

COD DE ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE

Introducere

Acest cod de etică și deontologie („Cod”) se aplică tuturor angajaților din cadrul S.C. Focality S.R.L. denumita în „Compania” și este conceput astfel încât să ofere îndrumare cu privire la standardele Companiei de integritate și conduită în afaceri. Fiecare angajat al Companiei va respecta principiile și procedurile stabilite în prezentul. Prezentul Cod se completează cu prevederile Regulamentului intern al S.C. Focality S.R.L. și cu procedurile Sistemului de Management Integrat implementat și certificat în Companie.

Scopul acestui Cod este să promoveze:

- Conduita onestă și etică, inclusiv tranzacțiile corecte și administrarea etică a interesului efectiv sau aparent dintre relațiile personale și cele profesionale;
- Administrarea afacerilor cu integritate și competență profesională;
- Divulgare completă, corectă, precisă, de actualitate și inteligibilă;
- Conformitate cu legile, regulile și reglementările aplicabile;
- Raportarea promptă a violărilor acestui Cod; și
- Responsabilitatea pentru respectarea acestui Cod și împiedicarea acțiunii ilicite.

În cazul în care o lege este în contradicție cu o politică din acest Cod, veți respecta legea. Dacă aveți întrebări legate de aceste conflicte, întrebați șeful direct sau Managerul de Resurse Umane cum să gestionați situația.

Cei care încalcă standardele acestui Cod vor fi pasibili de acțiuni disciplinare până la și inclusiv încetarea contractului individual de munca.

1. Conformitatea cu legile, regulile și reglementările

Standardele etice ale acestei Companii sunt concepute pe baza respectării legii. Toți angajații trebuie să respecte legile, regulile și reglementările. Fiecare individ are responsabilitatea personală să respecte standardele și restricțiile impuse de acele legi, reguli și reglementări. Angajații care nu sunt familiarizați sau au nelămuriri cu privire la regulile legale care implică afacerea Companiei pe care o administrează, se vor consulta cu niveluri mai înalte de management, care, acolo unde este cazul, vor solicita o consultatie juridica de specialitate înainte să ia măsuri care pot pune Compania sau individul în pericol.

2. Competența și integritatea profesională

Compania se angajează să presteze servicii profesionale în conformitate cu politicile și standardele tehnice și profesionale relevante pentru îndeplinirea obligațiilor contractuale și menținerea numelui și reputației.

3. Conflicte de interes

Un „conflict de interes” există atunci când interesul privat al unei persoane intervine în interesele Companiei. O situație de conflict poate să apară atunci când un angajat acționează sau are interese care pot face dificilă activitatea obiectivă și eficientă în cadrul Companiei. Conflictele de interes pot de asemenea să apară atunci când un angajat sau membri ai familiei acestuia primesc avantaje personale inadecvate ca rezultat al funcției sale

în cadrul Companiei. Împrumuturile către sau garanțiile de obligații ale angajaților și membrii familiei lor pot crea conflicte de interese.

Activitatea simultană a unui angajat pentru un concurent, client sau furnizor reprezintă aproape întotdeauna un conflict de interese pentru angajatul unei Companii. Nu aveți permisiunea să lucrați în orice formă pentru un concurent. Cea mai bună politică este să se evite orice legătura comercială directă sau indirectă cu furnizorii, clienții sau concurenții noștri, exceptând acțiunile în numele nostru. Conflictele de interese sunt interzise cu excepția liniilor directe aprobate expres de managementul Companiei. Conflictele de interese pot fi neclare uneori, așa că, dacă aveți întrebări, consultați-vă cu nivelurile superioare de management. Angajații care iau la cunoștință un conflict sau un potențial conflict, îl vor aduce în atenția unui supervisor, manager sau personalului corespunzător.

4. Confidentialitatea și divulgarea ilicită a informațiilor financiare și comerciale

Conducerea companiei interzice divulgarea oricărui informații financiare sau comerciale referitoare la Companie din partea angajaților acesteia.

Divulgarea ilicită a informațiilor financiare sau comerciale poate avea loc în multe moduri, inclusiv prin contact personal, comunicații scrise sau orale și mijloace electronice. Mijloacele electronice includ, printre alte lucruri, e-mailurile și postările în jurnale personale pe web (sau blog-uri), Twitter, MySpace, FaceBook sau servicii sau rețele sociale similare. Aveți în vedere că și divulgările accidentale sau comunicările aparent inofensive pot fi considerate ilicite.

Divulgarea ilicită poate face Compania, cât și persoana sau persoanele care divulgă pasibile de amenzi substanțiale și acțiuni penale și/sau civile.

Astfel, pentru a asigura conformitatea cu toate legile și reglementările aplicabile, angajaților Companiei li se interzice să divulge informații referitoare la Companie, concurenți, sau furnizorii acesteia către persoane din exteriorul Companiei, cu excepția permisiunii specifice din partea conducerii Companiei. Nu comentați referitor la chestiunile legale legate de activitate decât dacă dețineți acordul legal și de management al Companiei. Această interdicție include divulgarea informațiilor prin servicii sau rețele de socializare precum blog-uri, Twitter, MySpace și FaceBook.

