

CODUL DE CONDUITA ETICA

COMPORTAMENTUL ETIC ÎN AFACERI

MORALA SI ETICA.

Morala este reprezentată de ansamblul normelor de conviețuire, de comportament a oamenilor unii față de alții și față de colectivitate, și a căror încălcare nu este sancționată de lege, ci de opinia publică.

În societatea românească, morala este legată cel mai adesea de religie, de învățătura și tradiția creștină, de distincția dintre bine și rău. În schimb, etica este privită mai mult ca un mod de comportament în societate bazat pe principii și valori morale, universal acceptate ca fiind valabile.

Etica este definită ca fiind știința care se ocupă cu studiul teoretic al valorilor și condiției umane din perspectiva principiilor morale și cu rolul lor în viața socială.

Moralitatea privește normele, valorile și credințele inoculate în procesele sociale care definesc binele și răul pentru un individ sau o comunitate.

Etica privește studiul moralității și aplicarea rațiunii la elucidarea regulilor și principiilor specifice care determină binele și răul în orice situație dată. Aceste reguli și principii se numesc teorii etice.

Etica este teoria asupra moralei. Un demers etic înseamnă să reflectăm asupra principiilor generale (inclusiv pe ce bază aleg un anumit set de principii în raport cu altul) și să judecăm din perspectiva acestor principii ce ar trebui să facă o persoană, inclusiv noi înșine, într-o situație particulară.

Spre deosebire de etică, morala are o semnificativă componentă emoțională. Etica: implică mai multă detașare, explorarea și acceptarea modurilor de viață alternative.

Acceptarea unei etici nu cere abandonarea unei morale private, ci considerarea celorlalte principii și norme morale ca alternative posibile în diferite contexte.

AVANTAJELE ETICII ÎN AFACERI.

Au existat de-a lungul timpului diferite opinii, unele dintre ele manifestându-se și acum, conform cărora etica nu poate fi alăturată afacerilor. Profitul este considerat ca fiind principalul scop al unei afaceri, însă, acesta nu înseamnă că trebuie să rămână și singurul, excluzând fără echivoc altele.

Măsurile de natură etică, cu care toate companiile se confruntă, sunt considerate că diminuează profitul. Există însă multe exemple de companii care nu și-au sacrificat profitul în nici un fel datorită atenției deosebite pe care au acordat-o eticii în afaceri. Iar dacă avantajele aplicării eticii în domeniul afacerilor nu pot fi observate într-un timp scurt, atunci cu siguranță ele își vor face simțită prezența în viitor.

Majoritatea învățătorilor morali și a liderilor în istoria oamenilor susțin faptul că, indiferent de consecințe, este intrinsec bine să faci lucrul corect și să fii etic.

SCRISOARE CATRE SALARIATII S.C. APAREGIO GORJ S.A., TG-JIU.

Stimați angajați,

În fiecare dintre locațiile în care Societatea Comercială Aparegio Gorj SA, Tg -Jiu, are calitatea de Operator Regional al Sistemelor de Alimentare cu apă potabilă și de Colectare / Epurare al apelor uzate, activitățile desfășurate, contribuția și conduita dumneavoastră trebuie să facă și, vă cer acest lucru, ca unitatea noastră să devină și să rămână un membru respectat al comunității pentru care își oferă serviciile.

Este imperativ ca noi să ne comportăm în conformitate cu cele mai înalte standarde de conduită etică pentru a menține cultura noastră de responsabilitate și integritate personală. Conduita dvs. se poate reflecta în mod direct asupra reputației companiei în percepția clienților, a partenerilor și în cadrul comunităților în care suntem prezenți.

Pentru a consolida angajamentul nostru față de standarde înalte de conduită, va furnizăm Codul de conduită și etica în afaceri al SC Aparegio Gorj SA, Târgu Jiu, numindu-l simplu, „**Codul de Etică**”, și vă rugăm să vă familiarizați cu principiile descrise în acesta.

Aceste principii oferă îndrumare în cazul chestiunilor ce țin de etica și respectarea normelor atât pentru angajați cât și pentru Companie. Deși Codul de etică nu poate răspunde tuturor situațiilor posibile, în mare parte se adresează situațiilor pe care le-ați putea întâlni în activitățile dumneavoastră profesionale de zi cu zi. Ceea ce e mai important este că definește bazele și oferă îndrumări generale în ceea ce privește comportamentul care se așteaptă de la angajații noștri, iar în calitatea de angajat al SC Aparegio SA, Tg - Jiu, se așteaptă de la dvs. nu numai să vă comportați în conformitate cu Codul de etică ci să implicați și alți angajați în aplicarea acestor principii la nivel de unitate.

Dacă aveți o întrebare, referitoare la Codul de etică sau, nu sunteți sigur ce anume constituie o conduită adecvată, va încurajăm să va consultați cu superiorul dvs. ierarhic, cu reprezentantul din cadrul Biroului Resurse Umane sau, cu oricine din echipa de conducere.

SC Aparegio Gorj SA, Târgu Jiu, este o companie tânără, cu potențial de extindere a ariei geografice de operare și furnizare de servicii și va funcționa totdeauna pe principiul eficienței economice, având ca obiectiv - acela de a atinge excelența în efortul de „Satisfacție deplină a Clientului”.

Mândria noastră nu trebuie să vină din ceea ce facem, ci din felul în care o facem - cu integritate.

Oamenii de la Aparegio Gorj SA sunt corecți, onești și etici. Fiți exigenți cu impresia pe care o lăsați pe unde treceți, conformați-o cu misiunea noastră, de a fi -, „Cei mai buni”.

