

OPERATORUL REGIONAL SOCIETATEA „APĂ CANAL” S.A. GALAȚI

REGISTRATURA	
APĂ CANAL S.A.	
Galați, str. C-tin Brâncoveanu nr. 2, CP 800058	
NR. ....	29/8029
202 / Luna 9	Ziua 29

**APROBAT:**

PREȘEDINTE

AL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

POPA FLORIN



**COD DE ETICĂ**  
**AL**  
**CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE**  
**AL**  
**OPERATORULUI REGIONAL SOCIETATEA**  
**„APĂ CANAL” S.A. GALAȚI**

## CUPRINS

CAPITOLUL I.	PREAMBUL.....	3
CAPITOLUL II.	TERMENI ȘI DEFINIȚII.....	5
CAPITOLUL III.	RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI.....	7
CAPITOLUL IV.	DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL.....	8
CAPITOLUL V.	NORME OBLIGATORII.....	8
CAPITOLUL VI.	RELAȚIILE CU PARTENERII DE AFACERI.....	13
CAPITOLUL VII.	APLICAREA NORMELOR PREVĂZUTE ÎN CODUL DE ETICĂ.....	14

## CAPITOLUL I. PREAMBUL

1. Prezentul Cod de etică al Consiliului de Administrație, denumit în continuare Cod, definește valorile, principiile și normele de conduită profesională pe care administratorii Operatorului Regional Societatea „APĂ CANAL” S.A. Galați trebuie să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul organizației, în concordanță cu valorile și obiectivele organizației.

Codul prezintă valorile fundamentale care trebuie însușite și respectate pentru prevenirea și rezolvarea conflictelor etice, descurajarea practicilor imorale/ilicite și sancționarea abaterilor de la valorile Companiei.

2. Misiunea Operatorului Regional Societatea „APĂ CANAL” S.A. Galați este de a crea valoare pe termen lung pentru acționari prin serviciile prestate conform Statutului societății și asigurarea de servicii la standarde excepționale pentru clienți, în condiții de siguranță, permanență, accesibilitate și sustenabilitate.

3. Principiile pe care le promovează Codul de Etică al Consiliului de Administrație sunt:

- respectarea cadrului legal și a normelor interne;
- promovarea valorilor și principiilor etice;
- crearea unui climat etic adecvat activității profesionale, în acord cu scopurile Societății;
- evitarea și sancționarea conflictelor de interese;
- loialitatea față de societate;
- loialitatea în relația cu acționarii.

4. Prin aderarea la acest cod, administratorii Societății vor participa la aplicarea lui și vor lua măsuri pentru a descuraja, a preveni, semnală și corecta eventualele comportamente lipsite de etică.

5. Codul nu se substituie în niciun caz legilor, reglementărilor sau altor coduri și nici principiilor și regulilor care rezultă din alte politici și proceduri interne.

Astfel, legile au prioritate față de principiile etice, însă principiile etice au preeminență față de regulamentele interne ori față de deciziile la diferite nivele.

El corelează relațiile pur contractuale derivând din contractele de mandat ale administratorilor cu încrederea, loialitatea și responsabilitatea, protejând Societatea, acționarii, conducerea executivă și angajații onești de un comportament nedrept, necinstit sau oportunist și promovează o imagine pozitivă a Societății.

6. Prin aplicarea cu maximă seriozitate a Codului, se deschid largi perspective pentru rezolvarea rapidă și eficientă a problemelor de echitate, etică etc, fără conotații legale, dar care pot afecta persoanele vizate.

7. Prin acest document, Consiliul de Administrație al Operatorului Regional Societatea „APĂ CANAL” S.A. Galați urmărește respectarea angajamentelor sale la cel mai înalt nivel de integritate, element esențial pentru menținerea încrederii acordate de către acționari, angajați, clienți și parteneri.

#### **7.1. În relația cu acționarii**

Comunicarea cu acționarii se bazează pe transparență, responsabilitate și tratamentul echitabil al acestora, iar obiectivul asumat din perspectiva acționariatului îl reprezintă creșterea valorii companiei și maximizarea profitului, luând în considerare principiile dezvoltării durabile și implicarea socială.

