

Călărași, Strada Progresul,
Nr. 5, Bloc BBB, Etaj 3, RO-910001
Tel: 0242 312 705; 0242 313 765
Fax: 0242 311 923
office@ecoaqua.ro
www.ecoaqua.ro



CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ

Ediție revizuită

Călărași

2025

CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ

I. INTRODUCERE

1. Concepte generale

Adoptarea unui Cod de conduită etică în cadrul oricărei organizații este esențială din mai multe motive:

- ✓ Stabilirea standardelor - Un cod de conduită etică clar și bine definit oferă angajaților un set de reguli și principii care să ghideze comportamentul lor în cadrul organizației.
Codul de conduită etică asigură uniformitate și coerență în acțiuni și decizii.
- ✓ Promovarea valorilor organizației - Codul de conduită etică reflectă valorile și cultura organizației și din acest motiv, este un instrument important pentru a promova integritatea, respectul, responsabilitatea și alte valori fundamentale.
- ✓ Prevenirea comportamentului inadecvat - Codul de conduită etică ajută la prevenirea comportamentului inadecvat, cum ar fi fraudă, corupție, hărțuire sau discriminare iar în acest fel, toți angajații sunt conștienți de consecințele nerespectării acestor reguli.
- ✓ Creșterea încrederii - Atunci când angajații știu că organizația are un cod de conduită etică și că toți sunt supuși aceluiași standard, încrederea în interiorul și în exteriorul companiei crește.
- ✓ Conformitatea legală - Codul de conduită etică asigură respectarea legislației în vigoare prevenindu-se desfășurarea unor activități ilegale sau imorale.
- ✓ Reputația organizației - O organizație care instituie reguli clare de conduită etică are o reputație mai bună în fața clienților, partenerilor de afaceri și a publicului larg.

Ca atare, un cod de conduită etică este un instrument esențial pentru a crea un mediu de lucru sănătos, bazat pe valori și respect, și pentru a asigura succesul pe termen lung al organizației.

2. Misiune, viziune și strategie

Viziune

Ecoaqua SA își propune să devină un operator de referință în domeniul serviciilor de alimentare cu apă și canalizare, asigurând sustenabilitatea resurselor de apă, protejarea mediului și îmbunătățirea continuă a calității vieții comunităților deservite. Ne ghidăm după principiile accesibilității, echității și eficienței, oferind servicii fiabile,

moderne și sustenabile pentru generațiile viitoare.

Misiune

Ecoaqua SA își asumă responsabilitatea de a furniza apă potabilă sigură și servicii de canalizare eficiente, respectând cele mai înalte standarde de calitate și siguranță. Printr-o administrare responsabilă și transparentă, ne angajăm să gestionăm eficient resursele, să protejăm mediul și să oferim servicii accesibile tuturor cetățenilor din aria de operare, fiind astfel cu adevărat *“Partenerul familiei tale”*.

Strategie

Dezvoltare tehnologică – Implementarea celor mai noi soluții pentru captarea, tratarea și distribuția apei, optimizarea infrastructurii și digitalizarea proceselor.

Sustenabilitate și protecția mediului – Gestionarea eficientă a resurselor de apă, reducerea pierderilor și promovarea unui consum responsabil.

Performanță operațională – Creșterea eficienței energetice, optimizarea costurilor și îmbunătățirea calității serviciilor.

Responsabilitate față de comunitate – Asigurarea unui tratament echitabil și nediscriminatoriu al utilizatorilor, îmbunătățirea relației cu beneficiarii și educarea populației privind importanța apei.

Viabilitate economică – Menținerea unei gestionări financiare sustenabile, creșterea investițiilor și accesarea fondurilor europene și guvernamentale pentru modernizarea infrastructurii.

Sectorul Serviciilor Publice în general, impune obligații speciale fiind luate zilnic decizii care influențează întreaga comunitate.

Societatea Ecoaqua S.A. prestează serviciul public de furnizare apă și canalizare în județele Călărași și Ialomița cu respectarea unor standarde înalte de calitate urmărind să asigure în permanență integritate, onestitate și loialitate în procesul de luare a deciziilor și în întreaga activitate.

Prezentul **Cod de conduită etică**, definește valorile, principiile și normele de conduită profesională pe care administratorii Operatorului Regional Societatea “Ecoaqua” S.A. Călărași trebuie să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată, în concordanță deplină cu valorile și obiectivele organizației.

Codul de conduită etică prezintă valorile fundamentale care trebuie însușite și respectate pentru prevenirea și rezolvarea conflictelor etice, descurajarea practicilor imorale și/sau ilicite și sancționarea abaterilor de la valorile Companiei.

3. Principii:

Principiile pe care le promovează Codul de conduită etică sunt:

- respectarea cadrului legal și a normelor interne;
- promovarea valorilor și principiilor etice;
- crearea unui climat etic adecvat activității profesionale, în acord cu scopurile

Societății;

- evitarea și sancționarea conflictelor de interese;
- loialitatea față de societate;
- loialitatea în relația cu acționarii.

Prin aderarea la acest cod, administratorii Societății vor participa la aplicarea lui și vor lua măsuri pentru a descuraja, a preveni, semnala și corecta eventualele comportamente lipsite de etică.

Prezentul Cod de conduită etică nu se substituie în niciun caz legilor, reglementărilor sau altor coduri și nici principiilor și regulilor care rezultă din alte politici și proceduri interne ale Societății.

Legile au prioritate față de principiile etice, însă principiile etice au preeminență față de regulamentele interne ori față de deciziile la diferite nivele.

Codul de conduită etică corelează relațiile pur contractuale derivând din contractele de mandat ale administratorilor cu încrederea, loialitatea, transparența și responsabilitatea, protejând Societatea, acționarii, conducerea executivă și angajații de un comportament nedrept, necinstit sau oportunist și promovează o imagine pozitivă a Societății în fața clienților, a partenerilor de afaceri, colaboratorilor și a comunității.