CU STIMA
DIRECTOR GENERAL
INGINER TRAIAN PATRASCOIU



J18/6/2007
RO 20415711

Cont BRD-GSG Tg-Jiu IBAN RO76 BRDE 2005 V206 3397 2000
Cont Trezoreria Tg-Jiu IBAN RO81 TREZ 3365 069X XX00 4979
Cont BCR: RO 09 RNCB 0149 1162 5223 0001
Cont BT: RO 35 BTRL RONC RT00 D 6823 501

Tel.: +40 253 217 653
Fax : +40 253 211 457
web: www.aparegio.ro
mail: office@aparegio.ro

1) INTRODUCERE:

Conduita și etica profesională, inclusiv respectarea legilor, sunt datorii tuturor salariaților unității. SC Aparegio SA, așteaptă de la toți angajații și reprezentanții, săi, să respecte legile și reglementările, în vigoare, hotărârile Autorităților Locale aflate în ariile de operare, să se comporte în mod profesional și etic. Cuprinsul Codului reflectă această așteptare și prevede îndrumări cu privire la desfășurarea activităților cotidiene în conformitate cu legea și cu standardele de etică, ale companiei, la nivel regional. Cu toate ca acest Cod nu poate răspunde la toate întrebările sau nu poate aborda toate situațiile care pot surveni, acesta sintetizează politicile companiei, prezintă îndrumări generale despre ce anume presupune un comportament responsabil.

Citind Codul confirmați că l-ați înțeles și acceptat împreună cu politicile care stau la baza lui. Nerespectarea acestora constituie „Abatere disciplinară” și pot avea ca rezultat aplicarea unor sancțiuni disciplinare.

Pentru orice fel de întrebări, în legătură cu Codul, puteți solicita clarificări superiorului dvs. ierarhic reprezentantului Biroului de resurse umane sau oricui din echipa de conducere.

Acest cod exprimă angajamentele și responsabilitățile de natură etică cu privire la conducerea afacerilor și a activităților societății, însușite de către toți salariații SC Aparegio Gorj SA, Tg – Jiu, din orice calitate s-ar afla.

1.1 MISIUNEA :

SC Aparegio SA are misiunea de a fi cel mai eficient Operator Regional al Sistemelor de „Alimentare cu apă și de Canalizare”, orientat spre piață și spre calitatea serviciilor, cu obiectivul de a crea valoare, de a satisface clienții și de asemenea, de a pune în valoare pe toți angajații sai.

1.2 CONDUITA CONTRARA ETICII

Conduita contrară eticii compromite, în desfășurarea activităților de afaceri, relația bazată pe încrederea dintre societate și colaboratori.

Conduita contrară eticii cultivă o atitudine ostilă față de societate a colaboratorilor, cu efect asupra eficienței societății, dar și asupra prestigiului ei.

1.3 ABORDAREA, IN CEEA CE PRIVESTE PARTILE INTERESATE

SC Aparegio Gorj SA, Tg-Jiu, dorește să mențină și să dezvolte o relație bazată pe încredere cu părțile interesate, respectiv cu acele categorii de persoane, grupuri sau instituții a căror contribuție este solicitată pentru a realiza misiunea societății sau care, au un interes în urmărirea acestei misiuni.

Părțile interesate sunt persoanele care fac investiții legate de activitățile SC Aparegio, în primul rând acționarii, colaboratorii, clienții, furnizorii și partenerii de afaceri. În sens larg, se referă la toate persoanele sau grupurile, precum și la organizațiile sau instituțiile pe care le reprezintă, ale căror interese sunt influențate de efectele directe sau indirecte ale activităților societății: sunt incluse în această sferă comunitățile locale în care SC Aparegio SA își desfășoară activitatea, precum și asociațiile de mediu, etc.

1.4 VALOAREA REPUTATIEI, INDATORIRI DE LOIALITATE

Buna reputație este o resursa imaterială esențială.

Buna reputație favorizează investițiile, loialitatea clientilor, atragerea celor mai bune resurse umane, liniștea furnizorilor precum și încrederea creditorilor. În interiorul societății, aceasta contribuie la luarea deciziilor și la implementarea acestora fără divergențe, și de asemenea contribuie la organizarea activității fără controale birocratice și utilizarea excesivă a autorității.

Având în vedere că prezentul cod etic clarifică îndatoririle specifice ale SC Aparegio Gorj SA, cu privire la parteneri/colaboratori, (îndatoriri de loialitate), se propune considerarea codului ca termen de comparare în baza căruia se poate judeca reputația SC Aparegio SA.

Prezentul cod etic este alcătuit din:

- **principiile generale** care guvernează relațiile cu partenerii și care definesc, în mod abstract, valorile de referință în activitatea societății;
- **criteriile de conduită** în relațiile cu fiecare categorie de parteneri, care generează liniile directive și normele specifice pe care colaboratorii societății trebuie să le urmeze pentru a respecta principiile generale și pentru a preveni conduita contrară eticii;
- **procedurile de implementare**, care descriu sistemul de control menit să asigure respectarea și îmbunătățirea continuă a codului etic.

2) PRINCIPII GENERALE,

2.1 Supremația Constituției și a Legilor - principiu conform caruia angajații SC Aparegio SA, au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării.

2.2 Imparțialitate

În deciziile care influențează relațiile cu partenerii (clienții carora urmează a le fi prestate servicii, relațiile cu acționarii, managementul resurselor umane sau organizarea activității, selectarea și gestionarea furnizorilor, relațiile cu comunitatea înconjurătoare și instituțiile care o reprezintă), SC Aparegio va evita orice formă de discriminare bazată pe vârstă, sex, preferințe sexuale, sănătate, rasă, naționalitate, opinii politice sau confesiune a acestora.

2.3 Onestitate

În contextul activităților lor profesionale, salariații SC Aparegio SA trebuie să respecte, cu maximă seriozitate, atât legislația în vigoare, cât și codul etic și regulamentele interne.

Urmărirea intereselor societății nu va fi sub nicio formă utilizată drept justificare a unui comportament necinstit.

2.4 Conduita adecvată în cazul unui potențial conflict de interese

Pe parcursul desfășurării oricărei activități trebuie evitate acele situații în care părțile implicate în tranzacție se află sau par să se afle în conflict de interese. Aceasta include nu numai situații în care angajații urmăresc un interes care diferă de scopul pe care și l-a propus SC Aparegio SA sau de interesele partenerilor, ci și situații în care aceștia obțin un avantaj personal din fructificarea oportunităților de afaceri ale Aparegio SA, precum și situațiile în care reprezentanții clienților, furnizorilor sau ai instituțiilor publice, acționează în contrast cu îndatoririle de loialitate corespunzătoare funcțiilor acestora în relațiile lor cu Aparegio Gorj SA, Tg - Jiu.

