



EL-Q.21

CODUL ETIC ȘI DE CONDUITĂ ÎN AFACERI

Director Calitate	Director General
	
Dan Pilipautanu	Radu Biceri

CUPRINS

1. INTRODUCERE	4
2. REZUMATUL DESPRE CE NE AȘTEPTĂM SĂ ȘTIȚI ȘI SĂ FACETI	5
3. APLICABILITATE	6
4. VALORI	6
5. CONDUITĂ ONESTĂ ȘI ETICĂ	6
6. RESPECTAREA LEGILOR, REGULAMENTELOR ȘI REGLEMENTĂRIILOR	7
7. DIVULGĂRI PUBLICE	7
8. TRANZACȚIONARE DIN INTERIOR	7
9. CONFORMITATEA CU PRINCIPIILOR ANTI-MITĂ ȘI ANTI-CORUPȚIE	8
10. DREPTURILE OMULUI ȘI PRACTICI DE MUNCĂ CORECTE	8
11. COMPORTAMENT CORECT	8
12. CONFLICTE DE INTERESE	8
13. ACTIVITATE POLITICĂ	10
14. PROTECȚIA ȘI UTILIZAREA CORESPUNZĂTOARE A BUNURILOR COMPANIEI	10
15. CONFIDENȚIALITATE	11
16. UTILIZARE SOCIAL MEDIA	11
17. INTERPRETĂRI ALE CODULUI DE ETICĂ ȘI APROBĂRI	12
18. RAPORTAREA COMPORTAMENTULUI ILEGAL ȘI LIPSIT DE ETICĂ	13
19. FRAUDA, INSELARE, ABATERI ȘI SANCTIUNI APLICABILE	13
20. APLICABILITATE	14



EL-Q.21

CODUL ETIC ȘI DE CONDUITĂ ÎN AFACERI

ISSUES /AMENDMENTS RECORD				
Issue No.	AMENDED SECTION	NAME AND SURNAME	SIGNATURE	DATE
1	All sections	-		10.2019
Ed.3/ Rev.0	Adaptarea la cerințele ISO 14001:2015	Veronica Fetcu		10.2023
Ed.3/ Rev.1	Adaugare Cap.19. FRAUDA, INSELARE, abateri SI sanctiuni aplicabile	Oana Moisa		02.2024



Data: _____

Mesaj de la Directorul General

Către salariații S.C Elmet Internațional S.R.L.:

Elmet Internațional se angajează să desfășoare activitatea noastră în mod etic și cu integritate profesională. Succesul nostru ca și companie depinde de libertatea noastră de a ne distanța chiar și de aspectul de corupție. Toți angajații organizațiilor noastre au un rol în păstrarea valorilor etice, și continuarea și îmbunătățirea reputației noastre în ceea ce privește conduita onestă este esențială pentru conduita noastră de afaceri din întreaga lume.

Angajamentul nostru față de aceste standarde de conduită trebuie demonstrat în toate activitățile și relațiile de afaceri, și principiile subliniate în acest *Cod de Etică al Conduitei în Afaceri („Codul de Etică”)* trebuie să conducă activitățile noastre de afaceri și comportamentul personal în orice moment. Conducerea Companiei se angajează să acționeze conform acestui Cod de Etică. Este extrem de important ca fiecare angajat și persoană care face afaceri în numele nostru să înțeleagă aceste principii și să se angajeze să le respecte în totalitate.

Vă mulțumim că integrați principiile acestui Cod de Etică în practicile zilnice ale afacerilor dvs.

Cu sinceritate,

Radu Biceri

Directorul General

S.C Elmet Internațional S.R.L



1. INTRODUCERE

A. Importanța Eticii. Desfășurarea afacerilor noastre în mod onest, etic și corespunzător este extrem de importantă pentru succesul continuat și dezvoltarea Companiei. Am avut de mult timp proceduri care sunt legate de conduita în afaceri pentru a ne ajuta să ne păstrăm reputația și să ne desfășurăm activitățile de afaceri într-o manieră conformă.

B. Prezentul Cod De Etică. În vederea realizării angajamentului nostru față de o conduită de afaceri etică, consiliul nostru de directori a probat prezentul Cod de Etică. El face un rezumat referitor la conduita etică în afaceri. Conformitatea cu acest Cod de Etică a directorilor, funcționarilor și angajaților noștri ne ajută să ne desfășurăm cu succes activitățile noastre de afaceri, să ne păstrăm reputația bună și să creăm un mediu de lucru pozitiv și eficient.

