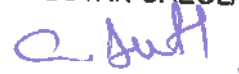


CODUL DE CONDUITA ETICA APAREGIO GORJ S.A.

AVIZAT,
AUDITOR PUBLIC INTERN
BUTAN CREOLA



COMPORAMENTUL 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 APAREGIO GORJ S.A., TG-JIU

Stimați angajați,

În fiecare dintre locațiile noastre, Aparegio Gorj SA, în calitate sa de Operator Regional al Sistemelor de Alimentare cu apă și Colectare / Epurare al apelor uzate este și, prin contribuția dumneavoastră, trebuie 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 etică în afaceri, al Aparegio Gorj SA ("Codul de Etică") și vă rugăm să vă familiarizați cu principiile descrise în acest Cod.

Aceste principii oferă îndrumare în cazul chestiunilor ce țin de etica și respectarea normelor, atât pentru angajați cât și pentru Companie.

Codul nu poate răspunde tuturor situațiilor posibile totuși, se adresează situațiilor pe care le-ați putea întâlni în activitățile dvs. 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 dumneavoastră.

În calitate de angajat al Aparegio Gorj SA, se așteaptă de la dvs. să vă comportați în conformitate cu Codul și să implicați și alți angajați în aplicarea acestor principii la nivel de unitate.

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

Aparegio Gorj SA, 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 de a atinge excelența în efortul de „Satisfacție a Clienților”.

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

Damenii 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

1) INTRODUCERE:

Conduita și etica profesională, inclusiv respectarea legilor, sunt datoriate tuturor salariaților unității.

Aparegio Gorj 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 desfașurarea activităților cotidiene în conformitate cu legea și cu standardele de etică, ale companiei, la nivel regional.

Cu toate ca acest Cod nu poate raspunde 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 Aparegio Gorj SA, din orice calitate s-ar afla.

1.1 MISIUNEA :

Aparegio Gorj SA are misiunea de a răspunde cu eficiență și profesionalism cerințelor comunităților pentru care asigură serviciile publice de alimentare cu apă potabilă și de canalizare în regim continuu și de calitate.

1.2 CONDUITA CONTRARA ETICII

Conduita contrară eticii compromite relația bazată pe încrederea dintre societate și colaboratori, cultivă o atitudine ostilă față de societate a colaboratorilor, cu efect asupra eficienței societății și prestigiului ei.

1.3 ABORDAREA, IN CEEA CE PRIVESTE PARTILE INTERESATE

Aparegio Gorj SA, își propune 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, în primul rând, acționarii, colaboratorii, clienții, furnizorii și partenerii de afaceri, persoanele care fac investiții legate de activitățile Aparegio Gorj S.A., 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 Aparegio Gorj 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 clienților, 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 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 interes

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 interes. 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

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 legătura 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.

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

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

Tinând cont de acest fapt, 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 Aparegio Gorj SA, se angajează să asigure exercitarea autorității într-o manieră corespunzătoare și corectă, fără nici un fel de abuz.

Aparegio Gorj SA, 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

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 Aparegio Gorj SA, 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 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 partile 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 Aparegio Gorj 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 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

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 importanta obținerii acceptului social în comunitățile în care operează.

Tinând cont de acest fapt, 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 Aparegio Gorj SA, se angajează să o protejeze. În acest scop, în planificarea activităților sale, Aparegio Gorj 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. Exprimarea și rezolvarea problemelor și preocupărilor

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 nemulțumirile 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 în relațiile cu salariații

3.1 Recrutarea resurselor umane

Evaluarea personalului care urmează să fie angajat se face pe baza corespondenței dintre profilurile candidaților cu cele căutate în raport cu exigențele companiei și în conformitate cu principiul acordării de oportunități egale pentru toți indivizii implicați.

Informația solicitată este strict legată de verificarea caracteristicilor profesionale și psihologico – aptitudinale căutate cu cel mai înalt respect arătat pentru viața și părerile personale ale candidaților.

Biroul Resurse Umane, în limitele informației disponibile, va lua măsurile potrivite pentru a evita situații de favoritizare, nepotism sau clientelism în timpul perioadelor de selecție și angajare (de exemplu, având grija ca cel care face selecția să nu aibă legături de rudenie printre candidați).

Aparegio Gorj SA, nu încheie contracte de muncă sau convenții de prestări servicii cu angajați ai societăților care auditează situațiile financiare ale acesteia în timpul celor 36 de luni, care urmează datei expirării contractului dintre Aparegio SA și societatea externă de audit în discuție.

3.2 Stabilirea raporturilor de muncă

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 niciun fel de convenții ilegale.

