

## DECLARAȚIA NEFINANCIARĂ

### RESPONSABILITATE SOCIALĂ CORPORATIVĂ

Responsabilitatea socială corporativă (RSC) este un pilon esențial al dezvoltării societății, deoarece sprijină dezvoltarea, inovarea și sustenabilitatea atât pentru societate, cât și pentru părțile interesate.

Ca participant la industria de profil, misiunea principală a societății este de a oferi cele mai bune produse, companiilor și instituțiilor, pentru a sprijini dezvoltarea proiectelor lor. De asemenea, suntem conștienți de faptul că trăim într-un ecosistem și, în acest sens, ne străduim să generăm un impact pozitiv pe termen lung asupra comunității și a mediului.

Prin urmare, societatea este dispusă să joace un rol în evoluția societății românești în ansamblu, desfășurându-și activitatea cu respectarea în cel mai înalt grad a valorilor și principiilor Declarației Universale a Drepturilor Omului și angajamentelor suplimentare și a Convențiilor fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM);

### ETICA ȘI GUVERNANȚA, RESPECTAREA DREPTURILOR OMULUI

Societatea se angajează să mențină și să îmbunătățească sistemele și procesele care îi permit să se asigure respectarea drepturilor omului în operațiunile și gestionarea resurselor umane, în lanțul său de aprovizionare și în produsele și serviciile sale.

Angajamentele societății față de drepturile omului sunt ghidate de următoarele convenții, standarde și inițiative:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul internațional privind drepturile civile și politice și Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale;
- Convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM), care vizează, în special, eliminarea muncii forțate și a muncii copiilor, discriminarea în muncă, precum și libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă;
- Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite privind afacerile și drepturile omului;

Societatea este hotărâtă să acționeze cu integritate și în conformitate cu legile aplicabile în toate activitățile sale. Mai multe politici dezvoltate la nivel de grup includ prevederi care susțin direct sau indirect drepturile omului.

Societatea se angajează să respecte drepturile omului. Acest lucru este valabil și pentru politicile și procesele dezvoltate de societate în legătură cu obligațiile sale de combatere a spălării banilor, a finanțării terorismului și a corupției.

## **CODUL DE CONDUITĂ ȘI LUPTA ANTICORUPȚIE**

Societatea și-a stabilit obiectivul strategic de a-și proteja imaginea corporativă și de a se asigura că fiecare angajat acționează cu integritate în activitățile de zi cu zi. Au fost depuse multe eforturi în ceea ce privește cultura și comportamentul.

Codul de conduită reprezintă piatra de temelie a eticii profesionale în cadrul firmei. Promovează respectarea drepturilor omului și a mediului, prevenirea conflictelor de interese și a corupției, lupta împotriva spălării banilor și finanțarea terorismului, respectarea integrității pieței, protecția datelor, comportamentul adecvat în ceea ce privește cadourile și invitațiile și aprovizionarea responsabilă.

Codul de conduită este aplicabil tuturor angajaților, indiferent de gradul de responsabilitate al acestora, și tuturor managerilor.

## **ANGAJATOR RESPONSABIL**

Succesul unei organizații este determinat de performanța oamenilor săi.

Prin politica de resurse umane Societatea efectuează demersurile de recrutare, selecție, angajare și păstrare a celor mai buni profesioniști de pe piața muncii, care să se încadreze criteriilor obligatorii privind încadrarea personalului și care să asigure necesarul de resurse umane pentru desfășurarea activității în bune condiții, în scopul realizării produselor și serviciilor, care satisfac cerințele de calitate ale clienților și în conformitate cu calitatea necesare.

Strategia de resurse umane este parte integrată în strategia afacerii și vizează, prin modul de gestionare a resurselor umane: organizare, recrutare, selecție, prin planurile anuale de formare și perfecționare, evaluări anuale ale personalului, obținerea performanțelor profesionale și dezvoltarea personală a fiecărui angajat.

Depunem eforturi pentru a asigura forța de muncă instruită și motivată, care să contribuie, prin continua îmbunătățire a performanțelor individuale și de echipă, la realizarea

obiectivelor Societății. Fiecare membru al echipei este important și poate crea plus valoare, tocmai de aceea încercăm să avem întotdeauna omul potrivit, la locul potrivit.

Prin cultura organizațională Societatea promovează adevăratele valori: calitate, seriozitate, performanță, valori ce sunt implementate în demersurile de îmbunătățire continuă a proceselor, activităților, a calității produselor și serviciilor oferite clienților.

Responsabilitatea Societății față de angajați înseamnă asigurarea unui mediu de muncă sigur și sănătos, oferirea de oportunități de dezvoltare profesională și personală, realizarea unui dialog permanent prin care să monitorizăm gradul de satisfacție și așteptările lor.

