



S. TOHAN S.A.

Fondată/Since 1938



Aleea Uzinei, Nr. 1, 505800, ZĂRNEȘTI, Jud. BRAȘOV – ROMÂNIA
Capital social: 36.008.460 lei, vărsat integral, C.U.I.: RO 13652413; Nr. în reg. Reg. Comerțului J8/49/2001
Cont: RO62CECEB60730RON3738262, CEC Bank, Sucursala Piața Alba Iulia București
Cont: RO09RNCB0061009159850001, B.C.R. Sucursala Zărnești
Tel: 0268 / 220377, 220961; Fax: 0268 / 223043, 222521, 223036, E-mail: office@tohan.ro, Web: www.tohan.ro

NECLASIFICAT

Ex. nr. ____

APROBAT
DIRECTOR GENERAL

Ing.
Voina DAN

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE
al
S. TOHAN S.A.

ELABORAT

Ec. Iuliana Lavinia DIHOIU

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE AL S."TOHAN" S.A.

INTRODUCERE

Codul etic și de integritate reglementează normele de conduită profesională și de integritate din cadrul S. TOHAN S.A.

Codul etic și de integritate:

- Constituie un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice ce reglementează normele de conduită profesională și socială a angajaților și colaboratorilor S TOHAN S.A.;
- Reglementează, prin norme, conduita necesară realizării unor raporturi profesionale și sociale conforme creării și menținerii prestigiului S.TOHAN S.A.;
- Oferă indicații cu privire la modul în care se desfășoară activitățile și se interacționează cu angajații societății precum și cu partenerii colaboratori, furnizorii, autoritățile, etc;
- Documentează procesul de lucru – etape, modalități de semnalare, documente, înregistrări, autoritate și responsabilitate pentru conformarea la legislația aplicabilă privind semnalarea neregularităților de către angajați sau terțe persoane;
- Stabilește reguli și modalități de comunicare internă, în societate, adaptate procesului;
- Stabilește măsuri privind protecția persoanelor care au semnalat neregularități.

CAP. I – Dispoziții generale

1. Domeniul de aplicare

Prezentul Cod se aplică pentru toate structurile organizatorice și toți angajații, indiferent de funcția ocupată, de natura și durata contractului individual de muncă, pentru colaboratorii și vizitatorii societății, pentru foști angajați și alte persoane în relație cu S TOHAN S.A.

Fiecare angajat trebuie să cunoască și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui cod. Managerii trebuie să fie modelul de comportament etic care să inspire angajații la aderarea și respectarea valorilor și a Codului etic și de integritate.

Codul și aplicarea lui nu exclud și nu înlocuiesc drepturile și obligațiile legale. El corelează relațiile pur contractuale cu încrederea, atașamentul și responsabilitatea, protejând societatea și angajații onești de un comportament nedrept, necinstit sau oportunist și promovează o imagine pozitivă a societății.

Implementarea codului în cadrul societății este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația S. TOHAN S.A.

CAP. II – Obiective generale

Promovarea valorilor etice

Principiile care guvernează conduita profesională a angajaților din cadrul societății sunt:

- Profesionalismul – principiu conform căruia angajații au obligația de a îndeplini sarcinile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate.
- Integritate morală- principiu conform căruia angajaților le este interzis să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție.
- Libertatea gândirii și a exprimării – principiu conform căruia angajații se asigură că dețin mecanisme eficiente de management al eticii și conformității, că sunt transparentți, ferindu-se de capcanele riscurilor de neintegritate care sunt aplicabile în contextul în care activează societatea noastră.
- Calitatea și inovatia – principii conform căruia angajații respectă valorile și principiile societății: pentru a progresa substanțial, este nevoie de o analiză atentă a condițiilor pieței economice, de o planificare minuțioasă și de o execuție atentă, atât în scopul îmbunătățirii muncii și a productivității, cât și a perfecționării tehnice

Conducerea S TOHAN S.A. sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală prin:

- Valorificarea transparenței și probității în activitate;
- Valorificarea competenței profesionale;
- Inițiativă prin exemplu personal;
- Conformitatea cu legile, regulamentele, regulile și politicile specifice;
- Respectarea confidențialității informațiilor;
- Tratatamentul echitabil, respectarea salariaților;
- Colaborare deschisă și acordarea suportului permanent;
- Exercițarea responsabilității sociale
- Implementarea cadrului legal și procedural pentru asigurarea securității personalului, bunurilor și informațiilor din societate.

