

NBHX TRIM GROUP – S.C. NBHX ROLEM S.R.L.
Str. Gării Nr.25 | RO-505100 | Codlea | Braşov | ROMANIA

Declarația nefinanciară

La data si pentru exercitiul financiar încheiat la 31 decembrie 2023

1. Introducere

1.1.Scopul raportului

În conformitate cu prevederile OMFP nr. 1802/2014 privind modificarea și completarea unor reglementări contabile, si îndrumării Comisiei Europene "Ghid pentru raportarea informațiilor nefinanciare" din EU-Guide 2017/C215/01,

managementul NBHX ROLEM SRL (Societatea sau Compania) acționează în permanență în ceea ce privește aspectele de mediu, sociale și de personal, respectiv drepturile omului, combaterea corupției și dării de mită în masura în care acestea sunt aplicabile.

1.2 Perioada de raportare

Prezentul raport face referire la anul financiar incheiat la 31 decembrie 2023, evidențiind informații financiare și non-financiare conform reglementarilor în vigoare.

1.3 Mesajul conducerii

În ultimii ani ne-am confruntat cu provocări fără precedent. Mediul de afaceri in care Compania își desfășoară activitatea este unul încă afectat de efectele crizei sanitare generate de pandemie, de criza componentelor electronice si de conflictul militar nu departe de granița țării, și a sancțiunilor impuse Rusiei de către statele și organizațiile internaționale ce sunt împotriva acestui conflict.

Acest context internațional nefavorabil face ca mediul economic și de afaceri să fie marcat de evoluțiile imprevizibile și nefavorabile ale prețurilor de energie, gaze și produse petroliere, metale și alte materii prime, cu un impact major asupra economiei europene și chiar mondiale, generând o scădere accentuată a puterii de cumpărare datorita creșterii prețurilor.

Chiar dacă nu semnificativ, activitățile NBHX Rolem din 2023 au fost afectate la rândul lor de evoluțiile prețurilor la materii prime și materiale utilizate în fabricație și de unele întârzieri de aprovizionare datorate dificultăților resimțite și de furnizori ca urmare a sancțiunilor economice.

Pe de altă parte, mediul economic românesc are nevoie de mai multă predictibilitate și de o legislație clară ce poate fi aplicabilă imediat și fără dificultăți.

Cu toate acestea, NBHX Rolem ramâne cu produsele sale un actor important pe piața de piese ornamentale pentru interioarele mașinilor de lux ale celor mai mari producători de automobile. Compania este una dintre

intreprinderile ce contribuie la echilibrul balantei comerciale a României prin nivelul cifrei de afaceri realizate la export, aproximativ 98% din total CA. Acest nivel de vânzări pe piețele externe este susținut în continuare de calitatea, fiabilitatea și prețul pieselor de ornament interior produse în județul Brașov.

2. Profilul companiei

NBHX ROLEM este o companie cu tradiție de peste 29 de ani în județul Brașov, parte a grupului NBHX TRIM GROUP, lider mondial în suprafețe inovative pentru industria automotive, pentru spațiile interioare ale vehiculelor. Compania produce piese ornamentale din furnir nobil, aluminiu, carbon sau plastic lăcuit pentru interioarele mașinilor de lux ale celor mai mari producători auto: Mercedes, Porsche, Audi, BMW, Volvo, Jaguar, Land Rover, Volkswagen, Peugeot, Skoda.

Compania are peste 900 de angajați proprii și 400 de angajați în regim de personal subcontractat, care își desfășoară activitatea în cele trei locații: în Codlea, pe str. Gării 25, cea mai veche locație a Companiei, în fabrica Cristian pe str. Ghimbavului 80 și în Cristian, în Complexul industrial ICCO-Park, pe str. Hermann Oberth 23.