Înainte de stabilirea raportului de muncă, fiecare salariat este precis informat cu privire la:

- caracteristicile funcției și atribuțiile specifice;
- regulile specifice ale raportului de muncă și salariu, în conformitate cu contractul colectiv de muncă la nivel de unitate;
- reguli și proceduri de adoptat pentru a evita posibile riscuri legate de securitatea și sănătatea în muncă, legate de îndatoririle salariatului respectiv.

Această informație este prezentată salariatului astfel încât acceptarea postului să fie bazată pe o înțelegere efectivă.

3.3 Gestionarea resurselor umane

Aparegio SA evită orice forme de discriminare a salariaților.

În procesele de management și formare a personalului, precum și în faza de recrutare, deciziile se vor lua în baza evaluării corespondenței dintre profilul postului și caracteristicile salariatului (de exemplu, în cazul transferului, promovării) și/sau pe considerații de merit (de exemplu, în cazul acordării de stimulente în baza rezultatelor obținute).

Accesul la funcții și poziții este de asemenea determinat prin luarea în considerare a experienței și a abilităților profesionale.

Evaluările salariaților sunt efectuate într-o manieră largă, cu implicarea superiorilor, a Biroului Resurse Umane, iar, în măsura posibilului, a persoanelor care au colaborat cu persoana evaluată.

În limitele permise de informațiile deținute cu privire la persoana evaluată și respectând intimitatea persoanei, Biroul Resurse Umane se va ocupa de înlăturarea oricăror forme de nepotism (spre exemplu, excluzând posibilitatea unor relații ierarhice directe între rude sau afini).

3.4 Informarea cu privire la politicile de personal

Politicile de management al resurselor umane sunt puse la dispoziția tuturor salariaților prin instrumentele interne de comunicare (internet, avizier, documente organizaționale și comunicări ale conducerii).

3.5 Optimizarea resurselor umane și formarea profesională a salariaților

Directorii dezvoltă și îmbunătățesc aptitudinile profesionale ale salariaților folosind toate mijloacele disponibile pentru a asigura dezvoltarea și creșterea aptitudinilor profesionale (de exemplu, rotația funcțiilor, îndrumarea acordată de personalul specializat și acordarea funcțiilor cu grad mai mare de responsabilitate). În cursul proceselor menționate mai sus, este foarte important ca persoanele cu atribuții de conducere să comunice toate punctele tari și toate punctele slabe ale salariaților pentru ca aceștia să își poată îmbunătăți aptitudinile prin formare profesională specializată.

SC Aparegio SA, pune la dispoziția salariaților săi informații și instrumente de formare profesională la locul de muncă și la distanță în scopul optimizării aptitudinilor specifice și menținerii valorii profesionale a personalului.

Pregătirea profesională este alocată grupurilor și fiecărui salariat pe baza nevoilor specifice ale acestora în sfera dezvoltării profesionale; în plus, formarea la distanță (acordată prin internet, sau CD), care nu este acordată 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 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 dezvăluirea 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 apărarea individului

SC Aparegio Gorj SA se obligă să protejeze integritatea morală a salariaților, asigurându-le condiții de lucru adecvate care să respecte demnitatea individului. Având în vedere cele de mai sus, SC Aparegio protejează salariații împotriva actelor de violență psihică și se opune oricărui atitudine sau formă de conduită care au ca rezultat discriminări sau prejudicii aduse individului sau convingerilor ori preferințelor sale (de exemplu, în cazul insultelor, amenințărilor, izolării sau invadării excesive a intimității, precum și a limitelor profesionale).

Hartuirea sexuală nu este permisă, și de asemenea nici o formă de conduită sau limbaj care poate prejudicia sentimentele persoanelor (de exemplu, expunerea de imagini cu referințe sexuale implicite sau utilizarea de aluzii sexuale insistente și continue).

Orice salariat care consideră că a fost victimă unei hartuiri sau discriminări pe motive legate de vârstă, gen, preferințe sexuale, rasă, stare de sănătate, naționalitate, opinii politice și credințe religioase etc. poate raporta acest fapt conducerii societății, care va stabili dacă s-a produs o încălcare a codului etic. Diferențierile care sunt justificate sau care fac obiectul unei justificări, în baza unor criterii obiective, nu sunt însă considerate fapte discriminatorii.

Biroul Resurse Umane întocmește analize statistice periodice care fac posibilă stabilirea existenței sau inexistenței discriminărilor împotriva anumitor grupuri; aceste constatări sunt puse la dispoziția managementului.

