ANEXA LA HOTARAREA

CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

NR 162/14.11.2025

COD DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ

Editia: I Revizia: 4

COD DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ AL S PARCUL INDUSTRIAL CUGIR SA

APROBAT
CONSILIUL DE ADMINSTRAȚIE AL S PARCUL INDUSTRIAL CUGIR SA

PREȘEDINTE
ANA ELISABETA ANDRONE

MEMBRU
RAMONA LAVINIA CIUTRILĂ

MEMBRU
RADU CONSTANTIN COROAMĂ

ELABORAT

Presedinte Comisie de Etica si Conduita
JR. BOGASIERU LOREDANA RODICA

CUPRINS

I. Introducere- Scopul Codului de Etica si Conduita

II. Aplicarea Codului de Etica si Conduita

III. Obiective

IV. Principii Generale

V. Conduita angajatilor

VI. Responsabilitatea conducerii societatii

VII. Practici privind angajarea si angajatii

VIII. Confidentialitatea informatiilor

IX. Spalarea de Bani

X. Combaterea Corupţiei

XI. Finanţarea Partidelor Politice

XII. Protejarea Activelor Organizaţiei

XIII. Cadourile si cheltuielile de Protocol

XIV. Conflictul de interese

XV. Relatiile cu rezidentii, furnizorii

XVI. Respectarea normelor Codului de Etica si Conduita

XVII. Dispozitii finale

I. Introducere- Scopul Codului de Etica si Conduita

Prezentul Cod de etică şi conduită stabileşte principiile, valorile fundamentale şi regulile de comportament care trebuie respectate de către toţi angajaţii, colaboratorii, conducerea şi partenerii Societăţii „Parcul Industrial Cugir" S.A. Codul are ca scop promovarea unei culturi organizaţionale bazate pe integritate, respect, transparenţă şi responsabilitate socială.

Valorile fundamentale ale codului de etică şi conduită sunt: integritate, transparenţă, responsabilitate, respect şi excelenţă.

Principiile detaliate în cadrul acestui Cod etic nu sunt exhaustive, însa, asociate cu simţul raspunderii faţa de societate şi partenerii acesteia, acestea stabilesc reguli esenţiale de comportament şi de etica aplicabila întregului personal.

II. Aplicarea Codului de Etica si Conduita

Codul de Etica si Conduita se aplica tuturor angajatilor S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A., indiferent de functia ocupata de catre acestia. Fiecare angajat trebuie sa cunoasca si sa actioneze in conformitate cu prevederile acestuia.

Managerii trebuie sa fie model de comportament etic si profesional care sa inspire angajatii si sa-i determine pe acestia la respectarea valorilor si principiilor acestui Cod.

În cadrul instituţiei, conducatorii de compartimente, prin deciziile luate şi exemplul personal sprijina şi promoveaza valorile etice şi integritatea profesionala şi personala a salariaţilor. Deciziile şi exemplul personal trebuie sa reflecte:

- transparenţa şi probitatea în activitate;
- competenţa profesionala;
- iniţiativa prin exemplu;
- conformitatea cu legile, regulamentele, regulile şi politicile instituţiei;
- confidenţialitatea informaţiilor;
- tratament echitabil şi respectarea indivizilor;
- relaţii loiale cu colaboratorii;
- caracterul complet şi exact al operaţiilor şi documentaţiilor;
- modul profesional de abordare a informaţiilor financiare.

III. Obiective

Obiectivele prezentului cod etic urmaresc sa asigure eliminarea birocraţiei şi a faptelor de corupţie, prin:
a) reglementarea normelor de conduita profesionala necesare realizarii unor raporturi sociale şi profesionale corespunzatoare crearii şi menţinerii la nivel înalt a prestigiului societatii ;
b) crearea unui climat de încredere şi respect reciproc între personal şi societate, precum şi între societate şi mediul extern.

