



S.C. TERMOFICARE NAPOCA S.A.

COD DE CONDUITA ETICA
al anagajatorilor din cadrul TERMOFICARE NAPOCA S.A.
CUPRINS

- I. Introducere**
- II. Dispozitii generale**
- III. Valorile si principiile fundamentale ale societatii Termoficare Napoca S.A.**
- IV. Norme de conduita in cadrul Termoficare Napoca S.A.**
- V. Confidentialitatea informatiilor**
- VI. Conflictul de interese**
- VII. Incompatibilități – definirea, evitarea si tratarea cazurilor de incompatibilitate**
- VIII. Pantouflage - Interdictii dupa incheierea angajarii**
- IX. Relația cu autoritățile**
- X. Relatiile cu clientii**
- XI. Relatiile cu partenerii de afaceri**
- XII. Relatiile în raport cu comunitatea**
- XIII. Protectia mediului inconjurator**
- XIV. Sanatatea si siguranta la locul de munca**
- XV. Respectarea normelor de conduita prevazute in codul de conduita etica**
- XVI. Modul de semnalare a problemelor legate de incalcarea normelor de conduita etica**
- XVII. CLAUZE PRIVIND APLICAREA CODULUI DE CONDUITA ETICA**
- XVIII. Temeiuri juridice**
- XIX. ANGAJAMENTUL NOSTRU**



COD DE CONDUITA ETICA al anagajatorilor din cadrul TERMOFICARE NAPOCA S.A.

I. Introducere

I.1. Rolul

- Codul de conduită etica stabilește ansamblul normelor de conduita, valorile si principiile morale pe care personalul din societatea Termoficare Napoca S.A. are obligația să le respecte in viața socioprofesionala pe intreaga durata a activitatii.

- Rolul Codului de conduita etica este să ghideze comportamentul moral si profesional al personalului din societate, atat in timpul activitatii profesionale, cat si in afara acesteia, in masura in care comportamentul personalului afectează imaginea societatii.

I.2. Scopul

Principalul scop al Codului de conduita etica este de a asigura atingerea obiectivelor Termoficare Napoca S.A. in conformitate cu legislatia in vigoare si principiile etice si morale care sa-i asigure un renume respectat de catre toti colaboratorii sai si increderea clientilor care beneficiaza de serviciile sale. Fiind o societate de servicii publice, obiectivul major al Termoficare Napoca S.A. este asigurarea unor servicii de cea mai buna calitate clientilor sai in conditii de eficienta maxima, siguranta, si accesibilitate.

Codul de conduita etica reglementeaza normele de conduita etica si profesionala a anagajatorilor și formulează principiile care trebuie respectate in vederea cresterii increderii si a prestigiului societatii pe piata economica.

Misiunea societatii noastre este de a asigura confort si incredere clientilor prin distribuția și furnizarea de energie termica in conditii de siguranta, permanenta, accesibilitate si sustenabilitate. Prezentul cod de conduita etica definește idealurile, valorile, principiile si normele morale pe care



angajatii si colaboratorii Termoficare Napoca S.A. consimt sa le respecte și să la aplice în activitatea desfasurata in cadrul societatii si inafara acesteia, in masura in care ar afecta imaginea societatii Termoficare Napoca S.A. Implementarea codului de conduita etica este obligatorie pentru promovarea unei conduite profesionale etice, si evitarea aparitiei unor situatii care ar putea afecta reputatia societatii.

Codul de conduita etica prezintă valorile fundamentale pe care trebuie sa ni le insusim si sa le respectam. Este necesar sa ne asiguram ca activitatile zilnice desfasurate in cadrul sectorului nostru de activitate, convingerile noastre concorda cu valorile societatii, cu obiectivele acesteia.

Acest cod nu contine răspunsuri la toate problemele care ne preocupă in domeniu sau care pot aparea. Prezentul cod de conduita etica va fi mereu actualizat/completat/imbunatatit in masura in care apar noi reglementari legale, situatii concrete sau propuneri din partea personalului. Vom rezolva dilemele etice prin aplicare principiilor trasate de prezentul cod si prin judecarea corecta si obiectiva a situatiilor de fapt. Existenta unui cod de conduita etica protejeaza societatea si salariatii onesti de comportamente necinstite sau oportuniste, intrucat persoanele care nu adera la valorile societatii si incalca prevederile codului de etica nu sunt bine venite in cadrul acesteia.

I.3. Obiectivele

Obiectivele Codului de conduita etica:

- sa contribuie la crearea unei culturi organizationale a integritatii la nivelul societatii, precum si a unui climat etic care sa determine personalul sa actioneze cu incredere si profesionalism;
- sa asigure cresterea calitatii serviciului de furnizare a energiei termice catre clienti, o buna administrare a resurselor financiare si umane in vederea realizarea scopului societatii, eliminarea birocratiei și a faptelor de coruptie din domeniul de activitate;
- reglementarea normelor de conduita profesionala necesare realizarii unor raporturi sociale si profesionale corespunzatoare crearii si mentinerii la nivel inalt a prestigiului societatii si al angajatilor;
- informarea clientilor si colaboratorilor cu privire la conduita profesionala la care este indreptatit sa se astepte din partea personalului in exercitarea functiilor;
- crearea unui climat de incredere si respect reciproc intre clienti, colaboratori si personalul angajat in cadrul societatii.

II. Dispoziții generale

Normele de conduita se aplica in mod obligatoriu personalului Termoficare Napoca S.A. de la toate nivelurile ierarhice din structura organizatorica, cat si personalului detasat sau delegat in cadrul societății.

Intreg personalul Termoficare Napoca S.A. trebuie sa cunoasca, sa-si insuseasca si sa actioneze în conformitate cu prevederile acestui Cod de conduita etica.

Principiile si valorile detaliate in cadrul prezentului cod formează o orientare morala pentru



orice angajat care trebuie sa indeplinească o atributie de serviciu sau sa ia o decizie in beneficiul serviciului public.

Normele de conduită profesionala, prevazute de prezentul cod, sunt obligatorii pentru tot personalul din Termoficare Napoca S.A. Codul de conduita etica se aplica tuturor angajatilor din Termoficare Napoca S.A., indiferent de functia ocupata de catre acestia. Fiecare angajat trebuie sa cunoasca si sa actioneze in conformitate cu prevederile acestui cod. Personalul cu functii de conducere si coordonare trebuie sa reprezinte un reper de conduita pentru subordonati, in plan socioprofesional si moral. Conducatorii trebuie sa fie modelul de comportament etic care sa inspire angajatii la aderarea si respectarea valorilor si a codului de etica.

III. Valorile si principiile fundamentale ale societatii Termoficare Napoca S.A.

Codul de etică pune accent pe formarea si dezvoltarea discernamantului moral al personalului, in concordantă cu valorile si principiile organizationale, si nu pe respectarea mecanica a normelor de conduita continute de acesta.

III.1. VALORILE MORALE

Integritatea

Suntem un colectiv cu o conduita onesta.

Integritatea, ca valoare asumata de un individ sau o organizatie, inseamna consistenta dintre actiuni, valori, principii și reguli de drept. In mediul de afaceri, o organizatie este considerata integra daca informeaza corect opinia publica si partile interesate cu privire la ce are de gand sa faca (transparenta), daca face ceea ce a spus ca va face (consecventa, predictibilitate si verticalitate) si isi asuma responsabilitatea deciziilor și actiunilor sale (este responsabila atat legal cat si social). Termoficare Napoca S.A. și personalul său formează un colectiv cu o conduita corecta si onesta, care da dovada de consistenta intre actiuni, valori, principii si reguli de drept.