Angajații vor păstra confidențialitatea informațiilor confidențiale care le-au fost încredințate de către Companie sau clienții și furnizorii săi, exceptând situația în care divulgarea este autorizată de conducerea Companiei sau solicitată de legi sau reglementări. Informațiile confidențiale includ toate informațiile nonpublice care pot fi de folos concurenței sau dăunătoare Companiei sau clienților și furnizorilor, dacă sunt divulgate. Includ de asemenea informații pe care furnizorii și clienții li le-au încredințat. Obligația de păstrare a informațiilor confidențiale continuă și după încheierea angajamentului.

5. Oportunități

Angajaților li se interzice să beneficieze personal (sau către o terță parte) de oportunități descoperite prin utilizarea proprietății, informațiilor sau a poziției detinute în Companie, fără acordul managementului Companiei. Niciun angajat nu poate utiliza proprietatea, informațiile sau poziția detinută în Companie în vederea câștigului personal inadecvat și niciun angajat nu poate concura direct sau indirect cu Compania. Angajații

datorează Companiei să încurajeze interesele legitime atunci când apare această oportunitate.

6. Competiția și tranzacțiile corecte

Căutăm să ne desfășurăm competiția corect și onest. Se interzice obținerea informațiilor ilegale de proprietate, posesiunea informațiilor comerciale secrete obținute fără acordul proprietarului sau inducerea unor astfel de divulgări de către foști sau actuali angajați sau alte companii. Fiecare angajat va căuta să respecte drepturile și să se comporte corect cu furnizorii, clienții, concurenții și angajații Companiei. Niciun angajat nu va profita de cineva prin manipulare, disimulare, abuz de informații privilegiate, declarații false privind faptele materiale sau orice altă practică incorectă intenționată.

Nu vor fi oferite, acordate sau acceptate cadouri sau orice alte avantaje de către niciun angajat, membru de familie al individului sau agentului decât dacă: (1) respectă practicile uzanței comerciale, (2) nu are valoare excesivă, (3) nu poate fi interpretată ca mită și (4) nu încalcă legile sau reglementările. Discutați cu managementul Companiei referitor la cadourile sau avantajele propuse de care nu sunteți sigur că sunt inadecvate.

7. Discriminare și hărțuire

Diversitatea angajaților Companiei este un bun nemaipomenit. Suntem ferm hotărâți să asigurăm o oportunitate egală în toate aspectele angajamentului și nu vom tolera discriminări sau hărțuire ilegală de orice fel. Exemplele includ comentarii defavorabile pe baza caracteristicilor rasiale sau etnice și a avansurilor sexuale nedorite.

8. Sănătate și securitate

Compania face tot posibilul să asigure fiecărui angajat un mediu de lucru sigur și sănătos. Fiecare angajat este răspunzător să mențină un mediu de lucru sigur și sănătos pentru toți angajații prin respectarea regulilor de sănătate și securitate în munca și raportarea accidentelor, a rănilor și a echipamentului, practicilor sau condițiilor nesigure.

Nu sunt permise comportamentul violent și cel de amenințare. Angajații se vor prezenta la lucru în stare să își îndeplinească sarcinile, fără influența drogurilor sau a alcoolului.

9. Evidența

Compania solicită o evidență și o raportare onestă și precisă a informațiilor, inclusiv foi de pontaj, evidențe ale vânzărilor și deconturi ale cheltuielilor pentru a lua decizii responsabile. De exemplu, va fi raportat doar numărul adevărat și efectiv de ore de lucru.

Numeroși angajați utilizează în mod regulat conturi de cheltuieli care vor fi documentate și înregistrate cu precizie. Dacă nu sunteți siguri dacă o anumită cheltuială este legală, întrebați Directorul Economic.

Toate registrele, arhiva, conturile și situațiile financiare vor fi păstrate în detalii amănunțite, vor reflecta tranzacțiile Companiei și vor respecta atât cerințele legale aplicabile și sistemul de verificări interne ale Companiei.

Arhivele și comunicările comerciale devin adesea publice și vor evita exagerarea, remarcile derogatorii, estimările sau caracterizările inadecvate ale persoanelor și ale companiilor care pot fi înțelese greșit. Acestea se aplică în mod egal e-mailului, circularilor

interne și rapoartelor formale. Arhivele vor fi reținute întotdeauna sau distruse conform politicilor de păstrare a arhivelor ale Companiei. În conformitate cu aceste politici, în eventualitatea litigiului sau a unei investigații publice, consultați managementul Companiei.

10. Protecția și utilizarea adecvată a activelor Companiei

Toți angajații vor face tot posibilul să protejeze activele Companiei și să asigure utilizarea eficientă a acestora. Furtul, neglijența și risipa au un impact direct asupra profitabilității Companiei. Orice incident suspectat de fraudă sau furt va fi raportat imediat în vederea investigației. Echipamentul Companiei nu va fi utilizat pentru afacerea non-Companie, deși utilizarea personală întâmplătoare poate fi permisă.

