

S.C. PARC IND VALCEA S.A.

**Aprobat în ședința din data de 24.05.2024
a Consiliului de Administrație
prin Decizia nr. 1 / CA / 24.05.2024**

CODUL ETIC

al Consiliului de Administrație

Data intrării în vigoare: 25.05.2024

CUPRINS

- I. Introducere- Scopul Codului de Etica si Conduita**
- II. Aplicarea Codului de Etica si Conduita**
- III. Obiective**
- IV. Principii Generale**
- V. Conduita angajatilor**
- VI. Responsabilitatea conducerii societatii**
- VII. Practici privind angajarea si angajatii**
- VIII. Confidentialitatea informatiilor**
- IX. Spălarea de Bani**
- X. Combaterea Corupției**
- XI. Finanțarea Partidelor Politice**
- XII. Protejarea Activelor Organizației**
- XIII. Cadourile si cheltuielile de Protocol**
- XIV. Conflictul de interese**
- XV. Respectarea normelor Codului de Etica si Conduita**
- XVI. Dispozitii finale**

I. Introducere- Scopul Codului de Etica si Conduita

Prezentul Cod de Etica si Conduita defineste idealurile, valorile, principiile si normele morale pe care angajatii si colaboratorii S.C. PARC IND VALCEA SA consimtint sa le respecte si sa le aplice in activitatea desfasurata.

Implementarea Codului de Etica si Conduita in cadrul societatii. este utila pentru promovarea unei conduite profesionale, si evitarea aparitiei unor situatii care i-ar putea afecta reputatia.

Codului de Etica si Conduita prezinta valorile fundamentale care trebuie insusite si respectate pentru prevenirea si rezolvarea conflictelor etice, descurajarea practicilor imorale si sanctionarea abaterilor de la obiectivele societati.

Principiile detaliate in cadrul acestui Cod etic nu sunt exhaustive, insa, asociate cu simtul raspunderii fata de societate si partenerii acesteia, acestea stabilesc reguli esentiale de comportament si de etica aplicabila intregului personal.

Acest Cod nu contine raspunsuri la toate problemele, dilemele etice care pot aparea vor fi rezolvate prin aplicarea principiilor prevazute de prezentul Cod, dar si prin judecarea corecta si obiectiva a situatiilor de fapt.

Existenta unui Cod de Etica si Conduita protejeaza societatea si angajatii sai de eventuale comportamente necinstite sau oportuniste, aceasta intrucat persoanele care nu adera la valorile societatii si incalca prevederile prezentului cod risca sa fie sanctionate.

II. Aplicarea Codului de Etica si Conduita

Codul de Etica si Conduita se aplica tuturor angajatilor, indiferent de functia ocupata de catre acestia. Fiecare angajat trebuie sa cunoasca si sa actioneze in conformitate cu prevederile acestuia. Managerii trebuie sa fie model de comportament etic si profesional care sa inspire angajatii si sa-i determine pe acestia la respectarea valorilor si principiilor acestui Cod.

In cadrul institutiei, conducatorii de compartimente, prin deciziile luate si exemplul personal sprijina si promoveaza valorile etice si integritatea profesionala si personala a salariaților. Deciziile si exemplul personal trebuie sa reflecte:

- transparenta si probitatea in activitate;
- competenta profesionala;
- initiativa prin exemplu;
- conformitatea cu legile, regulamentele, regulile si politicile institutiei;
- confidentialitatea informatiilor;
- tratament echitabil si respectarea indivizilor;
- relatii loiale cu colaboratorii;
- caracterul complet si exact al operatiilor si documentatiilor;
- modul profesional de abordare a informatiilor financiare.

III. Obiective

Obiectivele prezentului cod etic urmaresc sa asigure eliminarea birocratiei si a faptelor de coruptie, prin:

- a) reglementarea normelor de conduita profesionala necesare realizarii unor raporturi sociale si profesionale corespunzatoare crearii si mentinerii la nivel inalt a prestigiului societatii;
- b) crearea unui climat de incredere si respect reciproc intre personal si societate, precum si intre societate si mediul extern.

IV. Principii generale

Principiile care guverneaza conduita profesionala a angajatilor sunt urmatoarele:

Profesionalismul

- principiu conform caruia angajatii au obligatia de a indeplini atributiile de serviciu cu

responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

Imparțialitatea și independența

- principiu conform căruia angajații sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

Integritatea morală

În mediul de afaceri, o societate este considerată integrită dacă informează corect opinia publică și părțile interesate cu privire la ce are de gând să facă (transparență), dacă face ceea ce a spus că va face (consecvență, predictibilitate și verticalitate) și își asumă responsabilitatea deciziilor și acțiunilor sale (este responsabilă atât legal cât și social).