Loialitatea

Suntem devotati societatii Termoficare Napoca S.A. si clientilor nostri in scopul indeplinirii obiectivelor asumate atat in nume personal cat si in numele unității.

Responsabilitatea

Ne asumam responsabilitatea pentru activitatile intreprinse de noi, si suntem gata sa suportam consecintele acestora. Personalul Termoficare Napoca S.A. isi respecta obligatiile si isi asuma raspunderea pentru propriile actiuni.

Respectul legii

Respectam prevederile legale si nu ne abatem de la acestea. Incalcarea legii este nepermisa. Personalul Termoficare Napoca S.A. respecta Constitutia Romaniei, precum si toate prevederile legale ale cadrului de reglementare aplicabil activitatilor sale. Managementul societatii este responsabil pentru adoptarea de politici si masuri care sa asigure derularea activitatii in conditii de conformitate. Personalul societatii este responsabil pentru neconformitatile fata de cadrul intern sau extern de reglementare aparute in contextul operatiunilor la care a luat parte.

Echitate



Atat angajatii Termoficare Napoca S.A. cat si clientii/furnizorii sai sunt tratati impartial, corect si echitabil. Termoficare Napoca S.A. respecta si garantează tratamentul egal si nediscriminatoriu in relatia cu personalul, partenerii, colaboratorii si clientii sai.

Obiectivitate

Termoficare Napoca S.A. si personalul sau se caracterizeaza prin imparțialitate si nu permit ca raționamentul profesional sa fie influentat de prejudecati, conflicte de interese sau alti factori de influenta nedoriti care pot sa intervina pe parcursul desfasurarii activitatii profesionale.

Transparență

Termoficare Napoca S.A. si personalul sau se afla într-un dialog deschis și constructiv, cu toate partile interesate, dialog bazat pe respect si profesionalism.

Nediscriminare

Termoficare Napoca S.A., personalul sau, precum si partenerii sai nu vor avea atitudini discriminatorii față de nimeni, indiferent de rasa, sex, religie, orientare sexuala, apartenenta politica sau de alte criterii ce pot sta la baza discriminarii.

Concurență loială

Termoficare Napoca S.A. si personalul sau se vor comporta in mod respectuos, integru si onest în relatiile cu competitorii, asigurand astfel o concurenta loiala și echitabila in domeniul propriu de activitate.

Respect

Personalul Termoficare Napoca S.A. va da dovada de respect in interactiunile cu alte persoane, atat in cadrul activitatilor lor profesionale cat si in viata lor personala.

Angajatii trebuie sa se comporte intr-un mod civilizatat, sa manifeste respect in relatiile cu superiorii, colegii, subordonatii cat si cu clientii/furnizorii societatii, in vederea desfasurarii activitatilor zilnice intr-un climat favorabil.

Cinstea și corectitudinea

- principiu conform caruia in exercitarea diferitelor categorii de functii ocupantii acestora trebuie sa fie de buna-credința.

III.2. VALORILE PROFESIONALE

Satisfactia clientilor - folosim toate resursele pentru atingerea unui standard ridicat de calitate a serviciilor prestate, pentru satisfacerea cerintelor clientilor si castigarea loialitatii acestora.

Experienta si competenta - ne bazam pe o buna judecata profesionala asigurata de experienta si valoarea angajatilor nostrii.

Traditie –Locuitorii municipiului Cluj-Napoca beneficiază de servicii de furnizare centralizată de energie termică pentru incalzire si apa calda de consum inca de la începutul anilor '70. Aceste servicii au fost preluate în anul 1991 de catre „Regia Autonomă de Termoficare Cluj-Napoca”, in prezent Termoficare Napoca S.A.

Perfectionarea continua in domeniul profesional

- angajatii isi perfectioneaza continuu cunostintele profesionale in pas cu tot ce apare nou in domeniul calificarii lor prin studii individuale si participare la cursuri de specialitate.



Spirit de echipa – comunicam, conlucram si reusim impreuna.

IV. Norme de conduita in cadrul Termoficare Napoca S.A.

IV.1. Conformitatea

Termoficare Napoca S.A. isi desfasoara activitatea cu respectarea legilor, actelor normative si de reglementare din Romania, precum si a celor din orice alta tara in care activeaza.

Personalul Termoficare Napoca S.A. are obligatia ca, prin actele și faptele sale, să respecte reglementările din domeniul de activitate, regulamentele interne și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care îi revin, cu respectarea eticii profesionale.

Personalul Termoficare Napoca S.A. trebuie să respecte și să aplice principiile prezentului Cod de conduita etică și profesională.

Personalul Termoficare Napoca S.A. trebuie să respecte dispozițiile interne, cu condiția ca acestea să nu fie contrare legii, bunelor practici și standardelor pe care Termoficare Napoca S.A. s-a angajat să le respecte.

Personalul Termoficare Napoca S.A. trebuie să acționeze astfel încât să nu fie afectată imaginea Termoficare Napoca S.A.

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

Managementul Termoficare Napoca S.A. are obligatia să elaboreze și să adopte politici pentru fiecare din elementele următoare: fraudă și corupție, spălare 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 personalul de execuție direct răspunzător.

Personalul Termoficare Napoca S.A. trebuie să elaboreze și să propună spre aprobare procedurile pentru punerea în aplicare a politicilor, să le aplice și să monitorizeze implementarea acestora, raportând periodic managementului cu privire la procesul de implementare și la problemele întâlnite pe parcursul acestuia.

Termoficare Napoca S.A. este responsabilă pentru depunerea diligențelor necesare predicției și limitării efectelor negative ale neconformităților rezultate din actele personalului, atunci când acesta acționează în numele Termoficare Napoca S.A.

Managementul Termoficare Napoca S.A. este responsabil pentru adoptarea de politici și măsuri care să asigure derularea activității în condiții de conformitate.

Personalul Termoficare Napoca S.A. este responsabil pentru neconformitățile față de cadrul intern sau extern de reglementare apărute în cadrul operațiunilor la care a luat parte.

IV.2. Utilizarea proprietatilor si a resurselor societatii Protejarea activelor societatii

Bunurile si resursele aparținând Termoficare Napoca S.A. trebuie utilizate in vederea indeplinirii obiectivelor societatii, exclusiv de către personalul desemnat pentru aceasta, cu responsabilitate si eficienta.

Proprietatile si resursele Termoficare Napoca S.A. nu pot fi folosite în interesul personal al



angajatilor fara acordul managementului societatii. Utilizarea activelor societatii în interes personal, fără aprobare, sau înstrainarea acestora, reprezinta abateri grave, care atrag sanctiuni disciplinare, administrative sau penale, dupa caz. Bunurile si resursele societatii nu pot fi folosite în nici un caz în scopuri ilegale.

Personalul Termoficare Napoca S.A. are obligația să protejeze activele și resursele societatii și să prevină deteriorarea, vandalizarea sau utilizarea incorectă și/sau neautorizată a acestora. Totodată, este interzisă utilizarea activelor și resurselor Termoficare Napoca S.A. în beneficiu personal.

Orice risipă, folosire incorectă sau neautorizată, distrugere sau furt al bunurilor din proprietatea organizației, trebuie comunicate imediat nivelului ierarhic superior.

La încetarea contractului individual de muncă, personalul are obligația de a returna ceea ce aparține de drept organizației, inclusiv documente (atât în format fizic cât și în format electronic).

