarea, hărțuirea, munca forțată, violența la locul de muncă și impactul acestora.

Scopul acestei Politici este de a asigura ca GRUPUL ROMCARBON gestionează în permanentă interesele, punctele de vedere și drepturile persoanelor din cadrul forței de muncă proprii, inclusiv respectarea drepturilor omului, pe parcursul întregului flux de activitate. Politica GRUPULUI ROMCARBON în domeniul forței de muncă proprii vizează asigurarea personalului necesar în corelare cu obiectivele de dezvoltare stabilite, anticiparea eventualelor fluctuații de deficit sau surplus de personal.

Această politică reflectă obiectivele privind forța de muncă proprie stabilite în strategia de sustenabilitate a grupului în ceea ce privește:

- Condițiile de muncă;
- Egalitatea de tratament și de șanse;
- Alte drepturi legate de muncă.

1.2 Domeniul de aplicare

Această Politică se aplică fiecărei companii din GRUPUL ROMCARBON pentru forța de muncă proprie (așa cum este definită mai jos). Atunci când este folosit în această Politică, termenul forța de muncă proprie include fiecare persoană care lucrează pentru sau furnizează servicii către orice companie din GRUPUL ROMCARBON, pe baza unui contract de muncă sau așa cum este contractat ca persoană fizică autorizată sau similar. De asemenea, termenul include membrii consiliilor de administrație și managementul executiv.

1.3.Misiunea și viziunea GRUPULUI ROMCARBON privind resursele umane

Misiunea grupului este de a asigura angajați competenți și motivați, care să permită realizarea eficientă a obiectivelor organizaționale și creșterea performanțelor cu respectarea tuturor cerințelor privind responsabilitatea socială.

Strategia GRUPULUI ROMCARBON în domeniul resurselor umane urmărește acoperirea necesităților operaționale, prin utilizarea eficientă a resurselor umane. În acest domeniu avem în vedere definirea cerințelor prin elaborarea atribuțiilor și responsabilităților pentru activitățile de bază detaliate în Fișele post, identificarea și depășirea eventualelor limite ale disponibilului de resurse umane existent pe piața forței de muncă, ce ar putea afecta derularea activităților/proiectelor în curs de realizare.

Prin această politică, GRUPUL ROMCARBON își reafirmă angajamentul de a respecta cerințele legale internaționale și locale relevante, cum ar fi :

- [Declarația universală a drepturilor omului](#), adoptată de către Adunarea Generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 217 A (III) din 10 decembrie 1948 la Paris.
- Declarația universală a drepturilor omului are caracter de [drept internațional](#) cutumiar, constituind un punct de referință care trasează orientări sau linii, și care, deși adesea citată în legile fundamentale sau în constituțiile multor țări, și în alte legi interne, cu toate acestea, nu are condiție de acord internațional sau de [tratat internațional](#)
- [Codul Muncii](#) și legislația relevantă în materie de relații de muncă

ROMCARBON

J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132, BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



2. ANGAJAMENTUL GRUPULUI ROMCARBON

2.1 Grupul ROMCARBON va depune toate eforturile pentru a:

- Desfașura toate activitățile în conformitate cu legislația și reglementările sociale relevante ;
- Lua în considerare impacturile, oportunitățile și riscurile din perspectiva responsabilității sociale atunci când ia decizii de afaceri;
- Stabili obiective și ținte pentru a reduce impacturile și riscurile identificate;
- Monitoriza respectarea drepturilor omului pentru întreaga sa forță de muncă proprie;
- Lua în considerare și încerca să minimizeze impactul indirect al grupului ROMCARBON asupra comunității;
- Obține aderarea partenerilor de pe lanțul valoric la prezenta politică precum și la reglementările internaționale privind drepturile omului.

2.2. Directii de actiune

Principalele direcții de acțiune sunt:

- Crearea unui mediu de lucru transparent și sigur, unde munca în echipă să fie susținută și participativă, iar responsabilitatea să fie încurajată;
- Investiția în resurse umane și monitorizarea dezvoltării forței de muncă proprii din perspectiva perfecționării continue, conform strategiei și obiectivelor grupului
- Asigurarea adoptării unui sistem de performanță echitabil și echilibrat pentru forța de muncă proprie;
- Creșterea gradului de satisfacție a angajaților conform așteptărilor acestora și ale GRUPULUI ROMCARBON și în acest scop, evaluarea percepțiilor angajaților privind satisfacția și a indicatorilor de performanță;
- Evaluarea proceselor legate de angajați ca un tot, într-o abordare integrată, structurarea managementului proceselor, raportarea și dezvoltarea continuă;
- Inițierea de programe inovatoare cu o abordare axată pe soluții și pe rezolvarea problemelor;
- Reducerea dependenței de recrutare din exterior, atunci când se constată un deficit de personal calificat în cadrul unui sector, prin derularea de programe de perfecționare a angajaților;
- Dezvoltarea de către managementul executiv, folosind principii și programe de mentorat, a unor echipe bine pregătite și flexibile, echipe capabile de a se adapta la un mediu dinamic, în continuă schimbare
- Promovarea discuțiilor constructive și a schimbului de cunoștințe și informații legate de activitățile desfășurate în toate sectoarele, pentru creșterea solidarității în cadrul GRUPULUI ROMCARBON
- Îmbunătățirea utilizării personalului prin introducerea unor modele organizatorice flexibile.
- Asigurarea egalității de tratament și de șanse, combaterea/ eliminarea hărțuirii și discriminării pentru întreaga forță de muncă proprie.

3. POLITICA PRIVIND DREPTURILE OMULUI

Grupul ROMCARBON este decis să respecte drepturile omului în relația cu fiecare parte interesată : forța de muncă proprie, furnizori, clienți, asociații, etc și ne dorim ca acestea, la rândul lor, să respecte drepturile celorlalți.