#### **7.2. În relația cu clienții**

Credibilitatea Consiliului de Administrație se bazează pe corectitudine, respect și încredere reciprocă. În acest sens Consiliul de Administrație se va sigura că în Societate clienții sunt tratați într-o manieră onestă și echitabilă.

#### **7.3. În relația cu furnizorii**

În baza relației cu partenerii Consiliul de Administrație se va asigura că stă principiul avantajului reciproc și respectarea legislației în domeniul achizițiilor publice.

#### **7.4. În relația cu Conducerea executivă a companiei și angajații**

Consiliul de Administrație respinge favoritismul și va implementa mecanisme care să ridice nivelul de competență profesională și loialitatea față de companie.

Consiliul de Administrație încurajează salariații să semnaleze orice neregularități sau încălcări ale normelor interne sau reguli de conduită profesională, fără ca astfel de semnalări să atragă un tratament inechitabil sau discriminatoriu față de salariat.

#### **7.5. În relația cu alte părți interesate**

Informațiile către părțile interesate sunt reale, transmise cu claritatea și la termenele prestabilite. Consiliul de Administrație se va asigura că informațiile relevante sunt disponibile pe pagina de internet a societății – [www.apa-canal.ro](http://www.apa-canal.ro).

Este interzisă solicitarea sau primirea de cadouri, bani sau alte beneficii în schimbul favorizării unor colaborări sau a câștigării bunăvoinței părților interesate.

Nu este permisă crearea unor poziții în structura organizatorică pentru rude/cunoștințe/prieteni ai unor oficiali publici, politicieni sau în anticiparea terminării serviciului acestora, altfel decât în cadrul unui proces competitiv de selecție.

Consiliul de Administrație garantează ”toleranța zero” față de darea/luarea de mită, deturnarea de fonduri, fraudă, concurența neloială, abuz de putere, spălarea banilor și alte activități similare.

## CAPITOLUL II. TERMENI ȘI DEFINIȚII

Administrator	=	Persoana numită de Adunarea Generală a Acționarilor să administreze Operatorul Regional Societatea „APA CANAL” S.A. Galați
Conduită	=	mod de purtare, manieră, comportament
Conflict de interese	=	conflict care decurge din situația în care interesul personal contravine interesului general, de natură să afecteze judecățile, acțiunile și evaluările corecte
Confidențialitate	=	permiterea accesului la informații numai utilizatorilor cărora le este destinată; obligația angajatului/administratorului de a păstra secretul de serviciu
Corupție	=	vizează un ansamblu de activități imorale, ilicite, ilegale, realizate nu numai de persoane cu funcții de conducere sau care exercită un rol public, ci și de diverse grupuri și organizații publice sau private, în scopul obținerii unor avantaje materiale sau morale sau unui statut social superior, prin utilizarea unor forme de constrângere, șantaj, înșelăciune, mituire, cumpărare, intimidare
Date cu caracter personal	=	orice informații referitoare la o persoană fizică.
Dezirabil	=	care este dorit, care merită să fie dorit.
Discriminare	=	tratament ilegal al unei persoane, care urmărește sau conduce la încălcarea ori limitarea drepturilor persoanei respective pe baza sexului, a naționalității, etniei, religiei, categoriei sociale, stării materiale sau mediului de proveniență.
Dreptate	=	principiu moral și juridic care cere să se dea fiecăruia ceea ce i se cuvine și să i se respecte drepturile.
Etică	=	norme de conduită împărtășite de o anumită comunitate, reguli fundamentate pe distincția dintre bine și rău.
Fraudă	=	încălcarea intenționată a legislației în scopul însușirii de foloase materiale sau nemateriale, fie în beneficiul propriu, fie în beneficiul organizației.