Proprietatea intelectuală a societatii va fi protejată de către personalul său.

IV.3. Conduita angajatilor

Toate activitățile din cadrul Termoficare Napoca S.A. trebuie să fie prestate într-un mod profesional și în conformitate cu prezentul cod, procedurile interne ale societatii și prevederile legale în vigoare. Personalul Termoficare Napoca S.A. trebuie să aibă o ținută decentă și adecvată.

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

Un comportament în afara orelor de program care afectează performanțele în serviciu ale angajatului este inacceptabil.

Informarea corectă

Personalul Termoficare Napoca S.A. informează corect și complet publicul cu privire la toate specificațiile serviciilor sale.

Personalul Termoficare Napoca S.A. este atent la nevoile reale ale clienților și oferă soluții competitive atât pentru necesitățile prezente, cât și pentru cele viitoare ale acestora, fără a afecta însă concurența loială.

Termoficare Napoca S.A. asigură un spațiu de dialog și publicare a opiniilor partenerilor, clienților și altor părți interesate pe site-ul societatii.

Concurența loială și clauza antitrust

Termoficare Napoca S.A. se angajează să nu participe la:

- Practici concertate de tipul cartelurilor sau înțelegerile cu competitorii;
- Înțelegeri care limitează relațiile cu furnizorii sau clienții;
- Utilizarea abuzivă a poziției dominante, atât pe piața pe care deține această poziție, cât și pe cele conexe.

Termoficare Napoca S.A. nu va participa prin reprezentanții săi la nici o formă de contact



direct/indirect) între organizații, care are ca obiect sau efect fie influențarea comportamentului pe piață al unui concurent prezent sau potențial, fie dezvăluirea comportamentului pe care organizația a decis sau intenționează să îl adopte pe o piață unui asemenea concurent. În cazul în care un reprezentant al Termoficare Napoca S.A. constată în cadrul unei întâlniri de afaceri că subiectul acesteia are legătură cu stabilirea unor astfel de practici, va denunța participanților caracterul acestei întâlniri și va solicita să se consemneze în scris motivul pentru care părăsește întâlnirea.

Combaterea corupției

Personalul Termoficare Napoca S.A. nu trebuie să folosească atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele care privesc îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

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

Utilizarea lobby-știlor

Termoficare Napoca S.A. și personalul său se vor abține de la utilizarea persoanelor fizice sau juridice care se așteaptă să exercite o influență inadecvată asupra decidenților pentru a promova interesele grupului. Termoficare Napoca S.A. se va abține deasemenea de la a promite, a da sau a oferi, direct sau indirect, orice avantaj necuvenit persoanelor care exercită sau pot exercita o asemenea influență inadecvată față de un decident.

Termoficare Napoca S.A. își va promova interesele legitime în relație cu orice decident prin utilizarea, printre altele, a participării publice transparente la procesul de luare a deciziilor.

Finanțarea partidelor politice

Termoficare Napoca S.A. se angajează să nu finanțeze direct sau indirect partide sau formațiuni politice pe teritoriul României ca o obligație colectivă opozabilă tuturor forțelor politice. Totodată, Termoficare Napoca S.A. nu va susține public un candidat sau un partid politic pe perioada campaniei electorale sau în alegeri.

Personalului Termoficare Napoca S.A. nu îi 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.

Egalitatea și diversitatea

Termoficare Napoca S.A. respectă și garantează tratamentul egal și nediscriminatoriu în relația cu personalul, partenerii, colaboratorii și clienții săi.

În exercitarea funcției, personalul Termoficare Napoca S.A. are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura transparența, imparțialitatea și eficacitatea necesare pentru a câștiga și a menține încrederea partenerilor, colaboratorilor și clienților săi. Este deasemenea obligat să asigure egalitatea de tratament și să se abțină de la acte de discriminare pe criterii de naționalitate, sex, origine, rasă, etnie, handicap, vârstă, religie sau convingeri politice.



Hărțuirea

Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică sau verbală sau sexuală.

Spălarea de bani

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

Transparența

Organizația recunoaște rolul fundamental al mijloacelor de informare și realizează o comunicare transparentă către public, prin toate mediile de comunicare. În raport cu societatea civilă, personalul Termoficare Napoca S.A. acționează în baza principiilor transparenței, respectului, precum și a grijii pentru imaginea organizației.

Termoficare Napoca S.A. și personalul său acționează cu promptitudine, într-o manieră completă și fără discriminare, răspunzând atât nevoilor de informare corectă a publicului, cât și solicitărilor de informații cu caracter public. Relația Termoficare Napoca S.A. cu mass media se bazează pe respectarea reciprocă a rolurilor și obligațiilor părților precum și a exigențelor de confidențialitate comercială.

Solicitările de informații de orice fel primite de Termoficare Napoca S.A. din partea reprezentanților mass-media sau terților se redirecționează către departamentul de comunicare din cadrul organizației.

Informațiile oferite de Termoficare Napoca S.A. sunt explicite, exacte, transparente și complete din punctul de vedere al conținutului, astfel încât să permită celor cărora le sunt adresate luarea unor decizii în deplină cunoștință.

IV.4. Solicitarea, oferirea și acceptarea unor avantaje.

Politica Termoficare Napoca S.A. este de a nu permite angajaților să solicite sau să accepte avantaje, bunuri sau servicii, de la clienți, furnizori sau orice alte persoane cu care intră în contact ca urmare a îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Personalul Termoficare Napoca S.A. nu solicită și nu acceptă cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alte avantaje, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor, etc. și care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcției deținute.

Solicitarea sau acceptarea unor avantaje de către un angajat ca urmare a funcției deținute sau atribuțiilor sale la locul de muncă, reprezintă în sine o infracțiune. Conducerea societății va depune eforturi pentru a descoperi și a sesiza organelor în drept orice încălcare a legii. Chiar dacă fapta nu întrunește toate caracteristicile unei infracțiuni, reprezintă totuși o încălcare gravă a normelor de conduită și va fi sancționată.



Angajatii nu trebuie sa ofere in numele societatii lucruri de valoare unor functionari publici, clienti, parteneri de afaceri.

Sunt permise oferirea catre partenerii de afaceri, functionarii publici, clienti ai societatii a unor atentie de valoare modica cu diverse ocazii (sarbatori, etc.) cu acordul conducerii societatii.

Cheltuielile cu participarea la conferințe și seminarii în cadrul cărora personalul reprezintă Termoficare Napoca S.A. vor fi suportate de către organizație, în conformitate cu procedurile interne ale acesteia.

IV.5. Responsabilitatea conducerii de Termoficare Cluj- Napoca S.A.

Conducerea Termoficare Napoca S.A. trebuie sa respecte valorile si politicile unității si sa coordoneze activitatea societatii in conformitate cu acestea.

Managerii trebuie sa fie model de comportament etic si sa promoveze un climat organizational in care valorile, politicile si standardele de etica ale societatii sa fie cunoscute si respectate.

In cadrul societatii canalele de comunicare sunt deschise, atat dinspre management catre angajati cat si dinspre angajati catre management, comunicarea fiind bazata pe incredere si respect reciproc intre angajatii societatii de la toate nivelurile ierarhice.

IV.6. Practici privind angajarea si angajatii

Termoficare Napoca S.A. respecta legislatia muncii, utilizeaza practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare de orice fel.

Societatea ofera un tratament corect, tuturor angajaților sai si asigura acestora suport pentru imbunatatirea pregatirii profesionale.