Este avută în vedere o gamă largă de drepturi civile, politice, economice, sociale și culturale, care includ următoarele (enumerarea nu este exhaustivă):

- dreptul la demnitate umană;
- dreptul la viață;
- libertatea și securitatea persoanei;
- dreptul la condiții de muncă legale și favorabile
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual plătit;
- dreptul de a beneficia de prestații de asigurări sociale, în condițiile legii;

ROMCARBON

J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132, BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



- dreptul la salarii corecte si la un trai decent;
- dreptul de a forma și de a se înscrie într-un sindicat si dreptul la negociere colectiva;
- dreptul la egalitate de sanse si tratament în raporturile de munca;
- dreptul la respectarea demnității umane si a personalitatii în cadrul raporturilor de munca, în condițiile legii, si a regulamentelor interne;
- dreptul la securitate, protecție si sanatate în munca;
- dreptul la formare profesionala, în condițiile legii;
- dreptul la conditii de munca corespunzatoare, la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- dreptul la informare, în condițiile legii;
- dreptul la petiție, adresată angajatorului, în condițiile legii
- dreptul la protecție în caz de concediere;
- dreptul la negociere colectiva si individuala;
- dreptul la protectia datelor cu caracter individual.
- interzicerea tuturor formelor de muncă fortata sau obligatorie;
- interzicerea muncii copiilor;
- interzicerea discriminarii;
- libertatea de opinie.

Respectarea drepturilor omului include, dar nu se limiteaza la respectarea politicilor corporative, a legilor și regulamentelor aplicabile, angajamentele asumate în relatia cu partile interesate și contributia la bunastarea generala a comunitatilor si societatii în care funcționam.

Suntem dedicați angajării pe criterii de legalitate și corectitudine și respectării principiilor muncii si legislatiei nationale in vigoare.

GRUPUL ROMCARBON are implementata o politica de remunerare corecta, în conformitate cu legile aplicabile.

Suntem devotați sprijinirii angajaților cu nevoi speciale.

GRUPUL ROMCARBON nu va tolera nici un tip de practici lipsite de etică, precum reținerea fara drept a salariilor, refuzarea nejustificata a concediilor medicale, a odihnei zilnice, utilizarea abuziva a formelor de angajare alternativa sau evitarea platii contributiilor sociale .

4. POLITICA PRIVIND DISCRIMINAREA SI HARTUIREA

GRUPUL ROMCARBON este dedicat interzicerii si împiedicarii discriminarii de orice fel, cum ar fi, dar fără limitare la discriminarea: pe criterii pe rasa, culoare, sex, varstă, limba, religie, opinii politice sau de altă natura, origine etnica, naționala sau sociala, proprietăți, naștere, orientare sexuala sau orice alte criterii inclusiv starea civila sau situația parentală, de asemenea, suntem devotați ideii de a oferi sanse egale tuturor persoanelor, pe baza meritelor .

Sprijinim diversitatea culturala, crearea unei echipe internationale si a unei comunități de afaceri.

Nu toleram discriminarea în legătura cu relatiile de munca în ceea ce privește starea de maternitate si concediul pentru cresterea copiilor sau concediul paternal.

GRUPUL ROMCARBON, isi ia angajamentul de a asigura un mediu optim de munca, bazat pe respect pentru demnitatea fiintei umane, si de a asigura tuturor angajatilor, indiferent de sex, conditiile necesare pentru un climat în care primeaza încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicatia pentru satisfacerea interesului general si, drept urmare, va aplica o politică de toleranță zero pentru hartuirea pe criteriul de sex și hartuirea morala la locul de munca, va trata cu seriozitate si promptitudine toate incidentele si va investiga toate acuzațiile de hartuire.



J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132 , BUZĂU- ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



Conform Regulamentului intern implementat este sanctionata manifestarea oricărui comportament nedorit, de hărțuire morala sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect crearea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată și care influențează negativ situația persoanei vizate de acest comportament, starea emoțională sau materială a acesteia.

GRUPUL ROMCARBON va sancționa ca fiind abatere disciplinară gravă orice manifestare care este amenințătoare, abuzivă, exploatare sau care constituie constrângere sexuală, inclusiv sub formă de gesturi, limbaj sau contact fizic, la locul de munca/ incinta grupului si în toate proprietățile puse la dispoziție, indiferent dacă acestea sunt deținute, închiriate sau contractate.

Toți salariații GRUPULUI ROMCARBON au dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale. În sprijinul acestei idei, GRUPUL ROMCARBON a luat măsuri pentru a asigura protecția lucrătorilor, astfel încât să existe posibilitatea ca angajații să își prezinte problemele, chiar și sub protecția anonimatului, dacă aceștia o solicită.

La angajare GRUPUL ROMCARBON procedează la încadrarea în muncă a angajaților exclusiv pe criteriul pregătirii și competenței profesionale a acestora, ignorând orice aspect legat de rasă, naționalitate sau origine socială, religie, handicap, sex, orientare sexuală, status familial și/sau marital, obligații familiale, apartenență sindicală, opinii politice, sau orice alte criterii subiective ce pot fi încadrate ca forme de discriminare.

La remunerare, GRUPUL ROMCARBON asigură retribuție egală pentru angajații care prestează aceeași muncă în condiții identice sau similare, indiferent de rasă, naționalitate sau origine socială, religie, handicap, sex, orientare sexuală, status familial și/sau marital, obligații familiale, apartenență sindicală, opinii politice, sau orice alte criterii subiective ce pot fi încadrate ca forme de discriminare. Singura diferențiere permisă între angajații care prestează activități similare este cea legată de vechimea și experiența în muncă, precum și de alte circumstanțe care nu pot fi încadrate ca discriminare (rezultate în activitatea profesională, merite recunoscute și apreciate).

La promovare se asigură șanse egale pentru ocuparea unui post de muncă situat pe un nivel ierarhic superior tuturor candidaților, postul fiind acordat cu prioritate angajaților proprii care întrunesc condițiile necesare de calificare.