C. Alte Proceduri Și Politici Ale Companiei. Codul de Etică este completat de alte politici și proceduri ale Companiei legate de problemele de conformitate cu principiile de etică și anti-mită, incluzând dar fără a se limita la:

- Politica de Conformitate cu Principiile Anti-Mită și Anti-Corupție („**ABCC Policy**”);
- Procedura de Denunțare și Investigații („**Whistleblower Procedure**”)
- Procedura de Verificare Prealabilă a Principiilor de Anti-Mită și Anti-Corupție („**Procedura DD**”);
- Politica privind Protocolul și Cadourile în Afaceri („**Business Entertainment Policy**”); și
- Codul de Conduită al Furnizorului („**Supplier Code**”).

D. Unde Găsiți Codul De Etică Și Politicile Și Procedurile Aferente. Acest Cod de Etică și fiecare dintre procedurile și politicile mai sus menționate fac parte din Regulamentul Interior al Companiei, fiind anexate la prezentul document. Fiecare angajat ia la cunoștință Regulamentul Interior împreună cu Codul de Etică și Procedurile și Politicile aferente și va semna pentru a demonstra că a luat la cunoștință. Se poate găsi la cerere la Departamentul Resurse Umane.

E. Unde Puteți Adresa Întrebări. Dacă aveți dubii față de o situație care ar putea să încalce standardele noastre etice, sau dacă aveți orice alte întrebări referitoare la probleme de conduită, trebuie să contactați Departamentul Resurse Umane, consilierul nostru juridic sau alte persoane similare descrise în Procedura de Denunțare la care se face referire în Secțiunea 1.C de mai sus. Problema va fi analizată și se vor lua măsuri corespunzătoare consecvente cu prezentul Cod de Etică, cu alte politici, proceduri ale Companiei și legi aplicabile.



2. REZUMATUL DESPRE CE NE AȘTEPTĂM SĂ ȘTIȚI ȘI SĂ FACEȚI

A. Familiarizați-vă cu Codul de Etică. Ne așteptăm să vă familiarizați cu prezentul Cod de Etică și cu alte politici și proceduri ale Companiei.

B. Codul de Etică este Doar un Principiu Orientativ General. Prezentul Cod de Etică are rolul unei declarații cu principii și standarde de bază și nu include regulile specifice care se aplică fiecărei situații. De asemenea, prezentul Cod de Etică trebuie analizat în cadrul altor politici, proceduri, practici și instrucțiuni cât și în cadrul prevederilor legale. Suplimentar, absența unei politici, proceduri, practici sau instrucțiuni specifice companiei, care acoperă o anumită situație nu vă exonerează de responsabilitatea de a acționa în mod etic în circumstanțele respective.

C. Lista de Verificare a Lucrurilor de luat în Considerare. În multe situații poate fi dificil să cunoașteți calea bună de urmat. Deoarece prezentul Cod de Etică nu anticipează fiecare situație care ar putea apărea, este important să abordați o nouă întrebare sau problemă în mod deliberat:

- (1) Determinați dacă cunoașteți toate faptele și identificați exact ce anume vă preocupă.
- (2) Discutați problema cu un supervisor sau cu Departamentul Resurse Umane sau cu consilierul juridic, sau dacă sunteți un cadru superior de conducere sau un director, cu Responsabilul Biroului de Conformitate al Companiei mamă.
- (3) Cereți ajutor din alte surse cum ar fi de la alți angajați din conducere.
- (4) Cereți îndrumare înainte de a face o acțiune despre care credeți că este, sau care ar putea fi lipsită de etică sau neadecvată.

