

SC PAZA SI PROTECTIE FORSE SRL
STR. N.BALCESCU NR.1 RM SARAT
J 10/56/2011
CUI 27946109

CODUL DE ETICĂ

AL

S.C. PAZĂ ȘI PROTECȚIE FORSE S.R.L.

CAPITOLUL I. PREAMBUL

Art. 1 Prezentul Cod de etică, definește principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii S.C PAZA SI PROTECTIE FORSE SRL , denumită în continuare societate, consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată.

(1) Codul respectă Constituția țării, legislația în vigoare privind munca, nediscriminarea și egalitatea de șanse, regulamentele interne și legislația care reglementează domeniul de activitate.

(2) Codul prezintă valorile fundamentale care trebuie însușite și respectate pentru prevenirea și rezolvarea conflictelor etice, descurajarea practicilor imorale și sancționarea abaterilor de la valorile societății.

Art. 2 Obiectivele Codului de etică vizează:

- promovarea valorilor și a principiilor etice;
- crearea unui climat etic adecvat activității profesionale, în acord cu scopurile societății;
- prevenirea și rezolvarea conflictelor etice;
- descurajarea practicilor imorale și sancționarea abaterilor de la valorile societății.

Art. 3 Prezentul Cod cuprinde dispoziții normative aplicabile tuturor angajaților (indiferent de funcția ocupată), din care derivă drepturi și obligații. Fiecare angajat trebuie să cunoască și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui Cod.

(1) Codul nu se substituie în nici un caz legilor, reglementărilor și nici principiilor și regulilor care rezultă din alte proceduri interne. Astfel, legile au prioritate față de principiile etice, însă principiile etice au preeminență față de regulamentele interne ori față de deciziile la diferite nivele.

(2) Codul și aplicarea lui nu exclud și nu înlocuiesc drepturile și obligațiile legale. El corelează relațiile pur contractuale cu încrederea, atașamentul și responsabilitatea, protejând societatea și angajații onești de un comportament nedrept, necinstit sau oportunist și promovează o imagine pozitivă a societății.

CAPITOLUL II. RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI

Art. 4 Eliminarea oricărei forme de muncă forțată

(1) Societatea asigură dreptul fiecărui angajat la libera alegere a locului de muncă și a profesiei pe care urmează să o presteze.

(2) Principiul libertății muncii apare ca un principiu complex care garantează nu numai libertatea de a încheia un contract individual de muncă și de a negocia cu privire la conținutul acestuia, dar și dreptul angajatului de a pune capăt raportului juridic de muncă.

Art. 5 Egalitatea de tratament

(1) Este interzisă orice discriminare, directă sau indirectă față de un angajat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, vârstă, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală.

(2) Orice angajat care prestează o muncă beneficiază, fără nici o discriminare, de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale.

Art. 6 Promovarea securității și sănătății în muncă

(1) Se acționează în vederea implementării politicilor și metodelor de prevenire activă a riscurilor care ar putea să afecteze sănătatea și securitatea angajaților, controlând în mod regulat aplicarea și măsurarea eficienței a acestora.

(2) Direcții de acțiune: responsabilizarea întregului personal pentru ocrotirea sănătății, pentru prevenirea accidentelor de muncă, organizarea proiectării și dezvoltării mijloacelor de producție, astfel încât să ofere cele mai bune condiții de muncă posibile.

Art. 7 Protecția mediului înconjurător și gestionarea deșeurilor

(1) Activitatea societății este orientată către protejarea mediului înconjurător, îmbunătățirea protecției acestuia și asigurarea compatibilității între inițiativa economică și exigențele de tip ambiental.

CAPITOLUL III. DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC SI SOCIAL

Art. 8 Societatea acționează pentru dezvoltarea unei relații de încredere la toate nivelurile, încurajând personalul să se exprime în mod liber și justificat, în special pentru îmbunătățirea mediului său de lucru.

(1) Calitatea schimburilor de informații și a comunicării între oricare dintre angajați și membrii conducerii societății este un element central al dialogului social.

(2) Societatea se angajează să asigure în timp util informarea reprezentanților personalului și să-și respecte obligațiile legale.