Accesul la instruire se realizează în mod nediscriminatoriu, pe baza unor planuri anuale de instruire și formare profesională, întocmite cu consultarea reprezentanților salariaților sau la dorința liber exprimată a angajaților. Pentru instruirile obligatorii incluse în planurile de instruire și formare profesională, angajații sunt retribuiți normal pentru orele de participare la curs. Pentru instruirile care implică costuri, sub forma taxelor de participare sau a altor categorii de taxe, acestea vor fi suportate de către angajator pentru toți angajații, în măsura în care aceștia promovează examenele și testările aferente respectivelor instruiți.

GRUPUL ROMCARBON sancționează pe linie disciplinară orice comportament dovedit ca fiind încadrat în categoria discriminărilor de orice natură, sancțiunile putând merge până la desfacerea contractului individual de muncă în cazuri de hărțuire sexuală sau în alte cazuri grave de discriminare.

Aplicarea oricarei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Legii nr.53/2003 – Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare și ale Regulamentului intern.

În acest scop am implementat **Ghidul privind combaterea hărțuirii pe criteriul de sex precum și a hărțuirii morale la locul de munca** precum și mecanismul de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire.

Întreaga forță de muncă proprie este informată și instruită anual cu prevederile acestui ghid și sunt stabilite mecanisme clare de monitorizare și măsurare a implementării ghidului.

ROMCARBON

J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132, **BUZĂU-ROMÂNIA**, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



5. POLITICA PRIVIND CONFIDENTIALITATEA DATELOR PERSONALE

GRUPUL ROMCARBON este dedicat respectării vieții private a angajaților și a colaboratorilor săi și păstrării confidențialității informațiilor personale ale acestora.

Vom obține și vom păstra doar informații personale necesare funcționării eficiente a organizației noastre, conform Regulamentului (UE) 2016/679 și procedurilor GDPR interne și vom adopta întotdeauna măsuri de securitate preventivă pentru toate bazele de date, pentru a evita riscurile de distrugere, pierdere sau acces neautorizat.

Întreg personalul a fost instruit în ceea ce privește procedurile GDPR implementate și Responsabilul cu Protecția Datelor Personale (DPO) se preocupă continuu de respectarea acestora.

GRUPUL ROMCARBON nu va înstrăina niciodată către niciun tert, în afara prevederilor legale, datele personale ale forței de muncă proprii.

Toată forța de muncă proprie este informată și instruită anual cu procedurile GDPR și am stabilit mecanisme clare de monitorizare și măsurare a aplicării acestora.

6. POLITICA PRIVIND MUNCA FORȚATĂ, MUNCA COPILOR

GRUPUL ROMCARBON nu tolerează sub nicio formă munca forțată, nevoluntară sau traficul cu forță de muncă. Aceasta include munca prestată fără acordul persoanei, în regim de sclavie sau neaprobată și alte forme de muncă care sunt contrare dorinței sau alegerii persoanei respective.

De asemenea, în cadrul GRUPULUI ROMCARBON este interzisă folosirea pedepselor corporale, mentale sau coerciția mentală sau fizică, precum și abuzul verbal. Orice angajat care apelează la astfel de practici, în raport cu colegii, superiorii, sau subalternii săi, va face subiectul unei proceduri de cercetare disciplinară, în urma căreia i se vor aplica sancțiuni conform regulamentului intern, de la avertisment, până la desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

Relațiile de angajare sunt voluntare și pe baza consimțământului ambelor părți.

Nu există evidente de practici referitoare la munca forțată, incluzând, dar fără a se limita la, următoarele:

- violență fizică, psihică sau sexuală,
- munca forțată,
- reținerea fără drept a salariilor / inclusiv a plății taxelor de angajare și / sau a plății în avans pentru începerea muncii,
- restricționarea mobilității / mișcării,
- reținerea pașaportului sau a documentelor de identitate,
- amenințări de denunțare la autorități

GRUPULUI ROMCARBON nu recurge la perceperea de sume, sau la reținerea documentelor de identitate ale angajaților, la începerea perioadei de angajare.

În vederea conformării cu prevederile legislative în vigoare, incluse în Codul Muncii, la angajare li se solicită angajaților să prezinte copii după documentele de identitate și după diplomele de studii, de regulă vor fi solicitate copii simple.

Scopul solicitării documentelor de natura celor menționate mai sus este acela de a constitui dosarul de personal obligatoriu pentru conformarea cu cerințele legale în domeniul legislației muncii.

Documentele minime care vor fi cerute la angajare se compun din: ▪ copie după cartea de identitate a angajatului; ▪ copie după diploma eliberată de ultima unitate de învățământ absolvită; ▪ copie după permisul de conducere sau după atestatele care certifică calitatea profesională, dacă postul impune astfel de certificări; ▪ adeverința medicală din care să reiasă faptul că angajatul este apt din punct de vedere medical pentru postul pe care urmează să îl ocupe; ▪ CV-ul candidatului; ▪ adeverință de vechime de la ultimul loc de muncă, sau, după caz, extras REVISAL.

Viitorilor angajați li se aduce la cunoștință Regulamentul Intern, astfel încât decizia acestora de a semna contractul de muncă să nu fie afectată de vicii de consimțământ sau de informații incomplete.

ROMCARBON

J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132, BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



Pentru a accentua faptul ca GRUPUL ROMCARBON oferă viitorilor angajați posibilitatea de a alege liber dacă doresc sau nu să muncească în cadrul grupului, viitorilor angajați le sunt oferite, înainte de angajare, informații ca:

Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

Informarea angajaților se face atât verbal cât și în scris, prin punerea la dispoziție în prealabil a draftului contractului individual de muncă și a fișei postului pentru a fi studiate, iar în cazul acceptării, se semnează cele două documente.

Din motive ce țin de politica de nediscriminare, pentru muncă egală se acordă remunerație egală, motiv pentru care pârghiile de negociere a contractelor individuale de muncă din punct de vedere al beneficiilor de orice natură sunt limitate.