Obligația angajaților de a proteja activele Companiei include informații de proprietate. Informațiile de proprietate includ proprietatea intelectuală precum secretele comerciale, patentele, mărcile înregistrate și drepturile de autor, cât și planurile de afaceri, marketing și de serviciu, ideile tehnice și de producție, concepte, baze de date, arhive, informații referitoare la salarii și date și rapoarte financiare nepublicate. Utilizarea sau distribuirea neautorizată a acestor informații încalcă politica Companiei este ilegală și are ca rezultat penalizări civile sau chiar penale.

11. Plăți către personalul din administrația centrală, locală sau oricaror funcționari publici

Reprezentanților legali ai Companiei și salariaților le este interzisă oferirea oricăror lucruri de valoare, direct sau indirect, către consilieri locali, consilieri județeni, primari, prefecți, deputați, parlamentari și oricaror funcționari publici, pentru a obține pentru sine sau pentru altul contracte, bunuri, foloase necuvenite sau orice alte beneficii sau pentru a păstra afacerea.

Se interzice strict realizarea plăților ilegale către orice persoană prevăzută la alineatul precedent.

Promisiunea, oferirea sau furnizarea unui cadou, favor sau altfel de gratuitate către consilieri locali, consilieri județeni, primari, prefecți, deputați, parlamentari și oricaror funcționari publici, încălcând aceste reguli, nu numai va contraveni cu politica Companiei, dar va constitui atât o abatere disciplinară cât și o faptă penală.

12. Raportarea comportamentului ilegal sau lipsit de etică

Angajații trebuie să discute cu managerii sau alt personal corespunzător cu privire la comportamentul ilegal sau lipsit de etică observat sau când au nelămuriri cu privire la cel mai bun mod de acțiune într-o anumită situație. Lipsa raportării unui astfel de comportament greșit existent sau potențial greșit reprezintă o încălcare a prezentului Cod. Politica Companiei este să nu permită represalii pentru rapoarte de conduită necorespunzătoare realizate cu bună credință de angajați. Angajații vor coopera în cadrul investigațiilor interne privind conduita necorespunzătoare.

Conducerea Companiei va lua toate măsurile adecvate pentru investigarea încălcărilor raportate ale acestui Cod. În cazul unei încălcări, Compania va lua o astfel de măsură disciplinară sau preventivă după consultarea conducerii Companiei în cazul oricărui angajat, indiferent de poziția ocupată de acesta.

13. Depunerea plângerilor

Plângerile referitoare la încălcarea legii sau Codului pot fi depuse conform prevederilor Regulamentului intern al Companiei.

Încurajăm orice persoană care raportează să își susțină plângerea și nu vom permite represaliile împotriva celor care raportează încălcarea.

Pentru a asigura anonimitatea plângerilor și în special a plângerilor referitoare la practicile contabile, verificările contabile interne și chestiunile de auditare – toate plângerile pot fi înaintate și direct directorului general sau administratorului Companiei.

14. Lipsa represaliilor

Compania se angajează să protejeze indivizii împotriva represaliilor. Compania nu va tolera represalii împotriva persoanelor care furnizează informații de bună credință Companiei sau oficialilor care implementează legea referitor la o posibilă încălcare a legii, reglementării sau a acestui Cod. Angajații care încalcă această regulă sunt pasibili de penalizări civile, penale și administrative, cât și acțiuni disciplinare, până la și inclusiv încetarea contractului individual de munca.

15. Responsabilitatea socială și a mediului

Pe lângă angajamentul nostru față de respectarea legilor și reglementărilor, Compania a adoptat o abordare a responsabilității sociale și a mediului în tot ce întreprindem. Aceasta înseamnă că angajații trebuie să privească dincolo de litera legii pentru a vedea impactul nostru asupra oamenilor, a comunităților, economiilor și a mediului; aceștia vor menține dialogul cu persoanele interesate pentru a le înțelege așteptările, nevoile și preocupările; și trebuie să caute să îmbunătățească impactul general oriunde este posibil în eforturile noastre comerciale.

Compania participă la inițiative ale comunitatii locale ca și demonstrație a angajamentului său de desfășurare responsabilă a afacerilor. Această participare necesită înțelegerea, motivarea și angajamentul personal al întregului personal al Companiei. Compania se așteaptă ca angajații să fie familiarizați cu acest concept de responsabilitate socială și să își asume responsabilitatea pentru toate acțiunile care pot susține Compania în a fi un bun cetățean.

16. Modificări și derogări ale Codului de etică și deontologie

Prezentul Cod poate fi modificat doar de conducerea Companiei. Derogările de la acest Cod pentru funcționarii executivi sau directori pot fi realizate exclusiv de către conducerea Companiei și vor fi divulgate imediat conform legii.

Prezentul Cod intra în vigoare la 18.09.2018 și va fi adus la cunoștința fiecărui salariat sub semnatura și prin postare în format electronic, pe server în directorul "Cod de etica și deontologie-FOCALITY".

Ultima actualizare: septembrie 2018

Director general,
Cezar-Dumitru RUSU