Hărțuire	= reprezintă comportamentul degradant, intimidant/umilitor, care urmărește sau conduce la afectarea gravă a capacității unei persoane de a-și desfășura în mod firesc activitatea profesională sau de a-și exercita drepturile. Hărțuirea constă, de regulă, într-un comportament repetat sau poate consta și din acte singulare, atunci când acestea au o natură agresivă.
Informații	= orice documente, date, obiecte sau activități, indiferent de suport, formă, mod de exprimare sau de punere în circulație.
Informații clasificate	= Informațiile, datele, documentele de interes pentru securitatea națională, care, datorită nivelurilor de importanță și consecințele care s-ar produce ca urmare a dezvăluirii sau diseminării neautorizate, trebuie să fie protejate.
Infrațiune	= fapta care prezintă pericol social, săvârșită cu vinovăție și prevăzută de legea penală.
Integritate	= cinste, probitate, onestitate, sentiment al demnității, dreptății și conștiinciozității, care servește drept călăuză în conduita omului.
Interes personal	= avantaj material sau de altă natură, urmărit/obținut pentru sine sau pentru alții, prin folosirea reputației, influenței, facilității relațiilor și informațiilor.
Loialitate	= credință, devotament, statornicie, fidelitate.
Prelucrarea datelor	= operațiuni care se efectuează asupra datelor cu caracter personal.
Principiu etic	= se referă la noțiunile de bază privind existența unei vieți morale, acceptate în cadrul colectivității.
Transparență	= principiu, mod de lucru al unor conducători/organe de conducere de a face cunoscută public, în permanență, întreaga lor activitate; furnizarea în mod deschis, explicit și oportun a tuturor informațiilor pertinente, destinate publicității, privind strategiile, procedurile și deciziile de politică în vederea informării publicului.
Toleranță	= respectul libertății altuia, al modului său de gândire și de comportare, precum și al opiniilor sale, de orice natură.

## **CAPITOLUL III. RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI**

### **1. Eliminarea oricărei forme de muncă forțată**

Societatea, prin Consiliul de Administrație, asigură dreptul fiecărui angajat la libera alegere a locului de muncă și a profesiei pe care urmează să o presteze.

Principiul libertății muncii apare ca un principiu complex care garantează nu numai libertatea de a încheia un contract individual de muncă și de a negocia cu privire la conținutul acestuia, dar și dreptul angajatului de a pune capăt raportului juridic de muncă.

Corelativ, fiecare administrator are dreptul de a își executa mandatul conform contractului asumat și de a înceta relația cu Societatea în condițiile stabilite la momentul numirii.

### **2. Egalitate de tratament**

Este interzisă orice discriminare, directă sau indirectă, față de un administrator sau angajat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, vârstă, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, dizabilitate, situație sau responsabilitate familială, salarială, apartenență ori activitate sindicală.

Orice administrator beneficiază, fără nici o discriminare, de condiții necesare exercitării actului de administrare, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale.

### **3. Promovarea securității și sănătății în muncă**

Consiliul de Administrație aprobă și mandatează conducerea executivă a societății să implementeze politici și metode de prevenire activă a riscurilor care ar putea să afecteze sănătatea și securitatea angajaților, controlând în mod regulat aplicarea și măsurarea eficientă a acestora.

### **4. Protecția mediului înconjurător**

Activitatea societății este orientată către protejarea mediului înconjurător, îmbunătățirea protecției acestuia și asigurarea compatibilității între inițiativa economică și exigențele de tip ambiental.

Consiliul de Administrație va dedica resurse pentru sensibilizarea și responsabilizarea angajaților dar și pentru acțiuni menite să protejeze resursele naturale și să reducă deșeurile și produsele poluante.

## CAPITOLUL IV. DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL

Consiliul de Administrație acționează pentru dezvoltarea unei relații de încredere la toate nivelurile, încurajând personalul să se exprime în mod liber și argumentat.

Calitatea schimburilor de informații și a comunicării între oricare dintre administratori, acționari, angajați și membrii conducerii executive a Societății este un element central al dialogului social.

Consiliul de Administrație se angajează să asigure în timp util informarea reprezentanților salariaților în problematici sociale și să-și respecte obligațiile legale ce îi revin în acest domeniu.

### 1. Dreptul de asociere și libertatea sindicală

Consiliul de Administrație recunoaște fenomenul sindical și dreptul angajaților de a se constitui în organizații sindicale conform alegerii lor și se angajează să protejeze membrii și responsabili sindicali, să nu aplice nicio discriminare în ceea ce privește persoanele care au aderat la organizațiile sindicale.