Conducerea S TOHAN SA acționează pentru prevenirea fraudei- acțiune sau omisiune intenționată privind:

- Utilizarea sau prezentarea de declarații ori documente false, incorecte sau incomplete;
- Prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție- necomunicarea unei informații prin încălcarea unei obligații specifice cu efect alocarea/dobândirea, respectiv utilizarea nepotrivită sau incorectă a fondurilor sau a sumelor de cofinanțare de la bugetul de stat
- Deturnarea acestor fonduri de la scopurile pentru care au fost acordate inițial.

Directorul General și angajații cu funcții de conducere/execuție au datoria abordării pozitive față de controlul financiar, a cărui funcționare o sprijină.

Relațiile cu informarea de interes public se asigură numai de angajații desemnați în acest sens de către Directorii de direcții cu aprobarea Directorului General.

S TOHAN S.A. trebuie să își asume un comportament prudent și să asigure ca toate informațiile sunt în mod real de interes public și nu vor compromite imaginea societății.

Cap.III Norme de conduită profesională a salariaților societății

Șanse egale, fără discriminare

S. TOHAN S.A. respectă legislația muncii privind angajarea și raporturile de muncă.

S. TOHAN S.A. va face întotdeauna dovada respectului pe care îl poartă tuturor părților implicate în activitatea desfășurată.

S. TOHAN S.A. respectă și promovează diversitatea socială, lingvistică, culturală și a stilului de viață. Prin urmare, nu va discrimina pe nimeni și va trata toți oamenii în mod egal.

În S. TOHAN S.A. nu se tolerează forme neprincipale ce afectează persoana:

- Forme de discrimina bazate pe aspecte privind naționalitatea, culoarea, religia, apartenența politică, starea materială, sănătatea, handicapul, vârsta, sexul, orientarea sexuală sau alte aspecte stabilite de reglementările aplicabile.
- Discriminare sexuală directă constând în diferența de tratament a unei persoane, în defavoarea acesteia, cauzată de apartenența sa la un anumit sex sau graviditate, naștere, maternitate, acordare concediu paternal.
- Orice formă de hărțuire la locul de muncă, inclusiv, dar fără a se liita la, hărțuire sexuală, hărțuire bazată pe sex, orientare sexuală, stare civilă, rasă, naționalitate sau origine socială, religie sau convingeri politice, cultură, vârstă, abilitate fizică sau orice alt tip de hărțuire inacceptabile într-o comunitate socială și de afaceri **nu este tolerată**.
- S. TOHAN S.A. se obligă ca, în acord cu legislația specifică, să întrețină un climat de muncă bazat pe egalitatea de tratament și de șanse, astfel încât nici un angajat /vizitator – cu activitate pe teritoriul societății/pentru societate- să nu simtă disconfort, intimidare sau presiune pe motive de discriminare.

Conduită – angajați/vizitatori în cadrul S TOHAN SA

Angajații și vizitatorii sunt obligați:

- Să aibă un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine și amabilitate – în relațiile cu personalul societății și cu persoanele fizice sau juridice.
- Să nu aducă atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din societate cu care intră în legătură în exercitarea atribuțiilor de serviciu printr-un comportament care încalcă normele de conduită socială.

Principalele forme de comportament ce încalcă normele de conduită socială, având caracter de hărțuire, intimidare sau discriminare, interzise angajaților și vizitatorilor S TOHAN SA sunt:

- **NON VERBALE** : afișe/postere/calendare cu imagini indecente; materiale tipărite cu conținut inadecvat/imagini inadecvate, scris pe fațade cu spray de diverse culori, îmbrăcăminte inadecvată, priviri răutăcioase, fluierături, gesturi indecente, izolare sau necooperare la locul de muncă, spionare, urmărire;

- **FIZICE** : atingere/bruscare intenționată; agresare

- **VERBALE** : întrebuițarea unor expresii jignitoare, glume care afectează demnitatea, avansuri sexuale, denigrări, presiuni făcute pentru a participa la activități religioase, politice, sociale, dezvăluirea unor aspecte ale vieții private, formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase;

S TOHAN SA nu dorește să dăuneze oamenilor sau mediului.

S TOHAN SA are responsabilitatea de a proteja orice persoană cu care intră în contact și mediul în care lucrează.