4. Angajamente

Acest Cod de conduită etică exprimă totodată angajamentele și responsabilitățile de natură etică cu privire la conducerea afacerilor și a activităților desfășurate de Companie potrivit obiectului său de activitate.

Prin aplicarea cu rigurozitate a prezentului Cod de conduită etică se urmărește rezolvarea cât mai rapidă și eficientă a problemelor de echitate, etică, prelucrare cu responsabilitate a datelor personale și de deontologie profesională.

Consiliul de Administrație al Operatorului Regional Societatea "ECOQUA" S.A. Călărași urmărește prin implementarea acestui Cod să își respecte la cel mai înalt nivel angajamentele de integritate, element esențial pentru menținerea încrederii acordate de către acționari, angajați, clienți, parteneri de afaceri și colaboratori.

II. RELAȚIILE PROFESIONALE

2. Scala relațiilor

Scala relațiilor într-o organizație se referă la diversitatea și complexitatea interacțiunilor dintre indivizi, grupuri și departamente în cadrul organizației.

Aceasta include relațiile interumane, comunicarea, cooperarea, conflictul, lideranța, echipele de lucru și alte aspecte legate de interacțiunile umane într-un mediu organizațional.

Relațiile interumane sunt esențiale pentru funcționarea eficientă a organizației. Ele includ interacțiunile dintre colegi, între angajați și conducere, precum și relațiile cu clienții, furnizorii și alte părți interesate.

Comunicarea eficientă este crucială pentru coordonarea activităților și pentru evitarea neînțelegerilor iar din acest punct de vedere, scala relațiilor include modul în care informațiile circulă în organizație și cum sunt transmise mesajele între diferitele niveluri și departamente.

Orice organizație funcționează prin intermediul echipelor iar din acest punct de vedere, scala relațiilor indică dinamica și colaborarea dintre membrii echipelor, precum și modul în care acestea contribuie la atingerea obiectivelor organizației.

Relațiile dintre lideri și subordonați, stilurile de conducere și influența liderilor asupra culturii organizaționale sunt aspecte importante ale scalei relațiilor astfel încât, este necesară o colaborare etică și eficientă pe toată această gamă de valori.

2.1. În relația cu acționarii

Comunicarea cu acționarii se bazează pe transparență, responsabilitate și tratamentul echitabil al acestora, iar obiectivul asumat din perspectiva acționariatului îl

reprezintă creșterea valorii companiei și maximizarea profitului, luând în considerare principiile dezvoltării durabile și implicarea socială.

2.2. În relația cu clienții

Credibilitatea Consiliului de Administrație se bazează pe corectitudine, respect și încredere reciprocă.

În acest sens conducerea executivă și Consiliul de Administrație se va asigura că în Societatea Ecoaqua S.A. clienții sunt tratați într-o manieră onestă și echitabilă.

2.3. În relația cu partenerii de afaceri / furnizorii

În baza relației cu partenerii de afaceri / furnizorii, conducerea executivă și Consiliul de Administrație se vor asigura că este respectat principiul avantajului reciproc și respectarea legislației în domeniul achizițiilor publice.

2.4. În relația cu conducerea executivă a societății și angajații

În cadrul Companiei este interzis favoritismul și se vor implementa mecanisme care să ridice nivelul de competență profesională și loialitatea față de companie.

Consiliul de Administrație și conducerea executivă încurajează salariații să semnaleze orice neregularități sau încălcări ale normelor interne sau reguli de conduită profesională, fără ca astfel de semnalări să atragă un tratament inechitabil sau discriminatoriu față de salariat.

2.5. În relația cu alte părți interesate

Informațiile către părțile interesate sunt certe, sunt transmise în mod transparent, cu claritatea și cu respectarea termenelor prestabilite sau a celor legale.

Petițiile vor fi soluționate cu promptitudine, loialitate și în conformitate cu regulile sau legislația aplicabilă.

Consiliul de Administrație se va asigura că informațiile relevante sunt disponibile pe pagina de internet a societății <https://ecoaqua.ro/>

Este interzisă solicitarea sau primirea de cadouri, bani sau alte beneficii în schimbul favorizării unor colaborări sau a câștigării bunăvoinței părților interesate.

Nu este permisă crearea unor poziții în structura organizatorică pentru rude/ cunoștințe/prieteni ai unor oficiali publici, politicieni sau în anticiparea terminării serviciului acestora, altfel decât în cadrul unui proces competitiv de selecție.

Consiliul de Administrație și conducerea executivă garantează "toleranța zero" față de darea/luarea de mită, deturnarea de fonduri, fraudă, concurența neloială, abuz de putere, spălarea banilor și alte activități similare incriminate de lege.

5. Obligativitatea respectării Codului de conduită etică de toți salariații

Codul etic de conduită al Societății prevede o serie de valori și principii care să ghideze activitatea și comportamentul tuturor salariaților.

Prezentul Cod, descrie o serie de reguli specifice, care fixează cerințele minime acceptabile de comportament pentru orice angajat al companiei iar orice încălcare a acestor reguli, va afecta nu numai drepturile și așteptările beneficiarilor, dar se va răsfrânge negativ și asupra reputației și integrității companiei. Pentru evitarea acestui risc, toți angajații societății vor respecta cerințele de conduită impuse de prezentul Cod.

6. Riscul conduitei contrare eticii

Conduita contrară eticii compromite, în desfășurarea activităților de afaceri, relația bazată pe încredere dintre Societatea ECOAQUA S.A. și colaboratori.

