

**RIAL****BRASOV**

Tel.: 0268 - 41.81.73

Fax: 0268 - 47.18.96

**CONSILIUL de ADMINISTRAȚIE
al RIAL SRL****HOTĂRÂREA Nr. 40/11.06.2018
privind: aprobarea Codului de Conduită Etică
al Consiliului de Administrație al RIAL SRL**

Consiliul de Administrație al RIAL SRL, constituit în baza Hotărârii A.G.A RIAL SRL nr. 2/01.02.2016, prin care s-a aprobat numărul membrilor Consiliului de Administrație de la RIAL SRL, a Hotărârii A.G.A RIAL SRL nr. 6/ 07.11.2017, precum și a art.8 alin. (1) din Actul Constitutiv al RIAL SRL - actualizat în 28.03.2017;

Întrunit în ședință în data de 11.06.2018, conform art.11 din Regulamentul de Organizare și Funcționare al Consiliului de Administrație al RIAL SRL;

Analizând Codul de Conduită și Etică al Consiliului de Administrație al RIAL SRL, întocmit de Serviciul Resurse Umane din cadrul RIAL SRL, înregistrat sub nr. 3412/ 12.06.2018:

Văzând necesitatea punerii în aplicare a dispozițiilor cuprinse la art. 51 alin. (1) lit.h) ;

Luând în considerare cele consemnate în Procesul verbal de ședință nr. 28/ 11.06.2018 al Consiliului de Administrație al RIAL SRL, parte integrantă din prezenta hotărâre;

În temeiul dispozițiilor prevăzute la art.4 alin.(2) coroborate cu cele de la art.56 din OUG nr. 109/ 2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și a celor cuprinse la art.142 alin.(1) din Legea nr.31/1990, privind societățile comerciale republicată, cu modificările și completările ulterioare:

HOTĂRĂȘTE

Art.1 Se aprobă Codul de Conduită Etică al Consiliului de Administrație al RIAL SRL conform anexei, parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.2 Cu ducerea la îndeplinire a prezentei hotărâri se însărcinează Directorul General al RIAL SRL și Serviciul Resurse Umane din cadrul societății.

**Președinte al Consiliului de Administrație
al RIAL SRL**

Ec. Blendea Tudor Cristian

NR.

34/2

DATA.

12 06 2018

COD DE CONDUITA ETICA al SC RIAL SRL BRASOV

Aprobat,
Consiliul de Administratie

Blendea Tudor

Oprica Berteza Anca Dora

Taposu Dana Manuela

Gabor Dorina

Oprea Maria

Cuprins

I Introducere

II Aplicarea Codului de Conduita Etica

III Linia de etica

IV Valorile fundamentale ale companiei

V Norme de conduita in cadrul societatii

VI Respectarea normelor de conduita prevazute de codul de conduita etica.

I Introducere -Scopul Codului de Etica

Prezentul cod de conduita etica defineste idealurile, valorile, principiile si normele morale pe care angajatii si colaboratorii SC RIAL SRL Brasov consimt să le respecte și să la aplice în activitatea desfasurata in cadrul societatii. Implementarea codului de etica in cadrul companiei este utila pentru promovarea unei conduite profesionale etice, si evitarea aparitiei unor situatii care ar putea afecta reputatia companiei.

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 societatii, convingerile noastre concorda cu valorile companiei, cu obiectivele acesteia.

Existenta unui cod de etica protejeaza compania si salariatii onesti de comportamente necinstite sau oportuniste, intrucat persoanele care nu adera la valorile companiei si incalca prevederile codului de etica nu sunt bine venite in cadrul acesteia.

II Aplicarea Codului de Conduita Etica

Codul de conduita etica se aplica tuturor angajatilor societatii, indiferent de functia ocupata de catre acestia. Fiecare angajat trebuie sa cunoasca si sa actioneze in conformitate cu prevederile acestui cod.

Managerii trebuie sa fie modelul de comportament etic care sa inspire angajatii la aderarea si respectarea valorilor si a codului de etica.

III Linia de etică

Pentru orice intrebari, probleme cu conotatii etice, informatii, nelamuriri legate de prezentul cod puteti contacta Serviciul Resurse Umane al societatii, intre orele 8,00 – 16,00.