S TOHAN SA asigură condiții pentru sănătatea angajaților și pentru o poziție competitivă de lucru- fără consum de alcool.

Angajații sunt testați în mod aleatoriu, precum și de fiecare dată când există un comportament nefiresc sau când există suspiciuni cu privire la consumul de alcool- conform reglementărilor interne.

În situația în care există motive care conduc la idea că o persoană se află sub influența alcoolului se informează șeful ierarhic și specialistul în domeniul securității și sănătății în muncă.

Obiectivitate în evaluare

Angajații cu funcții de conducere trebuie să manifeste obiectivitate în evaluare astfel încât să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru subordonați.

Angajații cu funcții de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a realizării obiectivelor și competenței profesionale, 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.

Se interzice angajaților cu funcții de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcții sau clase de salarizare pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii.

Utilizarea resurselor societății, accesul la echipamentele IT, Internet și e-mail – protecția și folosirea corespunzătoare

Bunurile societății ex: documente, consumabile, echipamente, materiale, proprietatea intelectuală, software, hardware, facilități și alte proprietăți, reprezintă resurse care aparțin și trebuie folosite exclusiv în scopurile societății.

Protecția acestor proprietăți împotriva pierderii, avarierii sau furtului este responsabilitatea tuturor angajaților, care sunt obligați:

- să ocrotească proprietatea, să evite producerea oricărui prejudiciu;
- să folosească timpul de lucru și bunurile aparținând societății numai pentru activitățile specifice atribuțiilor de serviciu;
- să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor, folosirea utilă și eficientă a resurselor financiare și conform cu prevederile legale;
- nici o persoană nu va folosi proprietatea sau bunurile S TOHAN SA în scop personal sau pentru câștig personal;
- descărcarea de software de pe Internet sau introducerea unor suporturi de memorie cu astfel de aplicații expune sistemele societății la virusare/alte coduri malițioase care ar putea afecta confidențialitatea, integritatea și disponibilitatea sistemelor și rețelelor.
- Toate programele software de pe computerele societății trebuie să fie autorizate, achiziționate și licențiate corespunzător.
- Angajații care încalcă aceste prevederi vor suporta sancțiuni disciplinare.
- Furtul, utilizarea necorespunzătoare sau pierderea bunurilor are un impact negativ asupra tuturor, cât și asupra performanței operaționale și financiare a societății.

Achiziții, vânzări, concesiuni sau închirieri de bunuri

1. Orice angajat poate achiziționa și/sau închiria un bun aflat în proprietatea societății, supus vânzării/inchirierii în condițiile legii. Reprezintă excepții atunci când angajatul :

- a luat la cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
- a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării respective;

- poate influența operațiunile de vânzare, în condițiile în care a avut acces la informații la care alte persoane interesate de cumpărarea bunului nu au avut

2. Angajaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile S TOHAN SA, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

Prevederile alin 1 - 2 se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

Respectarea Constituției, a legilor și reglementărilor interne

S TOHAN SA impune angajaților să își îndeplinească responsabilitățile profesionale și cetățenești conform legilor, regulilor și reglementărilor în vigoare și să se abțină de la un comportament ilegal sau neadecvat.

Angajații au obligația de a presta o muncă de calitate în beneficiul societății prin participarea activă la luarea decizilor și aplicarea lor.

Relatii de afaceri și conduită în cadrul relațiilor cu reprezentanții externi

1) S Tohan SA trebuie să dezvolte relații de afaceri corecte și oneste cu clienții, furnizorii, competitorii și să obțină performanțe prin practici de afaceri morale și legale- fără manipulare, tănuire, abuz de informații privilegiate sau denaturate a faptelor.

2) S Tohan SA impune respectarea secretelor comerciale și a informațiilor proprietate intelectuală a altor părți.

3) Vânzarea produselor și serviciilor, precum și achiziția de produse și servicii de la furnizori se face numai pe baza calității, a prețului și a serviciilor și niciodată pe baza ofertei sau primirii de bani, cadouri, invitații sau favoruri.

4) Fondurile, bunurile și informațiile S TOHAN SA nu vor fi utilizate în scopuri ilegale. Nici un angajat nu va achiziționa privilegii sau beneficii speciale prin mită, contribuții politice ilegale sau alte părți ilicite și nu va oferi valori niciunui funcționar al unei autorități cu scopul de a influența decizia acestuia.