- principiu conform căruia angajaților le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material sau să abuzeze în vreun fel de funcția pe care o deține;

Libertatea gândirii și a exprimării

- principiu conform căruia angajații poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

Cinstea și corectitudinea

- principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu.

V. Conduita angajaților

Toate activitățile din cadrul societății trebuie să fie prestate într-un mod profesional și în conformitate cu prezentul Cod, procedurile interne și prevederile legale în vigoare.

Angajații trebuie să se comporte într-un mod civilizat, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații cât și cu colaboratorii societății, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil.

Angajații societății trebuie să respecte și să aplice principiile prezentului Cod de Etică și Conduită Profesională.

Managementul societății trebuie să respecte valorile și politicile companiei și să coordoneze activitatea societății în conformitate cu acestea.

Managementul societății are obligația să elaboreze și să adopte politici pentru fiecare din elementele următoare: fraudă și corupție, spălarea de bani, avertizare de integritate, precum și să evalueze gradul de implementare a acestora, altfel riscând să fie răspunzător pentru lipsa de conformitate, în solidaritate cu angajații de execuție direct răspunzător.

Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hartuirea fizică sau verbală.

Reguli de comportament și conduită în relația coleg – coleg.

a) Între colegi trebuie să existe cooperare și susținere reciprocă motivată de faptul că toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune, iar comunicarea prin transferul de informații între colegi este esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.

b) Colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie, eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă.

c) Între colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct, netendentios.

d) Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea profesională, pe colegialitate și pe performanță;

e) Înțelegere, respect și sprijin pentru persoanele cu nevoi speciale;

f) În relația dintre colegi trebuie permanent promovată spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor admitând critica în mod constructiv și responsabil dacă este cazul, să împărtășească din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional;

g). Obligația de asistență între angajați, materializată în suplinirea colegială, acordarea de sprijin în activitatea desfășurată, cooperarea cu bună credință în cadrul proiectelor ce implică participarea mai multor persoane.

Constituie încălcări ale principiului colegialității:

- a) discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui angajat, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul instituției;
- b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către angajații de conducere din instituție;
- c) discreditarea în mod injust a activității sau a modului de lucru al unui coleg;
- d) formularea în fața unei persoane din interiorul sau exteriorul instituției a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei fizice sau morale ori a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;
- e) formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Atunci când există o divergență de opinii, o disensiune între doi sau mai mulți angajați ai societății, pentru a nu degenera situația într-un conflict, este indicat ca persoanele respective să dea dovada 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 pornim este aceea că fundamental avem aceleași obiective și că trebuie să găsim împreună calea, resursele sau formele prin care le putem atinge.

În cazul în care persoanele implicate nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare, sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se vor adresa Comisiei de Etică.

Este bine ca orice problemă care apare în relațiile de serviciu între angajați să fie analizată și rezolvată cu calm și seriozitate, în scopul prevenirii situațiilor tensionate la locul de muncă.

În soluționarea problemelor trebuie să avem o atitudine deschisă, matură, să fim capabili să ne evaluăm pe noi înșine și să ne asumăm propriile erori.

Angajații vor evita prin propriul comportament, atât în timpul serviciului cât și în afara orelor de program să aducă prejudicii imaginii societății.

Un comportament în afara orelor de program care poate afecta performanțele fizice și psihice în timpul serviciului ale angajaților este de nedorit.

Loialitatea

Angajații societății are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul companiei în care își desfășoară

activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

Angajaților le este interzis:

- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătura cu activitatea companiei, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care compania are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- c) să dezvaluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d) să dezvaluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvaluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile societății ori ale unor angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

Transparență

Societatea și angajații său se află într-un dialog deschis și constructiv, cu toate părțile interesate, dialog bazat pe respect și profesionalism.

VI. Responsabilitatea conducerii societății

Conducerea societății trebuie să respecte valorile și politicile, să coordoneze activitatea acesteia în vederea atingerii obiectivelor asumate.

Managerii trebuie să promoveze un climat organizational în care valorile, politicile și standardele de etică ale companiei să fie cunoscute și respectate.

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

Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajatului cu funcție de conducere are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în instituția în care își desfășoară activitatea, pentru angajații din subordine.

(2) Angajatului cu funcție de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru angajații din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Se interzice angajatului cu funcție de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în vreo funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii.

(4) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, angajaților le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(5) Angajaților le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției deținute, pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

VII. Practici privind angajarea și angajații

Societatea respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricărui formă de discriminare.

Societatea oferă un tratament corect, tuturor angajaților săi și asigură acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale.

Deciziile cu privire la angajare, promovare se iau exclusiv în avantajul societății, pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare.

Societatea respectă confidențialitatea datelor personale ale angajaților și ale salariilor acestora. Este interzisă dezvaluirea datelor personale ale angajaților către persoane fizice, juridice sau instituții care nu au autoritatea necesară sau consimțământul acestora.