După ce au fost informați cu privire la cerințele angajatorului, în prima zi de muncă, se efectuează instructajul introductiv general în domeniul securității și sănătății în muncă și a situațiilor de urgență; iar în a doua zi de muncă se efectuează instructajul la locul de muncă, cu privire la: instrucțiunile proprii de securitate și sănătate în muncă; riscurile existente la locul de muncă; măsurile de prim ajutor în caz de accident; modul de comportare în caz de incendiu; demonstrații practice, precum și importanța postului în procesul de producție, cerințele și așteptările din partea superiorilor. De asemenea, după instructajul introductiv general, noilor angajați le sunt aduse la cunoștință prevederile Regulamentului Intern și procedurile specifice.

În GRUPUL ROMCARBON, forța de muncă proprie nu este obligată să muncească sub amenințarea violenței, penalităților sau a sancțiunilor, are dreptul să părăsească locul de muncă după finalizarea zilei obișnuite de muncă. Orice membru al forței de muncă proprii este liber să solicite încetarea contractului de muncă/ colaborare/ mandat, încetarea urmând să se realizeze cu respectarea unui termen de preaviz.

Toți salariații grupului au dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

ROMCARBON

J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132, BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



GRUPUL ROMCARBON nu va tolera nici o formă de muncă forțată, obligatorie sau realizată de copii .

Încadrarea în muncă a copiilor este interzisă. Potrivit Codului Muncii, persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. Totuși, persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

Drept rezultat, GRUPUL ROMCARBON nu angajează copii și nu colaborează cu furnizori sau terti care angajează copii sub vârsta de 15 ani/ sub vârsta de absolvire a studiilor obligatorii sau sub vârsta minimă la care este permisă angajarea în țara respectivă, oricare dintre vârste ar fi mai mare. În plus, nu vom angaja copii sub 18 ani, dacă ar putea fi implicați într-o muncă ce ar putea fi catalogată ca fiind periculoasă și nu vom tolera furnizorii sau terții care fac acest lucru.

La angajarea tinerilor (persoane cu vârsta mai mică de 18 ani), GRUPUL ROMCARBON ține cont de:

- durata timpului normal de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână;
- salariul minim garantat în plată trebuie să fie cel puțin egal cu salariul minim pe economie pentru un program normal de lucru (6 ore/zi respectiv 30 ore/săptămână);
- tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu au voie să presteze muncă suplimentară;
- tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte;
- tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate;
- tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare

Tinerii acceptați să lucreze beneficiază de condiții de muncă adaptate vârstei și sunt protejați împotriva oricărei activități care ar putea pune în pericol securitatea, sănătatea, dezvoltarea lor fizică, psihică, morală sau socială sau care le-ar putea compromite educația. Prevederile sunt stabilite prin *Regulamentul Intern* al fiecărei companii din GRUPUL ROMCARBON.

Ne angajăm să respectăm toate drepturile omului recunoscute la nivel internațional pentru operațiunile noastre. În cazul în care legislația națională și drepturile internaționale ale omului diferă, căutăm să respectăm standardul mai înalt/ legea mai favorabilă. În cadrul GRUPULUI ROMCARBON, ne asumăm responsabilitatea de a garanta ca întreaga forță de muncă este tratată corect, cu demnitate și respect, ca comunicăm cu părțile interesate, inclusiv cu populațiile expuse la risc, pentru a ne asigura că ascultăm, învățăm și luăm în considerare părerile lor și că le respectăm culturile, datinile și drepturile tradiționale pe măsură ce ne desfășurăm activitățile. Ne vom strădui să colaborăm cu autoritățile și organizațiile societății civile pentru a face progrese în abordarea problemelor și pentru a înțelege mai bine modul în care putem face diferența.

7. POLITICA ANTI REPRESALII

GRUPUL ROMCARBON este angajat în susținerea unei culturi în care preocupările juridice și etice pot fi ridicate fără teama represaliilor.

Este important ca preocupările de natură legală și etică să fie identificate și rezolvate cât mai prompt. Așadar, GRUPUL ROMCARBON sprijină un mediu de lucru în care forța de muncă proprie și alte părți interesate pot raporta preocupări de natură legală sau etică fără teama represaliilor (care includ a fi penalizat, concediat, retrogradat, suspendat, amenințat sau hărțuit).

GRUPUL ROMCARBON oferă canale de comunicare angajaților săi și altor părți interesate pentru a raporta astfel de preocupări și interzice represaliile împotriva angajaților și împotriva altor părți implicate care, în mod onest și cu bună-credință, ridică astfel de probleme

Identificarea promptă a unor astfel de probleme oferă GRUPULUI ROMCARBON cea mai bună oportunitate de a fi proactiv, de a verifica și confirma faptele cât acestea sunt „proaspete” și de a minimiza orice impact potențial.

Eforturile de a descuraja sau a împiedica pe cineva să semnaleze astfel de preocupări sau orice represalii împotriva unei persoane care ridică astfel de preocupări nu vor fi tolerate și vor fi tratate ca o problemă serioasă și sancționată cu măsuri disciplinare.



J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132, BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



Această Politică se aplică tuturor preocupărilor de natură legală și etică, semnalate sau raportate (anonim sau nu).

Represaliile pot lua multe forme și pot include :

- Reducere, suplimentare sau modificare a îndatoririlor sau duratei de lucru , fara acordul angajatului si fara a primi un beneficiu salarial corespunzator
- Abuz fizic sau amenințări
- Abuz verbal sau conduită menită a stânjeni sau umili un angajat
- Reziliere, retrogradare sau amenințări de reziliere sau retrogradare
- Neangajarea sau neluarea in calcul pentru angajare, neacordarea unei promovări, creșteri salariale, desemnare, transfer sau oportunități de plată pentru ore suplimentare

Aspectele etice și legale, precum și investigațiile sunt deseori complexe și au multiple fațete.. Este important ca toți angajații și alte părți implicate care au luat contact cu astfel de probleme și investigații să coopereze pe deplin, astfel încât GRUPUL ROMCARBON să poată obține informațiile necesare pentru a răspunde la aceste probleme în mod prompt și adecvat

În GRUPUL ROMCARBON, ne asigurăm ca managementul executiv menține un proces al UȘILOR DESCHISE.