2.5 Confidențialitate

SC Aparegio Gorj SA garantează confidențialitatea informațiilor care se află în posesia sa, și se abține de la a accesa date confidențiale, exceptând situațiile în care s-a acordat o autorizare expresă și în conformitate cu legislația în vigoare. Suplimentar, se interzice angajaților societății să folosească informații confidențiale în scopuri care nu au legătură cu exercitarea activităților profesionale ale acestora. Se impune însușirea și aplicarea procedurii operaționale PO DG 02.

2.6 Relațiile cu acționarii

Acționarii, atât cei actuali cât și cei potențiali, nu reprezintă doar o sursă de finanțare a dezvoltării sistemelor, aceștia fiind și posesori de opinii și preferințe morale. Pentru a putea lua decizii cu privire la investiții și la societate, aceștia trebuie să primească toate informațiile relevante disponibile.

SC Aparegio Gorj SA creează condițiile pentru o largă și bună informare în vederea participării acționarilor la luarea de decizii care afectează interesele acestora. Promovează de asemenea principiul egalității informațiilor, suplimentar principiului apărării intereselor societății și ale tuturor acționarilor în fața actelor concertate ale unor eventuale coaliții ale acționarilor menite să ducă la realizarea intereselor lor de grup/ individuale.

2.7 Valorificarea investiției acționare

SC Aparegio Gorj SA depune eforturi pentru a se asigura ca activitățile sale economice/financiare protejează, pe de-o parte, dar și sporesc, pe de altă parte, valoarea sa, cu scopul de a produce un randament corespunzător riscului asumat.

2.8 Valoarea resurselor umane

Salariații SC Aparegio Gorj SA, reprezintă un factor indispensabil în succesul acesteia.

Ținând cont de acest fapt, SC Aparegio SA, apără și promovează valoarea resurselor sale umane pentru a-și îmbunătăți și spori patrimoniul, precum și forța competitivă reprezentată de abilitățile fiecărui angajat.

2.9 Exercițarea echitabilă a autorității

În procesul de stabilire și gestionare al relațiilor contractuale care implică crearea de relații ierarhice – în special cu angajații – SC Aparegio Gorj SA, se angajează să asigure exercitarea autorității într-o manieră corespunzătoare și corectă, fără nici un fel de abuz.

SC Aparegio Gorj SA, Tg-Jiu, garantează în special că autoritatea nu se va manifesta prin exercitarea puterii în detrimentul demnității sau independenței unui angajat, și că deciziile luate cu privire la organizarea relațiilor de muncă vor asigura protejarea valorii reprezentate de angajați.

2.10 Integritatea individului

SC aparegio Gorj SA garantează integritatea fizică și morală a salariaților săi prin punerea la dispoziție de condiții de muncă care respectă demnitatea individului și de locuri de muncă corespunzătoare din punct de vedere al securității și sănătății în muncă. Prin urmare, nu sunt tolerate solicitările sau amenințările menite să

determine o persoană să comită acte care sunt contrare legii, codului etic, sau împotriva convingerilor sau preferințelor morale și personale ale acesteia.

2.11 Transparența și caracterul complet al informațiilor

Colaboratorii SC Aparegio Gorj SA, Tg – Jiu, vor furniza informații complete, transparente, inteligibile și corecte, astfel încât partenerii acesteia, în stabilirea relațiilor cu societatea, să poată lua decizii independente și informate cu privire la interesele implicate, la alternativele și la orice consecințe semnificative ale acestora. La redactarea oricărui contract, în special, SC Aparegio SA caută să informeze cealaltă parte din contract, într-o manieră clară și inteligibilă, cu privire la acțiunile care vor trebuie realizate în cazul survenirii oricăreia dintre evenimentele care pot fi anticipate.

2.12 Seriozitate și precizie în îndeplinirea sarcinilor de serviciu și redactarea contractelor

Contractele și sarcinile de serviciu trebuie executate în conformitate cu termenii conveniți, în mod conștient de către părțile implicate. SC Aparegio se angajează să nu exploateze lipsa de cunoștințe sau incapacitatea care afectează cealaltă parte.

2.13 Conduită corespunzătoare și corectă în gestionarea și eventuala renegociere a contractelor

Sunt de evitat situațiile în care orice persoană care acționează pentru sau în numele SC Aparegio SA, încearcă să profite de pe urma deficiențelor contractuale în relațiile existente, sau în orice alte evenimente neprevăzute, pentru a renegocia un contract, cu unicul scop de a exploata o poziție de dependență sau slăbiciune în care cealaltă parte se poate găsi.

2.14 Calitatea serviciilor

Activitățile SC Aparegio SA au ca scop satisfacția și protecția clienților săi, acordându-se o atenție deosebită oricăror solicitări care ar putea îmbunătăți calitatea produselor și a serviciilor. Din acest motiv, Aparegio SA își intensifică activitățile de dezvoltare și marketing în vederea atingerii celor mai înalte standarde de calitate pentru serviciile sale.

2.15 Responsabilitatea față de comunitate

SC Aparegio SA conștientizează de influența, atât directă cât și indirectă, pe care o au activitățile sale asupra dezvoltării economice - sociale și a bunăstării generale a comunității precum și de importanța obținerii acceptului social în comunitățile în care operează.

Tinând cont de acest fapt, SC Aparegio Gorj SA intenționează să întreprindă activități de investiții într-o manieră responsabilă față de mediu, cu respectarea comunităților locale.

2.16 Protecția mediului

Mediul este resursa primară pe care SC Aparegio Gorj SA, Tg – Jiu, se angajează să o protejeze. În acest scop, în planificarea activităților sale, SC Aparegio SA caută să creeze un echilibru între inițiativele economice și chestiunile vitale de protecția mediului, luând în considerare generațiile viitoare.

SC Aparegio SA depune eforturi pentru a îmbunătăți impactul pe care îl provoacă activitățile sale asupra mediului și zonelor rurale, suplimentar față de măsurile preventive adoptate împotriva riscurilor cu care se confruntă populația și mediul, nu numai prin respectarea regulamentelor, ci și prin asigurarea utilizării celor mai bune practici în domeniu.