3.12 Obligatiile salariaților

Salariații trebuie să acționeze cu bună credință în vederea îndeplinirii obligațiilor asumate prin încheierea contractului lor de muncă, precum și prevederile codului etic, în timp ce își îndeplinesc sarcinile de serviciu. Aceștia au de asemenea obligația de a raporta, folosind canalele de comunicare adecvate, orice încălcări ale regulilor de conduită stabilite prin proceduri interne.

3.13 Managementul informațiilor

Salariații trebuie să cunoască și să pună în aplicare politicile societății cu privire la protecția informațiilor, în vederea garantării integrității, confidențialității și disponibilității informațiilor. În întocmirea propriilor documente, aceștia trebuie să folosească un limbaj clar, obiectiv și complet, acceptând anumite controale efectuate de colegi, superiori sau alte părți autorizate să facă astfel de solicitări.

3.14 Conflictele de interese

Toți salariații societății au obligația de a evita situațiile care pot duce la apariția conflictelor de interese și de a nu obține avantaje personale din fructificarea unor oportunități de afaceri de care pot lua cunoștință în îndeplinirea funcțiilor lor.

Exemple de situații care pot da naștere conflictelor de interese includ:

- deținerea unei funcții de management (Director General, director, șef de departament) și păstrarea intereselor economice cu privire la furnizori, clienți și competitori (deținerea de acțiuni, deținerea unor poziții profesionale etc.), inclusive acelea rezultate din legături de rudenie;
- administrarea relațiilor cu furnizorii și îndeplinirea activităților de muncă pentru aceiași furnizori, chiar dacă activitățile de muncă sunt îndeplinite de către o rudă;
- acceptarea de bani sau favoruri de la persoane fizice sau juridice care au sau intenționează să aibă relații 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 folosească 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, salariații 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 frauda împotriva Companiei, toi cei care sunt asociați cu SC Aparegio SA sunt afectați. Frauda este definita 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 pagubi Compania.

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

Nu va fi tolerat furtul, utilizarea necorespunzatoare sau abuzul niciunui dintre bunurile Companiei. Încredințăm bunurile Companiei angajailor noștri pentru ca ei sa-și poata desfășura munca mai eficient. Orice fel de furt sau alt abuz al acestei încrederi pe care o acordam 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 comunicari adresate clientilor SC Aparegio SA, Tg – Jiu, (inclusiv mesaje publicitare) sunt:

- clare si simple, formulate intr-un limbaj pe cat se poate de asemanator cu cel folosit in mod obisnuit de catre parti (in cazul clientilor care fac parte din publicul larg, de exemplu, se vor evita clauzele care pot fi intelese numai de experti, listele de preturi vor avea TVA inclus si vor ilustra costurile in mod clar);
- intocmite in conformitate cu regulile si regulamentele in vigoare, fara a recurge la practici derutante sau neadecvate (cum ar fi spre exemplu folosirea procedurilor sau clauzelor contractuale abuzive);
- complete, astfel incat sa se evite neglijarea oricarui 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 conduită 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 calității și satisfacerea clientului

SC Aparegio SA se obligă să garanteze standarde de calitate adecvate cu privire la serviciile oferite, respectând nivelurile prestabilite și să monitorizeze periodic rezultatele percepției clienților cu privire la calitate.

3.21 Implicarea clienților

SC Aparegio se obligă să răspundă tuturor sugestiilor și reclamațiilor făcute de clienți sau asociațiile de protecția consumatorilor, folosind sisteme de comunicare adecvate și rapide (de exemplu, servicii de dispecerat, adrese de e-mail) și să acorde o atenție specială clienților cu handicap. SC Aparegio SA își asumă răspunderea de a informa clienții 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 acordă 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 independența 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 revizuri 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 transparenta si eficienta maxime in procesul de achizitie, societatea va lua masurile necesare pentru a asigura:

- rotatia salariatilor responsabili cu achizitiile, de obicei la fiecare trei ani, in conformitate cu procedurile stabilite;
- separarea rolurilor intre compartimentul care solicita furnizarea si compartimentul (CED-ul) care semneaza contractul;
- capacitatea adecvata pentru a urmări aplicarea deciziilor luate;
- pastrarea informatiilor, impreuna cu documentele oficiale de licitatie publica si contractuale, pe perioadele stabilite prin regulamentele in vigoare mentionate in procedurile interne de achizitie.

3.24 Conduita etica in activitatile de achizitie

În vederea asigurării respectării, în realizarea activităților de achiziție, a principiilor de etică adoptate, Compania se obliga sa introduca pentru furnizori, condiții prestabilite (de exemplu : un sistem de management de mediu). Încalcarile 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.