IV. Principii generale

Principiile care guverneaza conduita profesionala a angajatilor sunt urmatoarele:

Profesionalismul

- principiu conform caruia angajaţii au obligaţia de a îndeplini atribuţiile de serviciu cu responsabilitate, competenţa, eficienţa, corectitudine şi conştiinciozitate dar şi menţinerea unui nivel ridicat de cunoştinţe şi abilităţi, actualizarea permanentă a pregătirii profesionale.

Imparţialitatea şi independenţa

- principiu conform căruia angajaţii sunt obligaţi să aibă o atitudine obiectiva, onestă şi transparentă în toate activităţile profesionale, neutră faţă de orice interes politic, economic, religios sau de alta natura, în exercitarea atribuţiilor funcţiei;

Integritatea morala

In mediul de afaceri, o societate este considerata integra daca informeaza corect opinia publica şi parţile interesate cu privire la ce are de gând sa faca (transparenţa), daca face ceea ce a spus ca va face (consecvenţa, predictibilitate şi verticalitate) şi îşi asuma responsabilitatea deciziilor şi acţiunilor sale (este responsabila atât legal cât şi social).

- principiu conform caruia angajaţilor le este interzis sa solicite sau sa accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alţii, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material sau sa abuzeze în vreun fel de funcţia pe care o deţine;

Libertatea gândirii şi a exprimarii

- principiu conform caruia angajatii poate sa-şi exprime şi sa-şi fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept şi a bunelor moravuri;

Cinstea şi corectitudinea

- principiu conform caruia în exercitarea funcţiei şi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu angajatii trebuie sa fie de buna-credinţa şi sa acţioneze pentru îndeplinirea conform a atribuţiilor de serviciu cu respectarea legilor, regulamentelor interne şi a normelor profesionale în vigoare.

V. Conduita angajatilor

Toate activitatile din cadrul S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. trebuie sa fie prestate intr-un mod profesional si in conformitate cu prezentul Cod, procedurile interne 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 colaboratorii S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A., in vederea desfasurarii activitatilor zilnice intr-un climat favorabil.

Angajatii S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. au obligaţia ca, prin actele şi faptele lor, sa respecte reglementarile din domeniul de activitate, regulamentele interne şi sa acţioneze pentru punerea în aplicare a dispoziţiilor legale, în conformitate cu atribuţiile care îi revin, cu respectarea eticii profesionale.

Angajatii societaţii S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR trebuie sa respecte şi sa aplice principiile prezentului Cod de Etic a şi Conduita Profesionala.

Angajatii societaţii S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR trebuie sa respecte dispoziţiile interne, cu condiţia ca acestea sa nu fie contrare legii, bunelor practici şi standardelor pe care S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. s-a angajat sa le respecte.

Angajatii S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. trebuie sa acţioneze, pe cât posibil, astfel încât sa nu fie afectata imaginea societaţii .

Managementul societaţii trebuie sa respecte valorile şi politicile companiei şi sa coordoneze activitatea societaţii în conformitate cu acestea.

Managementul S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR SA are obligaţia sa elaboreze şi sa adopte politici pentru fiecare din elementele urmatoare: frauda şi corupţie, spalare de bani, avertizare de integritate, precum şi sa evalueze gradul de implementare a acestora, altfel riscând sa fie raspunzator

pentru lipsa de conformitate, în solidaritate cu angajatii de executie direct raspunzator. Managementul S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. este responsabil pentru adoptarea de politici şi masuri care sa asigure derularea activitaţii în condiţii de conformitate.

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

Reguli de comportament şi conduita în relaţia coleg – coleg.

a) Între colegi trebuie sa existe cooperare şi susţinere reciproca motivata de faptul ca toţi angajaţii sunt mobilizaţi pentru realizarea unor obiective comune, iar comunicarea prin transferul de informaţii între colegi este esenţiala în soluţionarea cu eficienţa a problemelor.

b) Colegii îşi datoreaza respect reciproc, consideraţie, dreptul la opinie, eventualele divergenţe, nemulţumirii, aparute între aceştia soluţionându-se fara sa afecteze relaţia de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor şi gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconcilianta.

c) Intre colegi trebuie sa existe sinceritate şi corectitudine, opiniile exprimate sa corespunda realitaţii, eventualele nemulţumiri dintre colegi sa fie exprimate direct, netendenţios.

