

# POLITICA DE RESURSE UMANE

HUMAN RESOURCES POLICY



DEZVOLTARE DURABILA, INTEGRITATE, RESPECT  
SUSTAINABLE DEVELOPMENT, INTEGRITY, RESPECT



 MCARBON

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



EuCertPlast

## CUPRINS

1. PRINCIPII, OBIECTIVE, TINTE
2. DREPTURILE OMULUI
3. POLITICA PRIVIND DISCRIMINAREA SI HARTUIREA
4. POLITICA PRIVIND CONFIDENTIALITATEA DATELOR PERSONALE
5. POLITICA PRIVIND MUNCA FORTATA, MUNCA COPIILOR
6. POLITICA ANTI REPRESALII
7. DISPOZITII FINALE

## CONTENTS

1. PRINCIPLES, OBJECTIVES, TARGETS
2. HUMAN RIGHTS
3. POLICY REGARDING DISCRIMINATION AND HARASSMENT
4. THE CONFIDENTIALITY POLICY OF PERSONAL DATA
5. POLICY REGARDING FORCED LABOR, CHILD LABOR
6. ANTI RETALIATION POLICY
7. FINAL PROVISIONS

 MCARBON

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



EuCertPlast

## 1. PRINCIPII, OBIECTIVE , TINTE

Scopul managementului resurselor umane este recrutarea de persoane capabile, flexibile si determinate, managementul si recompensarea performantelor acestora si dezvoltarea competentele tuturor angajatilor.

Politica societății noastre în domeniul personalului vizează asigurarea personalului necesar în corelare cu obiectivele de dezvoltare ale stabilității, anticiparea eventualelor fluctuații de deficit sau surplus de personal.

Misiunea Serviciului Resurse Umane este de a asigura societății angajați competenți și motivați, care să permită realizarea eficientă a obiectivelor organizaționale și creșterea performanțelor.

Strategia societății 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 Fisele post, identificarea și înălțarea eventualelor limite restrictive ale disponibilului de resurse umane care, prin natura lor, ar putea afecta implementarea și derularea proiectelor în curs de realizare.

Principalele obiective pe care le-am stabilit sunt:

- selectarea unui personal de încadrare capabil să pună în aplicare strategia și practicile de management
- dezvoltarea și menținerea unei calități a mediului de muncă ce transformă statutul de angajat într-o societate într-o situație personală și socială satisfăcătoare cu respectarea tuturor cerințelor legale și de reglementare
- folosirea eficientă a competențelor, abilităților și deprinderilor forței de muncă
- promovarea tratamentului egal al persoanelor din medii diferite, eliminarea discriminării și abuzului fizic, psihologic și verbal în mediul de muncă
- respectarea cerințelor legale în ceea ce privește munca tinerilor și a copiilor
- respectarea drepturilor omului

## 1. PRINCIPLES, OBJECTIVES, TARGETS

The purpose of human resources management is to recruit capable, flexible and determined people, manage and reward their performance and develop the skills of all employees.

The policy of our company in the field of personnel aims at ensuring the necessary personnel in correlation with the established development objectives, anticipating possible fluctuations in the deficit or surplus of personnel.

The mission of the Human Resources Service is to ensure society with competent and motivated employees, which will allow for the efficient achievement of organizational objectives and increase performance.

The company's strategy in the field of human resources aims to cover the operational needs, through the efficient use of human resources. In this field, we consider the definition of requirements by elaborating the duties and responsibilities for the basic activities detailed in the Job Sheets, identifying and removing the possible restrictive limits of the available human resources that, by their nature, could affect the implementation and running of the projects in progress.

The main objectives we set are:

- selecting a staff able to implement the management strategy and practices
- developing and maintaining a quality work environment that transforms the status of an employee in a society into a satisfactory personal and social situation in compliance with all legal and regulatory requirements
- efficient use of the competences, abilities and skills of the workforce
- promoting the equal treatment of people from different backgrounds, eliminating discrimination and physical, psychological and verbal abuse in the work environment
- compliance with legal requirements regarding the work of young people and children
- respecting the human rights



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

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



EuCertPlast

Apreciem competențele profesionale, integritatea și valorile etice ale angajaților noștri.

În condițiile competiției născute din circulația liberă a forței de muncă în spațiul Comunității Europene ne propunem adaptarea politicii de resurse umane astfel încât să realizăm alinierarea acestui domeniu la nivelul european.