D. Standardele conform cărora veți fi Responsabil. Ne așteptăm să respectați următoarele standarde de conformitate:

- (1) Sunteți responsabil personal pentru propria conduită și pentru respectarea tuturor prevederilor prezentului Cod de Etică și pentru raportarea corespunzătoare a încălcărilor cunoscute sau suspectate.
- (2) Dacă sunteți un supervisor, manager sau șef trebuie să faceți toate eforturile pentru a vă asigura că angajații înțeleg și respectă acest Cod de Etică.
- (3) Nimeni nu are autoritatea sau dreptul de a ordona, cere sau chiar de a influența acest Cod de Etică sau legea. O cerere sau un ordin din partea altei persoane nu va fi o scuză pentru încălcarea de către dvs a prezentului Cod de Etică.
- (4) Încercarea dvs. de a determina un director, responsabil sau angajat al Companiei să încalce acest Cod de Etică, fie ea reușită sau nu, este în sine o încălcare a prezentului Cod de Etică și poate fi o încălcare a legii.
- (5) Orice represalii sau amenințări împotriva oricărui director, responsabil sau angajat al Companiei pentru refuzul de a încălca acest Cod de Etică, sau pentru raportarea cu bună credință a încălcării



sau a suspiciunii de încălcare a prezentului Cod de Etică, este în sine o încălcare a prezentului Cod de Etică și a politicilor noastre aferente și poate fi o încălcarea a legii.

E. Încălcările se vor Supune Acțiunilor Disciplinare. Încălcarea oricărui standard dintre cele conținute de prezentul Cod de Etică, sau de alte politici, practici sau instrucțiuni ale Companiei, este considerată o abatere disciplinară și poate duce la acțiuni disciplinare, inclusiv concedierea și la acțiuni civile sau penale împotriva persoanei care a încălcat standardul.

3. APLICABILITATE

Vă supuneți prezentului Cod Etic dacă sunteți director, responsabil sau angajat al Companiei. Suplimentar, acest Cod Etic se aplică propriilor noastre acțiuni cât și celor pe care le desfășurați indirect prin intermediul rudelor, prietenilor sau al altor relații personale. De asemenea, ne așteptăm ca furnizorii și vânzătorii noștri să respecte anumite standarde etice așa cum sunt reflectate în Codul nostru pentru Furnizori la care se face referire în Secțiunea 1.C de mai sus.

4. VALORI

Ne angajăm să promovăm următoarele valori de bază:

- **Onestitate și Etică:** Onestitatea, respectul și integritatea sunt principiile cheie care ne ghidează.
- **Axați pe Client:** Suntem deschiși la nevoile clienților noștri și le răspundem cu soluții cuprinzătoare accesibile, demonstrate operațional care oferă un avantaj calitativ performanței.
- **Excelența Angajaților:** Oamenii extraordinari sunt cheia în realizarea viziunii noastre. Noi folosim o forță de muncă cu spirit de echipă, motivată, de talie mondială și creăm o atmosferă dinamică în care angajații pot înflori și își pot atinge propriul potențial.
- **Inovație, Creativitate și Avans Tehnologic:** Noi promovăm un mediu care susține inovația, creativitatea și poziția de vârf în domeniul tehnic.
- **Munca în echipe și Sinergie:** Interacțiunea personală și încrederea reciprocă formează baza pentru realizarea obiectivelor noastre. În lumea noastră complexă, cooperarea și muncă în echipă duc la sinergie.
- **Leadership, Responsabilitate Personală și Răspundere:** Ne angajăm față de succesul Companiei prin responsabilitate personală și leadership.
- **Sustenabilitate Socială:** Contribuim la îmbunătățirea calității vieții și la mediul comunităților în care trăim și lucrăm printr-o varietate de activități educaționale, de asistență socială și ecologice.
- **Responsabilitate față de mediul inconjurător:** Se ia în considerare impactul de mediu al activităților profesionale și se implementează soluții de a reduce poluarea sub limitele admise. Sistemul de management integrat este conform cerințelor standardului internațional ISO14001:2015.

5. CONDUITĂ ONESTĂ ȘI ETICĂ

Fiecare persoană care se supune prezentului Cod Etic are responsabilitatea de a acționa onest și etic în desfășurarea activităților în numele Companiei. Responsabilitatea dvs. se aplică interacțiunii dvs cu alți directori, responsabili și angajați, și Companiei. Ne așteptăm să acționați cu bună credință și cu



responsabilitate, cu atenția cuvenită, competențele și diligența necesare. Trebuie să vă folosiți judecata independentă referitor la comportamentul îndoielnic și să vă comportați în orice moment într-o manieră care respectă standardele noastre etice.