d) Relaţia dintre colegi trebuie sa fie egalitara, bazata pe recunoaşterea profesionala, pe colegialitate şi pe performanţa;

e) Înţelegere, respect şi sprijin pentru persoanele cu nevoi speciale;

f) În relaţia dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipa, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor admiţând critica în mod constructiv şi responsabil daca este cazul, sa împartaşeasca din cunoştinţele şi experienţa acumulata în scopul promovarii reciproce a progresului profesional;

g). Obligaţia de asistenţa între angajaţi, materializata în suplinirea colegiala, acordarea de sprijin în activitatea desfaşurata, cooperarea cu buna credinţa în cadrul proiectelor ce implica participarea mai multor persoane.

Constituie încalcari ale principiului colegialitaţii:

a) discriminarea, harţuirea de gen, etnica sau sub orice alta forma, folosirea violenţei fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui angajat, indiferent de poziţia ocupata de acesta în cadrul instituţiei;

b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de catre angajatii de conducere din instituţie;

c) discreditarea în mod injust a activitaţii sau a modului de lucru al unui coleg;

d) formularea în faţa unei persoane din interiorul sau exteriorul instituţiei a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregatirii profesionale, a ţinutei fizice sau morale ori a unor aspecte ce ţin de viaţa privata a unui coleg;

e) formularea repetata de plângeri sau sesizari vadit neîntemeiate la adresa unui coleg.

Constituie harțuire morala la locul de munca și se sancționeaza disciplinar, contravențional sau penal, dupa caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern și/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitații angajatului, prin afectarea sanatații sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre urmatoarele forme:**a)** conduita ostila sau nedorita;**b)** comentarii verbale;**c)** acțiuni sau gesturi.

Constituie harțuire morala la locul de munca orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnitații, integritații fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizica intra sub incidența harțuirii morale la locul de munca.

Atunci cand exista o divergenta de opinii, o disensiune intre doi 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 Comisiei de Etica a S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A.

Este bine ca orice problema care 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.

Angajaţii vor evita prin propriul comportament, atat in timpul serviciului cat si in afara orelor de program sa aduca prejudicii imaginii S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A.

Un comportament în afara orelor de program care poate afecta performantele fizice si psihice în timpul serviciului ale angajatilor este de nedorit.

Loialitatea

Angajatii societaţii are obligaţia de a apara cu loialitate prestigiul companiei în care işi desfaşoara activitatea, precum şi de a se abţine de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

Angajatilor S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A le este interzis:

a) sa exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legatura cu activitatea companiei, cu politicile şi strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) sa faca aprecieri în legatura cu litigiile aflate în curs de soluţionare şi în care compania are calitatea de parte, daca nu sunt abilitaţi în acest sens;

c) sa dezvaluie informaţii care nu au caracter public, în alte condiţii decât cele prevazute de lege;

d) sa dezvaluie informaţiile la care au acces în exercitarea funcţiei, daca aceasta dezvaluire este de natura sa atraga avantaje necuvenite ori sa prejudicieze imaginea sau drepturile companiei ori ale unor angajaţi contractuali, precum şi ale persoanelor fizice sau juridice;

e) sa acorde asistenţa şi consultanţa persoanelor fizice sau juridice, în vederea promov arii de acţiunijuridice ori de alt a natura împotriva companiei în care î şi desfaşoara activitatea.

Transparenţa

S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A şi angajatii sau se afla într-un dialog deschis şi constructiv, cu toate parţile interesate, dialog bazat pe respect şi profesionalism.

VI. Responsabilitatea conducerii societatii

Conducerea S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. trebuie sa respecte valorile si politicile, sa coordoneze activitatea acesteia in vederea atingerii obiectivelor asumate.

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

In cadrul S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. canalele de comunicare sunt deschise, atat dinspre manager catre angajati cat si invers, comunicarea fiind bazata pe incredere si respect reciproc, intre angajatii de la toate nivelurile ierarhice.

Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuţiilor specifice funcţiilor de conducere,angajatului cu functie de conducere are obligaţia sa asigure egalitatea de şanse şi tratament cu privire la dezvoltarea carierei în instituţia în care îşi desfaşoara activitatea, pentru angajatii din subordine.
(2) Angajatului cu functie de conducere are obligaţia sa examineze şi sa aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenţei profesionale pentru angajatii din subordine, atunci când propun ori aproba avansari, promovari, transferuri, numiri sau eliberari din funcţii ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice forma de favoritism ori discriminare.
(3) Se interzice angajatului cu functie de conducere sa favorizeze sau sa defavorizeze accesul ori promovarea în vreo funcţie pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii.
(4) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor, de evaluare sau de participare la anchete ori acţiuni de control, angajaţilor le este interzisa urmarirea obţinerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.
(5) Angajaţilor le este interzis sa foloseasca poziţia oficiala pe care o deţin sau relaţiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcţiei deţinute, pentru a influenţa anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite masuri.

VII. Practici privind angajarea si angajatii

S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. respecta legislatia muncii, utilizeaza practici corecte la angajare, incluzând şi interzicerea oricaror forme de discriminare.

S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. ofera un tratament corect, tuturor angajaţilor sai si asigura acestora suport pentru imbunatatirea pregatirii profesionale.

Deciziile cu privire la angajare, promovare se iau exclusiv in avantajul S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A., pe baza pregatirii profesionale, realizarilor, conduitei individuale, cu respectarea legislatiei in vigoare.

S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. respecta confidentialitatea datelor personale ale angajatilor si ale salariilor acestora. Este interzisa dezvaluirea datelor personale ale angajatilor S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. catre persoane fizice, juridice sau institutii care nu au autoritatea necesara sau consimtamantul acestora.

Angajatii S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. nu pot fi obligati sa incalce legea, valorile, politicile firmei sau prezentul Cod de Etica si Conduita.

VIII. Confidentialitatea informatiilor

S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. actioneaza pentru pastrarea confidentialitatii informatiilor aflate in posesia sa, in conformitate cu dispozitiile legale in vigoare.

Angajaţii al caror contract de munca inceteaza, sunt obligati sa pastreze secretul tuturor informatiilor detinute despre rezidenti si societate in perioada cat au fost angajati ai S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A..

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

Este interzisa dezvaluirea datelor personale referitoare la personal, fara consimţamântul acestuia, excepţie facând cazurile în care exist a cerinţe legale în acest sens.

Este interzisa dezvaluirea informaţiilor obţinute pe parcursul derularii activitaţii profesionale care ar putea fi utilizate pentru a afecta concuren ţa corecta pe parcursul derularii procedurilor de achziţii.

Angajatii trebuie sa respecte confidenţialitatea informaţiilor dobândite în timpul activitaţilor profesionale şi sa nu le divulge în interes personal, direct sau indirect unei terţe parţi.

IX. Spalarea de Bani

S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. nu va lua parte la activitaţi de spalare de bani şi se angajeaza sa elaboreze şi sa implementeze politici şi mecanisme de combatere a acesteia, în conformitate cu directivele şi standardele europene şi internaţionale, precum şi cu legislaţia naţionala şi internaţionala în vigoare.

X.Combaterea Corupţiei

Angajatii S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. nu trebuie s a foloseasca atribuţiile funcţiei deţinute în alte scopuri decât cele care privesc îndeplinirea atribu ţiilor de serviciu.
Managementul S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. trebuie s a elaboreze o politica de toleranţa zero faţa de corupţie şi fauda, politica pe care are obligaţia sa o revizuiasca periodic.

XI. Finanţarea Partidelor Politice

S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A se angajeaza sa nu finanţeze direct sau indirect partide sau formaţiuni politice pe teritoriul Romaniei ca o obligaţie colectiva opozabila tuturor forţelor politice.

Totodată, S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A nu va susţine public un candidat sau un partid politic pe perioada campaniei electorale sau în alegeri. Angajatiilor S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A nu le este interzis sa simpatizeze sau sa faca parte din formaţiuni politice legal constituite, în condiţiile în care preocuparile lor politice nu afecteaza performanţa profesionala şi nu se face propaganda la locul de munca.

