

CODUL DE CONDUITA ETICA

AVIZAT,
AUDITOR PUBLIC INTERN
BUTAN CREOLA

C. Buta

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 învățatura 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 calitatea 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 clienilor, 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 S.A. ("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 S.A., 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 S.A., 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.

Oamenii de la Aparegio Gorj S.A. sunt corecți, onești și etici. Fiți exigenți cu impresia pe care o lăsați pe unde treceți, conformați-o cu misiunea noastră, de a fi: „Cel mai bun!”.

CU STIMĂ,
DIRECTOR GENERAL
INGINER TRAIAN PĂTRĂȘCOIU

1) INTRODUCERE:

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

Aparegio Gorj S.A., așteaptă de la toți angajații și reprezentanții săi, să respecte legile și reglementările în vigoare, hotărârile Autorităților Locale aflate în arile 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 că 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 Aparegio Gorj S.A., din orice calitate s-ar afla.

1.1 MISIUNEA:

Aparegio Gorj S.A. 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 PĂRȚILE 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 urmarirea 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 S.A. 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, linistea furnizorilor, precum și încrederea creditorilor. În interiorul societății, aceasta contribuie la luarea deciziilor și la implementarea acestora fără divergente, 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 Aparegio Gorj S.A., cu privire la parteneri/colaboratori, (îndatoriri de loialitate), se propune considerarea codului ca termen de comparare în baza căruia se poate judeca reputația Aparegio Gorj S.A.

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 Aparegio Gorj S.A., 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), Aparegio Gorj S.A. 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 Aparegio Gorj S.A. 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 interese. Aceasta include nu numai situații în care angajații urmăresc un interes care diferă de scopul pe care și l-a propus Aparegio Gorj S.A. sau de interesele partenerilor, ci și situații în care aceștia obțin un avantaj personal din fructificarea oportunităților de afaceri ale Aparegio Gorj S.A., 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 S.A., Tg - Jiu.

2.5 Confidențialitate

Aparegio Gorj S.A. 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, în vigoare.

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 S.A. 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 S.A. 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 S.A., reprezintă un factor indispensabil în succesul acesteia.

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

Aparegio Gorj S.A., 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 S.A. 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 S.A., 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 Gorj S.A., caută să informeze cealaltă parte din contract, într-o manieră clară și inteligibilă, cu privire la acțiunile care vor trebui 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. Aparegio Gorj S.A. 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 S.A., 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 Gorj S.A. 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 Gorj S.A. 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 Gorj S.A. 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, Aparegio Gorj S.A. 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 S.A., se angajează să o protejeze. În acest scop, în planificarea activităților sale, Aparegio Gorj S.A. caută să creeze un echilibru între inițiativele economice și chestiunile vitale de protecția mediului, luând în considerare generațiile viitoare.

Aparegio Gorj S.A. 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 nemulumițiile să fie discutate și soluționate. Ori de câte ori suspectați o încălcare a legii, a Codului sau a altei politici a Aparegio Gorj S.A., 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 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.

Criterion 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 favorizare, 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 S.A., 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 Gorj S.A. 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 Gorj S.A. 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.

Aparegio Gorj S.A., 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, Aparegio Gorj S.A. 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 eficientă și 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. Sanatatea și securitatea în muncă

Aparegio Gorj S.A., se angajează să propage și să consolideze principiul asigurării sănătății și securității în muncă, dezvoltând conștientizarea posibilităților de risc, 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 risc, implică inițiative tehnice și organizaționale care cer:

- introducerea unui sistem complet integrat pentru administrarea riscurilor și a sănătății și securității 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, Aparegio Gorj S.A. 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

Aparegio Gorj S.A. 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, Aparegio Gorj S.A. 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 cunoștința 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.

În cazul chiar și a eventualității apariției unui conflict de interese, salariatul trebuie să își informeze superiorul, care, conform procedurilor adecvate, va informa Conducerea Aparegio Gorj S.A., urmând ca aceasta să evalueze dacă există un conflict, cercetând fiecare caz în parte. Salariatul are de asemenea obligația de a furniza informații cu privire la activitățile desfășurate în afara orelor de program, în cazul în care acest lucru poate genera un conflict de interese cu cele ale societății.