6. RESPECTAREA LEGILOR, REGULAMENTELOR ȘI REGLEMENTĂRILOR

Sunteți obligat să respectați toate legile aplicabile, regulile și reglementările guvernamentale. Acest fapt include, fără a se limita la, regulamentele legate de desfășurarea licitațiilor guvernamentale și a integrității achiziției. Deși nu ne așteptăm să cunoașteți detaliile tuturor legilor aplicabile, a regulilor și regulamentelor, ne așteptăm să vă familiarizați cu politicile și procedurile publicate ale Companiei și să cereți sfatul Departamentului nostru Legal dacă aveți întrebări dacă o cerință legală se aplică unei anumite situații sau ce conduită poate fi necesară pentru a respecta orice lege, regulament sau reglementare.

7. DIVULGĂRI PUBLICE

Politica Companiei este de a divulga în mod corespunzător informațiile din toate rapoartele și documentele pe care noi sau compania mamă le depunem la, sau le prezentăm la autoritățile de securitate națională aplicabile și la bursele de valori, cât și din toate comunicările publice realizate de Companie.

8. TRANZACȚIONARE DIN INTERIOR

Deoarece acțiunile companiei mamă sunt tranzacționate public, toate persoanele care au „informații din interior” privind activitățile noastre se supun legilor aplicabile și regulamentelor aferente „tranzacționării din interior”. Dacă aveți acces la materiale, informații fără caracter public, este interzis să utilizați sau să partajați informațiile în scopuri de tranzacționare a acțiunilor sau în orice alt scop decât cel de desfășurare a activității noastre. Toate informațiile fără caracter public despre Companie trebuie considerate informații confidențiale. Tranzacționarea din interior este utilizarea materialului, a informațiilor fără caracter public pentru beneficiul financiar personal sau pentru a „mitui” alte persoane care ar putea lua o decizie de investiție pe baza acestor informații, nu este doar imorală ci este și ilegală. Interdicția tranzacționării din interior se aplică nu doar valorilor mobiliare ale companiei mamă, ci și valorilor mobiliare ale altor companii dacă aflați informații materiale fără caracter public despre aceste companii în timpul desfășurării sarcinilor dvs. pentru Companie. Încălcărilor acestei interdicții împotriva tranzacționării din interior se pot supune răspunderii penale sau civile, pe lângă acțiunile disciplinare aplicate de Companie.



9. CONFORMITATEA CU PRINCIPIILOR ANTI-MITĂ ȘI ANTI-CORUPȚIE

Compania se angajează să își conducă afacerea după cele mai înalte principii etice, inclusiv conformitatea cu standardele anti-mită și anti-corupție. Avem o politică de Toleranță Zero pentru corupție. Suntem activi pe numeroase piețe, necesitând conformitatea cu legile anti-mită și anti-corupție din mai multe jurisdicții. Aceasta include legea română aplicabilă, cum ar fi Legea 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și pedepsirea practicilor de corupție, cu modificările și completările aferente. Pe lângă legile aplicabile companiilor române, deoarece acțiunile companiei mamă sunt tranzacționate public pe Piața Națională NASDAQ a Statelor Unite, ne supune Legii Statelor Unite privind Practicile Corupte din Străinătate („FCPA”). Există și legi anti-mită și anti-corupție în întreaga lume care se aplică în țările în care ne conducem afacerile. Politica noastră privind conformitatea cu standardele anti-mită și anti-corupție, cât și cu protocolul pentru afaceri și cadourile, este inclusă în politica noastră ABCC, în Procedura de Verificare Prealabilă și în Politica privind Protocolul în Afaceri, fiecare dintre ele fiind menționată mai sus în Secțiunea 1.C

10. DREPTURILE OMULUI ȘI PRACTICI DE MUNCĂ CORECTE

Ne așteptăm să tratați toți oamenii cu care interacționați în legătură cu Compania cu demnitate și respect pentru drepturile omului și practicile corecte de muncă. Politica Companiei susține măsuri pentru a împiedica traficul de persoane și sclavia modernă, referitor la activitățile noastre de resurse umane și la cele ale lanțului nostru de aprovizionare.

11. COMPORTAMENT CORECT

Trebuie să aveți un comportament corect față de furnizorii, competitorii și angajații noștri cât și față de alții cu care Compania încheie afaceri. Nu trebuie să profitați de nimeni prin manipulare, tănuire, abuz de informații privilegiate, fapte prezentate eronat sau prin alte practici nedrepte.