În anul 2023 capitalul social subscis și vărsat în sumă de 256.091.850 lei reprezentând 2.438.970 părți sociale cu valoare nominală de 105 lei/ acțiune, este deținut de NBHX Automotive System GmbH, societate cu sediul în Bruchsal, Germania, str. Ernst Blickle, Nr. 21-25; Cod postal: 76646, înregistrată la Registrul Comertului din Germania sub nr. HRB 724287, reprezentată de Jianxiong Hu, cetățean german și Senin Lidia cetățean român în calitate de administratori.

3. Aspecte sociale și de personal

3.1 Riscurile societății

Riscul social pentru o afacere include acțiuni care afectează comunitățile din jurul lor. Potențialele exemple sunt problemele care pot apărea în relațiile de muncă, încălcări ale drepturilor omului în cadrul forței de muncă și corupție din partea oficialilor companiei. Problemele de sănătate publică pot fi de asemenea un motiv de îngrijorare, deoarece acestea pot afecta absenteismul și moralul angajaților.

Incertitudinea politică poate fi un risc social dacă compania nu are o bună înțelegere cu autoritățile locale și instituțiile statului care controlează și veghează activitățile economice.

3.2 Politicile adoptate de Companie

3.2.1 Aspecte privind asigurarea calitatii

Compania dispune de un sistem de management al calității format dintr-un set de proceduri și instrucțiuni menite să stabilească un mod de lucru standard prin definirea de instrucțiuni clare de lucru comunicate tuturor angajaților. Managementul calității asigură îndeplinirea cerințelor de calitate impuse de client. Respectarea cerințelor legislative și ale managementului intern al calității este monitorizată permanent prin procese de audit intern și autoinspecție la nivelul întregii companii.

Obiectivele companiei privind calitatea sunt următoarele:

- Îmbunătățirea continuă a dezvoltării și fabricării pieselor decorative de interior premium și consolidarea în continuare a poziției noastre pe piață.

- Dezvoltarea în continuare a inovațiilor în privința tehnologiei, design-ului și materialelor, pentru a fi un furnizor de prim rang și preferat în segmentul premium la nivel global.
- Dezvoltarea materialelor și proceselor sustenabile, care vor reduce încărcarea mediului înconjurător.
- Standardul de nivel ridicat al proceselor de fabricație, a materialelor folosite și a echipei, reprezintă sau depășește cerințele noastre de calitate și a clienților noștri. Ne concentrăm asupra îmbunătățirii continue și asupra realizării coerente a soluțiilor sustenabile, a obiectivelor economice și a aspectelor de mediu.

Pentru a asigura calitatea produselor livrate, NBHX ROLEM urmărește ca standardele să fie îndeplinite permanent prin stabilirea de KPI. Acești KPI cascadați pe linie ierarhică și urmăriti în mod constant.

Posibilele riscuri privind calitatea sunt identificate în matricea de riscuri și evaluările de risc pe procese, iar corectarea și eliminarea acestora sunt stabilite prin planuri de acțiune. Efectul acestor acțiuni întreprinse sunt urmărite periodic și analizate.

3.2.3 Aspecte de personal

Viziunea companiei asupra angajaților este de dezvoltare continuă și sustenabilă astfel încât telurile individuale și cele de grup să fie îndeplinite.

În acest scop angajații au dispus în anul 2023 de traininguri pentru a facilita dezvoltarea abilităților individuale profesionale (conform matricei de competențe).

Totalul orelor de școlarizare: 12.550 ore școlarizări interne, 225.984 ore școlarizări externe

La sfârșitul anului 2023 structura personalului NBHX ROLEM SRL era de 863 din care activi 849.