Fiecare salariat are responsabilitatea de a menține un loc de muncă sigur și sănătos pentru toți salariații, urmând regulamentele și practicile de protecția muncii și sănătate, de raportare a accidentelor, rănilor, a echipamentului, precum și de raportare a practicilor și condițiilor nesigure.

Principalele direcții strategice pentru managementul sănătății și securității ocupaționale pe care Societatea le vizează și se angajează să le realizeze sunt: prevenirea și reducerea continuă a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională, crearea condițiilor necesare îmbunătățirii continue a performanțelor de sănătate și securitate ocupațională și implicarea tuturor pentru realizarea obiectivelor propuse.

Societatea urmărește în permanență calificarea, formarea, instruirea și perfecționarea profesională a personalului.

În anul 2024, industria de profil a continuat să sufere schimbări profunde, printre care așteptările clienților și ale părților interesate, emergenta noilor tehnologii și cadrul de reglementare care transformă afacerile și abilitățile necesare pentru a lucra.

Pentru societate aceasta oportunitate presupune dezvoltarea angajaților. Capacitatea lor de a-și adapta abilitățile și modalitățile de lucru este esențială pentru sustenabilitatea afacerilor.

Cultura corporativă a firmei se bazează pe valorile pe care le promovează pentru a oferi cele mai bune servicii clienților (spirit de echipă, inovație, responsabilitate și angajament), comportamentul și abilitățile pe care le inspiră și comportamentul care trebuie urmat de cei care lucrează în aceste zone.

## **DREPTURILE OMULUI, DIVERSITATE, POLITICA DE NEDISCRIMINARE, EGALITATEA DE GEN**

Politica generală a societății este aceea de a trata pe toată lumea, bărbat sau femeie, cu același respect, oferind fiecăruia șanse egale de a fi recrutat, promovat, recompensat, format și bazat numai pe calitățile personale.

Diversitatea este o componentă importantă a strategiei băncii și se bazează pe un sistem eficient de management al performanței care asigură valorificarea atributelor angajaților din perspectiva competențelor.

În momentul angajării și fixării drepturilor individuale, societatea asigură egalitatea de șanse și tratament pentru toți angajații fără discriminare, directă sau indirectă, în funcție de criteriile de rasă, culoare, origine națională, etnie, religie, origine socială, vârstă sau activitate sindicală, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, handicap, situație familială sau responsabilitate sau orice alte criterii care au ca scop sau efect neacordarea, reducerea sau anularea recunoașterii, utilizării sau exercitării drepturilor în baza contractului colectiv de muncă.

Deciziile legate de salarii, beneficii, formare, misiuni de lucru, promovări, măsuri disciplinare sau concediere se bazează exclusiv pe performanța angajaților, nu pe caracteristicile personale, de rasă, origine, sex, religie, orientare sexuală sau opinii politice. Condiții de muncă adecvate și respectarea demnității angajaților - privind elaborarea Contractului colectiv de muncă și a documentelor de reglementare interne ale băncii, scopul este asigurarea condițiilor de muncă adecvate pentru activitate și în ceea ce privește protecția socială, sănătatea și securitatea la locul de muncă precum și respectarea demnității și conștiinței angajaților.

Pentru toți angajații sunt recunoscute următoarele:

- dreptul la negociere colectivă;
- dreptul la protecția datelor cu caracter personal;
- dreptul de protecție împotriva concedierii ilegale;
- dreptul la protecție împotriva tuturor formelor de hărțuire;
- alte drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

## **SCHIMBĂRILE CLIMATICE**

În fața schimbărilor climatice și a modificărilor ecologice, menținerea echilibrului ecologic devine o adevărată provocare. Societatea are proceduri și instrumente interne specifice pentru gestionarea deșeurilor și se asigură că acestea sunt respectate. Programele de dezvoltare urmăresc reducerea consumurilor energetice, urmărind să reducă în mod constant emisiile de CO2 provenite din activitățile proprii.

Activitățile de bază a societății au un impact minor asupra factorilor de mediu (aer, apă, sol), iar determinările efectuate arată că nu există depășiri ale valorilor limită prevăzute de legislația în vigoare pentru niciunul dintre poluanții măsurați.

Societatea nu deține date privind impactul actual și previzibil al operațiunilor sale asupra mediului și nu poate estima influența asupra sănătății și siguranței. Cu toate acestea, existența

Autorizației integrate de mediu, actualizată, ne asigură asupra respectării condițiilor legale de funcționare și de gestionare a aspectelor de mai sus la nivelul societății.

Societatea nu poate estima impactul asupra schimbărilor climatice pe care îl are utilizarea bunurilor produse de societate. Prin natura industriei de profil în care activează societatea, acest impact trebuie studiat la nivelul întregii industrii.

Oradea, la: 26.03.2026

Presedintele Consiliului de Administratie

Olimpia Doina Stanciu