În cazul unei conduite care este contrară eticii riscul constă în cultivarea unei atitudini ostile atât în relațiile dintre angajați cât și în relațiile companiei cu colaboratorii și/sau beneficiari serviciilor publice prestate de aceasta în comunitate, efectul negativ resimțindu-se în toate domeniile de activitate.

Totodată, încălcarea regulilor de conduită vor avea efecte negative și asupra prestigiului Companiei.

7. Valoarea reputației și îndatoririle de loialitate

Buna reputație este o resursă imaterială esențială pentru orice organizație iar aceasta are un impact semnificativ atât în exterior, cât și în interiorul societății.

Reputația favorabilă reprezintă un activ imaterial deosebit de important.

În exterior, o bună reputație atrage investiții din partea acționarilor, menține loialitatea clienților, atrage talentele cele mai valoroase și câștigă încrederea furnizorilor și a creditorilor.

În interiorul organizației, reputația contribuie la luarea deciziilor fără divergențe și la implementarea acestora, evitând controalele birocratice și utilizarea excesivă a autorității.

Codul de conduită etică, prin clarificarea îndatoririlor specifice ale societății privind loialitatea, poate fi considerat un termen de comparație pentru evaluarea reputației companiei.

Valoarea reputației unei companii și îndatoririle de loialitate sunt piloni fundamentali ai succesului oricărei organizații iar respectarea codului de conduită etică nu doar că protejează și consolidează reputația acesteia, dar creează totodată și un mediu de lucru armonios și productiv, atrăgând încrederea tuturor părților interesate.

III. DOMENIUL DE APLICARE, OBIECTIVE, PRINCIPII ȘI VALORI

1. Domeniul de aplicare

Prezentul Cod de conduită etică stabilește normele de conduită etică și profesională și formulează principiile care trebuie respectate în vederea creșterii încrederii colaboratorilor în serviciile prestate de Companie.

Normele de conduită etică și profesională cuprinse în prezentul Cod **sunt obligatorii pentru toți angajații companiei** și presupun îndeplinirea următoarelor obiective:

- A. profesionalism în activitatea desfășurată
- B. calitatea muncii depuse.

2. Obiective

Obiectivele prezentului Cod de conduită etică urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, eliminarea birocrăției și a unor potențiale fapte de corupție din cadrul Societății ECOAQUA S.A. Călărași, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesară realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului Societății ECOAQUA S.A. Călărași și al salariaților acestei companii. Prin reglementarea normelor de conduită profesională, se urmărește să se asigure că toți salariații respectă aceleași principii și că acționează într-un mod care să contribuie la prestigiul și imaginea pozitivă a companiei.
- b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea salariaților companiei în executarea cu profesionalism a atribuțiilor de serviciu. Prin informarea publicului despre conduita profesională a angajaților, se creează așteptări clare și se promovează încrederea în serviciile oferite de Societatea ECOAQUA S.A. Călărași.
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între părțile interesate (acționari, clienți, furnizori, parteneri de afaceri) și salariații companiei. Prin promovarea unui climat de încredere și respect, se creează o bază solidă pentru dezvoltarea relațiilor de afaceri și pentru îndeplinirea obiectivelor companiei.
- d) Implementarea principiului "non-toleranță" la constrângeri în toate domeniile de activitate desfășurate de Companie.

3. Principii generale

Principiile care guvernează conduita profesională a angajaților Societății ECOAQUA S.A. Călărași sunt următoarele:

1) Supremația Constituției și a legii

Toți angajații Societății ECOAQUA S.A. Călărași au datoria de a respecta Constituția și legile țării. Aceasta înseamnă că trebuie să acționeze în conformitate cu prevederile legale și să nu încalce drepturile și libertățile cetățenilor.

2) Prioritatea interesului societății

Potrivit acestui principiu toți angajații companiei au obligația de a considera interesul companiei mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției. Acest principiu subliniază că interesul companiei trebuie să primeze în fața interesului personal al angajaților. În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, aceștia trebuie să ia decizii care să contribuie la dezvoltarea și succesul organizației.

3) Asigurarea egalității de tratament a cetățenilor

Angajații companiei au obligația de a aplica același regim juridic oricărui cetățean în situații identice sau similare. Egalitatea de tratament este esențială pentru a menține încrederea publicului în serviciile oferite de companie.

4) Seriozitate și profesionalism în îndeplinirea sarcinilor de serviciu

Sarcinile de serviciu trebuie îndeplinite în termenii stabiliți în proceduri și regulamente, în mod conștient de către angajați și cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate. Angajații trebuie să fie serioși și să acționeze profesionist în toate activitățile legate de serviciul public.

5) Imparțialitate și nediscriminare

În luarea deciziilor care afectează relațiile cu partenerii (clienți, acționari, managementul resurselor umane sau organizarea activității, selectarea și gestionarea furnizorilor, relațiile cu comunitatea și instituțiile care o reprezintă), angajații Societății ECOAQUA S.A. Călărași trebuie să evite orice formă de discriminare bazată pe vârstă, sex, sănătate, rasă, naționalitate, opinii politice sau confesiune. Angajații Companiei trebuie să aibă o atitudine obiectivă și neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură.

7) Integritatea morală

Angajaților Companiei le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei înșiși sau pentru altcineva, vreun avantaj sau beneficiu moral sau material.

Acest principiu subliniază importanța integrității și a comportamentului etic în toate interacțiunile profesionale..

8) Libertatea gândirii și exprimării

Toți angajații companiei au dreptul să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.

Acest principiu promovează un mediu deschis și permite angajaților să participe activ la dezbaterile interne și să contribuie la îmbunătățirea proceselor și politicilor companiei și a politicilor publice deopotrivă.

9) Onestitate, cinste și corectitudine

În contextul activităților lor profesionale, angajații trebuie să respecte cu maximă seriozitate atât legislația în vigoare, cât și codul etic și regulamentele interne.