Toatalul angajaților se prezintă astfel:

Femei 450

Barbați 399

Structura pe grupe de vârstă:- sub 25 ani: 54

- Între 25-54 ani: 633
- Peste 55 ani: 162

Rata de fluctuație a personalului în 2023 16,85%

Au fost derulate activități de recrutare de personal specializat astfel:

- recrutare externă prin intermediul firmelor de leasing (Adecco, PSG, APT Pro Human, Gi Group) – prin agent de muncă temporară pentru posturile de operatori direcți și indirecti
- recrutare internă prin intermediul departamentului HR al firmei NBHX Rolem pentru posturile de personal tesa

Condițiile de muncă în cadrul companiei sunt reglementate în Regulamentul de Ordine Internă – cu referire la condițiile de muncă, egalitatea de gen, respectarea dreptului lucrătorilor/respectarea drepturilor omului, combaterea corupției și a dării de mită etc.

Raporturile dintre angajator și angajați au fost reglementate prin contractele individuale de muncă ale salariaților, iar la nivelul societății se aplică contractual colectiv de muncă de pe ramură.

Politicile de Resurse Umane sunt sustinute in cadrul companiei de procese clar definite in legatura cu personalul (politica de recrutare, politica de inductie, politica de dezvoltare, etc.).

În cadrul firmei se desfasoara o serie de activitati cu scopul de a mentine un climat organizational motivant pentru angajati, dar si implicarea societatii in activitatea economica:

- Informări realizate de conducerea companiei cu regularitate (2/3 ori pe an), în rândul angajaților, pentru comunicarea strategiei de business, a proiectelor, a indicatorilor financiari, a beneficiilor oferite angajaților, precum și a altor informații care implică angajații și compania deopotrivă.
- Ședințele trimestriale ale CSSM pe teme de sănătate și siguranță la locul de muncă.
- Participarea activa a companiei la evenimentele sociale și sportive din cadrul comunității.
- Participarea companiei la audituri de certificare, financiare și auditurile din partea clienților (relația cu consumatorii, inclusiv gradul de satisfacție al acestora).
- Menținerea activă și constantă a acțiunilor de marketing și comunicare în rândul angajaților și a comunității totodată.
- Respectarea reglementărilor referitoare la GDPR (protecția datelor).
- Raportarea lunară către conducere și grup a principalilor indicatori de măsurare a resurselor umane (rata fluctuație, absenteeism, stadiu recrutare, nivele de calificare etc).

3.3 Indicatori cheie de performanță resurse umane

3.4 Cunoasterea muncii

Prin sintagma “Cunoasterea muncii” partile contractului inteleg:

Cunoasterea si intelegerea, de catre salariat, a tuturor fazelor proceselor de munca specifice postului si a activitatilor inrudite;

Nivelul cunostintelor si aptitudinilor, detinute de titularul postului in comparatie cu cerintele postului;

Gradul de pregatire, al angajatului, in raport cu cerintele postului.

Calitatea muncii prestate

Prin sintagma “Calitatea muncii” partile contractului inteleg:

Acuratetea si meticulozitatea prin care salariatul atinge standardele recunoscute si acceptate de performanta;

Rata de realizare a sarcinilor de munca si indeplinire a obiectivelor pe termen scurt sau pe termen lung;

Expertiza salariatului in sarcinile specifice postului de munca;

Expertiza salariatului in sarcini nonspecifice sarcinii de munca dar inrudite cu postul de munca.

Cantitatea muncii prestate

Prin sintagma “Cantitatea muncii” partile contractului inteleg:

Volumul muncii acoperit de catre salariat, in functie de standardele de performanta stabilite de angajator;

Complexitatea muncii, specifica postului de munca;

Dificultatea si complexitatea operatiunilor, specifice postului de munca;

Manifestarea efortului.

Increderea la locul de munca

Prin sintagma “Increderea la locul de munca” partile contractului inteleg:

Gradul in care salariatul manifesta acceptarea instructiunilor si urmarirea regulilor in diferite circumstante si in limitele stabilite de lege;

Nevoia de supervizare / monitorizare / conducere a salariatului de catre alte persoane.