Modelul profesional de management al resurselor umane, modelul orientat spre conducerea resurselor umane și cel orientat spre conducerea societății reprezintă principalele modele de management al resurselor umane care sunt aplicate în țările din Europa.

Principalele direcții de acțiune ale managementului resurselor umane sunt:

1. Asigurarea pregătirii profesionale în cadrul unor planuri de dezvoltare profesională și menținerea personalului calificat cu aptitudinile, cunoștințele de specialitate și competențele necesare;
2. 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;
3. Dezvoltarea de către Managerii Operationali, 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
4. Promovarea discuțiilor constructive și a schimbului de cunoștințe și informații legate de activitățile desfasurate în toate Centrele de Profit, pentru creșterea solidarității în cadrul companiei;
5. Îmbunătățirea utilizării personalului prin introducerea unor modele organizatorice flexibile.
6. Asigurarea egalității de tratament și de sanse, lipsa hartuirii și discriminării pentru intreg personalul

## 2. POLITICA PRIVIND DREPTURILE OMULUI

ROMCARBON S.A. este decisa să respecte drepturile omului în relația cu fiecare parte interesată și cerem 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;

We appreciate the professional skills, integrity and ethical values of our employees.

In the conditions of competition born from the free movement of labor in the space of the European Community, we wish to adapt the human resources policy so as to achieve the alignment of this field at a European level.

The professional model of human resources management, the model oriented towards the management of human resources and the one oriented towards the management of the organization represent the main models of human resources management that are applied in the European countries.

The main directions of action of human resources management are:

1. Ensuring professional training within professional development plans and maintaining qualified personnel with the necessary skills, specialized knowledge and competences
2. Reducing the dependence on external recruitment, when there is a shortage of qualified personnel in a sector, by running employee training programs
3. The development by operational managers, using principles and mentoring programs, of well-prepared and flexible teams, teams capable of adapting to a dynamic, constantly changing environment
4. Promoting constructive discussions and the exchange of knowledge and information related to the activities carried out in all Profit Centers, to increase solidarity within the company;
5. Improving staff utilization by introducing flexible organizational models.
6. Ensuring equal treatment and opportunities, the absence of harassment and discrimination for all staff

## 2. POLICY REGARDING HUMAN RIGHTS

ROMCARBON is determined to respect human rights in the relationship with each interested party and we ask that they, in turn, respect the rights of others.

A wide range of civil, political, economic, social and cultural rights are contemplated, which include (but are not limited to) the following:

- the right to human dignity;

 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



EuCertPlast

- 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;
  - dreptul la salarii corecte și la un trai decent;
  - dreptul de a forma și de a se înscrie într-un sindicat și dreptul la negociere colectivă;
  - dreptul la egalitate de șanse și tratament în raporturile de muncă;
  - dreptul la respectarea demnității umane și a personalității în cadrul raporturilor de muncă, în condițiile legii, și a prezentului regulament;
  - dreptul la securitate, protecție și sănătate în muncă;
  - dreptul la formare profesională, în condițiile legii;
  - dreptul la condiții de muncă corespunzătoare, la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
  - dreptul la informare, în condițiile legii;
  - dreptul la petiție, adresată angajatorului, în condițiile legii
  - dreptul la protecție în caz de concediere;
  - dreptul la negociere colectivă și individuală;
  - dreptul la protecția datelor cu caracter individual.
  - interzicerea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie;
  - interzicerea muncii copiilor;
  - interzicerea discriminării;
  - libertatea de opinie.
- the right to life;
  - freedom and security of the person;
  - the right to legal and favorable working conditions;
  - the right to daily and weekly rest;
  - the right to paid annual leave;
  - the right to benefit from social insurance benefits, under the law;
  - the right to fair wages and a decent living;
  - the right to form and join a trade union and the right to collective bargaining;
  - the right to equal opportunities and treatment in labor relations;
  - the right to respect for human dignity and personality within the framework of employment relations, under the law and this regulation;
  - the right to security, protection and health at work
  - the right to professional training, under the law;
  - the right to appropriate working conditions, to determining and improving working conditions and the working environment;
  - the right to information, under the law;
  - the right to petition, addressed to the employer, under the law
  - the right to protection in case of dismissal;
  - the right to collective and individual negotiation;
  - the right to the protection of individual data.
  - prohibition of all forms of forced or compulsory labor;
  - prohibition of child labor;
  - prohibition of discrimination;
  - freedom of opinion.