Societatea prin Consiliul de Administrație recunoaște dreptul celor angrenați în mișcarea sindicală de a participa la mitinguri, proteste și alte acțiuni sindicale conform legislației în vigoare.

## CAPITOLUL V. NORME OBLIGATORII

**1. Dreptatea și echitatea** - garantează că toți angajații vor fi tratați în acest spirit, respectând competențele oricărei funcții și a oricărui rol din ierarhia Societății, fără a permite discriminarea, exploatarea, abuzul de putere.

**2. Nediscriminarea și egalitatea de șanse** - Societatea asigură cadrul necesar pentru egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea personală a fiecărui angajat.

Se interzic practicile care dezavantajează persoanele în funcție de rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, stare materială, mediu de proveniență în legătură cu relațiile sociale și profesionale.

### 3. Eliminarea conflictului de interese

Conflictul de interese intervine atunci când persoana care exercită o funcție de autoritate ar putea fi influențată în adoptarea unei decizii sau în îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor ce îi revin de un interes material personal, direct sau indirect.

Administratorilor le este interzis a desfășura activități pentru atingerea unui obiectiv sau interes diferit de cel al Societății, pentru a obține avantaje cu caracter personal.

Persoana care are un interes material personal, nu va participa direct sau prin reprezentanți la dezbaterile asupra problemei în care are un conflict de interese și se va abține de la a participa sau de a influența decizia privind această situație.

Orice persoană care are ori crede că ar putea avea un conflict de interese va informa plenul Consiliului de Administrație și acționarii în legătură cu natura și întinderea interesului sau relației sale materiale.

Membrii Consiliului de Administrație trebuie să respecte politica privind conflictul de interese pentru eliminarea practicilor precum favoritismul și nepotismul, aplicarea unor standarde în apreciere și evaluare, ori acte de persecuție sau răzbunare, pe care Societatea, de altfel, le repudiază.

#### **4. Prevenirea și combaterea corupției**

Corupția generează tratament inechitabil, nedreptăți și favoritisme, subminează aplicarea principiului meritului și creează suspiciune și neîncredere.

Prin corupție nesancționată se poate ajunge la o cultură instituțională coruptă.

Politica Societății nu permite angajaților și implicit administratorilor să solicite sau să accepte avantaje, bunuri sau servicii de la clienți, furnizori sau oricare alte persoane cu care intră în contact ca urmare a îndeplinirii sarcinilor de serviciu/obligațiilor care decurg din contractele de mandat.

Solicitarea sau acceptarea unor avantaje de către un administrator ca urmare a funcției deținute sau atribuțiilor sale la locul de muncă, reprezintă în sine o infracțiune.

Vor fi sancționate sever din punct de vedere instituțional și vor fi sesizate organele de urmărire penală în cazul în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, actele de corupție ca: mită, tentativă de mituire, practicarea intervențiilor ierarhice sau colegiale etc.

Este interzis favoritismul, indiferent de criterii (prietenie, rudenie, afaceri, afiliere de orice tip etc.)

Favoritismul nu se confundă cu preferința pe bază de competențe demonstrate.

Acceptarea cadourilor simbolice, fără semnificație materială, este legitimă doar atunci când este evident că nu este de natură să influențeze direct sau indirect derularea unei activități, procesul de evaluare, de angajare sau de promovare.

#### **5. Legalitatea**

Activitatea Societății se desfășoară respectând prevederile legale în vigoare, normele de etică profesională și regulamentul intern aplicabile Consiliului de Administrație.

Încălcarea legii nu este permisă și de aceea nu se vor promova activități despre care se cunoaște că sunt contrare prevederilor legale în vigoare.

Nimeni, de niciun nivel, nu are autoritatea de a solicita încălcarea sau eludarea legii.

## **6. Confidențialitatea informațiilor**

Consiliul de Administrație acționează pentru păstrarea confidențialității informațiilor aflate în posesia sa, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Protecția datelor este gestionată prin proceduri interne specifice ale Societății, care asigură accesul exclusiv al celor avizați și numai în scopuri profesionale.