Angajații societății nu pot fi obligați să încalce legea, valorile, politicile firmei sau prezentul Cod de Etică și Conduită.

VIII. Confidentialitatea informatiilor

Societatea actioneaza pentru pastrarea confidentialitatii informatiilor aflate in posesia sa, in conformitate cu dispozitiile legale in vigoare.

Angajații al caror contract de munca inceteaza, sunt obligati sa pastreze secretul tuturor informatiilor detinute despre rezidenti si societate in perioada cat au fost angajati ai societati.

Angajatii nu vor lasa nesupravegheate, pe birou documente sau alte date si informatii confidentiale.

Este interzisă dezvăluirea datelor personale referitoare la personal, fără consimțământul acestuia, excepție făcând cazurile în care există cerințe legale în acest sens.

Este interzisă dezvăluirea informațiilor obținute pe parcursul derulării activității profesionale care ar putea fi utilizate pentru a afecta concurența corectă pe parcursul derulării procedurilor de achiziții.

Angajatii trebuie să respecte confidențialitatea informațiilor dobândite în timpul activităților profesionale și să nu le divulge în interes personal, direct sau indirect unei terțe părți.

IX. Spălarea de Bani

Societatea nu va lua parte la activități de spălare de bani și se angajează să elaboreze și să implementeze politici și mecanisme de combatere a acesteia, în conformitate cu directivele și standardele europene și internaționale, precum și cu legislația națională și internațională în vigoare.

X. Combaterea Corupției

Angajatii societati nu trebuie să folosească atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele care privesc îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

Managementul societati trebuie să elaboreze o politică de toleranță zero față de corupție și fraudă, politică pe care are obligația să o revizuiască periodic.

XI. Finanțarea Partidelor Politice

Societatea se angajează să nu finanțeze direct sau indirect partide sau formațiuni politice pe teritoriul României ca o obligație colectivă opozabilă tuturor forțelor politice.

Totodată, societatea nu va susține public un candidat sau un partid politic pe perioada campaniei electorale sau în alegeri.

Angajaților societati nu le este interzis să simpatizeze sau să facă parte din formațiuni politice legal constituite, în condițiile în care preocupările lor politice nu afectează performanța profesională și nu se face propagandă la locul de muncă.

XII. Protejarea Activelor Organizației

Angajatii societati au obligația să protejeze activele și resursele societății și să prevină deteriorarea, vandalizarea sau utilizarea incorectă și/sau neautorizată a acestora.

La încetarea contractului individual de muncă, angajatii au obligația de a returna ceea ce aparține de drept organizației.

XIII. Cadourile și cheltuielile de Protocol

Personalul societati nu solicită și nu acceptă cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alte avantaje, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor, ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică și care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcției deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Cheltuielile cu participarea la conferințe și seminarii în cadrul cărora angajatii reprezintă societati vor fi suportate de către societate, în conformitate cu procedurile interne ale acesteia.

XIV. Conflictul de interes

Conflictul de interes intervine atunci cand persoana care exercita o functie de autoritate, ar putea fi influentata in adoptarea unei decizii sau in indeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor ce ii revin, de un interes material, personal, direct sau indirect.

Orice persoana care are, ori presupune ca ar putea avea un conflict de interes, va informa conducerea societati in legatura cu natura si intinderea interesului sau relatiei sale materiale.

Persoana care are un interes material, personal nu va participa direct sau prin reprezentanti la dezbaterile asupra problemei in care are un conflict de interes și se va abține de la a participa sau de a influenta decizia privind aceasta situatie.

Angajatii societati trebuie sa respecte politica privind conflictul de interes pentru eliminarea practicilor precum favoritismul si nepotismul, aplicarea unor standarde duble in apreciere si evaluare, ori acte de persecutie sau razbunare.

XV. Respectarea normelor Codului de Etica si Conduita

Orice problema legata de impunerea si respectarea normelor de conduita, inclusiv initiativele privind completarea si/sau modificarea normelor de conduita cuprinse in acest Cod, vor fi prezentate in scris Comisiei de Etica, care le va analiza și daca situatia o impune, le va transmite compartimentelor de specialitate.

Societatea, nu tolereaza actele ilegale sau imorale.

Incalcarea normelor de conduita va fi sanctionata disciplinar cu respectarea prevederilor Codului Muncii.

In cazul in care nu este semnalata o problema cu implicatii etice aceasta poate genera inrautatirea climatului de lucru, afectarea pozitiei societatii, pierderea increderii in societate din partea rezidentilor, a actionarilor si a autoritatilor.

XVI. Dispozitii finale

Prezentul Codul de Etica si Conduita intra in vigoare dupa consultarea angajatilor si aprobare.

Administrator membru CA – Prisăcaru Adina Marieta

Administrator membru CA – Botoran George

Administrator membru CA – Trușcă Iulian Constantin