Respectarea drepturilor omului include, dar nu se limitează la respectarea politicilor corporative, a legilor și regulamentelor aplicabile, angajamentele asumate în relația cu părții interesate și contribuția la bunăstarea generală a comunităților și societății în care funcționăm

Respect for human rights includes, but is not limited to, compliance with corporate policies, applicable laws and regulations, commitments made in the relationship with stakeholders and contribution to the general well-being of the communities and society in which we operate

 RMCARBON

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



EuCertPlast

### **3. POLITICA PRIVIND DISCRIMINAREA SI HARTUIREA**

Suntem dedicati interzicerii și împiedicării discriminării de orice fel, cum ar fi, dar fără limitare la discriminarea pe criterii pe rasă, culoare, sex, vîrstă, limbă, religie, opinii politice sau de altă natură, origine etnică, națională sau socială, proprietăți, naștere, orientare sexuală sau orice alte criterii inclusiv starea civilă sau situația parentală; de asemenea, suntem devotați ideii de a oferi șanse egale tuturor persoanelor, pe baza meritelor

Sprijinim diversitatea culturală, crearea unei echipe internaționale și a unei comunități de afaceri.

Nu toleram discriminarea în legătură cu relațiile de muncă în ceea ce privește starea de maternitate și concediul pentru creșterea copiilor sau concediu paternal.

Este sanctionata conform Regulamentului intern implementat, manifestarea oricărui comportament nedorit, de hărțuire 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

### **4. POLITICA PRIVIND CONFIDENTIALITATEA DATELOR PERSONALE**

ROMCARBON S.A. este dedicata respectării vieții private a angajatorilor si a colaboratorilor și păstrării confidențialității informațiilor personale ale acestora.

Vom obține și vom păstra doar informații personale necesare funcționării eficiente a organizatiei noastre, conform legii și procedurilor GDPR interne și vom adopta intotdeauna măsuri de securitate preventiva pentru toate bazele de date, pentru a evita riscurile de distrugere, pierdere sau acces neautorizat.

Intreg personalul a fost instruit în ceea ce privește procedurile GDPR implementate și DPO se preocupa continuu de respectarea acestora.

ROMCARBON S.A. nu va instrina niciodata catre nici-un tert, în afara prevederilor legale, datele personale ale angajatorilor și

### **3. POLICY REGARDING DISCRIMINATION AND HARASSMENT**

We are committed to prohibiting and preventing discrimination of any kind, such as, but not limited to, discrimination based on race, color, sex, age, language, religion, political or other opinion, ethnic, national or social origin, property, birth, sexual orientation or any other criteria including marital status or parental status; we are also devoted to the idea of providing equal opportunities to all people, based on merit

We support cultural diversity, the creation of an international team and a business community.

We do not tolerate employment discrimination in relation to maternity and paternity leave.

It is sanctioned according to the implemented Internal Regulation, the manifestation of any unwanted behavior, harassment or sexual harassment, with the aim or effect of creating at the workplace an atmosphere of intimidation, hostility or discouragement for the affected person and which negatively influences the situation of the person targeted by this behavior, its emotional or material state.

### **4. THE CONFIDENTIALITY POLICY OF PERSONAL DATA**

ROMCARBON S.A. is dedicated to respecting the private life of employees and collaborators and preserving the confidentiality of their personal information.

We will obtain and retain only personal information necessary for the efficient operation of our organization, in accordance with the law and internal GDPR procedures, and we will always adopt preventive security measures for all databases, to avoid the risks of destruction, loss or unauthorized access.

The entire staff has been trained regarding the implemented GDPR procedures and the DPO is continuously concerned with their compliance.

ROMCARBON S.A. will never alienate the personal data of its employees to any third party, outside of the legal provisions

 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



 EuCertPlast

## 5. POLITICA PRIVIND MUNCA FORTATA, MUNCA COPIILOR

ROMCARBON S.A. nu va tolera nicio formă de muncă forțată, obligatorie sau realizată de copii și nici un alt tip de practici lipsite de etică, precum reținerea salariilor, refuzarea concesiilor medicale sau a odihnei zilnice, utilizarea abuzivă a formelor de angajare alternativa sau evitarea plății contribuților de sănătate.

Suntem dedicați angajării pe criterii de legalitate și corectitudine și respectării principiilor muncii și legislației nationale în vigoare.