Art. 9 Dreptul de asociere și libertatea sindicală

(1) Societatea recunoaște fenomenul sindical și dreptul angajaților de a forma organizații sindicale conform alegerii lor și se angajează să protejeze membrii și responsabili sindicali, să nu aplice nici o discriminare în ceea ce privește persoanele care au aderat la organizațiile sindicale.

CAPITOLUL IV. DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR

Art. 10 Egalitatea de tratament

(1) Recrutarea personalului și gestionarea evoluției profesionale și/sau manageriale se realizează în cadrul societății fără nici o discriminare de vârstă, sex, rasă, naționalitate, religie, handicap, orientare sexuală, opinii politice, filozofice sau sindicale.

Art. 11 Dezvoltarea instruirii

(1) Societatea permite fiecărui angajat al său, indiferent de locul de muncă, vârstă, sex sau funcție, să aibă acces, de-a lungul carierei, la acțiunile de instruire necesare exercitării în bune condiții a profesiei și construirii parcursului său profesional.

Art. 12 Evoluția profesională

(1) Societatea se obligă să asigure șanse egale pentru evoluția profesională, încurajând fiecare angajat să se preocupe permanent de acest aspect.

CAPITOLUL V. NORME OBLIGATORII

Art. 13 Dreptatea și echitatea garantează că toți angajații vor fi tratați în acest spirit, respectând competențele oricărei funcții și a oricărui rol din ierarhia societății și fără a permite discriminarea, exploatarea, abuzul de putere.

(1) Societatea asigură cadrul necesar pentru egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea personală a fiecărui angajat.

Art. 14 Eliminarea conflictului de interese Conflictul de interese intervine atunci când persoana care exercită o funcție de autoritate, ar putea fi influențată în adoptarea unei decizii sau în îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor ce îi revin, de un interes material personal, direct sau indirect.

(1) Angajaților le este interzis a desfășura activități pentru atingerea unui obiectiv sau interes diferit de cel al societății, pentru a obține avantaje cu caracter personal.

(2) Persoana care are un interes material personal, 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.

(3) Orice persoană care are ori crede ca ar putea avea un conflict de interese, va informa conducerea societății în legătură cu natura și întinderea interesului sau relației sale materiale.

Art. 15 Prevenirea și combaterea corupției Corupția generează tratament inechitabil, nedreptăți și favoritisme, subminează aplicarea principiului meritului și creează suspiciune și neîncredere. Prin corupție nesancționată se poate ajunge la o cultură instituțională coruptă.

(1) Politica societății nu permite angajaților să solicite sau să accepte avantaje, bunuri sau servicii de la clienți, furnizori sau oricare alte persoane cu care intră în contact ca urmare a îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

(2) 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.

Art. 16 Legalitatea

(1) Activitatea societății se desfășoară respectând prevederile legale în vigoare, normele de etică profesională și regulamentele interne.

(2) Încălcarea legii nu este permisă și de aceea nu se vor promova activități despre care se cunoaște că sunt contrare prevederilor legilor în vigoare.

Art. 17 Confidențialitatea informațiilor

(1) Societatea acționează pentru păstrarea confidențialității informațiilor aflate în posesia sa, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(2) Protecția datelor profesionale este gestionată prin proceduri interne specifice, care asigură accesul exclusiv al celor avizați și numai în scopuri profesionale.

(3) Angajaților le este interzisă utilizarea informațiilor cu caracter confidențial în scopuri ce nu au legătură cu exercitarea propriei activități profesionale precum și divulgarea informațiilor care nu sunt destinate publicității. Furnizarea acestor informații are loc numai în condiții expres și limitativ prevăzute de lege.

(4) Nerespectarea acestei reguli poate constitui obiectul unor urmăriri administrative, civile sau penale.

(5) Angajații au obligația de a gestiona datele și informațiile clasificate deținute, cu respectarea strictă a normelor stabilite în acest sens prin legi și alte acte normative.

(6) Angajații sunt responsabili pentru gestionarea informațiilor pe care le creează, le primesc, le prelucrează sau le transmit

Art. 18 Confidențialitatea datelor personale ale angajaților

(1) Societatea și angajații săi se angajează să folosească informațiile cu caracter privat în conformitate cu normele de referință în vigoare. (

2) Datele privind viața privată a angajaților, evaluarea performanțelor, avansarea și remunerarea lor, trebuie să rămână confidențiale.