Criteria de conduita in relatiile cu comunitatea

3.25 Politica de mediu

SC Aparegio Gorj SA, garanteaza ca la toate punctele de lucru din Aria de operare, controlate de aceasta, vor urmări realizarea unor obiective concordante cu scopurile strategice de mediu.

Pentru a fructifica posibilitatile de sinergie, stabilirea si implementarea politicii de mediu sunt abordate in mod unitar si consistent.

Aceste actiuni vor implica:

- adoptarea principiilor cu privire la mediu si dezvoltarea durabila;
 - stabilirea liniilor generale cu privire la implementarea politicii de mediu; aceste linii generale trebuie respectate si de catre Centrele de Exploatare coordonate;
 - identificarea indicatorilor si asigurarea monitorizarii si controlului rezultatelor actiunilor Operatorului, din punct de vedere al impactului asupra mediului;
 - administrarea relațiilor cu organizatiile, institutiile si agentile in domeniul mediului; promovarea, implementarea si coordonarea acordurilor si contractelor de program cu entitati similare, precum si cu institutiile guvernamentale.
- Fiecare CED va avea in cadrul sau persoane si/sau structuri operationale responsabile cu sarcinile si problemele specifice acestor aspecte.

3.26 Strategii si instrumente in politica de mediu

Strategia SC Aparegio SA se bazeaza pe realizarea de investitii si activitati care sunt in conformitate cu principiile de dezvoltare durabila; in special:

- alocarea unei parti importante din investitii pentru modernizarea sistemului în scopul reducerii impactului asupra mediului, prin acțiuni de protecție și conservare a acestuia.;
 - promovarea activitatilor si formelor de conduita care considera mediul ca fiind un factor de importanta strategica.
- SC Aparegio SA, promoveaza urmatoarele instrumente de politica in domeniul mediului:
- contracte cu institutii si asociatii profesionale de mediu;
 - sisteme de management de mediu care sunt certificate prin standardul ISO 14001 și care sunt directionate in vederea realizarii unei imbunatatiri continue a serviciilor si organizarii serviciilor de mediu;
 - un sistem de raportare periodica a datelor referitoare la mediu, avand ca scop asigurarea controlului nivelelor de performanta a diferitelor activitati ;
 - activitati care au ca scop cresterea responsabilitatii cu privire la mediu si pregatirea salariatilor in acest scop, avand ca obiectiv distribuirea informatiilor pe baza unor initiative interne, in acelasi timp cu cresterea aptitudinilor profesionale ale salariatilor;
 - programe care au ca scop promovarea folosirii rationale a energiei de catre colaboratori.

3.27 Comunicări referitoare la mediu

Compania ofera informații cu privire la implementarea politicilor de mediu si concordanța dintre rezultatele obținute si obiectivele stabilite.

Acest raport trebuie sa evedențieze:

- cele mai importante evenimente legate de mediu (de exemplu: obținerea certificatelor de atestare a calitații sistemelor de mediu, inițiative pentru protejarea mediului)
- cele mai importante rezultate în domeniu (efectul re tehnologizarii si modernizarii stațiilor de epurare, exploatarea resurselor recuperabile, reducerea emisiilor, gestionarea deseurilor)

Compania se obliga sa acorde acces la toate informațiile legate de mediu, în conformitate cu cerințele de protecție a informațiilor.

3.28 Relatii cu grupurile de interes

Sc Aparegio SA considera ca stabilirea unui dialog cu diverse asociatii prezinta o importanta majora pentru dezvoltarea corespunzatoare a activitatilor sale economice. Avand in vedere cele de mai sus, a initiat canale stabile de comunicare cu asociatiile reprezentand partenerii acesteia, in scopul cooperarii, in interesul reciproc al partilor implicate, in prezentarea pozitilor societății si prevenirea posibilelor situatii conflictuale.

In acest sens, SC Aparegio SA:

- garanteaza ca va raspunde observatiilor tuturor asociatiilor;
- ori de cate ori va fi posibil, va incerca sa implice si sa informeze asociatiile cele mai importante si reprezentative cu privire la aspectele care intereseaza anumite categorii de parteneri.

3.29 Relatii de natura economica cu partide politice, organizatii sindicale si asociatii

SC Aparegio SA nu finanteaza partide politice sau candidati ori reprezentanti ai acestora si nici nu sponsorizeaza conventii sau festivitati ale caror unic scop este acela de propaganda politica. Nu exercita nicio presiune directa sau indirect asupra politicianilor (de exemplu prin acordarea dreptului de a folosi structurile societății acceptarea recomandarilor de angajare, contracte de consultanta).