Administratorilor le este interzisă utilizarea informațiilor cu caracter confidențial în scopuri ce nu au legătură cu exercitarea propriei activități profesionale, precum și divulgarea informațiilor care nu sunt destinate publicității. Furnizarea acestor informații are loc numai în condiții expres și limitativ prevăzute de lege.

Nerespectarea acestei reguli poate constitui obiectul unor acțiuni administrative, civile sau penale.

Administratorii au obligația de a gestiona datele și informațiile clasificate deținute, cu respectarea strictă a normelor stabilite în acest sens prin legi și alte acte normative.

Administratorii al căror contract de mandat încetează, sunt obligați să păstreze secretul tuturor informațiilor confidențiale și clasificate deținute în perioada cât au fost în relații cu Societatea.

Această restricție are aplicabilitate nelimitată în timp, dacă nu se obține un aviz de declasificare sau divulgare a respectivelor informații.

## **7. Confidențialitatea datelor personale**

Societatea și membrii Consiliului de Administrație se angajează să folosească informațiile cu caracter personal în conformitate cu prevederile Regulamentului General privind Protecția Datelor Personale (Regulamentul UE 679/2016).

Accesul la aceste informații este permis numai persoanelor autorizate.

## **8. Profesionalismul și valorizarea resurselor umane**

Profesionalismul reprezintă scopul moral principal al oricărui administrator și de aceea aceștia acționează în vederea asigurării unui grad adecvat de profesionalism în îndeplinirea obligațiilor contractuale, orientându-se către valorizarea competențelor propriilor resurse, formare profesională, de perfecționare și de dezvoltare.

Profesionalismul Consiliului de Administrație asigură creșterea prestigiului Societății.

Desfășurarea unor activități de calitate, utilitatea și excelența profesională sunt încurajate și apreciate, în timp ce impostura, amatorismul, superficialitatea, lăudăroșenia, dezinteresul și plafonarea sunt respinse.

## **9. Responsabilitatea personală și profesională**

Este angajarea conștientă și voită într-o acțiune și presupune implicarea persoanei respective în soluționarea, în cele mai bune condiții, a îndatoririlor care îi revin și pe care și le asumă. Fiecare persoană răspunde pentru faptele sale.

Principiul responsabilității personale și profesionale impune evitarea comportamentului unui administrator de natură a provoca rău unei alte persoane și totodată, adoptarea unui comportament respectuos în scopul menținerii unui climat adecvat.

Atunci când există o divergență de opinii, o disensiune între doi sau mai mulți administratori, pentru a nu degenera situația într-un conflict, este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia.

Principala premisă de la care se pornește este aceea că fundamental administratorii au aceleași obiective și că trebuie găsite împreună căile, resursele sau formele prin care se pot atinge.

Administratorii trebuie să fie model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică să fie cunoscute și respectate.

În cadrul Societății, canalele de comunicare sunt deschise, atât dinspre management către angajați, cât și dinspre angajați către management, comunicarea fiind bazată pe încredere și respect reciproc între angajații de la toate nivelurile ierarhice.

Nu sunt permise: dezinformarea, calomnia, denigrarea publică a activității Societății, administratorilor și a angajaților săi.

## **10. Transparența**

Consiliul de Administrație își propune respectarea principiului transparenței acelor categorii de informații care interesează terții.

Informațiile furnizate vor fi complete, clare și exacte, astfel încât să permită celor cărora le sunt adresate, luarea unor decizii în deplină cunoștință de cauză.

Se interzice ascunderea, falsificarea sau denaturarea informațiilor la care persoanele interesate au dreptul.

## **11. Loialitatea/fidelitatea față de Societate**

Este o obligație de onoare pentru toți administratorii Societății, care trebuie să apere în mod loial prestigiul acesteia, evitând orice acțiune care ar putea produce prejudicii imaginii sau intereselor acesteia.

## **12. Respectul și toleranța**

Consiliul de Administrație trebuie să funcționeze ca o echipă în cadrul căreia este respectată demnitatea fiecărui membru, într-un climat liber de orice manifestare și formă de exploatare, hărțuire, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare.

Respectul și toleranța trebuie să se manifeste atât pe orizontală-între persoane cu același statut-cât și pe verticală. Lipsa respectului și toleranței în relațiile ierarhice pe verticală poate conduce la abuz de putere, hărțuire, insultă și inechități.