Urmărirea intereselor companiei nu poate fi utilizată drept justificare pentru un comportament necinstit.

În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații trebuie să fie de bună credință și să acționeze în conformitate cu aceste principii.

10) Conduită adecvată în cazul unui posibil conflict de interese

În desfășurarea oricărei activități, trebuie evitate situațiile în care părțile implicate în tranzacție se află sau par să se afle în conflict de interese.

Aceasta include nu numai situațiile în care angajații urmăresc un interes care diferă de scopul companiei sau de interesele partenerilor, ci și situațiile în care obțin un avantaj personal din oportunitățile de afaceri ale companiei.

De asemenea, reprezentanții clienților, furnizorilor sau instituțiilor publice trebuie să acționeze în conformitate cu îndatoririle de loialitate corespunzătoare funcțiilor lor în relațiile cu Compania.

11) Confidențialitatea

Angajații ECOAQUA S.A. trebuie să garanteze confidențialitatea informațiilor care se află în posesia lor și să nu le divulge în afara cadrului legal.

Angajații ECOAQUA S.A. garantează interdicția de a accesa date confidențiale, exceptând situațiile în care s-a acordat o autorizare expresă și în conformitate cu legislația în vigoare.

Este interzis angajaților companiei să folosească informații confidențiale în scopuri care nu au legătură cu exercitarea activităților profesionale ale acestora.

Este interzis salariaților companiei să prelucereze și să transfere terților datele cu caracter personal ale persoanelor fizice aflate în orice relație cu compania: angajați, colaboratori, parteneri de afaceri, conducere executivă, acționari, administratori, etc., în alt scop decât acela pentru care sunt prelucrate în mod legal.

12) Relațiile cu acționarii

Acționarii, atât cei actuali cât și cei viitori, nu sunt doar o sursă de finanțare; ei sunt și deținători de opinii și referințe morale.

Pentru a putea lua decizii cu privire la investiții și la direcția societății, aceștia trebuie să primească toate informațiile relevante disponibile. Compania creează condițiile necesare pentru o informare amplă și corectă, astfel încât acționarii să poată participa activ la luarea deciziilor care afectează interesele lor.

De asemenea, este importantă promovarea principiului egalității informațiilor, în plus față de principiul apărării intereselor companiei și ale tuturor acționarilor în fața acțiunilor concertate ale unor coalitii de acționari, care pot viza realizarea intereselor individuale.

13) Valorificarea investiției acționarilor

Societatea trebuie să depună eforturi pentru a se asigura că activitățile sale economice/financiare protejează, pe de o parte, dar și sporesc, pe de altă parte, valoarea sa, cu scopul de a produce un randament corespunzător riscului asumat de acționarii care investesc în companie.

14) Valoarea resurselor umane

Resursa umană a Companiei reprezintă un factor indispensabil în succesul acesteia și în dezvoltarea sa continuă. Pentru a promova și aplica acest principiu, ECOAQUA S.A. apără și promovează valoarea resurselor sale umane pentru a-și îmbunătăți și spori permanent patrimoniul, precum și forța competitivă reprezentată de abilitățile fiecărui angajat.

15) Exercițarea echitabilă a autorității

În procesul de stabilire și gestionare al relațiilor contractuale care implică crearea de relații ierarhice - în special cu angajații, compania se angajează să asigure exercitarea autorității într-o manieră corespunzătoare și corectă, fără nici un fel de abuz. Societatea garantează în special că autoritatea nu se va manifesta prin exercitarea puterii în detrimentul demnității sau independenței unui angajat, și că deciziile luate cu privire la organizarea relațiilor de muncă vor asigura protejarea valorii reprezentată de angajați.

16) Integritatea individului

ECOQUA S.A. garantează integritatea fizică și morală a angajaților săi prin:

- ✓ punerea la dispoziție de condiții de muncă care să respecte demnitatea individului;
- ✓ toate locurile de muncă sunt corespunzătoare din punct de vedere al securității și sănătății în muncă.

- ✓ nu sunt tolerate solicitările sau amenințările menite să determine o persoană să comită acte care sunt contrare legii sau codului etic, sau împotriva convingerilor sau preferințelor morale și personale ale acestora.
- ✓ aplicarea principiului "non-toleranță la constrângeri" în întreaga activitate desfășurată de Companie, nefiind tolerate solicitările sau amenințările menite să determine o persoană să comită acte care sunt contrare legii sau codului etic, ori împotriva convingerilor sau preferințelor morale și personale ale acesteia.

17) Transparența și caracterul complet al informațiilor

Angajații ECOAQUA S.A. vor furniza informații complete, transparente, inteligibile și corecte, astfel încât partenerii acesteia, în stabilirea relațiilor cu compania, să poată lua decizii independente și informate cu privire la interesele implicate, la alternativele și la orice consecințe semnificative ale acestora.

La redactarea oricărui contract, compania va căuta să informeze cealaltă parte din contract, într-o manieră clară și inteligibilă, cu privire la acțiunile care vor fi realizate în cazul survenirii oricăruia dintre evenimentele care pot fi anticipate. Angajații Companiei trebuie să știe că cea mai mare parte a activităților desfășurate de ECOAQUA S.A. sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

18) Conduita corespunzătoare și corectă în gestionarea și eventuala negociere a contractelor

În cadrul Societății ECOAQUA S.A., nu sunt permise situațiile în care orice persoană care acționează pentru sau în numele companiei încearcă să profite de pe urma deficiențelor contractuale în relațiile existente sau în orice alte evenimente neprevăzute.

Scopul nu trebuie să fie exploatarea unei poziții de dependență sau slăbiciune în care cealaltă parte se poate găsi.