Termoficare Napoca S.A. asigura un mediu propice lucrului in echipa si promoveaza valorile. Remunerarea muncii se face in raport cu specificul locului de munca si depinde de performantele individuale ale angajatului, dar si de performanta generala a societatii.

Deciziile cu privire la angajare, promovare se iau exclusiv in avantajul societatii, pe baza pregatirii profesionale, realizarilor, conduitei individuale, cu respectarea legislatiei in vigoare.

Societatea respecta confidentialitatea datelor personale ale angajatilor si ale salariilor acestora. Este interzisa dezvăluirea datelor referitoare la angajați unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale, sau unei institutii care nu are autoritatea necesara sau consimțământul acestora. Angajatii societatii nu pot fi obligati sa incalce legea, valorile, politicile unității sau prezentul Cod de conduita etica.



V. Confidentialitatea informatiilor

Se considera a fi confidentiale datele si informatiile care nu sunt publice, cum ar fi (datele si informatiile provenite de la clienti, datele financiare ale societatii, informatii privind datele personale ale angajatilor si orice alte informatii care sunt utile societatii si a caror cunoastere ar aduce avantaje unor terti (clienti, concurenti, etc) sau care ar putea aduce prejudicii societatii si partenerilor ei de afaceri.

Informatiile confidentiale sunt proprietatea Termoficare Napoca S.A. si nu pot fi divulgate persoanelor din afara societatii. Salariatilor care au acces la informatii confidentiale, le este interzis sa permita accesul persoanelor din afara unității la orice date sau materiale care nu sunt destinate pentru uz public, fara a avea acordul managementului.

Termoficare Napoca S.A. și personalul său convin ca, pe toată durata contractului de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite prin regulamentele interne, contractul colectiv de muncă sau contractele individuale. Excepția de la această regulă o constituie doar sesizările faptelor ce contravin legii, depuse la autoritățile competente.

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.

Personalul trebuie să respecte confidențialitatea informațiilor dobândite în timpul activităților profesionale și să nu le divulge în interes personal, direct sau indirect unei terțe părți. Aceste informații sunt proprietatea Termoficare Napoca S.A. și nu pot fi divulgate în afara organizației.

Obligația respectării confidențialității se menține chiar și după încheierea relației profesionale dintre personalul companiei și Termoficare Napoca S.A., în conformitate cu legislația în vigoare și prevederile contractului individual de muncă, acolo unde este cazul.

Se interzice folosirea informațiilor obținute de către personalul Termoficare Napoca S.A. în cursul activității profesionale în scop personal sau într-o manieră care poate fi contrară legii ori în detrimentul obiectivelor legitime și etice ale organizației.

Termoficare Napoca S.A. garantează confidențialitatea informațiilor de care dispune, iar prelucrarea acestora se realizează prin metode care asigură transparență maximă pentru părțile interesate și care nu permit accesul terților.

Este interzisă utilizarea informatiilor confidentiale de catre angajatii societatii care au luat cunoștiinta despre acestea, in interes personal, direct sau indirect. Informatiile detinute ca urmare a desfasurarii sarcinilor de serviciu se vor utiliza de catre angajatii societatii numai in scopul indeplinirii acestora.



În scopul asigurării confidențialității informațiilor stocate, a fișierelor și bazelor de date sunt alocate parole și coduri de acces personale pentru salariații unității care utilizează bazele de date și pentru personalul din conducere, care asigură confidențialitatea informațiilor.

Multiplicarea/copierea unor documente/fisiere care conțin date confidențiale se efectuează de către angajații care au acces la aceste informații, numai în scopul desfășurării activității curente sau la solicitarea expresă a autorităților abilitate.

Angajații nu vor lăsa nesupravegheate, pe birou documente sau alte date și informații confidențiale.

Primirea clienților și partenerilor de afaceri se face în spații special amenajate, care nu permit accesul la posturile de lucru unde sunt utilizate informații confidențiale. Nu se vor transmite datele clienților către terțe părți, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare.

Persoanele din afara societății, vor fi însoțite pe întreaga durată a vizitei, de către un salariat, care are obligația de a nu permite vizitatorului să ajungă în locuri în care se afla informații confidențiale.

VI. Conflictul de interese

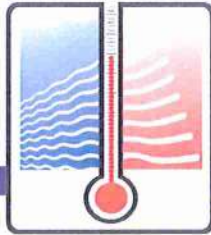
Conflictul de interese intervine atunci când persoana care exercită o funcție de autoritate, ar putea fi influențată în adoptarea unei decizii personale sau în îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor ce îi revin, de un interes material personal, direct sau indirect.

Un interes material este considerat personal, dacă se referă la averea, afacerea sau interesele afiliaților persoanei care detine autoritatea (prin afiliați înțelegem soțul/soția, rudele până la gradul al IV-lea inclusiv.).

Interesul material reprezintă câștigul potențial pe care îl poate avea o persoană. Conflictul de interese poate interveni în situația în care persoana cu autoritate:

- a) este parte a unui contract cu societatea, altul decât contractul de muncă fără autorizarea managementului societății;
- b) colaborează în interes personal cu partenerii de afaceri ai societății: clienți, proprietari, furnizori;
- c) se angajează concomitent ori colaborează în interes personal, în domeniu în care activează societatea ;
- d) împrumută de la, sau da cu împrumut bani la, persoane / organizații cu care societatea are legături de afaceri, cu excepția creditelor bancare;
- e) oferă consultanță unor terți pe domeniul în care lucrează pentru societate în interes personal și fără autorizarea managementului societății;
- f) coordonează direct sau indirect un membru al familiei;
- g) are un interes material cu o persoană care este parte într-una dintre situațiile de mai sus.

Orice persoană care are ori crede că ar putea avea un conflict de interese, va informa



în scris consilierul de etica al societății, în legătură cu natura și întinderea interesului sau relației sale materiale.

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

Angajații societății trebuie să respecte politica privind conflictul de interese.

Consilierul de etica va comunica angajaților societății regulile și procedurile privind conflictul de interese, se va asigura prin efectuarea unor teste ca aceste reguli au fost însușite de către salariații societății. Consilierul de etica va aplica angajaților chestionare de evaluare privind gradul de cunoaștere a regimului juridic al conflictului de interese.

Categoriile de personal care intră sub incidența conflictului de interese :

- o persoanele cu autoritate, managerul societății, directorii executivi și membrii Consiliului de Administrație al Termoficare Napoca S.A.
- o personalul contractual al societății în situația sau împrejurarea în care interesul personal direct sau indirect contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute (ex. Personal cu funcții de conducere și de control, auditori interni, angajați în domeniul achizițiilor publice) participarea în cadrul aceleiași comisii a angajaților care au calitatea de sot sau rudă de gradul I)

La nivelul societății trebuie aplicate măsuri în vederea evitării situațiilor care generează conflictul de interese cum ar fi:

- conducerea societății, membrii Consiliului de administrație al Termoficare Napoca SA. să soluționeze direct cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice sau juridice cu care se află în relații cu caracter patrimonial
- angajații societății, care se află în grad I de rudenie, să participe în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii (întocmirea deciziilor)
- angajații societății care au un interes material personal într-o problemă să participe direct sau prin reprezentanți la dezbaterile asupra problemei în care are un conflict de interes de a participa sau a influența decizia privind această situație (ședința în care se iau diverse decizii)

Conducerea societății reprezentată prin directorul general, directorii executivi și de membrii Consiliului de administrație trebuie să depună, conform legislației în vigoare, anual declarații de interese verificate, înscrise într-un registru de evidență și transmise Agenției Naționale de Integritate.