(3) Accesul la aceste informații este permis numai persoanelor autorizate, și se face numai în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 19 Profesionalismul și valorizarea resurselor umane Profesionalismul reprezintă scopul moral principal al fiecărui angajat și de aceea societatea acționează în vederea asigurării unui grad adecvat de profesionalism în îndeplinirea sarcinilor atribuite angajaților, orientându-se către valorizarea competențelor propriilor resurse, facilitând accesul acestora la mijloace eficiente de formare profesională, de perfecționare și de dezvoltare.

(1) Profesionalismul asigură creșterea prestigiului societății, angajații săi reprezentând factorul indispensabil al succesului.

(2) Ținând cont de acest fapt, societatea apără și promovează valoarea resurselor sale umane pentru a-și îmbunătăți și spori forța competitivă, reprezentată de abilitățile fiecărui angajat.

Art. 20 Responsabilitatea personală și profesională Responsabilitatea personală și profesională este angajarea conștientă și voită într-o acțiune și presupune implicarea persoanei respective în soluționarea, în cele mai bune condiții, a îndatoririlor care îi revin și pe care și le asumă. Fiecare persoană răspunde pentru faptele sale.

(1) Principiul responsabilității personale și profesionale impune evitarea comportamentului unui angajat de natură a provoca rău unei alte persoane și, totodată, adoptarea unui comportament respectuos în scopul menținerii unui climat adecvat.

(2) Angajații vor evita ca prin propriul comportament, atât în timpul orelor de program, cât și în afara acestora, să aducă prejudicii imaginii societății.

(3) Comportamentul în afara orelor de program care afectează performanțele în serviciu ale angajatului, este inacceptabil.

(4) Societatea garantează angajaților dreptul de a sesiza persoanelor abilitate, întemeiat și argumentat, încălcările standardelor profesionale și de calitate, precum și drepturile membrilor săi. Este încurajată dezbateră deschisă, loială, principială și în respect reciproc privind datele contradictorii, diferențele de opinie, de abordare și de concepere a practicilor

(5) Nu sunt permise: dezinformarea, calomnierea, denigrarea publică a activității societății și a angajaților săi de către membrii acesteia.

Art. 21 Transparența

(1) Societatea își propune respectarea principiului transparenței acelor categorii de informații care interesează membrii societății.

(2) Informațiile furnizate vor fi complete, clare și exacte, astfel încât să permită celor cărora le sunt adresate, luarea unor decizii în deplină cunoștință de cauză.

(3) Se interzice ascunderea, falsificarea sau denaturarea informațiilor la care angajații au dreptul.

Art. 22 Loialitatea/fidelitatea față de societate

(1) Este o obligație de onoare pentru toți angajații societății. Angajații trebuie să aprobe în mod loial prestigiul societății, evitând orice fapt care ar putea produce prejudicii imaginii sau intereselor acesteia

CAPITOLUL VI. NORME DE COMPORTAMENT AGREATE DE SOCIETATE

Art. 23 Respectul și toleranța

(1) Acestea reprezintă valori morale pe care societatea le pretinde de la toți angajații în vederea creării și menținerii unui climat de confort spiritual și de amabilitate. Societatea acționează pentru dezvoltarea unei colectivități în cadrul căreia este respectată demnitatea fiecărui angajat, într-un climat liber de orice manifestare și formă de exploatare, hărțuire, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare. Respectul și toleranța trebuie să se manifeste atât pe orizontală – între persoane cu același statut – cât și pe verticală. Lipsa respectului și toleranței în relațiile ierarhice pe verticală poate conduce la abuz de putere, hărțuire, insultă și înechități.

(2) Societatea se angajează să asigure exercitarea autorității într-o manieră corespunzătoare, corectă, fără nici un fel de abuz și garantează, în special, că autoritatea nu se va manifesta prin exercitarea puterii în detrimentul demnității unui angajat, ci că deciziile luate cu privire la organizarea relațiilor de muncă vor asigura protejarea valorii reprezentate de angajați.

Art. 24 Colegialitatea, generozitatea și omenia

(1) Sunt apreciate și susținute atât în relațiile interumane din cadrul societății, cât și în afara acesteia, contribuind la crearea unui climat de siguranță, încredere și înțajutorare.

(2) Sunt astfel încurajate aprecierea, mândria și recunoștința față de cei merituosi, compasiunea, sprijinul față de cei aflați în nevoie, amabilitatea, politețea, altruismul, înțelegerea, solidaritatea și promptitudinea față de toți membrii societății.