3.15. Folosirea resurselor societății

Salariații au obligația de a depune toate eforturile în vederea protejării bunurilor societății, acționând responsabil și în conformitate cu procedurile operationale stabilite pentru utilizarea acestora, care trebuie redactate într-un mod exact. Fiecare salariat trebuie în special:

- să folosească cu grijă și într-un mod eficient bunurile care îi sunt încredințate;
- să evite folosirea bunurilor societății într-o manieră necorespunzătoare, care poate cauza daune sau care poate reduce eficiența sau care intră în conflict cu interesele societății.

Fiecare salariat va răspunde de asigurarea protecției resurselor care îi sunt atribuite și are obligația de a raporta imediat orice situații, fie și potențiale, care se dovedesc sau pot fi daunatoare pentru societate, anunțând imediat departamentele care se ocupă de aceste probleme.

Aparegio Gorj S.A. își rezervă dreptul de a preveni utilizarea inadecvată a propriilor bunuri și infrastructuri, prin intermediul sistemelor de contabilitate, raportare, control și analiză financiară și prevenire a riscului, toate acestea în conformitate cu prevederile legislației în vigoare în domeniu (legea cu privire la protecția datelor personale, Codul Muncii etc.)

În ceea ce privește aplicațiile informatice, salariații au obligația:

- de a adopta politicile de securitate ale societății pentru a evita compromiterea eficienței funcționale și pentru a proteja sistemele IT;
- de a nu trimite e-mail-uri amenințatoare sau insultatoare, care conțin limbaj vulgar sau comentarii neadecvate care pot ofensa terții și/sau dauna imaginii societății;
- de a nu accesa site-uri de internet care au un conținut 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 Aparegio Gorj S.A. 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 pagubi Compania.

Conducerea Aparegio Gorj S.A. 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 că 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.

Criteria de conduită în relațiile cu clienții

3.17. Imparțialitate

Aparegio Gorj S.A. Tg-Jiu se obligă să nu își supună clienții la discriminări arbitrare.

3.18. Contracte și comunicări către clienți

Contractele și comunicările adresate clienților Aparegio Gorj S.A., Tg-Jiu, (inclusiv mesaje publicitare) sunt:

- clare și simple, formulate într-un limbaj pe cât 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 si respectiv, destinatarii comunicărilor determină, in fiecare caz, modalitatea de comunicare (factura, telefon, presa, e-mail) cea mai potrivită pentru transmiterea continutului, fără a recurge la folosirea excesivă a presiunii sau insistentei, cu respectarea obligatiei de a nu folosi instrumente care să fie înșelătoare sau neadeverate. In final, Aparegio Gorj S.A. asigura comunicarea in timp util a tuturor informatiilor cu privire la:

- orice modificari de contracte;
- orice modificari ale conditiilor economice si tehnice pentru prestarea serviciilor.

3.19. Conduita colaboratorilor

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

3.20. Controlul calității si satisfacerea clientului

Aparegio Gorj S.A. 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 clientilor

Aparegio Gorj S.A. se obligă să răspunda tuturor sugestiilor si 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. Aparegio Gorj S.A. 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 masura în care va fi posibil, Aparegio Gorj S.A. 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 conduita 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;
- asigură 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 Aparegio Gorj S.A. 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 dependentă. 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 prețului, 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 transparență și eficiență maximă în procesul de achiziție, societatea va lua măsurile necesare pentru a asigura:

- 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. Conduita 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 al calitatii, de mediu și sănătății și securității în muncă). Încălcarile principiilor generale ale Codului etic vor avea ca rezultat declanșarea 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 conduita în relațiile cu comunitatea

3.25. Politica de calitate, mediu și sanătate și securitate în munca

Aparegio Gorj S.A., garantează 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 posibilitățile de sinergie, stabilirea și implementarea politicii de calitate, mediu și sanătate și securitate în munca sunt abordate în mod unitar și consistent.