Persoana responsabilă cu declarațiile de avere și interese trebuie să verifice modul de completare a declarațiilor de interese, pentru a preveni o posibilă stare de conflict de interese. În ceea ce privește prevenirea conflictelor de interese în achizițiile publice este necesar ca persoanele cu funcții de decizie să manifeste un comportament etic și corect. Principiile care stau la baza atribuirii contractelor de achiziție publică sunt: nediscriminarea, tratamentul egal, recunoașterea reciprocă, transparența, proportionalitatea, asumarea răspunderii. În procesul derulării procedurilor de achiziție publică membrii comisiilor de evaluare trebuie conform legii să completeze declarații de confidențialitate și imparțialitate din care rezultă că aceștia nu se găsesc în situații de conflict de interese, putând să elaboreze rapoartele procedurilor în vederea selectării ofertei castigatoare și a atribuirii contractelor de achiziție publică. Pentru evitarea situațiilor de conflict de interese angajații societății trebuie informați în legătură cu conținutul materiei. În acest scop consilierul de etică trebuie să desfășoare ședințe informative privind materia „conflict de interese”, să aplice chestionare de evaluare a gradului de asimilare a acestor cunoștințe de către angajați.

Evitarea conflictelor de interese trebuie să se respecte următoarele condiții, cel puțin:

- Personalul Termoficare Napoca S.A. nu trebuie să se angajeze direct ori indirect în relații de afaceri cu operatorii economici, persoane fizice sau juridice, care ar afecta îndeplinirea corectă, cinstită și cu conștiinciozitate a îndatoririlor de serviciu;
- Personalul Termoficare Napoca S.A. nu trebuie să se lase influențat de interesele personale, inclusiv cele cunoscute ale soțului/soției, ascendenților, descendenților, rudelor de până la gradul IV sau terților și nici de presiunile de orice fel, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- Personalul Termoficare Napoca S.A. trebuie să evite orice situație care implică sau poate genera antagonisme între interesele societății și propriile interese, inclusiv cele cunoscute ale soțului/soției, ascendenților, descendenților, rudelor de până la gradul IV sau terților, respectând totodată prevederile legale și procedurile interne referitoare la conflictul de interese ce vor fi elaborate;
- Personalul Termoficare Napoca S.A. trebuie să evite orice implicare directă sau indirectă în orice fel de activități, asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale personalului companiei, atunci când acesta acționează în interesul Termoficare Napoca S.A.;
- Personalul Termoficare Napoca S.A. trebuie să se abțină de la orice conflict de interese. Orice posibil conflict de interese trebuie declarat, prin intermediul unei declarații scrise, departamentului de etică și conformitate, imediat ce apare, iar în cazul membrilor Consiliului de Administrație și managementului, dispozițiile legale corporative relevante trebuie avute în vedere;



- În cazul în care un reprezentant al personalului Termoficare Napoca S.A. este implicat într-un conflict de interese, conducerea Termoficare Napoca S.A. trebuie să analizeze și să soluționeze situația împreună cu departamentul competent;
- Personalul Termoficare Napoca S.A. implicat în procese decizionale trebuie să completeze o declarație de interese sau o declarație pe propria răspundere că nu se află în niciun conflict de interese și să o depună la compartimentul de etică și conformitate. Declarația de interese va fi adusă la zi și redepusă la începutul fiecărui an sau oricând apare o schimbare relevantă în situația personalului sau respectivului membru al organizației.

VII. Incompatibilități – definirea, evitarea și tratarea cazurilor de incompatibilitate

„Incompatibilitatea este incidentul de integritate care constă în deținerea/exercitarea unei funcții/calități publice simultane cu deținerea/exercitarea unei alte funcții/calități din domeniul public sau privat, al căror cumul este interzis de lege. Reflectă acele stări în care un oficial public exercită mai multe funcții în același timp, nepotrivire între două funcții, profesii sau sarcini, care face ca o persoană să nu le poată exercita sau ocupa în același timp.

Este definită ca fiind cea stare în care un oficial public desfășoară activități incompatibile cu funcția, interzise prin lege. Incompatibilitatea presupune ocuparea a două sau mai multe funcții concomitent (fără ca acest lucru să implice luarea unei decizii).

Incompatibilitatea este starea de nepotrivire între două funcții, profesii sau sarcini, care face ca o persoană să nu le poată exercita ori ocupa în același timp.

Incompatibilitatea este o stare, ce se răsfrânge asupra tuturor lucrurilor pe care (nu) le faci, deciziilor pe care (nu) le iei, (contr)actelor pe care (nu) le închei.

Prevenire stare de incompatibilitate:

- În vederea prevenirii situațiilor de incompatibilitate consilierul de etică din cadrul societății trebuie să realizeze informări/întâlniri, să aplice chestionare de evaluare privind gradul de cunoaștere a regimului juridic al incompatibilităților, să prelucreze periodic prevederile legale privind incompatibilitățile;
- Angajații trebuie să participe la activități de formare/perfecționare privind regimul juridic al incompatibilităților în conformitate cu planul de perfecționare aprobat la nivelul societății, în acest sens trebuie să se includă în planul de perfecționare și formare profesională tema ”incompatibilități”;
- Conducerea, respectiv directorul general, directorii executivi și membrii consiliului de administrație pentru a nu fi în situații de incompatibilitate nu pot exercita mai multe funcții în același timp și nu pot cumula funcții interzise de lege;



- Auditorii publici interni nu pot fi implicati in activitati pe care in mod posibil vor urma sa le auditeze;
- Nu pot fi auditori interni persoane care sunt sotii, rude sau afini pana la gradul IV, inclusiv cu conducatorul entitatii publice. Auditorii interni nu pot efectua misiuni de audit public intern la structura daca sunt sotii, rude cu conducatorul structurii si nu trebuie sa fie implicati in vreun fel in indeplinirea activitatilor pe care in mod potential le pot audita si nici in elaborarea si implementarea sistemelor de control intern. Auditorilor interni nu trebuie sa li se incredinteze misiuni de audit public intern in sectoarele de activitate in care acestia au detinut functii, doar dupa 3 ani;
- Persoanele desemnate sa exercite controlul financiar preventiv propriu au obligatia sa respecte regimul juridic al incompatibilitatilor si al conflictelor de interese. Acestea nu pot verifica documente privind achizitii publice sau parteneriate public-private daca au facut parte din comisia de evaluare a ofertelor pentru atribuirea contractelor de achizitie publica. Persoanele desemnate cu CFP au obligatia de a informa de indata in scris pe conducatorul entitatii publice, in cazul in care se gasesc in situatii de incompatibilitate si conflicte de interese, iar in termen de 3 zile lucratoare conducatorul entitatii este obligat sa ia masurile care se impun pentru exercitarea cu impartialitate a CFP si iesirea din situatiile de incompatibilitate / conflicte de interese a persoanei respective.

Sesizare-sanționare stare de incompatibilitate:

- a) Orice persoană poate sesiza în scris, e-mail sau în consilierului de etica al societatii o stare de incompatibilitate asupra unui angajat sau asupra propriei persoane;
- b) În urma analizei, consilierul de etica, prezinta situatia conducerii societatii care trebuie sa ia masuri pentru eliminarea acestei situatii prin inlocuirea persoanei care intra sub incidenta incompatibilitatii cu persoane care sunt compatibile cu exercitarea functiei sau activitatii in cauza.