(3) În cadrul societății sunt descurajate comportamentele care denotă invidie, cinism, vanitate, lipsa de amabilitate, dezinteres.

Art. 25 Cumpătarea, moderația și decența

(1) Se recomandă în comportament, limbaj și ținuta vestimentară pentru toate categoriile de personal. Aspectul angajatului nu trebuie să fie provocator sau neîngrijit.

(2) Nerespectarea etichetei vestimentare este considerată drept încălcare a disciplinei de muncă și poate atrage sancționarea disciplinară.

Art. 26 Conduita profesională Conduita profesională, în accepțiunea prezentului Cod, desemnează comportamentele, atitudinile, ținuta și condițiile de muncă ce definesc societatea, la nivel colectiv și salariații la nivel individual, fiind reflectarea pozitivă a viziunii, misiunii și valorilor promovate de societate pe care salariații au obligația să le respecte.

(1) Relațiile interpersonale la locul de muncă trebuie să se bazeze pe încredere reciprocă și loialitate față de colegi și față de societate. Demnitatea și respectul reciproc sunt responsabilități importante pe care le avem atât față de noi înșine, cât și față de societate.

Art. 27 Comportamentul și atitudinea profesională Comportamentul și atitudinea profesională se referă la îndeplinirea de către salariați a atribuțiilor de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine, în același timp având grijă să nu prejudicieze imaginea și interesul societății prin comportamentul lor atât la serviciu, cât și în afara acestuia.

(1) Locul de muncă trebuie să fie un mediu atractiv și plăcut la care să contribuie fiecare angajat.

(2) Relațiile de muncă cu ceilalți angajați, indiferent că sunt colegi, subordonați sau manageri, trebuie tratate ca un parteneriat în care comportamentul individual este guvernat de angajamentul colectiv.

(3) Următoarele comportamente ale angajatului manifestate în activitatea presupusă de această calitate se constituie în abateri disciplinare grave, fără a fi limitate la acestea: - comportamentul imoral, abuziv, amenințător sau violent; - insubordonarea; - lipsa de respect față de manageri sau ceilalți salariați ai societății și față de clienți;

(4) Angajații societății au obligația ca în activitatea la locul de muncă să aibă o ținută profesională și un aspect general îngrijit, prin care să nu afecteze interesele și imaginea societății. Acestea vor fi adecvate specificului activității care revine angajatului și standardelor de afaceri în care acesta își desfășoară activitatea. Pentru activități ce necesită echipament special, angajatul are obligația de a purta echipamentul de protecție pus la dispoziție de societate.

Art. 28 Protecția și utilizarea patrimoniului

(1) Angajații au obligația de a asigura protecția activelor patrimoniului societății și de a le folosi eficient. Utilizarea bunurilor societății în scopuri ilegale, imorale sau personale, fără aprobare, este interzisă.

(2) Pentru asigurarea protecției și buneii utilizări a activelor din patrimoniul societății, angajații trebuie: - să întreprindă toate măsurile pentru prevenirea sustragerii bunurilor societății, pagubelor și abuzurilor; - să raporteze conducătorului ierarhic cazurile cunoscute de sustragere a bunurilor societății, pagubele și abuzurile; - să utilizeze bunurile din patrimoniul societății doar în scopuri de serviciu.

Art. 29 Integritatea operațiunilor/tranzacțiilor

(1) Toate activele, pasivele, cheltuielile și alte tranzacții realizate de societate trebuie să fie înregistrate în conturile și registrele proprii conform cu principiile, regulile și legile aplicabile

Art. 30 Evidența și gestiunea documentelor trebuie efectuate în conformitate cu legislația și reglementările în vigoare. În scopul asigurării integrității sistemului de evidență, toți angajații sunt obligați să cunoască și să respecte procedurile de păstrare a documentelor, inclusiv modalitățile de primire, transmitere și distrugere a acestora.