2.17. Explicarea și rezolvarea problemelor și preocupărilor

SC Aparegio crede în îmbunătățirea continuă a serviciilor și condițiilor angajaților noștri. Încurajăm comentariile și opiniile constructive, fără teama de represalii, deoarece pentru societate este important ca toate problemele sau nemulămirile să fie discutate și soluționate. Ori de câte ori suspectați o încălcare a legii, a Codului sau a altei politici a SC Aparegio, în mod special cu privire la chestiuni contabile sau financiare, este

responsabilitatea dvs. să exprimați imediat aceste preocupări. Puteți să contactați un reprezentant din Biroul de Resurse Umane sau oricare persoană din conducerea societății pentru a semnala o încălcare/abatere de la Codul de Conduită Etică pe care ați sesizat-o, dacă aceasta e făcută cu bună credință și în spiritul evitării complicării situațiilor constatate. Fapta sesizată va fi cercetată cu atenția și rigoarea cuvenite urmând a fi informați în legătură cu rezultatele cercetărilor și cu măsurile dispuse, dacă acestea se impun.

Încălcarea Codului sau a politicilor societății, care alcătuiesc baza acestui Cod, pot avea drept rezultat o acțiune disciplinară cu consecințele ce decurg din aceasta.

Adresându-vă superiorului ierarhic, după caz, Biroului Resurse Umane sau unui reprezentant din Conducerea unității puteți obține răspunsuri la orice fel de întrebări pe care le-ați putea avea referitoare la Cod, inclusiv să obțineți îndrumare cu privire la respectarea Codului.

3) CRITERII DE CONDUITA

Capitolul I.

Criterii de conduita in relatiile cu salariații

3.1 Recrutarea resurselor umane

Evaluarea personalului care urmeaza sa fie angajat se face pe baza corespondentei dintre profilurile candidaților cu cele căutate in raport cu exigentele companiei, și in conformitate cu principiul acordării de oportunități egale pentru toți indivizii implicați.

Informația solicitată este strict legată de verificarea caracteristicilor profesionale si psihologico – aptitudinale cautate cu cel mai inalt respect aratat pentru viata si parerile personale ale candidaților.

Biroul Resurse Umane, in limitele informatiei disponibile, va lua masurile potrivite pentru a evita situatii de favorizare, nepotism sau clientelism in timpul perioadelor de selecție si angajare (de exemplu, avand grija ca cel care face selectia sa nu aiba legături de rudenie printre candidați).

SC Aparegio Gorj SA, nu incheie contracte de munca sau conventii de prestari servicii cu angajati ai societăților care auditeaza situatiile financiare ale acestora in timpul celor 36 de luni, care urmeaza datei expirării contractului dintre SC Aparegio SA și societatea externa de audit in discutie.

3.2 Stabilirea raporturilor de munca

Personalul este angajat cu contracte de munca conform legii, iar constituirea și desfășurarea raportului de muncă sunt reglementate de lege și de contractul colectiv aplicabil. Nu sunt tolerate nici un fel de conventii ilegale.

Inaintea stabilirii raportului de muncă, fiecare salariat este precis informat cu privire la:

- caracteristicile functiei si a atributiile specifice;
- regulile specifice ale raportului de munca si salariu, in conformitate cu contractul colectiv de munca la nivel de unitate;
- reguli si proceduri de adoptat pentru a evita posibile riscuri legate de securitatea si sanatatea in munca, legate de indatoririle salariatului respectiv.

Aceasta informatie este prezentata salariatului astfel incat acceptarea postului sa fie bazata pe o intelegere efectiva.

3.3 Gestionarea resurselor umane

SC Aparegio SA evita orice forme de discriminare a salariatilor.

In procesele de management si formare a personalului, precum si in faza de recrutare, deciziile se vor lua in baza evaluării corespondentei dintre profilul postului și caracteristicile salariatului (de exemplu, in cazul transferului, promovării) și/sau pe consideratii de merit (de exemplu, in cazul acordării de stimulente in baza rezultatelor obtinute).

Accesul la functii si pozitii este de asemenea determinat prin luarea in considerare a experientei si a abilitatilor profesionale.

Evaluările salariaților sunt efectuate intr-o maniera larga, cu implicarea superiorilor, a Biroului Resurse Umane, iar, in masura posibilului, a persoanelor care au colaborat cu persoana evaluata.

In limitele permise de informatiile detinute cu privire la persoana evaluata si respectand intimitatea persoanei, Biroul Resurse Umane se va ocupa de inlaturarea oricaror forme de nepotism (spre exemplu, excluzand posibilitatea unor relatii ierarhice directe intre rude sau afini).

3.4 Informarea cu privire la politicile de personal

Politicile de management al resurselor umane sunt puse la dispozitia tuturor salariatilor prin instrumentele interne de comunicare (internet, avizier, documente organizationale si comunicari ale conducerii).

3.5 Optimizarea resurselor umane si formarea profesionala a salariatilor

Directorii dezvolta si imbunatatesc aptitudinile profesionale ale salariatilor folosind toate mijloacele disponibile pentru a asigura dezvoltarea si cresterea aptitudinilor profesionale (de exemplu, rotatia functiilor, indrumarea acordata de personalul specializat si acordarea functiilor cu grad mai mare de responsabilitate). In cursul proceselor mentionate mai sus, este foarte important ca persoanele cu atribuții de conducere sa comunice toate punctele tari și toate punctele slabe ale salariatilor pentru ca acestia sa își poată imbunatati aptitudinile prin formare profesionala specializată.

SC Aparegio SA, pune la dispozitia salariaților săi informații și instrumente de formare profesionala la locul de munca și la distanta in scopul optimizării aptitudinilor specifice si mentinerii valorii profesionale a personalului.

Pregătirea profesionala este alocata grupurilor si fiecarui salariat pe baza nevoilor specifice ale acestora in sfera dezvoltării profesionale; in plus, formarea la distanță (acordata prin internet, sau CD), care nu este acordata direct

de societate, poate fi folosită de fiecare salariat în afara orelor normale de lucru, în conformitate cu interesele personale ale acestuia. Formarea profesională oficială este acordată în anumite momente ale carierei salariaților (de exemplu, noii angajați sunt inițiați la începutul raportului de muncă cu privire la activitatea societății și la activitățile economice ale acesteia), în timp ce personalul operativ beneficiază de pregătire periodică.