19) Calitatea serviciului

Activitățile Companiei au ca scop satisfacerea și protecția clienților săi.

Companie acordă o atenție deosebită oricăror solicitări care ar putea îmbunătăți calitatea serviciilor.

Prin investiții și dezvoltare, Societatea își propune să atingă cele mai înalte standarde de calitate a serviciilor prestate și să contribuie efectiv la satisfacerea intereselor cetățenilor, beneficiari ai serviciilor de apă și a celorlalte servicii prestate de companie.

20) Concurența loială

Compania apără principiile concurenței loiale, abținându-se de la încheierea de înțelegeri oculte sau de la acțiuni de acaparare a pieței care ar putea constitui abuz de poziție dominantă.

21) Responsabilitatea față de comunitate

Societatea ECOAQUA S.A. este conștientă de influența directă și indirectă pe care o au activitățile sale asupra dezvoltării economice și sociale și a bunăstării generale a comunității. În consecință, Compania trebuie să întreprindă activități de investiții responsabile față de mediu, respectând comunitățile locale și susținând inițiative culturale și sociale pentru îmbunătățirea reputației sale și recunoașterea calității serviciilor sale în societate.

22) Protecția mediului

Mediul reprezintă resursa primară a vieții, iar Compania se angajează să o protejeze. În planificarea activităților sale, compania caută un echilibru între inițiativele economice și chestiunile vitale de protecție a mediului, având în vedere generațiile viitoare.

Compania depune eforturi pentru a îmbunătăți impactul asupra mediului și asupra zonelor rurale, nu doar prin respectarea regulamentelor, ci și prin utilizarea celor mai bune practici în domeniu.

4. Valori fundamentale

În Societatea ECOAQUA S.A. sunt respectate următoarele valori fundamentale care stau la baza întregii sale activități:

a) Angajamentul – Angajamentul presupune dorința fiecărui salariat din cadrul ECOAQUA S.A. de a progresa în funcția deținută sau în alte funcții pe care le pot obține în urma promovării și de a-și îmbunătăți performanțele.

Scopul promovării angajamentului față de companie privește atât recunoașterea calității și importanței resursei umane în cadrul companiei cât și acela de a asigura cetățenilor și partenerilor de afaceri un serviciu public de calitate.

b) Lucrul în echipă – Conform acestui principiu, salariații fac parte dintr-o echipă și trebuie să sprijine întreaga echipă. Toți membrii trebuie să primească sprijin din partea conducerii societății.

Spiritul de echipă trebuie să fie simțit și exprimat în relațiile cu ceilalți colaboratori sau cetățeni, indiferent de originea lor culturală sau profesională.

c) Transparența internă și externă – Pe plan intern, transparența înseamnă împărtășirea succeselor, dar și a dificultăților. Aceasta permite rezolvarea rapidă a problemelor înainte să se agraveze și să provoace prejudicii echipei și partenerilor.

Pe plan extern, transparența implică dezvoltarea relațiilor cu partenerii, relații în care ECOAQUA S.A. trebuie să fie sub dublă constrângere: a încrederii și a eticii.

d) Confidențialitatea – Prestarea serviciilor publice de către ECOAQUA S.A. impune luarea de măsuri posibile și rezonabile pentru asigurarea confidențialității datelor. Protejarea informațiilor sensibile este esențială pentru a menține încrederea cetățenilor și a partenerilor.

e) Demnitatea umană – Fiecare persoană este unică și trebuie să i se respecte demnitatea. Dezvoltarea liberă și deplină a personalității fiecărei persoane trebuie garantată.

Toți oamenii trebuie tratați cu demnitate, indiferent de sex, rasă, religie, de modul lor de viață, cultură, credință și valori personale.

IV. NORME DE CONDUITĂ ȘI REGULI DE COMPORTAMENT ÎN PRESTAREA SERVICIILOR PUBLICE

1. Norme și reguli de conduită în relația companiei cu angajații

a) Recrutarea resurselor umane

Evaluarea personalului care urmează să fie angajat se face pe baza corespondenței dintre profilurile candidaților cu cele căutate în raport cu exigențele companiei, și în conformitate cu principiul acordării de oportunități egale pentru toți candidații implicați.

Compartimentul de resurse umane, în limitele informației disponibile, va lua măsurile potrivite pentru a evita situații de favorizare, nepotism sau clientelism în timpul perioadelor de selecție și angajare (de exemplu, având grijă ca cel care face selecția să nu aibă legături de rudenie printre candidați).

Este interzis ca ECOAQUA S.A. să încheie contracte de muncă sau convenții de prestări servicii cu angajați ai societăților care auditează situațiile financiare ale acestora pe toată durata relațiilor profesionale și/sau de audit există în cadrul companiei.

b) Stabilirea raporturilor de muncă

Personalul este angajat cu contract de muncă conform legii, iar constituirea și desfășurarea raporturilor de muncă sunt reglementate de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil. Nu sunt tolerate nici un fel de convenții ilegale.

Înainte de stabilirea raportului de muncă, fiecare salariat este direct informat, cel puțin cu privire la:

- caracteristicile funcției și atribuțiile specifice
- regulile specifice ale raportului de muncă și salariu, în conformitate cu contractul colectiv de muncă la nivel de companie
- reguli și proceduri de adoptat pentru a evita posibile riscuri legate de securitatea și sănătatea în muncă și de îndatoririle salariatului respectiv
- sistemul de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

Această informație este prezentată salariatului astfel încât acceptarea postului să fie bazată pe o înțelegere efectivă.

c) Gestionarea resurselor umane

EOAQUA S.A. va evita orice formă de discriminare a salariaților.

În procesele de management și formare a personalului, precum și în faza de recrutare, deciziile se vor lua în baza evaluării corespondenței dintre profilul postului și caracteristicile salariatului și/sau pe considerente de merit (de exemplu în cazul acordării de stimulente în baza rezultatelor obținute).