XII.Protejarea Activelor Organizaţiei

Angajatii S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. au obligaţia sa protejeze activele şi resursele societaţii şi sa previna deteriorarea, vandalizarea sau utilizarea incorect a şi/sau neautorizată a acestora. Totodată, este interzisă utilizarea activelor şi resurselor S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A în beneficiul personal. Orice risipa, folosire incorecta sau neautorizata, distrugere sau furt al bunurilor din proprietatea societăţii, trebuie comunicate imediat nivelului ierarhic superior. La încetarea contractului individual de munca, angajatii au obligaţia de a returna ceea ce aparţine de drept organizaţiei, inclusiv documente (atât în format fizic cât şi în format electronic). Proprietatea intelectual a organizaţiei va fi protejata de catre angajatii săi.

XIII.Cadourile si cheltuielile de Protocol

Angajatii S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A nu solicita şi nu accepta cadouri, servicii, favoruri, invitaţii sau orice alte avantaje, care le sunt destinate personal, familiei, parinţilor, prietenilor, ori persoanelor cu care au avut relaţii de afaceri sau de natura politica şi care le pot influenţa imparţialitatea în exercitarea funcţiei deţinute ori pot constiui o recompensa în raport cu aceste funcţii.

Cheltuielile cu participarea la conferinţe şi seminarii în cadrul carora angajatii reprezinta S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A vor fi suportate de catre societate, în conformitate cu procedurile inteme ale acesteia.

XIV. Conflictul de interese

Conflictul de interese intervine atunci cand persoana care exercita o functie de autoritate, ar putea fi influentata in adoptarea unei decizii sau in indeplinirea cu obiectivitate a atribuţiilor ce ii revin, de un interes material, personal, direct sau indirect.

Conflictul de interese poate interveni in situatia in care angajatii de conducere :

a) este parte a unui contract cu societatea, altul decat contractul de munca
b) este angajat concomitent ori colaboreaza in interes personal, direct sau prin intermediari, in domeniu in care activeaza la S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A.;
c) ofera consultanta unor terti pe domeniul in care lucreaza pentru S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. in interes personal si fara autorizarea managementului societatii;
d) are un interes personal cu o persoana care este parte intr-una dintre situatiile de mai sus;

Angajatilor le este interzis a desfasura activitati pentru satisfacerea unui interes diferit de cel al S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A., pentru a obtine avantaje cu caracter personal sau material in dauna societatii.

Orice persoana care are, ori presupune ca ar putea avea un conflict de interese, va informa conducerea S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. in legatura cu natura si intinderea interesului sau relatiei sale materiale.

Persoana care are un interes material, personal nu va participa direct sau prin reprezentanti la dezbaterile asupra problemei in care are un conflict de interese şi se va abtine de la a participa sau de a influenta decizia privind aceasta situatie.

Angajatii S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. trebuie sa respecte politica privind conflictul de interese pentru eliminarea practicilor precum favoritismul si nepotismul, aplicarea unor standarde duble in apreciere si evaluare, ori acte de persecutie sau razbunare.

XV. Relatiile cu rezidentii, furnizorii

S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. este o societate care își concentrează eforturile pentru satisfacerea cerintelor rezidentilor. Relatiile cu rezidentii se bazeaza pe practici legale, eficiente si corecte, in vederea constituirii unor relatii de durata.

Se va acorda tratament egal tuturor rezidentilor, interzicandu-se tratarea acestora in mod preferential, pe criterii de prietenie, simpatie etc.

Angajatii S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. vor promova normele etice in relatiile cu rezidentii invocand, ori de cate ori este nevoie, prevederile Codului de Etica si Conduita, standardele profesionale ale companiei si nu vor incerca sa obtina avantaje prin utilizarea informatiilor confidentiale de care au cunostinta.

Relatiile de afaceri cu furnizorii trebuie sa se deruleze in conditii de respect reciproc, corectitudine si incredere.