Participarea la sesiunile de formare profesională a fiecărui salariat este înregistrată în sistemul de informații privitoare la personal în vederea stabilirii nivelului de utilizare a oportunităților de formare profesională, în cadrul planificării ulterioare a procesului de formare profesională.

3.6 Administrarea timpului de lucru al salariaților

Fiecare conducător are obligația să optimizeze timpul de lucru al salariaților, căutând să facă astfel încât activitatea lor să coincidă cu exercitarea atribuțiilor acordate și cu planurile de muncă.

Cererile de acordare a serviciilor, favorurilor personale sau oricărei alte forme de comportament care încalcă prezentul cod etic, prezentate ca și cum ar trebui îndeplinite pentru un superior, constituie abuz în funcție de autoritate.

3.7 Implicarea salariaților

Implicarea salariaților în îndeplinirea atribuțiilor pe care le au este încurajată în diverse moduri, inclusiv prin aranjarea unor evenimente în care aceștia pot lua parte la discuții și la decizii care folosesc la atingerea scopurilor societății. Salariații trebuie să ia parte la aceste discuții păstrând spiritul cooperării și independenței deciziilor.

Ascultând diverse puncte de vedere, în timp ce se iau în considerare nevoile societății ca întreg, directorii pot lua decizii finale. În orice caz, salariații trebuie întotdeauna să aibă un rol în implementarea activităților planificate.

3.8 Intervenții în organizarea muncii

În caz de reorganizare a activităților societății, valoarea reprezentată de resursele umane trebuie să fie protejată prin realizarea, atunci când este necesar, a activităților de formare/recalificare profesională.

În acest sens, SC Aparegio SA urmează criteriile enumerate mai jos:

- sarcina reorganizării muncii trebuie să fie distribuită, pe cât posibil, în mod egal între toți salariații, astfel încât să asigure îndeplinirea efectivă și eficientă a activităților Operatorului;
- în cazul în care apar situații noi sau neprevăzute care trebuie să fie oricum explicate, salariatului îi pot fi atribuite sarcini care sunt diferite de cele îndeplinite anterior, cu luarea măsurilor adecvate de protecție a abilităților profesionale ale respectivului salariat.

3.9 Securitatea și sănătatea în muncă

SC Aparegio SA, se angajează să propage și să consolideze principiul asigurării securității și sănătății în muncă, dezvoltând conștientizarea posibilelor riscuri, în timp ce promovează un comportament responsabil din partea tuturor salariaților. În plus, acționează prin activități preventive, în vederea păstrării securității și sănătății salariaților, precum și a intereselor celorlalți parteneri.

În acest sens, o structură internă bine dezvoltată, concentrată pe ideea dezvoltării continue a planurilor de referință, și modificările ulterioare ale tipurilor de riscuri, implică inițiative tehnice și organizaționale care cer:

- introducerea unui sistem complet integrat pentru administrarea riscurilor și a securității și sănătății în muncă;
- o analiză continuă a riscurilor și a elementelor de importanță majoră în procesele și resursele care trebuie protejate;
- controlul și actualizarea metodologiilor de muncă;
- organizarea comunicărilor și a inițiativelor de formare profesională.

În plus, SC Aparegio SA acționează în vederea obținerii îmbunătățirii continue a eficienței structurilor organizatorice și a proceselor care contribuie la continuitatea serviciilor acordate, precum și la securitatea națională în general, aceasta fiind obținută prin participarea la activități de apărare civilă.

3.10 Asigurarea confidențialității

Datele personale ale salariaților sunt protejate prin aplicarea regulilor cu privire la informațiile pe care societatea le solicită salariaților, precum și a procedurilor de prelucrare și utilizare a acestora.

Nu este permisă investigarea credințelor personale, preferințelor și gusturilor salariaților sau a vieții private a acestora în general. Regulile de mai sus interzic de asemenea comunicarea sau dezvaluirea datelor personale, fără acordul prealabil al părții vizate, cu excepția cazurilor care sunt prevăzute prin lege. Aceste reguli stabilesc de asemenea norme cu privire la controlul exercitat de fiecare salariat asupra măsurilor de protecție a datelor personale.

3.11 Integritatea și apararea individului

SC Aparegio Gorj SA se obliga sa protejeze integritatea morala a salariatilor, asigurandu-le conditii de lucru adecvate care sa respecte demnitatea individului. Avand in vedere cele de mai sus, SC Aparegio protejeaza salariatii impotriva actelor de violenta psihica si se opune oricaror atitudini sau forme de conduita care au ca rezultat discriminari sau prejudicii aduse individului sau convingerilor ori preferintelor sale (de exemplu, in cazul insultelor, amenintarilor, izolarii sau invadarii excesive a intimitatii, precum si a limitelor profesionale).

Hartuirea sexuala nu este permisa, si de asemenea nici o forma de conduita sau limbaj care poate prejudicia sentimentele persoanelor (de exemplu, expunerea de imagini cu referinte sexuale implicite sau utilizarea de aluzii sexuale insistente si continue).

Orice salariat care considera ca a fost victima unei hartuiri sau discriminari pe motive legate de varsta, gen, preferinte sexuale, rasa, stare de sanatate, nationalitate, opinii politice si credinte religioase etc. poate raporta acest fapt conducerii societatii, care va stabili daca s-a produs o incalcare a codului etic. Diferentierile care sunt justificate sau care fac obiectul unei justificari, in baza unor criterii obiective, nu sunt insa considerate fapte discriminatorii.

Biroul Resurse Umane intocmeste analize statistice periodice care fac posibila stabilirea existentei sau inexistentei discriminarilor impotriva anumitor grupuri; aceste constatari sunt puse la dispozitia managementului.