Cooperarea la locul de munca

Prin sintagma “Cooperarea la locul de munca” partile contractului inteleg:

Modul in care salariatul coopereaza cu colegii, superiorii sai si cu alte persoane din cadrul societatii;

Contributia salariatului in activitatea colectiva a departamentului din care face parte;

Adaptabilitatea la locul de munca;

Gradul in care salariatul participa la facilitarea performantei in echipa sau intr-un grup mic.

Eficienta planificarii muncii prestate

Prin sintagma "Eficienta planificarii", partile inteleg:

Capacitatea salariatului de a planifica ce trebuie facut sau cand, unde, de catre cine sau cum trebuie facuta munca;

Eficienta transmiterii rezultatelor obtinute, catre alte departamente.

Indeplinirea la timp a lucrarilor, stabilite conform postului de munca.

Relatiile de conducere (specific posturilor de conducere)

Prin sintagma "Relatiile de conducere" se intelege: abilitatea salariatului de a obtine rezultate prin intermediul subordonatilor.

Modul de organizare al subordonatilor

Indeplinirea obiectivelor la nivel de colectiv, conform planificarilor si standardelor de calitate.

Interesul profesional manifestat

Prin sintagma "Interes profesional" partile inteleg:

Capacitatea si dorinta continua a salariatului de imbogatire a cunostintelor profesionale, specifice postului, dar si specifice activitatilor inrudite.

Disciplina muncii:

Prin sintagma "Disciplina muncii" partile inteleg:

Evaluarea absenteismului la locul de munca;

Respectarea programului de munca;

Respectarea relatiilor pe cale ierarhica;

Predarea – primirea locului de munca in conditii de ordine si igiena.

Relatia cu colegii la locul de munca

Relatia cu clientii/furnizorii acolo unde este cazul.

Respectarea politicilor de securitate in munca, prevenire si stingere a incendiilor, protectie a mediului si managementului calitatii, conform procedurilor interne sau

legislatiei in vigoare.

3.4. Rezultatele politicilor

- a. Orice salariat care prestează o muncă, beneficiază de condiții de lucru adecvate activității pe care o desfășoară, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.
- b. Tuturor salariaților care prestează o muncă li se recunoaște dreptul la plată egală pentru muncă egală (apreciata din perspectiva cantitativa, calitativa, precum si a rolului si importantei pentru Societate), dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.
- c. Relațiile de muncă în cadrul Societății se întemeiază pe principiul bunei-credințe, în care scop salariații au îndatorirea să se informeze și să se consulte reciproc, în condițiile legii.
- d. Societatea asigura tratament egal de si promovare a tuturor salariatilor in functie de nevoile de activitate si cu respectarea prevederilor legale privind nediscriminarea in munca.
- e. Societatea incurajeaza, sprijina si garanteaza diversitatea fortei de munca actuale si a celei potientiale si si-a asumat obligatia sa asigure oportunitati egale, in conditiile prevazute de legislatia romana privind sanctionarea discriminarii in raporturile de munca.
- f. Societatea ia decizii de angajare/promovare strict pe baza criteriilor profesionale (cunoștințe, aptitudini, abilități) si aptitudinilor medicale necesare bunei desfășurări a activității pe postul respectiv si nu face nici un fel de discriminare pe baza de: sex, rasa, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri; orientare sexuala, handicap
- dacă acesta permite salariaților sa îndeplinească munca încredințata, boala cronica necontagioasa, infectarea cu HIV ori apartenenta la o categorie defavorizata, vârsta, caracteristici genetice, culoare, apartenenta națională, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau ca efect, direct sau indirect, restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor recunoscute de către lege, salariatului.
- g. Societatea nu tolereaza in nici o circumstanta hărțuirea la locul de muncă, aceasta fiind definita ca actiunea care are scopul sau efectul de a influenta nejustificat performanta

profesională a salariatului sau de a crea un mediu de lucru intimidant, ostil sau jignitor pentru salariat, cu scopul de a obtine sau a genera un comportament sau actiune din partea salariatului hartuit.