Accesul la funcții este de asemenea determinat prin luarea în considerare a experienței și a abilităților profesionale.

Evaluările salariaților sunt efectuate într-o manieră largă, cu implicarea superiorilor, a compartimentului de resurse umane, iar, în măsura posibilului, a persoanelor care au colaborat cu persoana evaluată.

În limitele permise de informațiile deținute cu privire la persoana evaluată și respectând intimitatea persoanei, compartimentul de resurse umane se va ocupa de înlăturarea oricăror forme de nepotism (spre exemplu, excluzând posibilitatea unor relații ierarhice directe între rude și afini).

d) Informarea cu privire la politicile de personal și formarea profesională a salariaților

Politicile de management a resurselor umane sunt puse la dispoziția tuturor angajaților prin instrumente interne de comunicare (proceduri întocmite de compartimentul de resurse umane și comunicări ale conducerii).

Managerii și șefii de compartimente / puncte de lucru dezvoltă și îmbunătățesc aptitudinile profesionale ale salariaților folosind toate mijloacele disponibile pentru a asigura dezvoltarea și creșterea aptitudinilor profesionale.

În cursul proceselor menționate mai sus, este foarte important ca managerii și șefii de compartimente să comunice toate punctele tari și toate punctele slabe ale salariaților pentru ca aceștia să își poată îmbunătăți aptitudinile prin formare profesională specializată.

ECOQUA S.A. pune la dispoziția angajaților săi informații și instrumente de formare profesională la locul de muncă și asigură participarea salariaților la cursuri de formare profesională în scopul optimizării aptitudinilor specifice și menținerii valorii profesionale a personalului.

Formarea profesională oficială este acordată în anumite momente ale carierei salariaților (de exemplu, noii angajați sunt inițiați la începutul raportului de muncă cu privire la activitatea societății și la activitățile economice ale acesteia) în timp ce personalul operațional beneficiază de pregătire periodică în baza Planului de Instruire aprobat.

Participarea salariaților la cursurile de formare profesională este înregistrată în sistemul de informații privitoare la personal în vederea stabilirii nivelului de utilizare a oportunităților de formare profesională, în cadrul planificării ulterioare a procesului de formare profesională.

e) Administrarea timpului de lucru a angajaților

Managerii, șefii de secții, șefii punctelor de lucru, sucursalelor și șefii de compartimente au obligația să optimizeze timpul de lucru a angajaților, căutând să facă

astfel încât activitatea lor să coincidă cu exercitarea atribuțiilor acordate și cu programul de muncă.

Cererile de acordare a serviciilor, favorurilor personale sau oricărei alte forme de comportament care încalcă prezentul cod etic, prezentate ca și cum ar trebui îndeplinite pentru un superior, constituie abuz în funcție.

f) Implicarea salariaților

Implicarea salariaților în îndeplinirea atribuțiilor pe care le au trebuie să fie încurajată în diverse moduri, inclusiv prin aranjarea unor evenimente în care aceștia pot lua parte la discuții și la decizii care folosesc la atingerea scopurilor societății.

Angajații trebuie să ia parte la aceste discuții păstrând spiritul cooperării și independenței deciziilor.

Ascultând diverse puncte de vedere, în timp ce se iau în considerare nevoile societății ca întreg, Directorul General și Directorii Executivi pot lua decizii finale.

Angajații trebuie întotdeauna să aibă un rol și să fie implicați în implementarea activităților planificate.

g) Intervenții în organizarea muncii

În caz de reorganizare a activităților societății, valoarea reprezentată de resursele umane trebuie să fie protejată prin realizarea, atunci când este necesar, a activităților de **formare, perfecționare și/sau reconversie /recalificare profesională**.

h) Securitatea și sănătatea în muncă

ECOQUA S.A. se angajează să consolideze principiul asigurării securității și sănătății în muncă, dezvoltând conștientizarea posibilelor riscuri, în timp ce promovează un comportament responsabil din partea tuturor angajaților.

În plus, acționează în vederea păstrării, în primul rând prin activități preventive, a securității și sănătății salariaților, precum și a intereselor celorlalți parteneri.

Obiectivul companiei este de a-și proteja resursele umane, capitalul și activele financiare.

i) Asigurarea confidențialității și protecția datelor cu caracter personal

Datele personale ale salariaților sunt protejate prin aplicarea regulilor cu privire la informațiile pe care compania le solicită angajaților, precum și a procedurilor de prelucrare și utilizare a acestora.

Nu este permisă investigarea credințelor personale, preferințelor și gusturilor salariaților sau a vieții private a acestora în general.

Regulile de mai sus interzic de asemenea, comunicarea sau dezvăluirea datelor personale, fără acordul prealabil al persoanei vizate, cu excepția cazurilor care sunt prevăzute prin lege.

Compania nu colectează date cu caracter personal pentru crearea de profiluri nici ale salariaților și nici ale altor persoane fizice (clienți, colaboratori, parteneri de afaceri, etc.).

În conformitate cu dispozițiile art. 6 din Regulamentul general privind prelucrarea datelor, Compania prelucrează în mod legal datele cu caracter personal doar atunci când:

- persoana vizată și-a dat consimțământul pentru prelucrarea datelor sale cu caracter personal pentru unul sau mai multe scopuri specifice;
- prelucrarea este necesară pentru executarea unui contract la care persoana vizată este parte sau pentru a face demersuri la cererea persoanei vizate înainte de încheierea unui contract;
- prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale care îi revine operatorului;
- prelucrarea este necesară pentru a proteja interesele vitale ale persoanei vizate sau ale altei persoane fizice;
- prelucrarea este necesară pentru îndeplinirea unei sarcini care servește unui interes public sau care rezultă din exercitarea autorității publice cu care este investit operatorul;
- prelucrarea este necesară în scopul intereselor legitime urmărite de operator sau de o parte terță, cu excepția cazului în care prevalează interesele sau drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei vizate, care necesită protejarea datelor cu caracter personal, în special atunci când persoana vizată este un copil, în această situație prelucrarea datelor urmând să se efectueze numai cu instituirea de către operator a garanțiilor prevăzute de art. 4 din Legea nr. 190/2018.