5) Nu se vor efectua înregistrări false sau formale în registrele societății sub nici un motiv și nici un angajat nu se va implica în nici un aranjament care ar avea ca rezultat un astfel de act interzis, chiar dacă acest lucru îi este solicitat de un superior.

6) Angajații S TOHAN SA nu trebuie să divulge informații privilegiate și confidențiale către concurență.

7) Angajații care reprezintă S TOHAN SA în cadrul altor organizații de profil din străinătate, organizații internaționale, conferințe, seminare și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine corespunzătoare regulilor de protocol. În mod implicit, acestora le revine obligația de a nu expune societatea unui risc inutil sau de a nu o vulnerabiliza în raport cu exteriorul.

8) În deplasările externe angajații trebuie să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.

Confidențialitatea informațiilor și a datelor cu caracter personal

1) S TOHAN SA se angajează să protejeze datele personale ale angajaților, furnizorilor, clienților și nu numai, și va lua măsurile necesare pentru a asigura înregistrarea corectă și securitatea datelor cu caracter personal.

2) S TOHAN SA va folosi cu discreție informațiile personale și se va asigura de obținerea consimțământului înainte de efectuarea unor astfel de dezvăluiri, în cazul în care acest lucru nu este permis prin lege; informațiile personale pot fi partajate cu terțe părți în scopul efectuării unui audit sau la solicitarea autorităților, în baza unui fundament legitim prevăzut de lege.

3) Toate informațiile generate în S TOHAN SA și care reprezintă un secret de afaceri sau sunt confidențiale, nu trebuie să fie divulgate în afara societății, fără autorizare

corespunzătoare și în conformitate cu legile în vigoare- nu pot fi utilizate sau divulgate de un angajat, direct sau indirect, unei terțe părți, nici în timpul și nici după încheierea activității sale în cadrul societății.

4) Informații cum ar fi rezultatele financiare, estimări ale câștigurilor sau pierderilor viitoare, știri despre achiziția sau cedarea de bunuri materiale sau entități de afaceri, probleme legate de lichiditățile financiare, câștigarea sau pierderea unui client sau a unui furnizor important, anunțuri importante despre produse noi, oferte noi privind capitalul sau datoriile etc. trebuie să fie considerate ca informații confidențiale.

5) Informațiile personale aflate în posesia S TOHAN SA trebuie să fie protejate în conformitate cu următoarele principii:

- Datele personale sunt colectate, procesate, stocate și transferate cu măsurile de precauție adecvate pentru a asigura confidențialitatea și pot fi accesate numai de persoanele care au motive legitime pentru a le cunoaște sau a avea acces la acestea;
- Angajaților și altor persoane li se va cere consințământul în vederea colectării, procesării, transferului și stocării datelor personale;
- Consințământul va fi liber;
- Angajații pot să revizuiască datele personale privind eventualele erori.

Raportarea și comunicarea informațiilor de interes public

a) Toate registrele de evidență financiar- contabile trebuie să fie complete, corecte și sigure și trebuie să fie întocmite în conformitate cu reglementările aplicabile și să reflecte întocmai politicile și procedurile contabile și de raportare ale societății. Orice fel de abatere de la standard poate fi interpretată ca o neregularitate financiară sau ca o fraudă.

În acest sens S TOHAN SA va implementa și va menține controale eficiente pentru a se asigura că raportarea financiară are o bază solidă și reală de lucru.

b) Angajații sunt responsabili, pe zona de activitate, pentru raportări, rapoarte și documente pe care societatea le depune la autorități și alte comunicate publice- care trebuie să conțină informații financiare sau de altă natură complete, corecte, exacte, actuale și logice.

Sunt interzise – în interiorul și în afara societății- raportarea de informații incorecte, inexacte, organizarea informațiilor într-o manieră menită să inducă în eroare și să dezinformeze, inclusiv înregistrările contabile false sau artificiale.

c) Accesul la informații, înregistrări sau facilități ale societății se permite cu dispoziția/aprobarea unui reprezentant abilitat din societate.