Pe perioada negocierilor, precum si cea de derulare a contractelor cu furnizorii, se vor promova interesele societatii, conform legii, angajatii antrenati in aceasta activitate actionand pentru sesizarea celor mai bune oportunitati, facand abstractie de orice relatii de prietenie sau eventuale criterii de discriminare, strict interzise conform principiilor etice.

In cazul in care S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. primeste reclamatii de la rezidenti sau furnizori in legatura cu activitatea sa, se va raspunde in conformitate cu procedurile interne.

XVI. Respectarea normelor Codului de Etica si Conduita

Fiecare angajat al S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. are obligatia sa cunoasca si sa respecte Codul de Etica si Conduita.

Orice problema legata de impunerea si respectarea normelor de conduita, inclusiv initiativele privind completarea si/sau modificarea normelor de conduita cuprinse in acest Cod, vor fi prezentate in scris Comisiei de Etica, care le va analiza si daca situatia o impune, le va transmite compartimentelor de specialitate.

Prezentarea unei probleme care la un moment dat poate preocupa un angajat nu consta in crearea de necazuri unui coleg, ci in protejarea tuturor angajatilor S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. in anasamblu de pericolele potentiale.

Angajat/angajator care a sesizat o astfel de problema va fi informat de catre consilierul de etica cu privire la modul de solutionare a sesizarii sale.

S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A., nu tolereaza actele ilegale sau imorale. Nu se acorda sprijin angajatilor care au incalcat legea. Toate cazurile in care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autoritatilor de drept.

Orice angajat/angajator care sesizeaza, cu buna credinta, 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 sau represalii.

Incalcarea normelor de conduita va fi sanctionata disciplinar cu respectarea prevederilor Codului Muncii.

In cazul in care nu este semnalata o problema cu implicatii etice aceasta poate genera inrautatirea climatului de lucru, afectarea pozitiei societatii, pierderea increderii in societate din partea rezidentilor, a actionarilor si a autoritatilor.

XVII. ABATERI DE LA CODUL DE ETICA ȘI SANCȚIONAREA LOR

Constituie abatere de la Codul de Etica **si se sanctioneaza urmatoarele fapte**:

a) **Frauda** sub orice forma în activitate, **furtul**, **deturnarea fondurilor** sau **utilizarea neautorizata a resurselor Societații**;

b) **Corupția** sau **favorizarea acesteia**, de la acte de **mituire** pâna la **trafic de influența**, implicând bani, servicii, cadouri sau alte beneficii;

c) **Distrugerea, alterarea sau falsificarea documentelor**, precum și **utilizarea acestora în scopuri ilicite**;

d) **Orice forma de agresare fizica sau morala** la locul de munca;

e) **Obținerea, pretinderea sau nerefuzarea unor avantaje necuvenite** în legatura cu activitatea profesionala;

f) **Harțuirea de orice tip, discriminarea** sau **comportamentele abuzive** fața de colegi, subordonați sau parteneri externi;

g) **Divulgarea de informații confidențiale sau privilegiate**, fara autorizația Societații;

h) **Consumul de alcool sau substanțe interzise la locul de munca** sau în timpul activitaților desfașurate în numele Societații.

SANCTIUNI APLICABILE PENTRU ÎNCALCAREA CODULUI DE ETICA

În funcție de gravitatea abaterii, circumstanțele comiterii faptei și consecințele produse, se pot aplica urmatoarele sancțiuni disciplinare:

a) **Avertisment scris** – aplicat pentru abateri de gravitate redusa sau comise pentru prima data, fara prejudicii majore aduse Societații;

b) **Suspendarea contractului de munca** pentru o perioada determinata – aplicata pentru abateri medii sau grave, care afecteaza activitatea, disciplina sau reputația Societații;

c) **Reducerea salariului de baza** pe o durata de **1–3 luni**, cu **5–10%**, pentru abateri grave care aduc atingere principiilor etice fundamentale sau imaginii Societații;

d) **Concediere disciplinara** – în cazurile deosebit de grave (frauda, corupție, agresiune, harțuire, divulgare intenționata de informații confidențiale), conform dispozițiilor Codului Muncii(Art.61 lit a) și regulamentului intern.