Compania are desemnat Responsabil cu protecția datelor cu caracter personal care este consultat ori de câte ori este necesar cu privire la legalitatea prelucrării datelor.

j) Integritatea și apărarea individului

ECOQUA S.A. se obligă să protejeze integritatea morală a salariaților, asigurându-le condiții de lucru care să respecte demnitatea individului.

Compania protejează salariații împotriva actelor de violență psihică și se opune oricăror atitudini sau forme de conduită care au ca rezultat discriminări sau prejudicii aduse individului sau convingerilor ori preferințelor sale (de exemplu, în cazul insultelor, amenințărilor, izolării, sau invadării excesive a intimității, precum și a limitelor profesionale).

~~Hărțuirea sexuală nu este permisă sub nicio formă în Companiei, indiferent de manifestare, fiind interzisă atât la nivel de conduită cât și la nivel de limbaj sau la nivel de aluzii care pot prejudicia sentimentele persoanelor (de exemplu, expunerea de imagini cu referințe sexuale implicite sau utilizarea de aluzii sexuale insistente și continue, etc.).~~

Orice angajat al Societății care consideră că a fost victima unei hărțuiri sau discriminări pe motive legate de vârstă, gen, rasă, stare de sănătate, naționalitate, opinii politice și credințe religioase, etc. poate raporta acest fapt Compartimentului Resurse Umane, care va stabili dacă s-a produs o încălcare a Codului etic.

Diferențierile care sunt justificate sau care fac obiectul unei justificări, în baza unor criterii obiective cum ar fi acordarea unor distincții sau prime pentru merite deosebite, pentru muncă suplimentară, etc., nu sunt considerate fapte discriminatorii.

2. Norme și reguli de conduită aplicabile angajaților Societății

a) Obligațiile angajaților

Angajații trebuie să acționeze cu bună credință în vederea îndeplinirii obligațiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă, precum și prevederile prezentului cod etic, în timp ce își îndeplinesc sarcinile de serviciu. Aceștia au de asemenea obligația de a raporta, folosind canalele de comunicare adecvate, orice încălcări ale regulilor de conduită stabilite prin proceduri interne.

b) Managementul informațiilor

Salariații trebuie să cunoască și să pună în aplicare politicile societății cu privire la protecția informațiilor, în vederea garantării integrității, confidențialității și disponibilității informațiilor. În întocmirea propriilor documente, aceștia trebuie să folosească un limbaj clar, obiectiv și complet, acceptând anumite controale efectuate de colegi, superiori sau alte părți autorizate să facă astfel de verificări.

c) Conflictele de interese si incompatibilitati

Toți angajații companiei au obligația de a evita situațiile care pot duce la apariția conflictelor de interese si a incompatibilitatilor și de a nu obține avantaje personale din fructificarea unor oportunități de afaceri de care pot lua la cunoștință în îndeplinirea funcțiilor lor.

Situații care pot da naștere conflictelor de interese includ:

- deținerea unor funcții de conducere (Director General, Directori Executivi, Manageri, Șefi de Secții și Compartimente) concomitent cu deținerea altor funcții în cadrul partenerilor de afaceri sau păstrarea directă a intereselor economice cu aceștia: furnizori, clienți și competitori (exemplu: deținerea de acțiuni, deținerea unor poziții profesionale), inclusiv acelea rezultate din legături de rudenie.
- acceptarea de bani sau favoruri de la persoane fizice sau juridice care au sau intenționează să aibă relații economice cu compania.
- concurența neloială în timpul programului de lucru sau în afara acestuia, cu folosirea sau nu a dotărilor societății; —

În cazul chiar și a eventualității apariției unui conflict de interese / unei incompatibilitati angajații trebuie să își informeze superiorul, care, conform procedurilor adecvate, va informa conducerea, urmând ca aceasta să evalueze dacă există un conflict / o incompatibilitate, cercetând fiecare caz în parte și să ia măsuri de încetare a incompatibilitatii sau a conflictului de interese în termenul impus de lege.

d) Folosirea resurselor societății

Angajații au obligația de a depune toate eforturile în vederea protejării bunurilor societății, acționând responsabil și în conformitate cu procedurile operaționale stabilite pentru utilizarea acestora, care trebuie să fie redactate într-un mod exact. Fiecare angajat trebuie în special:

- ✓ să folosească cu grijă și într-un mod eficient bunurile care îi sunt încredințate

- ✓ să evite folosirea bunurilor companiei într-o manieră necorespunzătoare, care poate cauza daune sau care poate reduce eficiența sau care intră în conflict cu interesele companiei.

Fiecare salariat răspunde de asigurarea protecției resurselor care îi sunt atribuite și are obligația de a raporta imediat orice situații, fie și potențiale, care se dovedesc sau pot fi dăunătoare pentru companie, anunțând imediat departamentele care se ocupă de aceste probleme.

ECOQUA S.A. își rezervă dreptul de a preveni utilizarea inadecvată a propriilor bunuri și infrastructuri, prin intermediul sistemelor de contabilitate, raportare, control și analiză financiară și prevenire a riscului, toate acestea în conformitate cu prevederile legislației în vigoare în domeniu.