Consiliul de Administrație se angajează să asigure exercitarea autorității într-o manieră corespunzătoare, corectă, fără nici un fel de abuz și garantează, în special, că autoritatea nu se va manifesta prin exercitarea puterii în detrimentul demnității unui angajat sau altă persoană, ci că deciziile luate vor asigura protejarea valorii la care se referă.

Respectul față de ceilalți presupune ca disputele să se rezolve prin argumente raționale și nu prin utilizarea unor tipuri de limbaj (cuvinte, etichetări, stil și ton) sau acțiuni care reprezintă atacuri la persoană.

Manifestările misogine, rasiste, șovine, xenofobe și hărțuirea sunt repudiate cu fermitate de Consiliul de Administrație și sancționate de acesta.

## **13. Conduita profesională**

Conduita profesională, în accepțiunea prezentului Cod, desemnează comportamentele, atitudinile, ținuta și condițiile de muncă ce definesc membrii Consiliului de Administrație, fiind reflectarea pozitivă a viziunii, misiunii și valorilor promovate de Societate.

Un administrator respectă conduita profesională în cadrul Societății în situația în care:

- Prestează serviciile într-o manieră profesionistă, independentă și imparțială, în mod cinstit și în deplină concordanță cu metodele, practicile și politicile aprobate la nivelul Societății.
- Constatările și deciziile sale sunt corect documentate și nu sunt modificate în mod necorespunzător.
- Nu primește avantaje sau foloase necuvenite pentru a influența deciziile sau acțiunile Societății.
- Protejează interesele și imaginea Societății.
- Respectă dispozițiile legale în vigoare.
- Își respectă colegii din cadrul Consiliului de Administrație (deschidere, transparență și corectitudine în relațiile cu colegii, subordonații și acționarii).
- Protejează informațiile neclasificate care nu sunt disponibile publicului și pentru care există un interes pentru a le păstra confidențialitatea, cum ar fi:

- Informații privind afacerile Societății, inclusiv detalii despre clienți, date comerciale sau financiare, procedee și metode;
- Informații încredințate de terți sub obligația de confidențialitate;
- Informații privind datele personale ale angajaților;

## **CAPITOLUL VI. RELAȚIILE CU PARTENERII DE AFACERI**

1. Societatea își derulează relațiile contractuale utilizând practici de afaceri oneste și legale și acționează în următoarele direcții:

- desfășurarea activității la cele mai înalte standarde de profesionalism și moralitate, în vederea satisfacerii intereselor și exigențelor partenerilor de afaceri;
- eforturi constante pentru câștigarea reputației de partener de afacere de încredere, integru și competent;
- cultivarea respectului față de toți partenerii de afaceri, neutilizarea metodelor neloiale și incorecte în raporturile cu aceștia, indiferent de dimensiunile afacerii, de profilul activității, de natura proprietății;
- promovarea concurenței loiale în raporturile de afaceri;
- abținerea de la promovarea în contracte a unor clauze abuzive;
- căutarea unor soluții amiabile, prin negocieri și mediere, în cazul diferendelor apărute pe parcursul realizării raporturilor de afaceri;
- respectarea deciziilor definitive și irevocabile date de instanțele judecătorești în litigiile contractuale.

Este interzisă obținerea de avantaje prin intermediul manipulării, tăinuirii, utilizând informații confidențiale sau orice altă practică incorectă de afaceri.

### **2. Relațiile cu clienții**

Societatea este un furnizor care își concentrează eforturile pentru satisfacerea cerințelor clienților, a tuturor cerințelor referitoare la produse, precum și a celor de reglementare, conform politicii în domeniul calității.

Relațiile cu clienții se bazează pe practici legale, eficiente și corecte, în vederea constituirii unor relații de durată.

Se va acorda tratament egal tuturor clienților, interzicându-se tratarea acestora în mod preferențial, pe criterii de prietenie, simpatie, etc.

Membrii Consiliului de Administrație vor promova normele etice în relațiile cu clienții invocând, ori de câte ori este nevoie, prevederile Codului de etică, standardele profesionale ale Societății și nu vor încerca să obțină avantaje prin utilizarea informațiilor confidențiale de care au cunoștință.