ROMCARBON are implementată o politica de angajare și remunerare corecta în conformitate cu legile aplicabile. Suntem devotați sprijinirii angajaților cu nevoi speciale.

Procedurile disciplinare sunt exercitate în mod corect, imparțial și transparent. Concedierile sunt tratate în mod uman și, dacă este posibil, se oferă asistență foștilor angajați.

## 6. POLITICA ANTI REPRESALII

ROMCARBON este angajată în susținerea unei culturi în care preocupările juridice și etice pot fi ridicate fără teamă represaliilor.

ROMCARBON oferă multiple căi 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-cerință, ridică astfel de probleme.

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

ROMCARBON nu tolerează represaliile împotriva celor care raportează, în mod onest și cu bună-cerință, aspecte de ordin legal sau etic. Identificarea promptă a unor astfel de probleme oferă organizatiei cea mai bună oportunitate de a fi proactivă, de a confirma faptele căt acestea sunt „proaspete” și de a minimiza orice impact potențial prin abordarea și atenuarea preocupărilor.

## 5. POLICY REGARDING FORCED LABOR, CHILD LABOR

ROMCARBON S.A. will not tolerate any form of forced, compulsory or child labor or any other type of unethical practices, such as withholding wages, denying sick leave or daily rest, abusive use of alternative forms of employment or avoiding the payment of health contributions

We are dedicated to hiring based on criteria of legality and fairness and respecting labor principles and national legislation in force.

ROMCARBON has implemented a fair employment and remuneration policy in accordance with applicable laws. We are dedicated to supporting employees with special needs.

Disciplinary procedures are conducted fairly, impartially and transparently. Redundancies are handled humanely and, if possible, assistance is provided to former employees

## 6. ANTI RETALIATION POLICY

ROMCARBON is committed to supporting a culture where legal and ethical concerns can be raised without fear of retaliation. ROMCARBON provides multiple avenues for its employees and other stakeholders to report such concerns and prohibits retaliation against employees and other stakeholders who honestly and in good faith raise such concerns.

It is important that legal and ethical concerns are identified and resolved as soon as possible.

Therefore, ROMCARBON supports a work environment where our employees and other stakeholders can report legal or ethical concerns without fear of retaliation (which includes being penalized, fired, demoted, suspended, threatened or harassed).

ROMCARBON does not tolerate retaliation against those who honestly and in good faith report legal or ethical issues. Prompt identification of such issues gives the organization the best opportunity to be proactive, confirm the facts while they are 'fresh' and minimize any potential impact by addressing and mitigating concerns.

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 sancționate cu măsuri disciplinare.

Această Politică se aplică tuturor preocupărilor de natură legală , etică sau ori care altă ingrijorare, semnalate sau rapoartelor întocmite (anonym sau nu), inclusiv celor comunicate unui sef direct/ manager, la Resurse Umane, Biroului juridic, sau alte metode adecvate (canalele de raportare stabilite).

Represaliile pot lua multe forme și pot include :

- Reducere, suplimentare sau modificare a îndatoririlor sau duratei de lucru , fără acordul angajatului și fără a primi un beneficiu salarial corespunzător
- Abuz fizic sau amenințări
- Abuz verbal sau conduită menită a stârjeni sau umili un angajat
- Reziliere, retrogradare sau amenințări de reziliere sau retrogradare
- Neangajarea sau neluarea în 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 diferite. 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 ROMCARBON să poată obține informațiile necesare pentru a răspunde la aceste probleme în mod prompt și adecvat

La ROMCARBON, ne asigurăm că managerii noștri să mențină 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 a unor astfel preocupări spre soluționare către Juridic sau Resurse Umane, după caz. Este important ca angajații 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.

Efforts to discourage or prevent anyone from reporting such concerns or any retaliation against a person raising such concerns will not be tolerated and will be treated as a serious matter and subject to disciplinary action.

This Policy applies to all legal, ethical or other concerns raised or reports made (anonymously or not), including those communicated to a direct boss/manager, to Human Resources, the Legal Office, or other appropriate methods (established reporting channels).