IV Valorile fundamentale ale SC RIAL SRL Brasov

VALORILE MORALE

Integritatea –suntem un colectiv cu o conduita onesta.

Loialitatea-suntem devotati companiei si clientilor nostrii in scopul indeplinirii obiectivelor asumate atat in nume personal cat si in numele companiei.

Responsabilitatea- ne asumam responsabilitatea pentru activitatile intreprinse de noi, si suntem gata sa suportam consecintele acestora.

Respectul legii- respectam prevederile legale si nu ne abatem de la acestea. Incalcarea legii este nepermisa.

Echitate-atat angajatii societatii cat si clientii sunt tratati impartial, corect si echitabil.

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.

Spirit de echipa – comunicam, conlucram si reusim impreuna.

V Norme de conduita in cadrul societatii

5.1 Utilizarea proprietatilor si a resurselor societatii

Bunurile si resursele apartinând societatii trebuie utilizate in vederea indeplinirii obiectivelor companiei, exclusiv de către personalul desemnat pentru aceasta, cu responsabilitate si eficienta.

Proprietatile si resursele societății nu pot fi folosite în interesul personal al angajatilor fara acordul managementului societatii. Utilizarea activelor companiei în interes personal, fără aprobare, sau înstrainarea acestora, reprezinta abateri grave, care atrag sanctiuni disciplinare, administrative sau penale, dupa caz.

Bunurile si resursele companiei nu pot fi folosite în nici un caz în scopuri ilegale.

5.2 Solicitarea, oferirea si acceptarea unor avantaje.

Politica societatii este de a nu permite angajatilor sa solicite sau sa accepte avantaje, bunuri sau servicii, de la clienti, furnizori sau orice alte persoane cu care intra în contact ca urmare a îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Solicitarea sau acceptarea unor avantaje de catre un angajat ca urmare a functiei detinute sau atributiilor sale la locul de munca, reprezinta în sine o infractiune. Conducerea firmei va depune eforturi pentru a descoperi si a sesiza organelor în drept orice încălcare a legii. Chiar daca fapta nu întruneste toate caracteristicile unei infractiuni, reprezinta totusi o încălcare grava a normelor de conduita si va fi sanctionata.

In cazul în care exista dubii daca este corect a accepta un anumit cadou sau serviciu gratuit, angajatul trebuie sa ceara aprobarea sefului ierarhic, întotdeauna înainte de a-l primi.

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 atentii de valoare modica cu diverse ocazii (sarbatori, etc.) cu acordul conducerii societatii.

5.3 Conduita angajatilor

Toate activitatile din cadrul companiei trebuie sa fie prestate intr-un mod profesional si in conformitate cu prezentul cod, procedurile interne ale societatii si prevederile legale in vigoare.

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

Nu sunt tolerate abuzurile, amenintarile, intimidarea sau hartuirea fizica sau verbala.

Atunci cand exista o divergenta de opinii, o disensiune intre 2 sau mai multi angajati ai companiei, 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 Serv.R.U. 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.

Angajații vor evita prin propriul comportament, atat in timpul serviciului cat si in afara orelor de program să aducă prejudicii imaginii companiei.

Un comportament în afara orelor de program care afecteaza performantele în serviciu ale angajatului este inacceptabil.

5.4 Responsabilitatea conducerii societatii

Conducerea SC RIAL SRL Brasov trebuie sa respecte valorile si politicile companiei 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 companiei sa fie cunoscute si respectate.

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

5.5 Practici privind angajarea și angajații

SC RIAL SRL Brașov respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare de orice fel.

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

SC RIAL SRL Brașov asigură un mediu propice lucrului în echipă și promovează valorile.

Remunerarea muncii se face în raport cu specificul locului de muncă și depinde de performanțele individuale ale angajatului, dar și de performanța generală a societății.

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

Societatea respectă confidențialitatea datelor personale ale angajaților și ale salariilor acestora. Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale, sau unei instituții care nu are autoritatea necesară sau consimțământul acestora.