12. CONFLICTE DE INTERESE

Trebuie să tratați în mod etic orice conflict de interese real sau aparent între relațiile dvs. personale și de afaceri. Conflictele de interese sunt interzise conform politicii noastre. Un „conflict de interese” există când interesul personal al unei persoane intervine, sau poate fi considerat în mod rezonabil că afectează în orice fel în interesele Companiei. O situație conflictuală apare dacă acționați sau aveți interese care vă afectează capacitatea de a executa activitatea dvs. pentru Companie în mod obiectiv și eficient. Conflictele de interese pot apărea dacă dvs. sau un membru al familiei dvs. sau altă persoană afiliată cu dvs. conform definiției din Secțiunea 12.F „Încălcare Indirectă” de mai jos, primește un beneficiu personal necuvenit ca rezultat al poziției dvs. din Companie.



Dacă aflați informații despre orice tranzacție sau relație care ar putea în mod rezonabil să cauzeze un conflict de interese, trebuie să le raportați prompt Departamentul Resurse Umane al Companiei sau consilierului juridic sau în alt mod conform prevederilor din cadrul Procedurii de Denunțare la care s-a făcut referire în Secțiunea 1.3 de mai sus. Unele posibile conflicte de interese pot, după analizarea lor de către Departamentul Juridic, fi considerate permise. Printre alți factori de luat în considerare este posibilitatea ca situația să ducă la o aparență nedorită de incorectitudine.

Următoarele exemple se referă la standardele care se aplică anumitor situații obișnuite unde ar putea apărea posibile conflicte de interese. Aceste exemple trebuie citite și în lumina situațiilor indirecte de încălcare așa cum sunt ele descrise mai jos.

A. Cadouri, Protocol și Alte Beneficii Personale. Cadourile, protocolul și alte beneficii personale pot fi oferite sau acceptate doare de persoanele care fac afaceri cu sau în numele Companiei dacă acest lucru se face într-un mod rezonabil în timpul relației de afaceri obișnuite. În plus, frecvența și costul acestor cadouri, protocol și beneficii personale trebuie să fie doar în sume/valoare nominale/nominală, astfel încât să nu afecteze, sau să pară că afectează capacitatea de a lua decizii de afaceri independente. Consultați Politica noastră privind Protocolul în Afaceri menționată în Secțiunea 1.C de mai sus.

B. Interesele Financiare pentru Alte Organizații Determinarea dacă o investiție externă, un aranjament financiar sau alte interese într-o altă organizație sunt necuvenite depinde de faptele și circumstanțele fiecărui caz. Dreptul dvs. de proprietate într-o altă organizație poate fi neadecvat dacă cealaltă organizație are o relație semnificativă de afaceri cu, sau este un competitor direct al Companiei. În acest caz interesele dvs. financiare ar fi neadecvate dacă sunt de o dimensiune care afectează sau ar putea afecta capacitatea dvs. de a lua decizii independente de afaceri în numele Companiei. Ca regulă generală, este posibil ca o investiție pasivă să nu fie considerată neadecvată dacă ea: (1) este în cadrul acțiunilor tranzacționate public; (2) reprezintă mai puțin de 1% din acțiunile în circulație ale organizației respective; și (3) reprezintă mai puțin de 5% din valoarea dvs. netă. Este posibil ca și alte interese să fie necorespunzătoare, în funcție de circumstanțe.

C. Activități de Afaceri Externe. Determinarea dacă orice poziție externă pe care angajatul ar putea-o deține este necorespunzătoare va depinde de faptele și circumstanțele fiecărui caz. Implicarea dvs. în asociațiile comerciale, societățile profesionale și de caritate și în organizații similare nu creează în mod normal un conflict de interese. Cu toate acestea, pentru a evita un posibil conflict de interese, dacă veți prelua o poziție oficială (cum ar fi un director) sau veți primi compensări în legătură cu aceste activități, trebuie să primiți o aprobare prealabilă din partea Directorului de Resurse Umane și al consilierului juridic. Pentru un director, angajarea sau afilierea la o organizație cu care Compania face afaceri sau este în competiție trebuie să fie complet dezvăluită Consiliului nostru Director și trebuie să satisfacă orice alte standarde stabilite prin legile aplicabile, reguli (inclusiv regulile oricărei burse



aplicabile) sau regulamente și orice alte principii orientative de guvernare a companiei pe care Compania le-ar putea stabili.