- h. Societatea asigura un regim de protectie specială a muncii femeilor însărcinate sau care si-au reluat activitatea imediat dupa efectuarea concediului de maternitate, in conformitate cu prevederile Ordonantei de Urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca, precum si cu alte prevederi legale in vigoare.
- i. In cadrul Societatii, salariatii sunt evaluati in legatura cu privire la indeplinirea de catre acestia a cerintelor aferente responsabilitatilor ce le revin, precum si cu gradul de realizare a obiectivelor de performanta stabilita de catre Societate. Evaluarea performantei salariatilor se realizeaza in baza unor criterii de performanta si conform procedurii stabilite.
- j. Prelucrarea datelor personale este neexcesiva si se realizeaza doar in vederea indeplinirii de catre Societate a obligatiilor legale rezultand din calitatea de Angajator, precum si in vederea indeplinirii activitatilor legate de managementul resurselor umane si de scopuri adiacente acestuia, conform formularului de informare privind protectia datelor cu caracter personal ale angajatilor.
- k. Societatea respecta toate prevederile legale cu privire la protecția, igiena, securitatea si sanatatea in munca si impune angajatilor săi respectarea normelor legale.
- l. Salariații Societății au obligatia să folosească mijloacele de protecție individuală și colectivă puse la dispoziție de aceasta și, în același timp, au obligația să respecte cu strictețe normele stabilite pentru folosirea lor.

4. Aspecte de mediu

4.1. Riscurile companiei

Necesitatea sustinerii simultane a dezvoltării economice concomitent cu dezvoltarea mediului natural impune o evaluare a impactului asupra mediului în fazele incipiente ale planurilor si programelor, în scopul susținerii dezvoltării durabile, conform HG 1076/2004 privind stabilirea procedurii de realizare a evaluării de mediu pentru planuri și programe.

Evaluarea impactului asupra mediului a fost introdusă în legislația românească în vederea alinierii prevederilor sale la dispozițiile legislației internaționale și comunitare și constituie unul din instrumentele de bază ale politicilor și legislațiilor moderne de mediu. Cea mai bună politică de mediu constă în prevenirea generării poluării la sursă, ca prima opțiune în defavoarea încercărilor ulterioare de tratare a rezultatelor poluării.

In stadiul actual al industriei constructoare de mașini principalele surse de poluare pot fi constituite din procesele de așchiere și folosirea aditivilor.

În majoritatea proceselor de așchiere se folosesc diverse fluide de așchiere care au rolul de a îmbunătăți respectivele procese prin răcire, lubrifiere, îndepărtarea aschiilor și limitarea coroziunii. Fluidele de bază folosite sunt apa, uleiurile și aerul, cărora li se adauga diverse substanțe chimice.

4.2. Politicile adoptate de companie

Principalele activități din domeniul protecției mediului în anul 2023 s-au efectuat planificat și organizat, urmărindu-se prevenirea poluării, reducerea riscurilor de producere a unor incidente de mediu, precum și conformarea cu prevederile legislative în domeniu.

Societatea detine o evidență a deșeurilor produse și derulează activitati de colectare si reciclare a deșeurilor in functie de natura acestora. NBHX ROLEM subcontracteaza aceste servicii, colectarea si reciclarea deșeurilor realizandu-se de operatori autorizati in vederea emiterii trasabilitatii deșeurilor.

Tipurile de deseuri sunt urmatoarele:

- Colectare absorbanti, materiale filtrante (inclusiv filtre de ulei)
- Colectare deșeu ambalaj metallic contaminat
- Colectare deseuri anorganice
- Colectare deseuri municipale amestecate
- Colectare mase plastice amestecate pentru incinerat
- Colectare namoluri de la vopsele și lacuri cu continut de solvenți organici sau alte produse

De asemenea Compania respectă prevederile legislației în vigoare referitoare la gestionarea și depozitarea substanțelor periculoase, colaborând cu operatori economici autorizați în vederea distrugerii în conformitate cu normele de mediu a produselor periculoase.