Aceste acțiuni vor implica:

- adoptarea principiilor cu privire la calitate, mediu, sanătate și securitate în munca și dezvoltarea durabilă;
 - stabilirea liniilor generale cu privire la implementarea politicii de calitate, de mediu; aceste linii generale trebuie respectate și de către Centrele de Exploatare coordonate;
 - identificarea indicatorilor și asigurarea monitorizării și controlului rezultatelor acțiunilor Operatorului, din punct de vedere al impactului asupra calității, mediului și sănătății și securității în muncă;
 - administrarea relațiilor cu organizațiile, instituțiile și agențiile în domeniul mediului; promovarea, implementarea și coordonarea acordurilor și contractelor de program cu entități similare, precum și cu instituțiile guvernamentale.
- Fiecare CED va avea în cadrul său persoane și/sau structuri operaționale responsabile cu sarcinile și problemele specifice acestor aspecte.

3.26. Strategii și instrumente în politica de calitate, mediu și sănătății și securității în muncă

Strategia Aparegio Gorj S.A. se bazează pe realizarea de investiții și activități care sunt în conformitate cu principiile de dezvoltare durabilă; în special:

- alocarea unei părți importante din investiții pentru modernizarea sistemului în scopul reducerii impactului asupra mediului, prin acțiuni de protecție și conservare a acestuia;
 - promovarea activităților și formelor de conduită care consideră mediul ca fiind un factor de importanță strategică.
- Aparegio Gorj S.A. promovează următoarele instrumente de politică în domeniul calității, mediului și sănătății și securității în muncă:
- contracte cu institutii și asociații profesionale de mediu;
 - sisteme de management de calitate, mediu și sănătate și securitate în muncă care sunt certificate, în conformitate cu cerințele standardelor: SR EN ISO 9001:2015, SR EN ISO 14001:2015 și SR ISO 45001:2018 și care sunt direcționate în vederea realizării unei îmbunătățiri continue a serviciilor și organizării serviciilor de calitate, mediu și sănătate și securitate în muncă;
 - un sistem de raportare periodica a datelor referitoare la mediu, având ca scop asigurarea controlului nivelelor de performanță a diferitelor activități;
 - activități care au ca scop creșterea responsabilității cu privire la calitate, mediu și sănătate și securitate în muncă și pregătirea salariaților în acest scop, având ca obiectiv distribuirea informațiilor pe baza unor inițiative interne, în același timp cu creșterea aptitudinilor profesionale ale salariaților;

- programe care au ca scop promovarea folosirii rașionale a energiei de cãtre colaboratori;

3.27. Comunicãri referitoare la calitate, mediu și sãnãtate și securitate în muncã;

Compania oferã informații cu privire la implementarea politicilor de calitate, mediu și sãnãtate și securitate în muncã și concordantã dintre rezultatele obținute și obiectivele stabilite.

Acest raport trebuie sa evedențieze:

- cele mai importante evenimente legate de calitate, mediu și sãnãtate și securitate în muncã (de exemplu: obținerea certificãrii sistemelor de management al calitatãii, de mediu, inițiative pentru protejarea mediului, precum și a sistemului de management al sãnãtãții și securitãții în muncã)

- cele mai importante rezultate în domeniu (efectul rețehnologizãrii și modernizãrii stațiilor de epurare, exploatarea resurselor recuperabile, reducerea emisiilor, gestionarea deșeurilor generate din cadrul activitãții operatorului).

Compania se obligã sã acorde acces la toate informațiile legate calitate, mediu și sãnãtate și securitate în muncã, în conformitate cu cerințele de protecție a informațiilor.

3.28. Relații cu grupurile de interes

Aparegio Gorj S.A. considerã cã stabilirea unui dialog cu diverse asociații prezintã o importanță majorã pentru dezvoltarea corespunzãtoare a activitãților sale economice. Având în vedere cele de mai sus, a inițiat canale stabile de comunicare cu asociațiile reprezentând partenerii acesteia, în scopul cooperãrii, în interesul reciproc al pãrților implicate, în prezentarea pozițiilor societãții și prevenirea posibilelor situații conflictuale.