Retaliation can take many forms and include:

- Reduction, addition or modification of duties or working hours, without the employee's consent and without receiving a corresponding salary benefit
- Physical abuse or threats
- Verbal abuse or conduct intended to embarrass or humiliate an employee
- Termination, demotion or threats of termination or demotion
- Non-employment or not being considered for employment ,failure to grant a promotion, raise, assignment, transfer, or overtime pay opportunity

Ethical and legal aspects as well as investigations are often complex and multifaceted. It is important that all employees and other involved parties who come into contact with such issues and investigations cooperate fully so that ROMCARBON can obtain the information necessary to respond to these issues promptly and appropriately

At ROMCARBON, we expect our managers to maintain an Open Door process. Managers must ensure that they are approachable, take legal and ethical concerns seriously, and are familiar with the process for escalating such concerns to Legal or Human Resources, as appropriate. It is important that ROMCARBON employees and other interested parties understand that their concerns will be addressed. It is also important that such concerns are raised, reviewed and promptly assigned for resolution. After a concern is initially raised, the ability to be proactive and address the issue promptly can quickly disappear.

### Ai o problema?

Nu ezita sa te adresezi sefului ierarhic direct sau

managerului de la urmatorul nivel ierarhic.

Pot contacta oricand serviciul Resurse Umane.

Raportarea se poate face direct la Serviciul Resurse Umane, Biroul Juridic si/ sau accesand formularul de sesizari la adresa <https://whistleblowing.romcarbon.com/>. (prin aceasta metoda se pot depune inclusiv sesizari anonime).

Angajatii si celealte parti interesate ar trebui sa fie conștienti de faptul ca sistemele de raportare trebuie respectate si nu trebuie folosite în mod abuziv sub niciun motiv. Persoanele care sunt identificate ca întocind rapoarte incorekte sau cu intentii necorespunzătoare (de exemplu, pentru a pedepsi sau a hartui un coleg) vor fi sanctionate disciplinar.

### 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 dispozitii legale.
- orice intimidari sau represalii împotriva oricărei persoane care oferă asistență pe parcursul desfășurării cercetării privind posibila abatere semnalată, cei care încurajează represaliile sau amenintările fiind sancționati conform normelor de dreptul muncii, a dispozitiilor civile si/sau penale, după caz.

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

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.

### You have a problem?

Don't hesitate to address your direct superior or the manager at the next hierarchical level. You can contact the Human Resources service at any time.

The report can be made directly to the Human Resources Service, the Legal Office and/or by accessing the notification form at <https://whistleblowing.romcarbon.com/> (Through this method, anonymous notifications can also be submitted).

Employees and other interested parties should be aware that reporting systems must be respected and must not be misused for any reason. Persons who are identified as making incorrect reports or with improper intentions (for example, to punish or harass a colleague) will be subject to disciplinary sanctions.

### ROMCARBON forbids :

- intimidating or retaliating against any employee who provides information in good faith about a possible deviation from the provisions of any internal policy or procedure or a legal provision.
- any intimidation or reprisals against any person who provides assistance during the investigation regarding the possible misconduct reported, those who encourage reprisals or threats being sanctioned according to labor law, civil and/or criminal provisions, as the case may be

In order to promote an ethical work environment, ROMCARBON guarantees employees/representatives that they will be able to make any kind of report without fear of reprisals.

ROMCARBON encourages dialogue and will support anyone who expresses their concern in good faith, ensuring that they will not suffer any adverse treatment as a result of their decisions or for reporting.



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



EuCertPlast

## 7. DISPOZITII FINALE

ROMCARBON își rezervă dreptul de a modifica periodic prezenta politica. Orice astfel de modificare va fi comunicată prin intermediul canalelor de comunicare disponibile la nivelul organizatiei.

Prezenta politica și orice schimbare intervenita în aceasta face obiectul aprobarii de către Consiliul de Administrație și va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților și partilor interesante.

Prezenta politica completează reglementările interne ROMCARBON și este aplicabilă împreună cu Regulamentul Intern, Contractul colectiv de muncă la nivel de organizație, Codul de etică și cu celelalte politici în vigoare.

Politica intră în vigoare de la data aprobarii sale și va fi postată pe site-ul oficial al ROMCARBON.

## 7. FINAL PROVISIONS

ROMCARBON reserves the right to periodically modify this policy. Any such change will be communicated through the communication channels available at the level of the organization.

This policy and any changes made to it are subject to approval by the Board of Directors and will be brought to the attention of all employees and interested parties

This policy completes ROMCARBON's internal regulations and is applicable together with the Internal Regulations, the Collective Labor Agreement at the organization level, Etic code and the other policies in force.

The policy enters into force from the date of its approval and will be posted on ROMCARBON's official website

PRESIDENT CA

 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



EuCertPlast