3.12 Obligatiile salariatilor

Salariatii trebuie sa actioneze cu buna credinta in vederea indeplinirii obligatiilor asumate prin incheierea contractului lor de munca, precum si prevederile codului etic, in timp ce isi indeplinesc sarcinile de serviciu. Acestia au de asemenea obligatia de a raporta, folosind canalele de comunicare adecvate, orice incalcare ale regulilor de conduita stabilite prin proceduri interne.

3.13 Managementul informatiilor

Salariatii trebuie sa cunoasca si sa puna in aplicare politicile societatii cu privire la protectia informatiilor, in vederea garantarii integritatii, confidentialitatii si disponibilitatii informatiilor. In intocmirea propriilor documente, acestia trebuie sa foloseasca un limbaj clar, obiectiv si complet, acceptand anumite controale efectuate de colegi, superiori sau alte parti autorizate sa faca astfel de solicitari.

3.14 Conflictul de interese

Toti salariatii societății au obligatia de a evita situatiile care pot duce la aparitia conflictelor de interese si de a nu obtine avantaje personale din fructificarea unor oportunitati de afaceri de care pot lua cunostinta in indeplinirea functiilor lor.

Exemple de situatii care pot da nastere conflictelor de interese includ:

- detinerea unei functii de management (Director General, director, sef de departament) si pastrarea intereselor economice cu privire la furnizori, clienti si competitori (detinerea de actiuni, detinerea unor pozitii profesionale etc.), inclusive acelea rezultate din legaturi de rudenie;
- administrarea relatiilor cu furnizorii si indeplinirea activitatilor de munca pentru aceiasi furnizori, chiar daca activitatile de munca sunt indeplinite de catre o ruda;
- acceptarea de bani sau favoruri de la persoane fizice sau juridice care au sau intentioneaza sa aiba relatii economice cu societatea.

In cazul chiar si a eventualitatii aparitiei unui conflict de interese, salariatul trebuie sa isi informeze superiorul, care, conform procedurilor adecvate, va informa Conducerea SC Aparegio SA, urmand ca aceasta sa evalueze daca exista un conflict, cercetand fiecare caz in parte. Salariatul are, de asemenea, obligatia de a furniza informatii cu privire la activitatile desfasurate in afara orelor de program, in cazul in care acest lucru poate genera un conflict de interese cu cele ale societății.

3.15 Folosirea resurselor societatii

Salariatii au obligatia de a depune toate eforturile in vederea protejarii bunurilor societatii, actionand responsabil si in conformitate cu procedurile operationale stabilite pentru utilizarea acestora, care trebuie redactate intr-un mod exact. Fiecare salariat trebuie in special:

- sa foloseasca cu grija si intr-un mod eficient bunurile care ii sunt incredintate;
- sa evite folosirea bunurilor societatii intr-o maniera necorespunzatoare, care poate cauza daune sau care poate reduce eficienta sau care intra in conflict cu interesele societății.

Fiecare salariat va raspunde de asigurarea protectiei resurselor care ii sunt atribuite si are obligatia de a raporta imediat orice situatii, fie si potentiale, care se dovedesc sau pot fi daunatoare pentru societate, anuntand imediat departamentele care se ocupa de aceste probleme.

SC Aparegio SA isi rezerva dreptul de a preveni utilizarea inadecvata a propriilor bunuri si infrastructuri, prin intermediul sistemelor de contabilitate, raportare, control si analiza financiara si prevenire a riscului, toate acestea in conformitate cu prevederile legislatiei in vigoare in domeniu (legea cu privire la protectia datelor personale, Codul Muncii etc.)

In ceea ce priveste aplicatiile informatice, salariatii au obligatia:

- de a adopta politicile de securitate ale societatii pentru a evita compromiterea eficientei functionale si pentru a proteja sistemele IT;
- de a nu trimite e-mail-uri amenintatoare sau insultatoare, care contin limbaj vulgar sau comentarii neadecvate care pot ofensa tertii si/sau dauna imaginii societatii;
- de a nu accesa site-uri de internet care au un continut neadecvat sau jignitor.

3.16. Furtul și Frauda

Atunci când un angajat comite un furt sau o fraudă împotriva Companiei, toți cei care sunt asociați cu SC Aparegio SA sunt afectați. Frauda este definită de situația în care cineva este înșelător sau nesincer în mod intenționat, cu scopul de a obține un câștig, profit sau avantaj pentru sine sau cu scopul de a plăti Compania.

Conducerea SC Aparegio nu tolerează niciun fel de fraudă și va investiga și urmări în justiție fapta atunci când este cazul.

Nu va fi tolerat furtul, utilizarea necorespunzătoare sau abuzul niciunui dintre bunurile Companiei. Încredințăm bunurile Companiei angajaților noștri pentru ca ei să-și poată desfășura munca mai eficient. Orice fel de furt sau alt abuz al acestei încrederi pe care o acordăm vor fi investigate fără întârziere și se vor lua măsuri corective corespunzătoare.

Capitolul II.

Criterii de conduita in relatiile cu clientii

3.17 Impartialitate

SC Aparegio Gorj SA Tg - Jiu se obligă sa nu își supună clienții la discriminari arbitrare.

3.18 Contracte si comunicari catre clienti

Contractele si comunicările adresate clienților SC Aparegio SA, Tg – Jiu, (inclusiv mesaje publicitare) sunt:

- clare si simple, formulate într-un limbaj pe care se poate de asemănător cu cel folosit în mod obișnuit de către partii (în cazul clienților care fac parte din publicul larg, de exemplu, se vor evita clauzele care pot fi înțelese numai de experți, listele de preturi vor avea TVA inclus și vor ilustra costurile în mod clar);
- întocmite în conformitate cu regulile și regulamentele în vigoare, fără a recurge la practici derutante sau neadecvate (cum ar fi spre exemplu folosirea procedurilor sau clauzelor contractuale abuzive);
- complete, astfel încât să se evite neglijarea oricărui element important pentru decizia clientului;
- disponibile pe site-urile de internet ale societății.

Scopurile și respectiv, destinatarii comunicărilor determină, în fiecare caz, modalitatea de comunicare (factura, telefon, presa, e-mail) cea mai potrivită pentru transmiterea conținutului, fără a recurge la folosirea excesivă a presiunii sau insistenței, cu respectarea obligației de a nu folosi instrumente care să fie înșelătoare sau neadeverate.