În acest sens, Aparegio Gorj S.A.:

- garanteazã cã va rãspunde observațiilor tuturor asociațiilor;

- ori de câte ori va fi posibil, va încerca sã implice și sã informeze asociațiile cele mai importante și reprezentative cu privire la aspectele care intereseazã anumite categorii de parteneri.

3.29. Relații de naturã economicã cu partide politice, organizații sindicale și asociații

Aparegio Gorj S.A. nu finanțeazã partide politice sau candidați ori reprezentanți ai acestora și nici nu sponsorizeazã convenții sau festivități ale cãror unic scop este acela de propagandã politicã. Nu exercitã nicio presiune directã sau indirect asupra politicienilor (de exemplu prin acordarea dreptului de a folosi structurile societãții, acceptarea recomandãrilor de angajare, contracte de consultantã).

Societatea nu plãteste contribuții organizațiilor cu care ar putea avea conflicte de interese (de exemplu, sindicate, asociații de mediu sau asociații de protecție a consumatorilor). Aparegio Gorj S.A., încearcã însã sã colaboreze cu aceste organizații, financiar și prin alte mijloace, cu privire la proiecte specifice care îndeplinesc urmãtoarele condiții:

- scopurile acestora sunt legate de misiunea societãții;

- destinația fondurilor este clarã și bazatã pe documentație adecvatã;

3.30. Ajutoare financiare și sponsorizãri

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

În orice caz, în ceea ce privește propunerile de sponsorizare selectate, se acordã o atenție specialã tuturor conflictelor de interese, atãat celor personale, cât și celor la nivel de entitate (de exemplu, legãturi de rudenie cu pãrțile interesate sau legãturi cu organizațiile care pot favoriza într-un anumit mod, în funcție de sarcinile pe care le îndeplinesc, activitãțile societãții).

Pentru a se garanta caracterul unitar al activitãților 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 realizatã exclusiv prin forme de comunicare desemnate sã evalueze implicațiile activitãții autoritãților naționale și locale pentru Companie, sã rãspunda cererilor oficiale sau actelor organelor de inspecție (întrebãri, interpelãri), sau sã facã cunoscutã poziția Companiei cu privire la subiecte care au importanța pentru aceasta.

În acest sens, societatea se obligã:

- sã stabileascã, fãrã nici o formã de discriminare, canale stabile de comunicare cu toate pãrțile 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 Aparegio Gorj S.A.

3.32. Organisme de control și autorități de reglementare

Aparegio Gorj S.A. respectă în totalitate și cu rigurozitate reglementările în materie ale autorităților de reglementare în domeniul serviciilor comunitare.

Aparegio Gorj S.A. 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. Atribuțiile Compartimentului de Audit Public Intern al Aparegio Gorj S.A.

- 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.

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 Resurse Umane pregătește și implementează 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 părților interesate

Aparegio Gorj S.A. 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. Aparegio Gorj S.A. 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 Public Intern al Aparegio Gorj S.A., raportează încălcările codului etic care rezultă din rapoartele partenerilor sau a evaluărilor proprii în materie, în plus fața de prezentarea oricaror sugestii care sunt considerate necesare:

- în cele mai importante cazuri, rapoartele sunt înaintate Directorului General al Aparegio Gorj S.A., 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 Aparegio Gorj S.A. 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.

Data: 29.05.2023

ELABORAT,
CONSILIUL DE ADMINISTRATIE APAREGIO GORJ S.A.

Cilniceanu Dumitru Liviu	- presedinte
Argintaru Lucica	- membru
Caruntu Genu Alexandru	- membru
Patrascoiu Traian	- membru
Riiosu Simona Nicoleta	- membru
Suiu Alin Ionut	- membru
Usurelu Marius Catalin	- membru

Ediția 1/Revizia 1