CAPITOLUL VIII. RELAȚIILE CU PARTENERII DE AFACERI

Art. 31 Societatea își derulează relațiile contractuale utilizând practici de afaceri oneste și legale și acționează în următoarele direcții:

- desfășurarea activității la cele mai înalte standarde de profesionalism și moralitate, în vederea satisfacerii intereselor și exigențelor partenerilor de afaceri;
- eforturi constante pentru câștigarea reputației de partener de afaceri de încredere, integru și competent;
- cultivarea respectului față de toți partenerii de afaceri, neutilizarea metodelor neloiale și incorecte în raporturile cu aceștia, indiferent de dimensiunile afacerii, de profilul activității, de natura proprietății;
- promovarea concurenței loiale în raporturile de afaceri;
- abținerea de la promovarea în contracte a unor clauze abuzive;
- căutarea unor soluții amiabile, prin negocieri, mediere și compromisuri, în cazul diferendelor apărute pe parcursul realizării raporturilor de afaceri;
- respectarea deciziilor definitive și irevocabile date de instanțele judecătorești în litigiile contractuale; • utilizarea formelor corecte de publicitate și reclamă și abținerea de la acțiuni care ar putea prejudicia imaginea, interesele sau produsele altor întreprinzători;

Art. 32 Relațiile cu clienții

(1) Societatea este un furnizor care își concentrează eforturile pentru satisfacerea cerințelor clienților, a tuturor cerințelor referitoare la servicii, precum și a celor de reglementare, conform politicii în domeniul calității. Relațiile cu clienții se bazează pe practici legale, eficiente și corecte, în vederea constituirii unor relații de durată.

(2) Se va acorda tratament egal tuturor clienților, interzicându-se tratarea acestora în mod preferențial, pe criterii de prietenie, simpatie, etc.

Art. 33 Relațiile cu furnizorii

(1) Selectarea furnizorilor trebuie să se bazeze pe calitate, necesitate, performanță și cost, cu respectarea strictă a legislației care reglementează domeniul.

(2) Relațiile de afaceri cu furnizorii trebuie să se deruleze în condiții de respect reciproc, corectitudine și încredere.

(3) Pe perioada negocierilor, precum și pe timpul derulării contractelor cu furnizorii, se vor promova interesele societății conform legii, angajații antrenați în această activitate acționând pentru sesizarea celor mai bune oportunități, făcând abstracție de orice favoare bazată pe relații de prietenie sau pe criterii de discriminare, interzise prin aceste principii etice.

CAPITOLUL IX. RELAȚIILE CU COMUNITATEA ȘI INSTITUȚIILE PUBLICE

Art. 34 Relațiile cu comunitatea

(1) Societatea este interesată de sprijinirea activităților locale de interes general, în limita posibilităților.

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

Art. 35 Relațiile cu instituțiile publice

(1) Toate relațiile dintre societate și instituțiile publice sunt bazate pe principii de corectitudine, transparență, colaborare și neamestec, cu respectarea rolului fiecăreia dintre părți.

(2) Societatea respinge orice atitudine care poate să prejudicieze principiile de mai sus.

CAPITOLUL X. APLICAREA NORMELOR PREVĂZUTE ÎN CODUL DE ETICA

Art. 36 Aplicarea normelor codului

(1) Fiecare angajat al societății are obligația să cunoască și să respecte Codul de etică.

(2) Încălcarea normelor de conduită va fi sancționată, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale Codului de etică.

Art. 36 Dispoziții finale

(1) Prezentul Cod de etică intră în vigoare după aprobarea lui.

(2) Conducerea societății răspunde de comunicarea spiritului și literei acestui Cod personalului din subordine și de încurajarea acestuia pentru raportarea comportamentelor care ar putea veni în contradicție cu principiile prevăzute în prezentul Cod.

(3) Respectarea prevederilor Codului constituie atribuție de serviciu pentru fiecare angajat.

(4) În contractul individual de muncă se va include o clauză prin care se menționează că angajatul a luat cunostință de prevederile Codului și se angajează să le respecte.

BAZA LEGALA

- Legea nr. 53/2003 Codul Muncii
- Regulamentul de Ordine Interioara
- Legea nr. 319/2006 privind sanatatea si securitatea in munca
- Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 195/2005 privind protectia mediului
- Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor si protectia persoanelor
- Regulamentul general privind protectia datelor (GDPR 2016/679/EU) - protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie
- Legea nr. 182/2002 privind protectia informatiilor clasificate
- Hotararea de Guvern nr. 781/2002 privind protectia informatiilor de serviciu

INTOCMIT

Administrator SC Paza si Protectie Forse SRL
Mircea Constantin