Relația cu autorități și instituții publice

Angajații au obligația să aprobe în mod loial prestigiul societății, precum și să se abțină de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

Angajaților le este interzis :

- Să exprime public în aprecieri în legătură cu activitatea societății, cu politicile și strategiile acesteia, cu excepția cazurilor când exercită o obligație de serviciu;
- Să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze societatea; această prevedere se aplică și după încetarea raportului de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani;
- Să dezvăluie informații care nu au caracter public sau documente care conțin asemenea informații fără acordul Directorului General.
- Să afișeze în societate însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

Legile anti-trust și legile referitoare la concurență

1) S TOHAN SA impune respectarea legilor antitrust și a legilor referitoare la concurență liberă.

Legile anti-trust sau anti-concurențiale sunt menite să protejeze concurența liberă și loială și să asigure că interesele companiei și a consumatorului sunt satisfăcute.

2) Se interzice angajaților,contractorilor,consultanților,agenților și a altor persoane care reprezintă societatea să încheie acorduri oficiale/neoficiale/scrise/verbale care încalcă politica societății, cum ar fi:

- Acorduri sau înțelegeri cu competitorii în privința prețurilor sau în privința "împărțirii" clienților, produselor, serviciilor sau teritoriilor;
- Participarea la licitații cu oferte trucate" ex: acorduri sau înțelegeri cu competitorii pentru impunerea comportamentului în licitare sau pentru a nu licita, în scopul dezavantajării altor competitori.

Conflicte de interese

1) Angajaților le este interzis să obțină avantaje personale din situații față de care S TOHAN SA are un interes de afaceri direct sau indirect.

2) Angajații S TOHAN SA trebuie să acționeze în interesul societății, să nu facă concurență acesteia și să evite situațiile de afaceri și personale care pot genera un conflict de interese.

3) Nici un angajat nu trebuie să urmărească obținerea unui câștig personal în detrimentul societății, în mod direct sau indirect, pentru beneficiul propriu sau al oricărei alte persoane.

4) Angajații trebuie să evite situațiile în care interesul lor personal,financiar sau de afaceri poate veni în conflict cu interesele S TOHAN SA.

5) Orice angajat care lucrează în afara S TOHAN SA este obligat să respecte în continuare confidențialitatea informațiilor dobândite în cadrul companiei.

Interdicția privind practicile de corupere

1) Se interzice acordarea oricăror avantaje, direct sau indirect prin intermediul unor persoane apropiate, către un angajat/apropiat al unui partener de afaceri sau al unui concurent în scopul obținerii sau păstrării unui avantaj în afaceri.

2) Este interzisă oferirea sau acordarea de obiecte de valoare, bani, favoruri etc, direct sau indirect prin intermediul unor persoane apropiate autorităților,partidelor politice sau candidaților pentru o funcție politică în vederea obținerii,păstrării, direcționării afacerilor sau în scopul obținerii unui avantaj în afaceri.

3) Angajații nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri,servicii,favoruri,invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

4) S TOHAN SA va urmări tragerea la răspundere a tuturor persoanelor vinovate de încălcarea reglementărilor legale sau a celor interne în vigoare, în legătură directă sau indirectă cu serviciul, până la maxim sancționare prevăzut de lege.

Standarde de conformitate, raportare și acțiuni disciplinare

1) S TOHAN SA se angajează să își desfășoare activitatea conform standardelor de conduită în raporturile de muncă impuse angajaților și în afaceri.

2) Angajații trebuie să raporteze cu bună credință încălcările reale sau posibile ale legilor în vigoare sau neconformitatea cu acest Cod de Etică și Integritate- adresate ierarhic, către structuri abilitate sau direct Directorului General.

3) Orice derogare de la acest Cod de Etică și Integritate se analizează punctual, după dezvăluirea tuturor faptelor de către persoana care solicită derogarea și va fi soluționată conform legii și reglementărilor aplicabile.

4) Când se constată încălcări ale Codului de Etică și Integritate vor fi luate măsurile corespunzătoare, care, conform cu prevederile legale și reglementările interne, pot să includă: măsurile de consiliere, măsuri corective, măsuri disciplinare, schimbare responsabilităților postului, autorității și/sau titlului, inclusiv încredințarea unei noi sarcini, rambursarea contravalorii prejudiciilor rezultate din încălcare, trimiterea în instanță.