D. Oportunități în cadrul Companiei. Este interzis să exploatați pentru avantajele dvs. personale, oportunități care sunt descoperite prin utilizarea resurselor, informațiilor sau poziției din Companie, exceptând cazul în care sunt obținute toate aprobările necesare. În mod similar, nu puteți concura cu Compania. Aveți sarcina de a susține interesele legitime ale Companiei atunci când apare oportunitatea de a face astfel.

E. Procesul de Angajare. Deciziile de angajare trebuie realizate doar pe baza considerațiilor profesionale și nu pe baza celor personale. În plus, situațiile care pot fi considerate nepotism, cum ar fi angajarea membrilor de familie apropiați ai directorilor, responsabililor sau angajaților în anumite situații trebuie evitate. Angajarea persoanelor angajate anterior de, sau care sunt rude apropiate ale persoanelor angajate de, organizații care au un parteneriat cu Compania trebuie analizate în prealabil cu Directorul de Resurse Umane și consilierul juridic pentru a evita situații necorespunzătoare sau neadecvate. Aceste organizații includ auditori independenți, alți furnizori de servicii, subcontractori, clienți, utilizatori finali, entități de reglementare și competitori.

F. Situații Indirecte de Încălcare. Nu trebuie să aveți niciun interes indirect (printr-un soț, membru de familie, persoană afiliată, prieten, partener, asociat sau entitate cu care aveți o relație de afaceri activă sau semnificativă) sau să vă angajați în orice activitate care ar încălca acest Cod de Etică dacă ați avut un interes direct sau dacă v-ați angajat în activitate. Orice relație de acest fel trebuie dezvăluită pe deplin departamentului Resurse Umane al Companiei sau consilierului juridic (și în cazul unui director din cadrul Consiliului Director), pentru a determina dacă relația este necorespunzătoare pe baza standardelor acestui Cod de Etică.

13. ACTIVITATE POLITICĂ

Politica Companiei este să nu promoveze afilierea politică specifică. Cu toate acestea, sunteți liberi să vă angajați în activități politice în timpul dvs. liber atâta timp cât aceste activități nu interferează cu activitatea dvs. în cadrul Companiei, și nu implicați în sau asociați compania cu acele activități în niciun fel. Utilizarea proprietății Companiei sau a resurselor ei în scopuri politice este interzisă.

14. PROTECȚIA ȘI UTILIZAREA CORESPUNZĂTOARE A BUNURILOR COMPANIEI

Trebuie să protejați și să utilizați corespunzător bunurile și proprietățile Companiei. Furtul, neglijența și risipa au un impact direct asupra profitabilității dvs. Toate bunurile Companiei trebuie utilizat doar în scopuri justificate de afaceri. Utilizarea rețelelor noastre de computere și a altor canale de comunicare în scopuri inadecvate este interzisă. Utilizarea rețelelor de computere și a canalelor de



comunicare în scopuri personale trebuie să fie rezonabilă, la un nivel minim și să nu interfereze cu activitățile profesionale.

15. CONFIDENȚIALITATE

Obligația angajaților de a proteja bunurile Companiei include și informațiile noastre proprietare. Informațiile proprietare includ proprietatea intelectuală cum ar fi secretele comerciale, brevetele, mărcile comerciale și drepturile de autor, cât și informațiile despre afaceri, marketing, financiare, de resurse umane, tehnice și administrative care nu au fost lansate în mod corespunzător în domeniul public. Utilizarea sau distribuirea neautorizată a acestor informații încalcă politica Companiei. De asemenea, ea poate fi ilegală și poate duce la sancțiuni civile și chiar penale. Cu excepția cazului în care dezvăluirea este autorizată specific sau obligatorie din punct de vedere legal, trebuie să păstrați confidențialitatea tuturor informațiilor fără caracter public pe care le-ați obținut de-a lungul activităților dvs. de muncă, fie ele sau nu încredințate dvs. de către Companie sau de persoane cu care facem afaceri.