Managerii trebuie să se asigure că sunt abordabili, că tratează cu seriozitate preocupările de natură legală și etică și sunt familiarizați cu procesul de înaintare și soluționare a unor astfel de preocupări .

Este important ca forța de muncă proprie din GRUPUL ROMCARBON și alte părți interesate să înțeleagă faptul că se va da curs preocupărilor lor. Este, de asemenea, important ca astfel de preocupări să fie ridicate, revizuite și prompt repartizate pentru a fi rezolvate. După ce o preocupare este inițial semnalată, posibilitatea de a fi proactiv și de a aborda problema prompt, poate dispărea rapid.

Raportarea se poate face direct la Serviciul Resurse Umane, Biroul Juridic și/ sau accesând formularul de sesizări la adresa <https://whistleblowing.GRUPUL ROMCARBON.com/> (prin această metodă se pot depune inclusiv sesizări anonime).

Angajații și celelalte părți interesate ar trebui să fie conștienți de faptul că sistemele de raportare trebuie respectate și nu trebuie folosite în mod abuziv sub niciun motiv. Persoanele care sunt identificate ca întocmind rapoarte incorecte sau cu intenții necorespunzătoare (de exemplu, pentru a pedepsi sau a hartui un coleg) vor fi sancționate disciplinar.

GRUPUL ROMCARBON interzice:

- intimidarea sau întreprinderea de represalii împotriva oricărui angajat care realizează o informare cu bună-credință despre o posibilă abatere de la prevederile oricărei politici ori proceduri interne sau a unei dispoziții legale.
- orice intimidări sau represalii împotriva oricărei persoane care oferă asistență pe parcursul desfășurării cercetării privind posibilă abatere semnalată, cei care încurajează represaliile sau amenințările fiind sancționați conform normelor de dreptul muncii, a dispozițiilor civile și/sau penale, după caz.

În vederea promovării unui mediu de lucru etic, GRUPUL ROMCARBON garantează angajaților/ reprezentanților ca vor putea face orice fel de raportare fără să se teamă de represalii.

GRUPUL ROMCARBON încurajează dialogul și va sprijini pe oricine își exprimă îngrijorarea cu bună credință, asigură că respectivul nu va suferi niciun tratament nefavorabil ca rezultat al deciziilor sale sau pentru că a raportat.

ROMCARBON

J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132 , BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



8. LIBERTATEA DE ASOCIERE SI DREPTUL LA NEGOCIERE COLECTIVĂ

Angajatii GRUPULUI ROMCARBON se pot organiza dupa propria vointa.

Managementul GRUPULUI ROMCARBON negociază cu reprezentanții angajaților aleși corespunzător, cu bună-credință și aplicând toate eforturile necesare pentru a ajunge la un acord colectiv.

Angajatorul urmărește numai legalitatea alegerii reprezentanților salariaților, pentru a se asigura ca procesul electiv este desfășurat conform legii, iar reprezentanții sunt aleși în mod valabil și vor fi recunoscuți de autorități. Legea dialogului social interzice angajatorului să intervină sau să împiedice procesul electiv.

Procesul electiv debutează prin stabilirea numărului de reprezentanți ai salariaților, astfel că va fi necesar ca reprezentanții actuali ai salariaților sau angajații care fac parte din grupul de inițiativă să se adreseze angajatorului pentru a stabili prin acord numărul de reprezentanți.

Pe toată durata mandatului sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă/ raporturilor de serviciu ale reprezentanților angajaților/lucrătorilor pe motive ce țin de îndeplinirea mandatului primit de la angajați/lucrători.

Reprezentanții angajaților/ lucrătorilor au ca atribuții principale a(Art. 59 – Legea 367/2022 a dialogului social):

- sa participe la elaborarea regulamentului intern;
- să sesizeze Inspectoratul Teritorial de Muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului/acordului colectiv de muncă aplicabil;
- să participe la negocierea contractului colectiv de muncă, potrivit legii de mai sus.

Durata mandatului reprezentanților salariaților este de 2 ani (maxim 2 ani) .

9. MANAGEMENTUL IMPACTURILOR, RISCURILOR SI OPORTUNITATILOR (IRO) SI CONFORMAREA

9.1. Identificarea și gestionarea impacturilor, riscurilor și oportunităților legate de forța de muncă proprie

GRUPUL ROMCARBON este preocupat să implementeze un proces solid de identificare și gestionare a riscurilor pentru a include provocările legate de responsabilitatea socială față de forța de muncă proprie. Acest proces trebuie să includă:

- Analiza impacturilor, riscurilor și oportunităților (IRO):** Realizarea unei analize cuprinzătoare pentru a identifica potențialele probleme precum practicile de muncă neetice sau încălcarea drepturilor omului dar și oportunităților aferente
- Planuri de acțiuni:** Dezvoltarea și implementarea planurilor de acțiuni pentru tratarea efectelor impacturilor și riscurilor identificate, asigurând că sunt luate toate măsurile adecvate.
- Colaborare cu partile interesate:** Colaborarea cu toate partile interesate pentru a îmbunătăți practicile de sustenabilitate și a reduce riscurile asociate

Analiza impacturilor , riscurilor și oportunităților(IRO) legate de forța de muncă proprie este una din preocupările principale ale GRUPULUI ROMCARBON precum și o informație esențială pentru stabilirea strategiei de sustenabilitate.