Interzicerea acțiunilor represive

- 1) S Tohan SA interzice acțiunile represive împotriva unei persoane pentru raportarea unei activități pe care aceasta, de bună credință, o consideră a fi o încălcare a unei legi, politici, reglementări sau prevederi ale acestui Cod de Etică și Integritate.
- 2) Acțiunile represive sau represaliile împotriva angajaților sunt considerate încălcare a acestui Cod de Etică și Integritate.
- 3) Orice angajat care se consideră că este victimă a unei acțiuni represive de orice natură trebuie să raporteze ierarhic sau să se adreseze direct responsabilului abilitat în situația în care apreciază că interesele sale sunt mai bine protejate.
- 4) Se interzic acțiunile represive împotriva unei persoane pentru furnizarea de informații adevărate unei autorități, în legătură cu posibila comitere a unei infracțiuni.

Consiliere etică și integritate

În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului Cod de Etică și Integritate, Directorul General va desemna, prin decizie, un angajat pentru realizarea atribuțiilor de consiliere etică și integritate, care va monitoriza respectarea normelor de conduită etică și integritate în S TOHAN SA.

Rolul consilierului de etică

(1) Persoana desemnată cu atribuții de consiliere etică nu va avea doar obligația de a rezolva conflictele etice reclamate, ci și de a se autosesiza în cazurile în care se creează dezacorduri față de valorile etice agreate; aceasta va trebui să se autosesizeze nu doar în cazurile în care reclamatul este un individ, ci și în situația în care culpa morală aparține societății.

(2) Pentru orice întrebări, probleme cu conotații etice și de integritate, informații, nelămuriri legate de prezentul Cod, puteți contacta pe consilierul etic- ZALOMIR ANDREEA- în vederea acordării de consultanță și asistență, la numărul de telefon: 0755968695 de luni până vineri, între orele 10,00 – 14,00.

(3) Consilierul de etică monitorizează aplicarea prevederilor Codului etic și de integritate.

Reglementări cu privire la integritate

Șefii structurilor organizatorice sunt responsabili pentru funcționarea unui sistem eficient de comunicare internă, pentru elaborarea și/sau dezvoltarea procedurilor interne formalizate pe activități și pentru instruirea și coștientizarea angajaților privind obiectivele, activitățile, modul de acțiune, obligațiile profesionale și personale, inclusiv respectarea Regulamentului Intern.

1. În legatură cu realizarea obiectivelor față de care sunt responsabili, salariații au posibilitatea să **semnaleze neregularități**, fără ca semnalările să atragă un tratament inechitabil sau discriminatoriu față de persoana care se conformează acestor proceduri.
3. La nivelul S TOHAN S.A. sunt implementate procedurile de sistem

- **PS-CIM-11 – Semnalare neregularități**
- **PS - CIM- 13 – Procedura de sistem privind avertizarea în interes public**

4. Prin abateri și neregularități se înțeleg, în principal:

- Încălcări ale prevederilor prezentului Cod de Etică și Integritate;
- Încălcări privind legi, norme sau reglementări, coduri de practică sau declarații profesionale;
- Management defectuos;
- Abuz de putere;
- Pericol pt sănătatea, securitatea și siguranța muncii;
- Cazuri grave de conduită necorespunzătoare;
- Neglijență sau ascunderea neglijenței.

5. Pot semnala abateri și neregularități;

- Orice angajat;
- Orice persoană în relație cu societatea (contract de prestări servicii, reprezentanții unor firme cu care societatea are sau a avut diverse relații
-

6. Principiile generale pentru protecția avertizării (**semnalării neregularităților**) sunt:

- *Principiul responsabilității*, conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este dator să susțină reclamația cu toate datele și indicile cunoscute privind fapta săvârșită ;
- *Principiul nesancționării* abuzive, conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă sau sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect ;
- *Principiul buneii administrări*, conform căruia S TOHAN SA este dator să își desfășoare activitatea cu profesionalism ridicat, eficient, eficace și economic în folosirea resurselor;
- *Principiul buneii conduite*, conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare cu privire la aspecte de integritate morală și bună administrare, pentru a spori capacitatea administrativă și prestigiul societății;
- *Principiul buneii credințe*, conform căruia este ocrotit angajatul/ persoana care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii;
- *Principiul investigației*, imparțiale și confidențiale.