4.3 Indicatori de performanță

NBHX ROLEM are certificat ISO 14001, recertificat în anul 2022 în vederea ameliorării continue a performanțelor de mediu și conformării la reglementările și angajamentele voluntare.

Compania are autorizații de mediu după cum urmează: locația Codlea nr.175/28.09.2022, Cristian nr. 277 / 03.11.2023, Ghimbav nr. 276 / 03.11.2023.

În anul 2023 NBHX ROLEM a fost supusă verificărilor de către firma de specialitate Lajedo din Ploiești trimestrial, semestrial și anual.

Compania nu a avut poluări accidentale.

Au fost măsurate toate instalațiile de ventilație de către firma autorizată, conform cu autorizațiile de mediu din fiecare locație Ghimbav și Cristian.

S-au efectuat probe ale apei.

Directia Sanitar Veterina a efectuat probe ale apei potabile și industriale, încadrându-ne în parametrii.

Garda de Mediu a efectuat un control referitor la impactul Companiei privind poluarea și rezultatul este favorabil, neavând obligații de conformare.

4.4. Rezultatele politicilor adoptate

Din analiza surselor de emisii efectuate la unități din industria constructoare de mașini s-a constatat că poluarea generată nu ridică probleme deosebite asupra calității aerului.

Indicatorii de calitate arată că nu se generează emisii de substanțe poluante în aer care să depășească concentrația maximă admisibilă și nu generează noxe semnificative în aer.

Majoritatea instalațiilor din industrie sunt situate la limita centrelor urbane și zgomotul produs în timpul desfășurării activității este generat în incinte închise. Din punct de vedere al protecției mediului este mai puțin relevant acest aspect, și este reglementat de legea Protecției Muncii.

5. Aspecte legate de transparență și etică (respectarea drepturilor omului și combaterea corupției și a dării de mită)

5.1 Politica companiei

În ceea ce privește responsabilitatea socială, Compania se bazează pe un set de principii care definesc interacțiunea dintre companie pe de o parte și salariați, acționari, parteneri, comunitate și mediu pe de altă parte.

Respectând principiul prudenței financiare și al transparenței, acțiunile sociale ale Companiei au avut ca rezultat creșterea capitalului de imagine și reputational. Drepturile omului și interesele angajaților sunt în centrul atenției pentru angajator astfel încât compania se aliniaza ferm la respectarea și promovarea drepturilor omului și a demnității fiecăruia, a legilor internaționale și locale.

Compania NBHX ROLEM a fost implicată în decursul anului 2023 în activități de dezvoltare socială și economică a comunităților locale și industriale. Activitățile desfășurate sunt următoarele:

- Implicarea companiei în cadrul acțiunilor caritabile, sponsorizări, acțiuni de voluntariat (dialogul cu comunitățile locale și/sau acțiunile întreprinse pentru a asigura protecția și dezvoltarea acestor comunități).
- Implicarea companiei în dezvoltarea relației cu mediul universitar (Universitatea Transilvania) și a Asociației DWK FIT for FUTURE pentru sponsorizarea de burse private/burse private de merit în rândul studenților, în scopul susținerii dezvoltării formării profesionale pe termen lung.
- Susținerea sistemului de învățământ dual prin dezvoltarea relației cu Școala profesională Kronstadt în scopul formării și calificării profesionale pe termen lung.

5.2 Etică și integritate

NBHX ROLEM a adoptat un Cod de conduită care are rolul de a stabili standardele care trebuie să guverneze activitatea zilnică și relațiile dintre personalul NBHX ROLEM, cât și cu toți partenerii externi (emitenți, participanți, investitori, presă, consultanți, furnizori și beneficiari de servicii, autorități, etc.), dar și cu instituțiile și organizațiile din sfera de activitate a societății (îndeplinind rolul de companie social responsabilă).