16. UTILIZARE SOCIAL MEDIA

A. Obiectivul Social Media. Recunoaștem că rețelele externe de socializare și site-urile de socializare online („Social Media”) oferă oportunități de partajare a informației, idei și perspective care sunt utilizate pe scară largă în multe aspecte ale vieții de zi cu zi. Exemplele de Rețele de Socializare includ Facebook, Twitter, YouTube, LinkedIn, Instagram și diverse bloguri, printre altele. Deoarece Compania înțelege că utilizarea privată a rețelelor de socializare a devenit o parte obișnuită a vieții noastre, angajații și orice alte persoane care reprezintă Compania trebuie să știe că accesarea sau utilizarea în orice fel a rețelelor de socializare în conexiune cu Compania creează riscuri pentru Companie și este reglementată strict conform descrierii de mai jos.

B. Riscuri Posibile. Angajații trebuie să fie conștienți că până și utilizarea privată a rețelelor de socializare care face referire la Companie sau la activitățile noastre, are potențiale riscuri. Utilizarea necorespunzătoare a rețelelor de socializare are posibilitatea de a vă cauza prejudicii dvs. cât și Companiei dacă se poate identifica din rețeaua de socializare faptul că sunteți angajat al Companiei. Orice postări pe rețeaua de socializare poate deveni public și poate fi expus pe perioadă îndelungată. De asemenea, mediul online din ziua de azi prezintă riscuri semnificative din partea surselor ostile motivate politic cât și din partea infractorilor cibernetici, atât referitor la Companie cât și în general. Nu numai că există riscuri potențiale de atacuri cibernetice dacă sunteți conectat la sistemele IT ale Companiei în utilizarea rețelelor de socializare, cu există și riscul ca utilizarea computerului dvs. privat și adresa de e-mail în legătură cu activitățile Companiei vă pot expune infractorilor cibernetici sau atacurilor cibernetice motivate politic sau de alte forme.



C. Reguli de Utilizare Social Media. Datorită riscurilor menționate mai sus, următoarele reguli se vor aplica utilizării rețelelor de socializare de către angajații și reprezentanții Companiei:

1. Când vă alăturați sau vă conectați la rețelele de socializare - asigurați-vă că utilizați doar adresa de e-mail personală și nu adresa de e-mail a Companiei.
2. Ne așteptăm să păstrați confidențialitatea. Nu discutați pe rețelele de socializare nimic legat de afacerile Companiei, fie că are legătură sau nu cu informațiile proprietare ale Companiei.
3. Asigurați-vă că orice comentarii pe care le faceți în mod privat pe rețelele de socializare pot fi legate de Companie dacă este posibil pentru persoanele din exterior să vă identifice ca angajat sau reprezentant al Companiei. Aceste comentarii pot dăuna imaginii sau renumelui Companiei sau pot expune Compania la posibile acțiuni în justiție.
4. Trebuie să realizați că postarea logo-ului Companiei, indicând în rețelele de socializare că lucrați pentru Companie sau „etichetarea” fotografiilor cu dvs. sau alți angajați poate crea riscuri pentru dvs., Companie sau alți angajați. De aceea, se recomandă nu faceți acest lucru. De asemenea, postarea unui CV pe rețelele de socializare care discută despre proiecte specifice, clienți sau produse este o expunere inadecvată și inacceptabilă a informațiilor Companiei.
5. Dacă considerați că există informații potențial dăunătoare despre Companie care apar pe rețelele de socializare, sau că este necesar un răspuns la o chestiune despre Companie care apare pe rețelele de socializare, sesizați în acest sens Purtătorul de Cuvânt al Companiei pentru rezolvare. Nu faceți declarații sau nu dați răspunsuri în numele Companiei și nu vă angajați în dialoguri referitoare la Companie pe rețelele de socializare, chiar dacă considerați că apărați Compania sau spuneți ceva pozitiv.
6. Sunteți responsabil personal pentru ceea ce publicați pe rețelele de socializare, și ne așteptăm să urmați principiile orientative de mai sus. Comentariile neautorizate și potențial dăunătoare sunt considerate o abatere disciplinară și vor fi urmate de acțiuni disciplinare.

17. INTERPRETĂRI ALE CODULUI DE ETICĂ ȘI APROBĂRI

Dacă nu vă este clar dacă o anumită activitate sau relație este inadecvată sau dacă este necesară o aprobare în baza prezentului Cod de Etică sau a altor politici sau proceduri aferente, trebuie să dezvăluiți acest lucru departamentului Resurse Umane al Companiei sau consilierului legal (și dacă sunteți un director, Consiliului Director). Se va determina apoi dacă există o încălcare a Codului Etic sau dacă poate fi acordată o aprobare. Vi se poate cere să fiți de acord cu condițiile înainte de a primi aprobarea solicitată. Aprobarea acordată unui responsabil sau director poate necesita dezvăluiri impuse de reglementări sau alte cerințe.