Documente utilizate:

- a). Formular sesizare incompatibilitate;
- b). Chestionar de evaluare privind gradul de cunoaștere a regimului juridic al incompatibilităților.

Ca un caz concret de prevenire a situatiei de incompatibilitate este faptul ca auditorii interni pentru desfasurarea obiectiva si independenta a misiunilor de audit, conform legislatiei si Cartei auditului, intocmesc pentru fiecare misiune desfasurata documentul „Declaratie de independenta” si isi asuma compatibilitatea cu actiunile derulate, impartialitatea si obiectivitatea in consatarile misiunii.



VIII. Pantouflage - Interdictii dupa incheierea angajarii

Termoficare Napoca S.A. trebuie sa respecte legislatia in vigoare privind evitarea situatiilor de pantouflage:

- Ordinul Secretarului general al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Lege 53/2003, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Lege 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 art. 94, alin. 3 coroborat cu art. 94, alin. 2, lit. c;
- O.U.G. nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora;
- Lege nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public
- Lege nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare, art. 11;
- H.G. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public.

Pantouflage-ul este o masura de transparenta institutionala de prevenire a coruptiei, semnifica o „usa turnanta” de transfer intre sectorul public si cel privat. Posibilitatile extinse de munca, au schimbat relatiile serviciului public si privat, sporind importanta dezvoltarii si mentinerii sistemelor ce abordeaza conflictele de interes, inclusiv pe cele care apar la migrarea angajatilor din sectorul public catre sectorul privat.

Cateva obiective sunt :

- sa se asigure ca anumite informatii dobandite in serviciul public nu sunt utilizate in mod abuziv;
- sa se asigure ca exercitarea de catre un angajat in sector public nu este influentata de castigul personal, inclusiv prin speranta sau asteptarea unei angajari viitoare;
- sa se asigure ca accesul si contactele actualilor, precum si ale fostilor angajati publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale angajatilor sau ale altor persoane.

La nivelul societatii trebuie stabilita o procedura privind pantouflage-ul, interdictii post – angajare , pentru a monitoriza concret situatiile de ponouflage, referitoare la:

- gestionarea listei cu salariatii care intra sub incidenta prevederilor legale cu privire la interdictiile post – angajare;
- gestionarea declaratiei de pantouflage;
- monitorizarea situatiilor de pantouflage;
- instruirea și pregătirea personalului cu privire la interdicțiile ce-i revin prin lege în ceea ce privește angajarea ulterior încetării raporturilor de serviciu.



Procedura trebuie sa constituie o masura asiguratorie cu privire la faptul ca personalul societatii aflat sub incidenta situatiilor de pantouflagge este informata cu privire la prevederile legale aplicabile si astfel sunt protejati de consecintele legale ale nerespectarii interdictiilor post angajare.

Personalul societății este instruit si pregatit cu privire la interdictiile ce revin prin lege in ceea ce priveste angajarea ulterior incetarii raporturilor de serviciu.

Consilierul de etica, responsabil cu monitorizarea situatiilor de pantouflagge la nivelul societatii, trebuie sa desfasoare activitati de informare si prevenire a acestor situatii la nivelul angajatilor.

Conducerea societatii trebuie sa stabileasca categoriile de personal din cadrul societatii care au anumite interdictii in ceea ce priveste angajarea ulterior incetarii raporturilor de serviciu / de munca cu societatea sa intocmeasca si sa actualizeze permanent lista cu salariatii care intra sub incidenta prevederilor legale privind pantouflagge-ul. Lista cu acesti salariatii trebuie transmisa Departamentului Resurse Umane responsabil cu incetarea raporturilor de serviciu / de munca cu salariatii societatii precum si ori de cate ori lista sufera modificari.

La incetarea raporturilor de serviciu / munca inainte de primirea documentelor de lichidare, persoana aflata pe lista cu salariatii care intra sub incidenta prevederilor legale, trebuie sa completeze Declaratia de pantouflagge, care ulterior se depune , ca anexa, la dosarul de personal al salariatului in cauza.

Declaratia de pantouflagge trebuie sa cuprinda interdictiile stabilite prin lege in ceea ce priveste angajarea ulterior incetarii raporturilor de serviciu / de munca cu societatea, termenele pentru care sunt aplicate interdictiile stabilite, sanctiuni sau alte masuri ce pot fi aplicate personalului in cazul in care nu respecta interdictiile stabilite.

Consilierul de etica trebuie sa aduca la cunostinta responsabililor sectoarelor de activitate interdictiile stabilite prin lege in ceea ce priveste angajarea ulterior incetarii raporturilor de munca prin desfasurarea unor sedinte de lucru cu privire la tematica "Pantouflagge"si sa verifice gradul de cunoastere a acestei materii prin aplicarea chestionarelor de evaluare.

IX. Relația cu autoritățile

Prin personalul său, Termoficare Napoca S.A. asigură relații de colaborare cu autoritățile locale, centrale precum și cu alte entități, bazate pe principii de corectitudine și transparență, fără a compromite independența și obiectivele economice ale societatii și cu respectarea principiilor de comportament și valorilor acestui Cod de conduita etica și Conduită Profesională.

În relațiile cu autoritățile, personalul Termoficare Napoca S.A. va refuza orice solicitări de intervenție sau sugestii de intermediere care ar putea afecta desfășurarea legală a unor activități din cadrul organizației, inclusiv pe cele făcute prin oferirea în schimb de avantaje necuvenite.

Termoficare Napoca S.A. va reacționa în mod solidar cu celelalte organizații din domeniul său de activitate la orice presiune de corupție, orice estorcare de fonduri sau orice acțiune de obstrucționare nelegitimă din partea autorităților guvernamentale sau locale.



X. Relatiile cu clientii

Termoficare Napoca S.A. își bazează relațiile cu clienții pe practici legale, eficiente și corecte. Construim relații pe termen lung cu clienții demonstrându-ne valoarea și integritatea.

Pentru această salariații Termoficare Napoca S.A. trebuie să cunoască foarte bine serviciile pe care societatea le oferă și în mod special avantajele și beneficiile relevante pentru fiecare client.

Este interzis să se trateze clienții în mod preferențial, favorizându-i pe unii în detrimentul celorlalți, pe criterii de prietenie, simpatie, etc. Trebuie să se acorde tratament egal tuturor clienților și să se respecte regulile cu strictete.

Angajații societății vor acționa în conformitate cu prevederile prezentului cod și ale legislației în vigoare în relațiile cu clienții și nu vor încerca să obțină avantaje prin utilizarea informațiilor confidențiale de care iau cunoștința.

Angajații vor promova valorile și Codul de conduită etică al Termoficare Napoca S.A. în relațiile cu clienții, invocând ori de câte ori este nevoie prevederile codului de etică și standardele profesionale ale societății.

În cazul în care un salariat al societății primește de la client reclamații în legătură cu activitatea sa, acesta este obligat să aducă la cunoștința managementului unității respective reclamație.

XI. Relatiile cu partenerii de afaceri

Societatea Termoficare Napoca S.A. își derulează relațiile contractuale utilizând practicile de afaceri oneste și legale.

Respectăm întotdeauna drepturile partenerilor de afaceri, competitorilor și să-i tratăm în mod corect.

Este interzisă obținerea unui avantaj prin intermediul manipularii, tănuirii, abuzului de informații privilegiate.

Este interzisă prezentarea incompletă a unor fapte materiale, sau orice altă practică incorectă de afaceri.

XII. Relatiile în raport cu comunitatea

Termoficare Napoca poate sprijini activitățile locale de interes general în limita posibilităților.