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

5.6 Confidențialitatea informațiilor

Se consideră a fi confidențiale datele și informațiile care nu sunt publice, cum ar fi (informațiile privilegiate, datele și informațiile provenite de la clienți, datele referitoare la tranzacțiile efectuate prin intermediul SC RIAL SRL Brașov datele financiare ale societății, informații privind datele personale ale angajaților și orice alte informații care sunt utile societății și a căror cunoaștere ar aduce avantaje unor terți (clienți, concurenți, etc) sau care ar putea aduce prejudicii societății și partenerilor ei de afaceri.

Informațiile confidențiale sunt proprietatea companiei și nu pot fi divulgate persoanelor din afara companiei. Salariaților care au acces la

informatii confidentiale, le este interzis sa permita accesul persoanelor din afara companiei la orice date sau materiale care nu sunt destinate pentru uz public, fara a avea acordul managementului.

Este interzisa utilizarea informatiilor confidentiale de catre angajatii societatii care au luat cunostiinta 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.

In scopul asigurarii confidentialitatii informatiilor stocate, a fişierelor şi bazelor de date sunt alocate parole si coduri de acces personale pentru salariatii societatii care utilizeaza bazele de date si pentru personalul din conducere, care asigura confidentialitatea informatiilor.

Multiplicarea/copierea unor documente/fisiere care conţin date confidentiale se efectuează de către angajaţii care au acces la aceste informaţii, numai in scopul desfasurarii activitatii curente sau la solicitarea expresa a autoritatilor abilitate.

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

Persoanele din afara entitatii, vor fi insotite pe intreaga durata a vizitei, de catre un salariat, care are obligatia de a nu permite vizitatorului sa ajunga în locuri în care se afla informatii confidentiale.

5.7 Conflictul de interese

Conflictul de interese intervine atunci cand persoana care exercită o funcţie de autoritate, ar putea fi influenţata in adoptarea unei decizii personale sau in îndeplinirea cu obiectivitate a atribuţiilor 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 afiliatilor persoanei care detine autoritatea (prin afiliati intelegem soţul/soţia, rudele şi afinii până la gradul al IV-lea inclusiv.)

Interesul material reprezinta castigul potential pe care il poate avea o persoana.

Conflictul de interese poate interveni in situatia in care persoana cu autoritate :

1. este parte a unui contract cu societatea, altul decat contractul de munca fara autorizarea managementului companiei;
2. colaboreaza in interes personal cu partenerii de afaceri ai societatii : clienti, proprietari, furnizori;
3. se angajeaza concomitent ori colaboreaza in interes personal, direct sau prin prepusi, in domeniu in care activeaza societatea
4. ofera consultanta unor terti pe domeniul in care lucreaza pentru societate in interes personal si fara autorizarea managementului companiei;
5. are un interes material cu o persoană care este parte într-una dintre situatiile de mai sus;

Orice persoana care are ori crede ca ar putea avea un conflict de interese, va informa în scris Serv. R.U. al societatii, in legatura cu natura și întinderea interesului sau relației sale materiale.

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

Angajatii societatii trebuie sa respecte politica privind conflictul de interese.

5.8 Relatiile cu clientii

SC RIAL SRL Brasov . își bazeaza relatiile cu clientii pe practici legale, eficiente si corecte.

Construim relatii pe termen lung cu clientii demonstrandu-ne valoarea si integritatea.

Pentru aceasta salariatii SC RIAL SRL Brasov trebuie sa cunoasca foarte bine serviciile pe care societatea le ofera si in mod special avantajele si beneficiile relevante pentru fiecare client.

Salariatilor le este interzis sa trateze clientii in mod preferential, favorizandu-i pe unii in detrimentul celorlalti, pe criterii de prietenie, simpatie, etc. Acestia trebuie sa acorde tratament egal tuturor clientilor si sa respecte regulile cu strictete.

Angajatii societatii vor actiona in confomitate cu prevederile prezentului cod si ale legislatiei in vigoare in relatiile cu clientii si nu vor incerca sa obtina avantaje prin utilizarea informatiilor confidentiale de care iau cunostiinta.

Angajatii vor promova valorile si codul de etica al SC RIAL SRL Brasov in relatiile cu clientii, invocand ori de cate ori este nevoie prevederile codului de etica si standardele profesionale ale companiei.