NBHX ROLEM respecta dreptul de asociere pentru înființarea și păstrarea asociațiilor și organizațiilor pentru protecția intereselor angajaților. În cadrul asigurării intereselor angajaților reacționăm la jigniri, coercitii și discriminări de orice fel. Preventiv adoptăm o politică de etică și escaladare. La angajare, remunerare, formare, promovare, concediere sau pensionare discriminarea este exclusă. Pentru păstrarea sănătății și siguranței angajaților noștri, se iau măsuri de protecție maxime prin prescripțiile de siguranță valabile și instruirii voluntare.

Ca regulă generală și în orice circumstanțe, personalul NBHX ROLEM trebuie să respecte reglementările internaționale, naționale, locale, precum și regulile de deontologie profesională specifice domeniului auto. NBHX ROLEM nu va încuraja în nicio situație un comportament non-etic și, în același timp, nu va sancționa niciun angajat pentru respectarea acestui Cod, indiferent de repercursiuni.

Concurența deschisă și corectă guvernează în NBHX ROLEM astfel încât prin produsele noastre de înaltă calitate, inovative și vizionare, ne măsurăm în mod deschis și corect pe piața mondială. Fără practici de restricționare a concurenței și fără practici penale.

Inclusiv angajații NBHX ROLEM susțin concurența evitând conflictele de interese cu societățile concurente, cu client sau furnizori și neimplicându-se în relații comerciale cu aceștia în mediu privat. Un asemenea conflict ar exista dacă ar fi influențate activitățile societății noastre. Niciun angajat nu va oferi sau accepta avantaje inadmisibile.

5.3 Confidențialitatea și securitatea datelor cu caracter personal

Principalele direcții stabilite de NBHX ROLEM în legătură cu prelucrarea datelor cu caracter personal, sunt următoarele:

- stabilirea termenilor și condițiilor privind prelucrarea datelor cu caracter personal, a procedurilor care vizează prevenirea încălcării legilor și a procedurilor de realizare a controlului intern în conformitate cu legislația aplicabilă,
- prezentarea către personal a Politicii proprii și a actelor normative aplicabile cu privire la datele cu caracter personal,
- informarea persoanelor vizate în legătură cu modul în care NBHX ROLEM le prelucrează datele cu caracter personal și cu drepturile pe care aceștia le au în legătură cu această prelucrare.

În scopul asigurării confidențialității și securității datelor cu caracter personal, respectiv pentru definirea procedurilor de prelucrare și protecție a datelor cu caracter personal, NBHX ROLEM a implementat Politica privind confidențialitatea și securitatea datelor cu caracter personal.

Această Politică a fost elaborată în conformitate cu Regulamentul Parlamentului European și Consiliului Uniunii Europene 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE ("GDPR") și a Legii nr. 363/2018 privind protecția persoanelor fizice referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal de către autoritățile competente în scopul prevenirii, descoperirii, cercetării, urmăririi penale și combaterii infracțiunilor sau al executării pedepselor, măsurilor educative și de siguranță, precum și privind libera circulație a acestor date. NBHX ROLEM a adoptat măsuri tehnice și organizatorice adecvate privind securitatea datelor împotriva prelucrării sau a alterării neautorizate, împotriva pierderii sau a distrugerii, precum și împotriva dezvăluirii și a accesului neautorizat, la datele personale transmise, stocate sau prelucrate. Principiul privind protecția implicită a datelor va fi urmărit și în cursul dezvoltării de noi produse sau servicii.

Așteptăm de la angajații noștri respectarea strictă a principiilor valabile privind protecția datelor, precum și tratarea confidențială a secretelor operationale și de afaceri, și a informațiilor de afaceri referitoare la clienți.

Reprezentant legal

Senin Lidia