Sponsorizările și donațiile se aprobă de către conducerea societății în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli.

Angajații pot face parte din formațiuni politice care nu sunt ilegale, în condițiile în care activitățile lor politice nu le afectează performanța profesională și nu fac propagandă la locul de muncă.



XIII. Protecția mediului înconjurător

Termoficare Napoca S.A. a luptat dintotdeauna ca investițiile efectuate să fie ecologice și sustenabile, încercând să prevină riscurile pentru comunitățile locale și pentru mediul înconjurător, ținând seama și de cercetările științifice pe această temă.

XIV. Sănătatea și siguranța la locul de muncă

Personalul trebuie să se îngrijească de sănătatea și siguranța proprie și trebuie să-și desfășoare activitatea astfel încât să nu afecteze sănătatea și siguranța celorlalte persoane aflate la locul de muncă, în conformitate cu cele învățate în timpul cursurilor de formare, cu instrucțiunile și echipamentele furnizate de către angajator. În special, personalul trebuie:

- a) Să contribuie, împreună cu angajatorul, directorii și responsabilii, la îndeplinirea obligațiilor care le revin în temeiul regulilor de protecție a sănătății și siguranței la locul de muncă;
- b) Să respecte dispozițiile și instrucțiunile angajatorului, directorilor și responsabililor în scopul protecției colective și individuale;
- c) Să folosească în mod corect echipamentul, substanțele și preparatele periculoase, mijloacele de transport și echipamentele de protecție;
- d) Să folosească în mod adecvat echipamentele de protecție puse la dispoziția sa;
- e) Să informeze imediat angajatorul, directorul sau responsabilul cu privire la lipsa sau funcționarea defectuoasă a echipamentelor de la lit. c) și d), precum și la orice situație periculoasă care îi este adusă la cunoștință, acționând personal, în caz de urgență și în limita propriilor competențe și abilități, cu excepția obligației prevăzută la lit. f), în scopul eliminării sau reducerii pericolelor grave și iminente, informând reprezentantul angajaților responsabil cu securitatea;
- f) Să nu scoată sau să modifice fără autorizație dispozitivele de siguranță, avertizare sau control;
- g) Să îngrijească echipamentele individuale de protecție puse la dispoziție, fără a le modifica din proprie inițiativă și să raporteze orice defecte angajatorului sau directorului sau responsabilului;
- h) Să nu îndeplinească din proprie inițiativă operațiuni care pot compromite siguranța proprie sau a altor lucrători;
- i) Să participe la programele de formare și instruire organizate de angajator;
- j) Să efectueze controalele medicale prevăzute de lege sau cerute de medicul competent.



XV. Respectarea normelor de conduita prevazute in codul de conduita etica

Fiecare angajat al Termoficare Napoca S.A. are datoria de a cunoaste, si respecta codul de conduita etica al unității. Orice probleme legate de impunerea si respectarea normelor de conduita, inclusiv initiativele privind completarea si/sau modificarea normelor de conduita cuprinse in prezentul cod, vor fi prezentate consilierului de etica, care va analiza problemele si le va inainta managementului in scris, care le va analiza si va emite decizii. Angajatul care sesizeaza o astfel de problema va fi informat de consilierul de etica cu privire la modul de solutionare a sesizarii sale. In cazul in care exista o problema de interpretare si/sau de aplicare, a codului de conduita etica angajatul va solicita lamuriri de la consilierul de etica al societatii.

Societatea nu tolereaza actele ilegale, imorale. Incalcarea normelor de conduita va fi sanctionata disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii si ale Codului de Etica. Nu se acorda sprijin angajatilor care au încălcat legea. Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților în drept.

Este datoria oricărui angajat al societății de a raporta în scris, sefului ierarhic sau conducerii unității atunci când are informatii sau motive întemeiate care indica existenta unor cazuri de frauda sau a altor forme de încălcare a normelor de conduita. Omisiunea de a informa ofiterul de etica, atunci cand angajatul are cunostinta despre existenta unor asemenea situatii reprezinta o incalcare a normelor de conduita, si va fi sanctionata, dupa caz.

La randul sau consilierul de etica va analiza cazul, va determina modul de actiune potrivit, incluzand coordonarea unei investigatii. In functie de circumstante, consilierul de etica poate intocmi mai departe rapoarte catre manageri, consiliul de administratie, auditori interni.

Orice angajat care prezinta cu buna credinta o problema legata de o posibila incalcare a legii, regulamentelor sau politicii societatii sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat impotriva oricaror tentative de sanctionare/represalii.

Fiecare angajat trebuie sa se consulte cu consilierul de etica asupra oricaror probleme pe care le considera ca se incadreaza in sfera institutiei consilierului de etica.

XVI. Modul de semnalare a problemelor legate de incalcarea normelor de conduita etica

Orice problemă legată de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și modificarea normelor de conduită cuprinse în prezentul Cod vor fi prezentate responsabilului pentru consiliere etică, care va analiza situațiile si le va înainta conducerii în vederea luării deciziilor.

Persoana care sesizează o astfel de problemă va fi informată de către responsabilul pentru consiliere etică, cu privire la modul de soluționare a sesizării sale. Consilierul de etica poate fi contactat in scris sau verbal si i se pot solicita consilieri pe linie de etica de catre angajatii societatii, care vor fi informati/lamuriti in orice problema in acest sens. Atunci cand exista o divergenta de opinii, o disensiune intre 2 sau mai multi angajati ai societatii, pentru a nu degenera situatia intr-un conflict, este indicat ca persoanele respective sa dea dovada de



maturitate, sa discute deschis, sa analizeze problema, sa-i determine cauzele si sa gaseasca impreuna o modalitate de solutionare a acesteia.

Principala premisa de la care pornim este aceea ca fundamental avem aceleasi obiective si ca trebuie sa gasim impreuna caile, resursele sau formele prin care le putem atinge. In cazul in care persoanele implicate nu gasesc o cale amiabila de rezolvare, sau doresc o opinie impartiala cu privire la respectiva problema se vor adresa consilierului de etica al societatii. Este bine ca orice problema apare in relatiile de serviciu intre angajati sa fie analizata si rezolvata cu calm si seriozitate, in scopul prevenirii situatiilor tensionate la locul de munca. In solutionarea problemelor trebuie sa avem o atitudine deschisa, matura, sa fim capabili sa ne evaluam pe noi insine si sa ne asumam propriile erori.

Ideea prezentării unei probleme care va preocupa nu consta în crearea de necazuri unui coleg, ci în protejarea dumneavoastra, a celorlalti colegi sau a societatii de pericolele potențiale. In cazul in care nu semnalati o problema cu implicatii pe linie de etica, aceasta poate genera inrautatirea climatului de lucru, afectarea pozitiei unității noastre, pierderea încrederii în regie din partea clienților și a autorităților. Daca aveți vreo întrebare sau preocupare legata de ceea ce reprezinta atitudine etica sau daca aveti de semnalat un aspect legat de incalcarea normelor de conduita etica, discutați imediat cu consilierul de etica al societatii. Daca nu sunteti sigur asupra conduitei pe care trebuie s-o adoptati într-o anumita situatie, solicitati sa fiti indrumat înainte de a actiona. Puteți semnala problema consilierului de etica, verbal (direct sau prin telefon) sau în scris (prin adresa sau prin e-mail). Esențial este sa prezentati situatia, sa puneți întrebări și sa obțineți răspunsuri. Prezentați problema într-o maniera deschisă, astfel încât aceasta sa poata fi rezolvată rapid, prevenindu-se astfel probleme mai grave.