Societatea nu plateste contributiile organizatiilor cu care ar putea avea conflicte de interese (de exemplu, sindicate, asociatii de mediu sau asociatii de protectie a consumatorilor). SC Aparegio SA, incerca in sa colaboreze cu aceste organizatii, financiar si prin alte mijloace, cu privire la proiecte specifice care indeplinesc urmatoarele conditii:

- scopurile acestora sunt legate de misiunea societății;
- destinatia fondurilor este clara si bazata pe documentatie adecvata;

3.30 Ajutoare financiare si sponsorizari

Contracte de sponsorizare care pot implica probleme sociale, mediul, sporturi, divertisment sau arte pot fi incheiate doar in cazuri in care exista garantii de calitate, au scop national sau implica in orice caz un mare numar de cetateni si in planificarea carora societatea se poate implica, garantand in acest mod originalitatea si aplicabilitatea.

In orice caz, in ceea ce priveste propunerile de sponsorizare selectate, se acorda o atentie speciala tuturor conflictelor de interese, atat celor personale, cat si celor la nivel de entitate (de exemplu, legaturi de rudenie cu partile interesate sau legaturi cu organizatiile care pot favoriza intr-un anumit mod, in functie de sarcinile pe care le indeplinesc, activitatile societății).

Pentru a se garanta caracterul unitar al activitatilor de ajutor financiar si sponsorizare, acestea sunt gestionate in baza unei proceduri specifice.

3.31 Relatii cu institutii

Fiecare relatie cu institutiile naționale si locale este realizata exclusiv prin forme de comunicare desemnate sa evalueze implicatiile activitații autoritaților naționale si locale pentru Companie, sa raspunda cererilor oficiale sau actelor organelor de inspectie (intrebari, interpelari), sau sa faca cunoscuta pozitia Companiei cu privire la subiecte care au importanta pentru aceasta.

In acest sens, societatea se obliga:

- sa stabileasca, fara nici o forma de discriminare, canale stabile de comunicare cu toate partile institutionale la nivel national si local;

Pentru a asigura un maximum de claritate, contactele cu partile institutionale se vor realiza exclusiv prin reprezentanti desemnati explicit in vederea indeplinirii acestui rol de catre managementul SC Aparegio SA.

3.32 Organisme de control si autoritati de reglementare

SC Aparegio SA respecta in totalitate si cu rigurozitate reglementarile in materie ale autoritatilor de reglementare in domeniul serviciilor comunitare.

SC Aparegio nu refuza, ascunde, manipuleaza sau intarzie furnizarea oricaror informatii cerute de autoritatile de control sau de alte autoritati de reglementare in decursul activitatilor acestora de inspectie si va coopera activ pe durata desfasurarii oricaror proceduri de investigatie.

4. PROCEDURI DE IMPLEMENTARE

4.1 Atribuțiile Compartimentului de Audit al 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 aceasta 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.

Aceste 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 că 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 asigură stabilirea unor canale de comunicare prin care fiecare parte interesată poate face notificări (de exemplu asociațiile de protecția consumatorilor sau asociațiile de protecția mediului, furnizorii și personalul, dispeceratul pentru clienți etc.)

În același timp, toți partenerii societății pot raporta în scris, în formă neanonimă, orice încălcări sau suspectări de încălcări ale codului etic raport care se va analiza, posibil prin audierea autorului acestuia și a individului implicat în încălcarea pretinsă. SC Aparegio SA va lua măsurile necesare pentru a se asigura că persoanele care întocmesc rapoartele nu sunt supuse niciunui act de represalii, adică acțiuni care pot avea ca rezultat chiar și bănuiala de discriminare sau penalizare (în cazul furnizorilor, de exemplu: întreruperea relațiilor de afaceri; în cazul salariaților: nepromovarea etc.). În plus, se va asigura confidențialitatea cu privire la identitatea persoanei care a întocmit raportul, cu excepția cazului în care este cerut în alt fel prin lege.

4.4 Încalcări ale Codului etic

Biroul de Audit al SC Aparegio, raportează încălcările codului etic care rezultă din rapoartele partenerilor sau a evaluărilor proprii în materie, în plus față 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 Administrație, cu privire la încălcări și măsurile 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.

ELABORAT,

Data: 20.06.2022

CONSILIUL DE ADMINISTRATIE APAREGIO GORJ S.A.

Cilniceanu Dumitru Liviu - presedinte

Argintaru Lucica - membru

Caruntu Genu Alexandru- membru

Patrascoiu Traian - membru

Răiosu Simona Nicoleta - membru

Suiu Alin Ionut - membru

Usurelu Marius Catalin - membru

Editia: 1/Revizia: 0