7. Sunt considerate neregularități și se semnalează faptele prevăzute de lege ca fiind infracțiuni, contravenții sau încălcări ale normelor interne, precum:

- Infracțiuni contra libertății persoanei- *ex. amenințare, hărțuire, șantaj;*
- Infracțiuni contra libertății și integrității sexuale – *ex. hărțuire sexuală;*
- Practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- Evaluări neobiective – *ex. la recrutare, selectare, promovare, retrogradare, eliberare din funcție;*
- Infracțiuni contra patrimoniului – *ex. furt, gestiune frauduloasă etc;*
- Folosirea abuzivă a resurselor materiale și umane;
- Infracțiuni contra siguranței și integrității sistemelor și datelor IT;
- Incompatibilități și încălcări ale legislației privind achizițiile publice, concesiunile, închirierile și alte operațiuni comerciale;
- Încălcări ale legislației privind finanțările, obținere ilegală de fonduri, deturnare de fonduri etc;
- Infracțiuni de serviciu : *ex. abuz în serviciu, neglijență în serviciu, conflict de interese, delapidare, purtare abuzivă, violarea secretului corespondenței,*

divulgarea informațiilor secrete de stat, de serviciu sau nepublice, divulgarea secretului profesional etc;

- Infracțiuni de corupție ex. luare de mită , dare de mită,trafic de influență etc.
- Infracțiuni contra înfăptuirii justiției : ex tănuire, obstrucționare etc;
- Activități care afectează sănătatea și securitatea salariaților, neluarea / nerespectarea măsurilor legale de securitate și sănătate în muncă;
- Încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
- Partizanul politic în exercitarea prerogativelor postului;
- Încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale;
- Incompetența sau neglijența în serviciu;
- Încălcări ale procedurilor administrative sau stabilire proceduri interne, fără respectarea legii;
- Emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc intereselor de grup sau clientelare;
- Acțiuni/ neregularități / abateri care pot să dăuneze sau să pertube funcționarea normală a activității;
- Refuzul sau neacceptarea efectuării de către salariați, a unor lucrări încredințate în mod corect;
- Încălcarea altor dispoziții legale, care impun respectarea principiului bunei administrări și a regulilor de conduită;

7. Angajații care descoperă dovezi și semnalează neregularități,încălcări ale legii,etc.:

- Vor fi protejați împotriva oricăror discriminări;
- Nu trebuie sancționați sau recompensați.

Confidențialitate

1. Persoanele care iau cunoștință de sesizare au obligația de a păstra confidențialitatea informațiilor , cu excepția cazurilor în care divulgarea acestora este impusă de legislație, reguli, reglementări în vigoare si de proceduri.
2. Sesizarea cu datele corespunzătoare se va face conform procedurii PS-CIM-11 .

Reguli de semnalare a neregularităților

1. În procesul de identificare și combatere a neregularităților, este obligatoriu :
 - Pentru angajați, să semnaleze prompt abateri sau neregularități observate;
 - Pentru societate, să analizeze –prompt,imparțial și confidențial;
2. Semnalarea neregularităților se referă, în principal, la:
 - Informații deținute cu privire la încălcarea politicilor și a principiilor societății;
 - Furnizare dovezi ce privesc fraude sau alte activități neconforme-existente/posibile;
 - Abateri sau neregularități, care s-au produs,se produc sau se pot produce-existente/posibile;
 - Incidente și circumstanțe producerii acestora.
3. Semnalarea neregularităților trebuie să aibă caracter transparent.
4. Factorii responsabili în soluționare vor trata cu atenție, sollicitudine, interes și discreție, problemele, neclaritățile, sugestiile și propunerile angajaților pentru soluționarea operativă și legală a acestora.
5. La finalizare, angajatul/alt avertizor va primi un răspuns în care se va arăta modul de soluționare a neregularității semnalate-răspunsul se întocmește de către destinatar.
- 6.

Adresare, înregistrare,procesare,analiză,soluționare

1. Dacă angajatul decide, obiectiv să sesizeze o neregularitate se va adresa în scris, în funcție de problema, către persoanele responsabile:

- Șeful compartimentului în care s-a constatat neregularitatea(dacă șeful comp. nu are vreo implicație)
- Consilierului etic din cadrul S TOHAN SA, în special sesizările privind comportamentul neetic al angajaților S TOHAN SA, atât în relațiile cu șefii ierarhici, cât și în relațiile cu colegii;
- Directorului General al S TOHAN SA.