5.9 Relatiile cu partenerii de afaceri

SC RIAL SRL Brasov isi deruleaza relatiile contractuale utilizand practicile de afaceri oneste si legale.

SC RIAL SRL Brasov promoveaza concurenta deschisa si cinstita.

Respectam intotdeauna drepturile partenerilor de afaceri, competitorilor si sa-i tratam intr-un mod corect.

Este interzisa obtinerea unui avantaj prin intermediul manipularii, tainuirii, abuzului de informatii privilegiate.

Este interzisa prezentarea incompleta a unor fapte materiale, sau orice alta practica incorecta de afaceri.

5.10 Relatiile în raport cu comunitatea

SC RIAL SRL Brasov poate sprijini activitățile locale de interes general în limita posibilitatilor.

Sponsorizările si donatiile se aproba de catre conducerea societatii în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri si cheltuieli.

Angajatii pot face parte din formatiuni politice care nu sunt ilegale, în conditiile în care activitățile lor politice nu le afecteaza performanta profesionala si nu fac propaganda la locul de muncă.

VI Respectarea normelor de conduita prevazute în codul de conduita etica

Fiecare angajat SC RIAL SRL Brasov are datoria de a cunoaste, si respecta codul de conduita etica al societatii. Orice probleme legate de impunerea si respectarea normelor de conduita, inclusiv initiativele privind completarea si/sau modificarea normelor de conduita cuprinse în prezentul cod, vor fi prezentate Serv. R.U., care va analiza problemele si

le va înainta managementului în scris, care le va analiza și va emite decizii.

Societatea nu tolerează actele ilegale, imorale. Încălcarea normelor de conduită va fi sancționată disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale Codului de Etică. Nu se acordă sprijin angajaților 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, șefului ierarhic sau conducerii societății atunci când are informații sau motive întemeiate care indică existența unor cazuri de fraudă sau a altor forme de încălcare a normelor de conduită. Omisiunea de a informa Serv. R.U., atunci când angajatul are cunoștința despre existența unor asemenea situații reprezintă o încălcare a normelor de conduită, și va fi sancționată, după caz.

La randul sau serv. R.U. va analiza cazul, va determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații.

Orice angajat care prezintă cu bună credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau politicii societății sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare/represalii.

Cum semnalăm o problemă legată de încălcarea normelor de conduită etică

Ideea prezentării unei probleme care va preocupa nu constă în crearea de neplaceri unui coleg, ci în protejarea dumneavoastră, a celorlalți colegi sau a companiei de pericolele potențiale. În cazul în care nu semnați o problemă cu implicații pe linie de etică, aceasta poate genera înrăutățirea climatului de lucru, afectarea poziției companiei noastre, pierderea încrederii în companie din partea clienților, a acționarilor și a autorităților.

Dacă aveți vreo întrebare sau preocupare legată de ceea ce reprezintă atitudine etică sau dacă aveți de semnalat un aspect legat de încălcarea normelor de conduită etică, discutați imediat cu ofiterul de etică al companiei.

Dacă nu sunteți sigur asupra conduitei pe care trebuie să-o adoptați într-o anumită situație, solicitați să fiți îndrumat înainte de a acționa.

Puteți semna problema ofiterului de etica, verbal (direct sau prin telefon) sau în scris (prin adresa sau prin e-mail). Esențial este să prezentați situația, să puneți întrebări și să obțineți răspunsuri. Prezentați problema într-o manieră deschisă, astfel încât aceasta să poată fi rezolvată rapid, prevenindu-se astfel probleme mai grave. Dacă este posibil, ofiterul de etica se va pronunța pe loc asupra respectivei probleme iar dacă este o problemă mai complexă care trebuie investigată va efectua cercetările necesare și va informa persoana care a semnalat problema asupra rezultatelor investigației. Identitatea persoanei care a semnalat problema va fi păstrată confidențială, dacă aceasta solicită.

Intocmirea de rapoarte false este interzisă și va fi sancționată.

DIRECTOR GENERAL,

CONSTANTIN DORU STEFAN



REPREZENTANTII SALARIATIILOR

BADILA ELENA

ANGHEL CLARA

UNGUREANU MONICA

CARAMIDA RALUCA

GRIGORI SORIN