În final, Aparegio asigură comunicarea în timp util a tuturor informațiilor cu privire la:

- orice modificări de contracte;
- orice modificări ale condițiilor economice și tehnice pentru prestarea serviciilor.

3.19 Conduita colaboratorilor

Stilul de conduita al SC Aparegio SA, în relația cu clienții, este bazat pe disponibilitate, respect și politețe, toate acestea fiind înglobate într-o relație de colaborare și profesionalism. În plus, SC Aparegio SA se angajează să reducă formalitățile pe care clienții săi trebuie să le îndeplinească și să folosească proceduri de plată care să fie simple, sigure, iar atunci când este posibil, scrise în format electronic și gratuite.

3.20 Controlul calitatii si satisfacerea clientului

SC Aparegio SA se obliga sa garanteze standarde de calitate adecvate cu privire la serviciile oferite, respectand nivelurile prestabilite si sa monitorizeze periodic rezultatele perceptiei clientilor cu privire la calitate.

3.21 Implicarea clientilor

SC Aparegio se obliga sa raspunda tuturor sugestiilor si reclamatilor facute de clienti sau asociatiile de protectia consumatorilor, folosind sisteme de comunicare adecvate si rapide (de exemplu, servicii de dispecerat, adrese de e-mail) si sa acorde o atentie speciala clientilor cu handicap. SC Aparegio SA isi asuma raspunderea de a informa

clientii cu privire la primirea comunicărilor adresate de aceștia din urmă și cu privire la timpul necesar pentru formularea unui răspuns, care trebuie dat, în orice caz, cât mai repede posibil.

În măsura în care va fi posibil, Societatea Aparegio se angajează să se consulte cu asociațiile care se ocupă de protecția consumatorilor, în ceea ce privește proiectele care vor avea un efect semnificativ asupra clienților (structura facturilor, informațiile cu privire la tarife etc.)

Pentru asigurarea respectării standardelor de conduită de mai sus, un sistem integrat de control monitorizează conduita salariaților și procedurile care guvernează relațiile cu clienții și asociațiile de protecția consumatorilor.

Capitolul III.

Criterii de conduită în relațiile cu furnizorii

3.22 Alegerea furnizorului

Procesele de achiziție au ca scop obținerea unui avantaj maxim de competitivitate pentru societate, în timp ce tuturor furnizorilor li se acorda oportunități egale. Acestea se bazează de asemenea pe o conduită, atât în faza precontractuală, cât și contractuală, caracterizată prin elementele esențiale și reciproce de bună credință, transparență și colaborare.

În special, salariații societății implicați în aceste procese au obligația de a:

- nu refuza nici unei persoane care îndeplinește condițiile specifice, posibilitatea de a depune oferte pentru încheierea de contracte, adoptând criterii obiective de selecție care vor fi dovedite prin documentație adecvată;
- asigura un nivel suficient de concurență în fiecare licitație publică, luând în considerare, de exemplu, cel puțin trei ofertanți în alegerea unui furnizor; orice excepții trebuie să fie autorizate și susținute prin documentație adecvată.

3.23 Integritate și independență în relații

Relațiile SC Aparegio SA cu furnizorii sunt guvernate de principii comune și sunt supuse unei monitorizări constante.

Aceste relații includ contracte de servicii financiare și de consultanță.

Semnarea unui contract cu un furnizor trebuie să se bazeze întotdeauna pe relații extrem de clare, evitând însă, pe cât posibil, formele de dependență. De exemplu:

- de regulă, sunt evitate proiectele obligatorii, pe termen lung documentate cu contracte pe termen scurt care necesită reînnoiri periodice care implică revizuirii ale pretului, precum și contractele de consultanță care nu includ un transfer adecvat de know-how etc.;
- este incorectă încercarea de a convinge un furnizor să încheie un contract dezavantajos, în baza posibilității obținerii unui contract mai avantajos în viitor.

Pentru a garanta transparența și eficiența maxime în procesul de achiziție, societatea va lua măsurile necesare pentru a asigura:

- rotăția salariaților responsabili cu achizițiile, de obicei la fiecare trei ani, în conformitate cu procedurile stabilite;
- separarea rolurilor între compartimentul care solicită furnizarea și compartimentul (CED-ul) care semnează contractul;
- capacitatea adecvată pentru a urmări aplicarea deciziilor luate;
- păstrarea informațiilor, împreună cu documentele oficiale de licitație publică și contractuale, pe perioadele stabilite prin regulamentele în vigoare menționate în procedurile interne de achiziții.

3.24 Conduită etică în activitățile de achiziții

În vederea asigurării respectării, în realizarea activităților de achiziții, a principiilor de etică adoptate, Compania se obligă să introducă pentru furnizori, condiții prestabilite (de exemplu: un sistem de management de mediu). Încălcarile principiilor generale ale Codului etic vor avea ca rezultat declansarea mecanismelor disciplinare care au de asemenea ca scop prevenirea infracțiunilor împotriva instituțiilor publice sau dezastrelor de mediu care pot fi atribuite Companiei.

Capitolul IV.

Criterii de conduită în relațiile cu comunitatea

3.25 Politica de mediu

SC Aparegio Gorj SA, garantează că la toate punctele de lucru din Aria de operare, controlate de aceasta, se vor implementa acțiuni prin care se va urmări realizarea unor obiective concordante cu scopurile strategice de mediu.

Aceste acțiuni vor implica:

- adoptarea principiilor cu privire la mediu și dezvoltarea durabilă;

- destinația fondurilor este clară și bazată pe documentație adecvată;

3.30 Ajutoare financiare și sponsorizări

Contracte de sponsorizare care pot implica probleme sociale, mediul, sporturi, divertisment sau arte pot fi încheiate doar în cazuri în care există garanții de calitate, au scop național sau implică în orice caz un mare număr de cetățeni și în planificarea cărora societatea se poate implica, garantând în acest mod originalitatea și aplicabilitatea.