2. Directorul General analizează neregularitățile semnalate și dispune privind

Protecția salariațiilor care semnalează neregularități

1. Dezvăluirile/ raportările voluntare sunt tratate similar informațiilor confidențiale și sensibile.

2. În fața Directorului General și a comisiei de disciplină prealabilă, angajatul care a semnalat o neregularitate, beneficiază de protecție după cum urmează:

- Respectivul salariat beneficiază de prezumția de bună credință, până la proba contrară;
- În măsura posibilă, se exclud consecințele pentru salariatul care sesizează cu bună-credință.

Dacă cel reclamat este șeful ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a salariatului, se va asigura protecția acestuia, ascunzându-i identitatea.

Dispoziția privind semnalarea neregularităților de către salariații cu atribuții de control

1. Persoanele cu atribuții de control sunt obligate în cadrul actului de control:

- Să informeze Directorul General sau, după caz, organul abilitat de lege să constate săvârșirea infracțiunilor, cu privire la orice date din care rezultă indicii că s-a efectuat o operațiune sau un act ilicit ce poate atrage răspundere juridică;
- Să procedeze la asigurarea și conservarea urmelor infracțiunii a corpurilor delictive și a oricăror mijloace de probă ce pot servi organele abilitate.

2. Îndeplinirea obligațiilor prevăzute nu constituie o încălcare a secretului profesional și nu atrage răspunderea juridică sau disciplinară.

RESPONSABILITĂȚI:

1. Directorul General

- Analizează toate propunerile care îi sunt adresate și soluționează sesizările primite de la subordonați;
- Decide acțiuni menite să elimine neregularitățile și cauzele acestora;
- Desemnează comisii abilitate pentru analize și cercetări disciplinare.

1. Directorul General/ conducători Direcții/subunități

- Comunică angajaților procedurile, aplicabile în cazul semnalării unor neregularități;
- Asigură condițiile necesare cunoașterii de către angajați a reglementărilor care guvernează comportamentul acestora, prevenirea și raportarea fraudelor și neregularităților;
- Prin decizii și exemplu personal sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a angajaților;

- Sprijină angajații și creează un mediu adecvat pentru o comunicare deschisă, în special privind ajutorul pentru rezolvare dileme și incertitudini în materie de conduită adecvată;

DISPOZIȚII FINALE

1. Codul de Etică și integritate este menit să îndrepte atenția asupra zonelor de risc etic, să ofere indicații pentru a ajuta la recunoașterea și abordarea corectă a problemelor de natură etică, să stabilească mecanisme pentru raportarea comportamentului neadecvat și să ajute la cultivarea valorilor și principiilor operaționale.

2. Codul de Etică și Integritate nu poate anticipa, defini și acoperi toate elementele unui comportament sau toate scenariile de afaceri – orice alte probleme sau circumstanțe care nu sunt tratate explicit se soluționează pe criteriile bunului simț și al judecății obiective.

3. Angajații S TOHAN SA sunt liberi să comunice preocupările lor în materie de etică.

4. Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod de Etică și Integritate atrage răspunderea juridică și răspunderea disciplinară – în condițiile legii și ale reglementărilor de sistem din societate.

5. Prezentul Codul de Etică și Integritate se comunică în societate, se asigură un mediu de conformitate, se monitorizează respectarea standardelor de comportament și se iau măsurile corespunzătoare în cazul încălcării acestui cod.

6. Toți angajații trebuie să se familiarizeze cu acest cod și, după caz, să certifice periodic că au făcut acest lucru și că respectă Codul de Etică și Integritate.

7. Codul de Etică și Integritate:

- Va fi prelucrat cu toți angajații S TOHAN SA, prin grija conducătorilor de servicii/subunități; prelucrarea va fi realizată sub semnătură. Listele semnate se trimit la Consilierul de Etică și Integritate. Codul de Etică și Integritate
- Odată cu aprobarea noului Cod de Etică și Integritate, vechiul Codul de Etică și Integritate al S TOHAN SA își încetează activitatea.

Cap. III- Referințe principale

1. Ordinul 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern, cu modificările ulterioare;
2. Hotărârea Guvernului nr. 1269/17.12.2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2012 – 2015, a Inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare;
3. Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;
4. Legea nr. 116/2013 pentru modificarea pct. 5 al anexei nr. 2 la Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;
5. Carta drepturilor fundamentale ale omului;
6. Legea 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor;
7. Regulament UE nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date;
8. Legea 129/11.07.2019 privind prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului;

9. (Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
OUG nr.57/2019 privind codul administrativ;
10. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare;
11. Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;
12. Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
13. Legea nr.115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;