Principalele IRO materiale care au fost stabilite ca fiind importante pentru GRUPUL ROMCARBON în ceea ce privește forța de muncă proprie sunt:

	Impacturi (pozitive sau negative)	Risc	Oportunitate
Securitatea locului de muncă	Ca regula generală, toți angajații au CIM și salariile sunt plătite la timp. Grupul oferă oportunități de angajare, inclusiv pentru persoanele slab calificate, care altfel ar avea puține șanse de a se întreține prin muncă.	Forța de muncă disponibilă este destul de limitată în zonă. În plus, lucrătorii specializați sunt destul de greu de găsit.	Fluctuația scăzută a angajaților pentru angajații calificați atunci când se asigură securitatea locului de muncă. Fără concedieri colective și fără concedieri individuale fără un motiv justificat
Timpul de lucru	Orice timp suplimentar lucrat de angajații operativi este plătit/compensat cu timp liber.	Forța de muncă disponibilă este destul de limitată în zonă. În plus, lucrătorii specializați sunt destul de greu de găsit.	Fluctuația scăzută a angajaților

ROMCARBON

J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132 , **BUZĂU-ROMÂNIA**, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



Timpu de lucru	Turele de noapte luând în considerare pentru a evita costurile de oprire a utilajelor de producție.	Forța de muncă disponibilă este destul de limitată în zonă. În plus, lucrătorii specializați sunt destul de greu de găsit.	
Plata decenta	Angajații sunt plătiți mai mult decât salariul minim, în conformitate cu experiența lor. Salariul minim plătit pentru începători.	Atunci când salariul minim crește, devine o provocare pentru companie să mențină aceeași diferență de salariu procentuală între angajații specializați și cei începători.	
Dialogul social și acordurile colective	Reprezentanții lucrătorilor sunt selectați. Conducerea discută deciziile lor cu ei pentru a înțelege cauzele fundamentale. Apoi, reprezentanții muncitorilor duc mesajul către restul angajaților. Această implicare îi ajută pe lucrători să înțeleagă situația generală a companiei și le permite să se simtă incluși.	În cazul în care dialogurile cu angajații nu sunt gestionate corespunzător, există riscul de scădere a satisfacției angajaților, ducând la creșterea fluctuației angajaților.	Angajații sunt mai productivi și mai implicați atunci când înțeleg imaginea de ansamblu. De exemplu, în cazul în care o decizie poate fi văzută ca având un impact negativ asupra lor (de exemplu, o reducere a beneficiilor), angajații ar putea demonstra o înțelegere mai mare dacă sunt informați cu privire la motivele care stau la baza.
Sănătatea și siguranța angajaților	Grupul Romcarbon a pus în aplicare politici solide de sănătate și siguranță pentru a minimiza accidentele și bolile profesionale. Legat de muncă - accidentare cu timpul pierdut - angajați și neangajați)	1. Riscul de a nu găsi suficient personal calificat, ceea ce va crește riscul de accidente. 2. Posibilitatea ca un potențial pericol pentru sănătate și siguranță să nu fie identificat și inclus în procedurile interne. 3. Risc de accidente 4. Accidentele de muncă duc la pierderea zilelor de lucru și declanșează investigații care necesită cheltuieli financiare (timp, oameni, bani) și costuri mai mari pentru asigurarea accidentelor	În cazul în care angajații percep că procedurile implementate le asigură siguranța, este mai probabil să rămână la Romcarbon pentru o perioadă îndelungată, ceea ce duce la rate mai mici de rotație.
Egalitatea de gen și egalitatea de remunerare	La nivel de Grup - politicile interne sunt concentrate și pe egalitatea de gen; Avem femei în poziții cheie de conducere superioară Salarizare egală pentru muncă egală: calcule efectuate	Datorită specificului sectorului, în special pe partea operațională, candidații femei sunt foarte limitați.	Angajații sunt mai productivi și mai implicați atunci când se simt incluși. Un mediu de lucru echitabil atrage angajați mai valoroși. Profită de diferite perspective, experiențe, know-how pe care diversitatea le aduce.
Formarea și dezvoltarea abilităților	Plan de instruire pentru toți angajații în vederea dezvoltării competențelor acestora.	Absența pregătirii prezintă riscuri precum: - Accidente de muncă - Nerespectarea procedurilor - Creșterea deșeurilor și a produselor neconforme - Nerespectarea reglementărilor aducând amenzi - reclamațiile clienților	Dacă angajații cred că se dezvoltă profesional (instruiri de specialitate) și personal (instruiri de soft skills), probabil că vor rămâne la Romcarbon. Reduceți decalajul în angajații specializați cu programe interne. Colaborați cu școli pentru a pregăti candidați specializați pentru viitoarele roluri la Romcarbon.
Diversitate și incluziune	La nivel de Grup - politicile interne sunt concentrate și pe egalitatea de gen; Femei în poziții cheie de conducere superioară Salarizare egală pentru muncă egală: calcule efectuate	Datorită specificului sectorului, în special pe partea operațională, candidații femei sunt foarte limitați	Angajații sunt mai productivi și mai implicați atunci când se simt incluși. Un mediu de lucru echitabil atrage angajați mai valoroși. Profită de diferite perspective, experiențe, know-how pe care diversitatea le aduce.
Combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă	La nivel de Grup există cod de conduită și proceduri interne	Risc de imagine și de reglementare Având în vedere riscul inherent al industriei, Compania ar putea implementa controale suplimentare	
Munca copiilor	La nivel de Grup există cod de conduită și proceduri interne	Risc de imagine și de reglementare Având în vedere riscul inherent al industriei, Compania ar putea implementa controale suplimentare	
Munca fortata	La nivel de Grup există cod de conduită și proceduri interne	Risc de imagine și de reglementare Având în vedere riscul inherent al industriei, Compania ar putea implementa controale suplimentare	
Cazare potrivita	La nivel de Grup există cod de conduită și proceduri interne	Risc de imagine și de reglementare Având în vedere riscul inherent al industriei, Compania ar putea implementa controale suplimentare	
Politica de confidențialitate	Datele angajaților sunt securizate pe baza programului intern de protecție a datelor cu caracter personal.	Risc de reglementare în caz de scurgeri de date cu caracter personal - amenzi GDPR	

ROMCARBON

J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132, BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



9.2. Asigurarea conformității cu legislația relevantă și standardele internaționale

GRUPUL ROMCARBON se angajează să respecte toate legile aplicabile și să adere la standardele internaționale relevante pentru sustenabilitate, inclusiv:

- **Legislație și reglementări:** Asigurarea conformității continue cu legislația națională și internațională, în domeniu
- **Standarde internaționale:** Alinierea în vederea implementării celor mai bune practici și standarde internaționale în domeniul sustenabilității pentru a ghida operațiunile și relațiile cu forța de muncă proprie

9.3. Auditi și evaluări periodice

Pentru a asigura respectarea continuă a angajamentelor de sustenabilitate și conformitatea cu legislația relevantă, GRUPUL ROMCARBON este preocupat să efectueze auditi și evaluări periodice:

- **Auditi regulate:** Programarea și efectuarea auditurilor regulate, pentru a verifica conformitatea cu politica de responsabilitate socială și cu cerințele legale aplicabile.
- **Analiza performanței:** Colectarea și analiza datelor pentru a evalua progresele în domeniul sustenabilității și pentru a identifica zonele care necesită îmbunătățiri, care se realizează anual, inclusiv prin analiza răspunsurilor la *Chestionarul de evaluare a satisfacției angajaților* și *Chestionarul de consultare a angajaților*
- **Acțiuni:** Implementarea acțiunilor și măsurilor atunci când sunt identificate neconformități

Prin aceste măsuri, GRUPUL ROMCARBON dorește să își consolideze capacitatea de a gestiona riscurile legate de sustenabilitate aferente forței de muncă proprii și de a asigura un nivel înalt de conformitate cu legislația relevantă și standardele internaționale. Această abordare nu doar că protejează grupul și partenerii de potențialele riscuri și penalități, dar contribuie și la construirea unei reputații solide ca lider responsabil în sustenabilitate.

10. OBIECTIVE SI INDICATORI PRIVIND RESPONSABILITATEA SOCIALA

Riscurile legate de sustenabilitate au fost luate în considerare, împreună cu impacturile și oportunitățile, în procesul de elaborare a strategiei specifice de sustenabilitate a Grupului. Riscurile legate de sustenabilitate evaluate ca fiind materiale se dovedesc a fi cele care au potențialul de a afecta în mod semnificativ activitatea grupului. Astfel, măsurile identificate pentru îndeplinire obiectivelor de sustenabilitate sunt constituite, ca măsuri de dezvoltare durabilă a afacerilor.

Obiectivele și indicatorii stabiliți prin **Strategia de sustenabilitate** a GRUPULUI ROMCARBON, orizont 2025-2050, sunt:

Obiectiv	KPI
• Acoperirea forței de muncă proprii cu CIM pe durată nedeterminată • Asigurarea și respectarea unui program de lucru care să asigure menținerea echilibrului între viața profesională și cea privată • Asigurarea dialogului cu reprezentanții salariaților în ceea ce privește aspecte legate de forța de muncă	• 95 % forța de muncă proprie cu contract de muncă pe durată nedeterminată în total forța de muncă proprie • 100% zile de concediu neefectuate în total zile concediu cuvenite conform CIM • 100% de angajați îndreptățiți care au beneficiat de concediu din motive familiale defalcate pe sexe/ total angajați • 100 % angajați acoperiți de CCM/ total angajați • 100% de angajați reprezentați / total angajați • Minim 1 consultare între patronat și reprezentanții salariaților • 100 % angajați acoperiți de SM SSM în baza cerințelor legale și / sau standardelor (ca nr de persoane, nu funcție de nr de ore de muncă)/ / total angajați
• Reducerea numărului de accidente de muncă	• 0 decese ca urmare a vatamarilor de muncă/ bolilor legate de muncă • 0 accidente de muncă • 0 cazuri de boli de muncă • 0 zile pierdute ca urmare a vatamarilor legate de muncă și deceselor legate de muncă / bolilor legate de muncă și a deceselor cauzate de boli
• Asigurarea egalității de gen în promovarea femeilor în funcții de conducere	• 50% femei în posturi de conducere la nivel superior și mediu/ total posturi

ROMCARBON

J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132, BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea egalității de gen în ceea ce privește remunerarea • Asigurarea de programe de formare și dezvoltare a competențelor • Asigurarea unui mediu de lucru fără violență și hărțuire • Asigurarea confidențialității datelor cu caracter personal al salariaților | <ul style="list-style-type: none"> • 100% egalitate de gen în privința remunerării • 100% angajați care au participat la evaluări periodice ale performanței și evoluției carierei defalcate pe gen/ total angajați • 30 de ore de formare pe angajat pe gen • 0 reclamații/plângeri/sesizări • 0 reclamații/plângeri/sesizări |
|---|---|

Pentru fiecare obiectiv sunt determinate acțiuni și măsuri, precum și termene și responsabili.

11. TRANSPARENTĂ ȘI RAPORTARE

11.1. Comunicarea angajamentului și performanței în domeniul responsabilității sociale

GRUPUL ROMCARBON pune un accent deosebit pe transparența în toate aspectele legate de responsabilitatea socială, recunoscând că aceasta este esențială pentru construirea și menținerea încrederii forței de muncă proprii, prin:

- **Publicare politică:** Pe site-ul www.romcarbon.com, se publică **Politica de responsabilitate socială**, pentru a asigura o înțelegere clară a așteptărilor.
- **Raportare performanță:** Se comunică regulat performanța și progresele sale în domeniul sustenabilității prin rapoarte anuale publicate pe site www.romcarbon.com (**Raportul de sustenabilitate**) și rapoarte curente, actualizări pe website.

11.2. Raportarea progresului și a provocărilor

GRUPUL ROMCARBON adoptă o abordare transparentă și onestă în raportarea progresului și a provocărilor întâmpinate în calea sustenabilității:

- **Raportare:** Oferă detalii privind măsurile concrete luate pentru a aborda problemele de sustenabilitate, impactul acestora și provocările întâmpinate prin **Raportul de sustenabilitate** și politicile publicate;
- **Obiective și indicatori de performanță:** Este preocupat de includerea în **Strategia de sustenabilitate**, de obiective clar definite și indicatori de performanță (KPI-uri) măsurați și monitorizați permanent pentru a facilita urmărirea progresului și evaluarea eficacității acțiunilor întreprinse.