18. RAPORTAREA COMPORTAMENTULUI ILEGAL ȘI LIPSIT DE ETICĂ

A. Importanța Raportării. Angajații sunt încurajați să vorbească cu supervizorii, directorii sau alte cadre corespunzătoare când au dubii referitor la calea cea mai bună într-o anumită situație. Raportarea conduite ilegale sau imorale este un element important în capacitatea noastră de a atinge standardele descrise de acest Cod Etic. Trebuie să raportați prompt încălcările legilor, regulilor, regulamentelor sau a prezentului Cod Etic, departamentului Resurse Umane sau consilierului nostru juridic așa cum se menționează în Procedura de Denunțare la care se face referire în Secțiunea 1.C de mai sus. Deși încurajăm angajații să raporteze într-o manieră complet transparentă și detaliată încălcările legilor, regulilor, regulamentelor aplicabile și a prezentului Cod Etic, vom accepta rapoarte trimise anonim.

B. Politica Fără Represalii. Este politica noastră să nu permitem represaliile reale sau amenințările cu represalii, hărțuirea sau discriminarea datorate raportării conduitei neadecvate, făcută cu bună credință de către angajați.

C. Investigații. Toate raportările privind încălcările prezentului Cod Etic vor fi investigate prompt și, în cazul în care se găsesc a fi exacte, se vor lua măsuri în timp util. Ne așteptăm ca angajații să coopereze în cadrul investigațiilor interne privind conduita necorespunzătoare. Pentru mai multe informații consultați Procedura de Denunțare menționată în Secțiunea 1.C de mai sus.

19. FRAUDA, INSELARE, ABATERI SI SANCTIUNI APLICABILE

Frauda este un act de înșelăciune comis pentru a obține câștiguri personale sau pentru a cauza o pierdere unei alte părți.

Nu trebuie sa cautati sa obtineti nici un avantaj de nici un fel prin actionarea frauduloasa ,inselarea oamenilor sau prin afirmatii false sau nu permiteti nimanui sa faca acest lucru. Aceasta include fraudarea sau furtul din companie,de la un client sau de la un tert,si orice tip de insurire ilegala a unei proprietati.

Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta incalcat normele legale, Regulamentul Intern, Contractul individual de munca sau Contractul Colectiv de munca aplicabil, Ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica,potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de cate ori constata ca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

Salariatii care au savarsita abateri disciplinare se sanctioneaza indiferent de functia sau postul detinut.

Sanctiuni disciplinare:



- *Advertisement scris;*
- *Retrogradarea din functie;*
- *Reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5- 10%;*
- *Reducerea salariului de baza si/sau dupa caz si a indemnizatiei de conducere de 1-3 luni cu 5- 10%;*
- *Desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.*

Nota: Constituie abateri disciplinare faptele prevazute in Anexa nr.4 din Regulamentul Intern.

20. APLICABILITATE

Codul Etic este pentru beneficiul Companiei, și nicio altă persoană sau entitate nu este îndreptățită să pună în aplicare acest Cod Etic. Acest Cod Etic nu creează, și nu trebuie interpretat pentru a crea nicio intentare de acțiune juridică de către persoane private sau niciun remediu aferent persoanelor sau entităților pentru încălcarea Codului Etic. În plus, acest Cod Etic nu trebuie interpretat ca și un contract de angajare și nu modifică statutul de angajare al niciunei persoane.



Editia 3 Rev.1 /2024

Coordonator Sistem de Management al Calității,

Nume

Oana Purcaru

Data

29.10.2025

LISTA DE DIFUZARE

Nr. Crt	Destinatar	Copia nr.	Semnătura de primire (adresa)	Data
0	1	2	3	4
1.	Director General	1		
2.	Director Calitate	2		
3.	Director Tehnic	3		
4.	Director Producție	4		
5.	Manager Procese Speciale	5		
6.	Director Logistică	6		
7.	Director Economic	7		
8.	Resurse Umane	8		
	OMCAS	-	Transmis electronic	

ÎNTOCMIT,
Oana Purcaru