În orice caz, în ceea ce privește propunerile de sponsorizare selectate, se acordă o atenție specială tuturor conflictelor de interese, atât celor personale, cât și celor la nivel de entitate (de exemplu, legături de rudenie cu părțile interesate sau legături cu organizațiile care pot favoriza într-un anumit mod, în funcție de sarcinile pe care le îndeplinesc, activitățile societății).

Pentru a se garanta caracterul unitar al activităților de ajutor financiar și sponsorizare, acestea sunt gestionate în baza unei proceduri specifice.

3.31 Relații cu instituții

Fiecare relație cu instituțiile naționale și locale este realizată exclusiv prin forme de comunicare desemnate să evalueze implicațiile activității autorităților naționale și locale pentru Companie, să răspundă cererilor oficiale sau actelor organelor de inspecție (întrebări, interpelări), sau să facă cunoscută poziția Companiei cu privire la subiecte care au importanță pentru aceasta.

În acest sens, societatea se obligă:

- să stabilească, fără nici o formă de discriminare, canale stabile de comunicare cu toate părțile instituționale la nivel național și local;

Pentru a asigura un maximum de claritate, contactele cu părțile instituționale se vor realiza exclusiv prin reprezentanți desemnați explicit în vederea îndeplinirii acestui rol de către managementul SC Aparegio SA.

3.32 Organisme de control și autorități de reglementare

SC Aparegio SA respectă în totalitate și cu rigurozitate reglementările în materie ale autorităților de reglementare în domeniul serviciilor comunitare.

SC Aparegio nu refuză, ascunde, manipulează sau întârzie furnizarea oricăror informații cerute de autoritățile de control sau de alte autorități de reglementare în decursul activităților acestora de inspecție și va coopera activ pe durata desfășurării oricăror proceduri de investigație.

4. PROCEDURI DE IMPLEMENTARE

4.1 Atributiile Compartimentului de Audit al SC Aparegio SA

- confirmarea aplicării și respectării codului etic prin activități de verificare care constau în controlul și promovarea îmbunătățirii continue în domeniul eticii în cadrul societății. Acest lucru va fi îndeplinit prin analiza și evaluarea proceselor stabilite pentru a controla riscurile de conduită contrară eticii;

- monitorizarea inițiativelor având ca scop creșterea informării și înțelegerii cu privire la codul etic; în special:

- garantarea dezvoltării comunicărilor și formării profesionale în materie de etică;
- analizarea propunerilor de revizuire a procedurilor și politicilor societății care au un impact semnificativ în această materie, precum și formularea unor soluții posibile care vor fi înaintate spre evaluare Comisiei;
- primirea și analizarea rapoartelor cu privire la violarea codului etic;
- confirmarea faptului că raportul de dezvoltare durabilă este complet și temeinic;
- propunerea de modificări ale codului etic, înaintate Comisiei pentru a fi operate.

Acste activități vor fi îndeplinite cu ajutorul compartimentului de audit și control intern al Societății, precum și al departamentelor societății implicate în chestiunea respectivă, fiind asigurat accesul nelimitat la toate documentele care pot fi utile.

4.2 Comunicări și formare profesională specifice

Codul etic este adus în atenția partenerilor interni și a celor externi prin activități de comunicare specifice (de exemplu, furnizarea unei copii a codului etic fiecărui salariat, secțiuni speciale în acest sens incluse în intranet-ul societății, includerea unei clauze de respectare a codului în toate contractele).

Pentru a se asigura ca toți salariații au înțeles corect codul etic, Biroul de resurse umane pregătește și implementează, în baza instrucțiunilor din partea Biroului de Audit al societății, un plan anual de formare profesională care pune accentul pe cunoașterea principiilor și standardelor de etică. Inițiativele cu privire la formarea profesională în această materie sunt diferențiate în funcție de rolurile și responsabilitățile salariaților;

- pentru personalul nou angajat este prevăzut un program de formare special care prezintă conținutul codului etic care trebuie respectat.

4.3 Rapoarte ale partilor interesate

SC Aparegio SA asigura stabilirea unor canale de comunicare prin care fiecare parte interesata poate face notificari (de exemplu asociatiile de protectia consumatorilor sau asociatiile de protectia mediului, furnizorii si personalul, dispeceratul pentru clienti etc.)

In acelasi timp, toti partenerii societății pot raporta în scris, în forma neanonima, orice incalcare sau suspectari de incalcare ale codului etic raport care se va analiza, posibil prin audierea autorului acestuia si a individului implicat în incalcarea pretinsa. SC Aparegio SA va lua masurile necesare pentru a se asigura ca persoanele care întocmesc rapoartele nu sunt supuse niciunui act de represalii, adica actiuni care pot avea ca rezultat chiar si banuiala de discriminare sau penalizare (in cazul furnizorilor, de exemplu: intreruperea relatiilor de afaceri; in cazul salariatilor: nepromovarea etc.). In plus, se va asigura confidentialitatea cu privire la identitatea persoanei care a întocmit raportul, cu exceptia cazului în care este cerut în alt fel prin lege.

4.4 Incalcare ale Codului etic

Biroul de Audit al SC Aparegio, raporteaza incalcarile codului etic care rezulta din rapoartele partenerilor sau a evaluarilor proprii în materie, în plus fata de prezentarea oricaror sugestii care sunt considerate necesare:

- în cele mai importante cazuri, rapoartele sunt înaintate Directorului General al SC Aparegio SA, sau, dacă este cazul, Consiliului de Administratie, cu privire la incalcare si masurile luate în acest sens;

V.DISPOZIȚII FINALE

5.1 Prezentul Cod nu se substituie legilor și regulamentelor în vigoare și nici nu poate contraveni acestora.

5.2 Prin prevederile prezentului Cod, activitățile comisiei de etică nu se substituie activităților comisiei de cercetare disciplinară, constituite la nivelul SC Aparegio SA și nici activităților instituțiilor statului abilitate cu realizarea cercetării penale.

5.3 Modificarea prevederilor prezentului Cod se poate face ca urmare a propunerilor a 2/3 din totalul membrilor Comisiei de Control Managerial.

5.4 Modificările la Cod intră în vigoare începând cu data aprobării lor de către Comisie.

5.5 Prezentul Cod se aprobă prin DECIZIE internă a Conducătorului SC Aparegio Gorj SA.