11.3. Feedback-ul părților interesate și îmbunătățirea continuă

Angajamentul GRUPULUI ROMCARBON față de îmbunătățirea continuă este alimentat de feedback-ul părților interesate:

- **Consultarea părților interesate:** Inițiază și menține canale de comunicare deschise cu clienții, furnizorii, angajații și alte părți interesate, pentru a colecta feedback-ul acestora, inclusiv în analiza dublei materialități;
- **Întâlniri de feedback:** Este deschis pentru a organiza întâlniri de feedback cu părțile interesate pentru a discuta despre performanțele în domeniu și pentru a identifica oportunități de îmbunătățire.
- **Procese de îmbunătățire bazate pe feedback:** Implementează modificări și îmbunătățiri în politicile și practicile sale pe baza feedback-ului primit de la părțile interesate, angajându-se într-un ciclu continuu de evaluare și îmbunătățire.

Prin aceste măsuri, GRUPUL ROMCARBON își demonstrează angajamentul față de o transparență completă și îmbunătățirea continuă a performanței sale în domeniul responsabilității sociale, consolidând în același timp relația de încredere cu părțile interesate și promovând o cultură organizațională bazată pe responsabilitate și deschidere.

ROMCARBON

J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132, BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



12. INSTRUIRE ȘI SENSIBILIZARE

12.1. Dezvoltarea competențelor interne

Pentru GRUPUL ROMCARBON, dezvoltarea competențelor interne este esențială pentru implementarea efectivă a politicii de responsabilitate socială și drept urmare asigură:

- **Programe de formare:** Organizează programe de formare, accentuând pe înțelegerea și aplicarea principiilor de responsabilitate socială, drepturile omului, nediscriminare, etc.
- **Workshop-uri și seminare:** Participare la workshop-uri și seminare pentru a menține angajații la curent cu cele mai recente tendințe, reglementări și bune practici în domeniul sustenabilității.
- **Consultări experți în domeniu:** Colaborarea cu consultanți externi pentru a aduce o perspectivă competentă în formarea angajaților și pentru a asigura că abordările adoptate sunt în concordanță cu cele mai bune practici internaționale.

12.2. Sensibilizarea și formarea angajaților privind importanța sustenabilității

Pentru sensibilizarea angajaților privind importanța sustenabilității este fundamentală pentru crearea unei culturi care valorizează și susține practicile responsabile, GRUPUL ROMCARBON organizează:

- **Comunicare internă regulată:** Utilizarea de canale de comunicare internă, cum ar fi notele interne, meetinguri și platforme online, pentru a împărtăși istorii de succes, provocări și lecții învățate legate de sustenabilitate.
- **Încurajarea inițiativei individuale:** Promovează inițiativa individuală și implicarea angajaților în proiecte de sustenabilitate, oferind recunoaștere și recompense pentru contribuții inovatoare și eficiente.

Prin aceste eforturi, care sunt concentrate în prezenta **Politica de responsabilitate socială**, managementul grupului își propune să crească nivelul de cunoștințe și de implicare a forței de muncă proprii, asigurându-se că aceasta contribuie activ la realizarea obiectivelor sale de sustenabilitate.

13. DISPOZITII FINALE

13.1. Procesul de revizuire periodică a politicii de responsabilitate socială

GRUPUL ROMCARBON recunoaște importanța de a menține politica sa de responsabilitate socială relevantă și eficientă în fața schimbărilor constante din mediul de afaceri și din societate.

Pentru aceasta, a stabilit un proces de revizuire periodică:

- **Evaluare anuală:** Stabilirea evaluării anuale ale politicii de responsabilitate socială pentru a identifica orice necesități de actualizare. Aceste evaluări iau în considerare și feedback-ul de la părțile interesate, performanța sustenabilității și schimbările legislației relevante.
- **Grupuri de lucru:** Formarea de grupuri de lucru interdepartamentale pentru a analiza eficacitatea politicii actuale și a propune modificări bazate pe cele mai recente tendințe și cele mai bune practici în domeniul sustenabilității.
- **Consultarea partilor interesate:** Pentru a se asigura că revizuirile reflectă o înțelegere cuprinzătoare a nevoilor și așteptărilor, grupul poate propune consultări cu partile interesante relevante

13.2. Actualizarea politicii în funcție de evoluțiile interne și externe

GRUPUL ROMCARBON este pregătit să se angajeze într-un proces dinamic de actualizare a politicii sale de responsabilitate socială, asigurându-se că rămâne în pas cu evoluțiile interne și externe, cum ar fi:

- **Schimbări în legislație și standarde:** Actualizarea politicii pentru a reflecta orice schimbări în legislația națională și internațională, precum și modificările în standardele de sustenabilitate și cele mai bune practici.
- **Feedback și plusvaloare:** Integrarea lecțiilor învățate din implementarea politicilor și feedback-ul părților interesate pentru a îmbunătăți continuu eficacitatea și aplicabilitatea politicii

Prin acest proces de revizuire și actualizare, GRUPUL ROMCARBON își demonstrează angajamentul în domeniul responsabilității sociale, asigurându-se că politica sa rămâne relevantă, eficientă și aliniată cu cele mai înalte standarde și așteptări ale părților interesate.



J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132, BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722



13.3. Aprobarea si comunicarea politicii

Prezenta politica si orice schimbare intervenita in aceasta face obiectul aprobarii de catre Consiliul de Administratie si va fi adusa la cunostinta fortei de munca proprii si partilor interesate.

Politica intra in vigoare de la data aprobarii sale, va fi postata pe site ul www.romcarbon.com si este pusa in aplicare prin procedurile specifice ale companiilor ce fac parte din GRUPUL ROMCARBON.



J/10/83/1991, R 1158050-COD FISCAL

Str. Transilvaniei, nr. 132, BUZĂU-ROMÂNIA, Tel.: 0238/711 155, fax: 0238/710 697; 0238/710 722