Procedura de aplicare a sancțiunilor

Aplicarea sanctiunilor disciplinare pentru încalcarea Codului de Etica se face cu respectarea urmatoarei proceduri:

1. **Sesizarea abaterii:** orice angajat, superior ierarhic sau colaborator poate raporta o abatere etica, verbal sau în scris, catre Responsabilul cu Conformitatea.
2. **Cercetarea disciplinara:** înainte de aplicarea sancțiunii, se va constitui o comisie de cercetare disciplinara, care va analiza faptele, va audia persoanele implicate și va evalua probele disponibile.
3. **Dreptul la aparare:** persoana vizata are dreptul sa fie informata despre acuzații, sa prezinte explicații, dovezi sau martori, și sa fie asistata de un reprezentant .
4. **Propunerea sancțiunii:** în urma cercetarii, comisia întocmește un raport care conține concluziile și recomandarea privind sancțiunea aplicabila.
5. **Emiterea deciziei:** decizia de sancționare se emite în scris de catre Directorul General sau de persoana împuternicita și se comunica angajatului în termen de 5 zile lucratoare de la finalizarea cercetarii.
6. **Dreptul de contestare:** angajatul sancționat are dreptul sa conteste decizia în termen de 30 de zile calendaristice de la comunicare, în fața instanței competente.

Principii de aplicare

- Sancțiunile se aplica proporțional cu gravitatea faptei și cu efectele acesteia asupra Societații;
- Pentru aceeași abatere nu poate fi aplicata mai mult de o sancțiune;
- Orice sancțiune trebuie justificata prin documente și probe clare;
- Confidențialitatea procedurii disciplinare este obligatorie pe tot parcursul procesului;
- Sancțiunile pot fi radiate automat din dosarul de personal dupa 12 luni, daca nu au mai fost comise alte abateri.

Principii de aplicare a sancțiunilor

- **Unicitatea sancțiunii:** pentru aceeași abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sancțiune.
- În situația în care prin aceeași sesizare se semnaleaza mai multe fapte considerate abateri disciplinare savârșite de același angajat, comisia de disciplina propune, în urma cercetarii, aplicarea unei singure sancțiuni, ținând cont de ansamblul faptelor și de gravitatea lor cumulata.
- **Proporționalitatea sancțiunii:** sancțiunea disciplinara se aplica în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, avându-se în vedere urmatoarele criterii: a) cauzele care au determinat savârșirea abaterii disciplinare; b) împrejurarile în care aceasta a fost savârșita; c) gradul de vinovație al persoanei în cauza; d) consecințele abaterii disciplinare; e) conduita generala a angajatului; f) existența unor antecedente disciplinare.
- Cu excepția **avertismentului scris**, nicio sancțiune nu poate fi dispusa fara efectuarea unei **cercetari disciplinare administrative**, sub sancțiunea **nulității absolute**.
- Sancțiunile se aplica în mod confidențial, cu respectarea demnității și drepturilor persoanei vizate.

XVIII. Dispozitii finale

Prezentul Codul de Etica si Conduita intra în vigoare după consultarea angajaților și aprobarea de către Directorul General al S. PARCUL INDUSTRIAL CUGIR S.A. şi va fi adus la cunoştința fiecărui angajat pe baza de semnătura, prin grija şefilor de compartimente, care se vor asigura că angajații din subordine cunosc şi respectă prevederile Codului.

Prezentul Cod de etică și conduită este elaborat în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și stabilește principiile, valorile și normele de comportament profesional și moral pe care trebuie să le respecte membrii consiliului de administrație, conducerea executivă și toți angajații.

Prin adoptarea reviziei acestui cod, Societatea „Parcul Industrial Cugir" S.A. se aliniază cerințelor legale privind transparența, integritatea și responsabilitatea în administrarea întreprinderilor publice, consolidând astfel un cadru de guvernanță corporativă bazat pe etică, profesionalism și respect față de lege și comunitate.