### **3. Relațiile cu furnizorii**

Selectarea furnizorilor trebuie să se bazeze pe calitate, necesitate, performanță și cost, cu respectarea strictă a legislației care reglementează domeniul achizițiilor publice.

Relațiile de afaceri cu furnizorii trebuie să se deruleze în condiții de respect reciproc, corectitudine și încredere.

Pe perioada negocierilor, precum și în cea de derulare a contractelor cu furnizorii, se vor promova interesele Societății, conform legii, iar dacă administratorii sunt antrenați în această activitate vor acționa pentru sesizarea celor mai bune oportunități, făcând abstracție de orice favoare bazată pe relații de prietenie sau criterii de discriminare, interzise prin aceste principii etice.

### **4. Relațiile cu comunitatea, cu instituțiile publice**

Consiliul de Administrație este interesat de sprijinirea activităților locale de interes general, în limita posibilităților.

Sponsorizările și donațiile se aprobă de către Consiliul de Administrație, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli.

Membrii Consiliului de Administrație pot face parte din formațiuni politice care nu sunt ilegale, în condițiile în care activitățile politice în care sunt antrenați nu le afectează performanța profesională și nu fac propagandă în cadrul companiei.

Toate relațiile dintre Societate și instituțiile publice sunt bazate pe principii de corectitudine, transparență, colaborare și neamestec, cu respectarea rolului fiecăreia dintre părți.

## **CAPITOLUL VII. APLICAREA NORMELOR PREVĂZUTE ÎN CODUL DE ETICĂ**

1. Fiecare administrator al Societății are obligația să cunoască și să respecte Codul de etică.

Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de conduită cuprinse în acest Cod, vor fi prezentate Președintelui Consiliului de Administrație în scris, care le va include pe ordinea de zi a proximei ședințe a Consiliului de Administrație.

Persoana care semnalează problemele de etică trebuie să se identifice, iar identitatea sa nu va fi dezvăluită decât în cadrul Consiliului de Administrație și eventual AGA.

Omisiunea de a informa, atunci când administratorul are cunoștință despre existența unor asemenea situații, reprezintă o încălcare a normelor de conduită.

Cazurile semnalate vor fi analizate de către plenul Consiliului de Administrație, care va determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații.

Folosirea abuzivă, nejustificată a acestui mod de semnalare a abaterilor de la Codul de etică reprezintă o încălcare a normelor de conduită.

## **2. Sancțiuni**

Plenul Consiliului de Administrație și ulterior Adunarea Generală a Acționarilor va stabili consecințele abaterilor de la normele de conduită etică, corelat cu prevederile contractelor de mandat.

Se consideră abatere de la Codul de etică, în afara încălcării cu vinovăție a obligațiilor contractuale și a normelor de comportare, următoarele:

- fraudă, sub orice formă;
- corupția sau favorizarea acesteia;
- distrugerea, alterarea sau falsificarea documentelor și a bazelor de date, precum și utilizarea lor în scopuri ilicite;
- furnizarea de date false;
- dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- dezvăluirea informațiilor la care are acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile Societății;
- orice formă de agresare fizică sau morală;
- favoritismul, sub orice formă;
- obținerea sau pretinderea unor avantaje necuvenite;
- intrarea neautorizată în spațiile în care accesul este reglementat prin măsuri speciale;
- practicarea unor atitudini, comportamente și limbaj indecente sau insultătoare;
- utilizarea neautorizată a patrimoniului și provocarea de prejudicii cu vinovăție;
- denigrarea publică a companiei, acționarilor și personalului Societății;
- abuzul de statut socio-profesional sau poziția ierarhică;
- hărțuirea sexuală;
- deținerea/consumul în spațiul companiei, a produselor periculoase: alcool, substanțe narcotice, droguri, arme sau substanțe explozive.

### **Dispoziții finale**

Prezentul Cod de etică intră în vigoare după aprobarea sa în Consiliul de Administrație.

Administratorii vor lua la cunoștință de prevederile Codului și se angajează, sub semnătură proprie, să îl respecte.