Daca este posibil, consilierul de etica se va pronunta pe loc asupra respectivei probleme iar daca este o problema mai complexa care trebuie investigata va efectua cercetarile necesare si va informa persoana care a semnalat problema asupra rezultatelor investigatiei. Identitatea persoanei care a semnalat problema va fi pastrata confidentiala, daca aceasta solicita. Intocmirea de rapoarte false este interzisa si va fi sanctionata.

XVII. CLAUZE PRIVIND APLICAREA CODULUI DE CONDUITA ETICA

- modul de monitorizare și controlul aplicării normelor Codului de conduita etica:
- comunicarea si insusirea prevederilor prezentului Cod de conduita etica
- instrumentele utilizate pentru informarea periodică cu privire la prevederile documentului și realizarea testărilor cu privire la cunoștințele personalului;
- instruirea periodică a personalului în privința modului de aplicare a reglementărilor în domeniul eticii
- răspundere și sancțiuni
- temeuri juridice



XVII.1. Implementarea Codului de conduita etica

Prevederile prezentului Cod de conduita etica se aduc la cunoștința personalului, în mod formalizat, după cum urmează:

- pentru personalul existent în statul de funcții al societății, de către consilierul de etica, la data intrării în vigoare a acestuia și ori de câte ori au loc modificări, completări, actualizări;
- pentru noii angajați, de către Departamentul Resurse Umane, cu atribuții în acest sens, înainte ca aceștia să înceapă activitatea;
- pentru întregul personal acest Cod trebuie să devină parte a acordului pe care îl are cu Termoficare Napoca S.A., independent de natura lor juridică.

Prezentul Cod va fi adus la cunoștința personalului societății prin training, sedinte desfășurate de către consilierul de etica, publicare, diseminare, precum și prin afișarea misiunii, viziunii și valorilor Termoficare Napoca S.A. pe Avizierul electronic al societății.

Orice modificare care intervine în conținutul Codului de conduita etica este supusă procedurii de informare a personalului așa cum s-a precizat mai sus.

Termoficare Napoca S.A. va publica anual informații privind aplicarea valorilor și principiilor de integritate și transparență, adoptate ca angajament față de societatea românească, într-o secțiune distinctă a raportului său anual de activitate.

Pentru asigurarea transparenței conținutului Codului de etica și informarea tuturor persoanelor interesate în colaborarea cu societatea noastră, Codul de conduita etic trebuie publicat pe site-ul oficial al Termoficare Napoca S.A.

XVII.2. Structura de etică și conformitate

Conducerea Termoficare Napoca S.A. a numit prin decizie managerială consilierul de etică pentru a operaționaliza această structură.

Atribuțiile acestei structuri vor fi: elaborarea, implementarea, monitorizarea și perfecționarea politicilor și procedurilor aferente Codului de conduita etica, precum și instruirea personalului în vederea cunoașterii conținutului prezentului Cod, evaluarea gradului de cunoaștere al prevederilor sale prin aplicarea chestionarelor referitoare la această temă.

XVII.3. Sistemul de avertizare de integritate

Termoficare Napoca S.A. adoptă și implementează o politică dedicată avertizării de integritate. Această politică se bazează pe principiile expuse în prezentul Cod de conduita etica.

XVII.4. Răspundere și sancțiuni

Codul de conduita etica poate fi accesat pe rețeaua de internet de pe website-ul societății Termoficare Napoca S.A. și pe Avizierul electronic al societății, cunoașterea și respectarea principiilor sale sunt obligatorii pentru toți anajajații societății.

Nerespectarea Codului de conduita etica este considerată abatere disciplinară și se sancționează conform prevederilor legale și reglementărilor interne în vigoare.

În cazul în care există sesizări din interiorul sau din afara societății cu privire la încălcarea prevederilor prezentului Cod de conduita etica de către personalul societății, vor fi efectuate cercetări administrative, conform legislației în vigoare, de către o Comisie de Disciplină.

Problemele etice apărute în cadrul societății vor fi aduse la cunoștința structurii de etică și conformitate, care se va ocupa de soluționarea cazului.



Cazurile de conduită inadecvată și măsurile adoptate vor fi popularizate în rândul personalului, cu păstrarea confidențialității asupra identității persoanelor implicate.

Respectarea dispozițiilor prezentului Cod de conduita etica este o condiție obligatorie pentru întreg personalul Termoficare Napoca S.A., inclusiv pentru personalul delegat sau detașat în cadrul organizației.

Prezentul Cod de conduita etica intră în vigoare de la data aprobării sale.

Dispozițiile prezentului Cod de conduita etica se completează cu prevederile aplicabile din actele normative în vigoare.

XVIII. Temeiuri juridice

Codul de conduita etica si profesinala este elaborat în conformitate cu:

- Standardele Băncii Europene pentru Reconstrucție și Dezvoltare privind practicile corporatiste
- Convenția Națiunilor Unite împotriva Corupției
- Directiva 2005/60/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 octombrie 2005 privind prevenirea utilizării sistemului financiar în scopul spălării banilor și finanțării terorismului
- Directiva 2013/34/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 privind situațiile financiare anuale, situațiile financiare consolidate și rapoartele conexe ale anumitor tipuri de întreprinderi, de modificare a Directivei 2006/43/CE a Parlamentului European și a Consiliului și de abrogare a Directivelor 78/660/CEE și 83/349/CEE ale Consiliului
- Directiva 2014/95/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2014 de modificare a Directivei 2013/34/UE în ceea ce privește divulgarea informațiilor nefinanciare și de diversitate de către anumite întreprinderi și grupuri mari
- Legea nr. 53/2003, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Contractul colectiv de munca la nivelul Termoficare Napoca S.A.;
- Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern, cuprinzând standardele de management/control intern la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control managerial, cu modificările și completările ulterioare (Standardul 1 – Etica și integritatea)
- Regulamentul de organizare și funcționare al Termoficare Napoca S.A.;
- Regulamentul de ordine interioară al Termoficare Napoca S.A.



XIX. ANGAJAMENTUL NOSTRU

In calitate de angajat al Termoficare Napoca S.A. ma oblig :

- Sa ma conformez standardelor de practica profesionala si de comportare personala, inclusiv prin actualizarea continua a cunostintelor, prin imbunatatirea permanenta a deprinderilor si abilitatilor mele;
 - Sa sprijin obiectivele generale ale societatii Termoficare Napoca S.A. si obiectivele specifice departamentului/compartimentului meu;
 - Sa lucrez in spiritul colegialitatii, tratand in mod corect si echitabil toti angajatii;
 - Sa-mi imbunatatesc capacitatea personala de a-i intelege si respecta pe ceilalti;
 - Sa fiu loial Termoficare Napoca S.A.;
 - Sa insuflu colegilor si comunitatii incredere fata de activitatea si intentiile Termoficare Napoca S.A.;
 - Sa pastrez confidentialitatea informatiilor pe care le detin sau la care am acces;
 - Sa respect toate legile, regulamentele si procedurile referitoare la activitatea mea;
 - Sa ma abtin de la utilizarea pozitiei mele pentru a obtine privilegii speciale, castiguri sau beneficii personale, necuvenite;
 - Sa garantez prin activitatea mea satisfactia clientilor pentru serviciile oferite,
- Sa mi ofer colaborarea sau sprijinul ori de cate ori un coleg sau societatea noastra are nevoie de cunostintele mele profesionale sau morale.