În ceea ce privește aplicațiile informatice, angajații au obligația:

- ✓ de a adopta politicile de securitate ale societății pentru a evita compromiterea eficienței funcționale și pentru a proteja sistemele IT;
- ✓ de a nu trimite E-mailuri amenințătoare sau insultătoare, care conțin limbaj vulgar sau comentarii neadecvate care pot ofensa terții și / sau pot dăuna imaginii societății.
- ✓ de a nu accesa site-uri de internet care au un conținut neadecvat sau jignitor ori site-uri malițioase;
- ✓ să nu folosească în mod abuziv contul de e-mail de serviciu în scop personal, să folosească accesul la internet doar în legătură directă cu rezolvarea sarcinilor de serviciu.

Societatea ECOQUA S.A. monitorizează folosirea internetului de către angajați, inclusiv a site-urilor și informațiilor accesate de către aceștia, în condițiile legi, în scopul prevenirii riscului atacurilor cibernetice, de divulgare fără drept a unor informații confidențiale sau pentru protecția datelor cu caracter personal precum și pentru asigurarea unui nivel ridicat de protecție a rețelelor informatice, fără a aduce atingere vieții private a angajaților în funcție de principiul proporționalității măsurilor care se impun față de situațiile sau riscurile generate.

e) Asigurarea unui serviciu public de calitate

Angajații Societății ECOQUA S.A. au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul îndeplinirii misiunii societății.

În exercitarea atribuțiilor de serviciu salariații vor avea un comportament profesionist, pentru a câștiga și menține încrederea clienților în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea societății.

În relațiile cu clienții, și nu numai, angajații societății au obligația de a avea o ținută vestimentară decentă și îngrijită, care include atât încălțăminte cât și articolele de vestimentație, coafura, accesoriile și produsele cosmetice.

Decența vestimentară și în comportament este obligatorie pentru tot personalul Companiei.

f) Respectarea Constituției, a legilor naționale și europene și a regulamentelor interne

Salariații au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării, legislația europeană și regulamentele interne ale companiei. Toto personalul companiei trebuie să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiunile care le revin, cu respectarea eticii profesionale și să se abțină de la orice act sau fapt care ar putea duce la încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor.

g) Loialitatea față de societate

Salariații ECOAQUA S.A. au obligația de a apăra în mod loial prestigiul societății, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

Salariaților ECOAQUA S.A. le este interzis:

- 1) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea societății cu politicile și strategiile acesteia;
- 2) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care societate are calitatea de parte;
- 3) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- 4) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dacă aceste dezvăluiri sunt de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile societății, ori a unor salariați ai societății, precum și a unor persoane fizice sau juridice;
- 5) să dezvăluie către un concurent date secrete ori confidențiale privind activitatea societății;
- 6) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva acționarilor sau societății;
- 7) să ofere servicii unui concurent al societății ori să accepte o asemenea ofertă.

Prevederile punctelor 1 - 5 se aplică și după încetarea raporturilor de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

h) Dezvăluirea informațiilor confidențiale

Dezvăluirea informațiilor care nu sunt destinate publicului sau remiterea documentelor ce conțin astfel de informații, la solicitarea reprezentanților unei autorități sau instituții publice, este permisă doar cu acordul prealabil al Directorului General.

Prevederile prezentului Cod nu trebuie interpretate ca o derogare de la obligația legală a salariaților societății de a furniza informații de interes public celor interesați, în conformitate cu legislația aplicabilă.

Aceasta include respectarea procedurilor și regulamentelor interne, protejarea vieții private și confidențialitatea prelucrării datelor cu caracter personal, conform

prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 (Regulamentul general privind protecția datelor - GDPR) și a Legii nr. 190/2018.

I) Principii generale privind prelucrarea datelor cu caracter personal

- ✓ **Confidențialitatea informațiilor.** Orice informație care nu este destinată publicului trebuie tratată cu cel mai mare grad de confidențialitate. Angajații sunt obligați să protejeze aceste informații și să evite divulgarea lor fără autorizația necesară.
- ✓ **Acordul Directorului General.** În cazul solicitărilor de informații din partea autorităților sau instituțiilor publice, angajații trebuie să obțină acordul prealabil al Directorului General înainte de a dezvălui orice informație confidențială sau de a remite documente care conțin astfel de informații. În temeiul Regulamentului UE 679/2016, Directorul General poate consulta avizul Responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal în funcție de conținutul solicitării, pentru transferul datelor cu caracter personal către terți.
- ✓ **Respectarea legislației.** Angajații au obligația de a respecta toate legile și reglementările relevante privind furnizarea informațiilor de interes public. Acest lucru se face în concordanță cu procedurile și regulamentele interne ale companiei, asigurând în același timp protecția vieții private și a confidențialității datelor cu caracter personal.
- ✓ **Protejarea datelor cu caracter personal.** Compania se angajează să respecte prevederile Regulamentului (UE) 2016/679 și ale Legii nr. 190/2018 privind protecția datelor cu caracter personal. Angajații sunt obligați să asigure confidențialitatea și securitatea acestor date, evitând prelucrarea neautorizată sau divulgarea lor.
- ✓ **Responsabilitatea și transparența.** În toate acțiunile lor, angajații trebuie să manifeste responsabilitate și transparență, conformându-se regulilor stabilite și asigurând că dezvăluirea informațiilor se face doar în condițiile legii și cu respectarea normelor interne.

II) Proceduri specifice privind prelucrarea datelor cu caracter personal

- ✓ **Solicitări din partea autorităților.** În cazul în care o autoritate sau instituție publică solicită informații confidențiale, angajatul trebuie să **informeze imediat superiorul direct și să solicite acordul Directorului General înainte de a furniza orice informație.**
- ✓ **Documentație și înregistrări.** Toate documentele și înregistrările care conțin informații confidențiale trebuie gestionate cu grijă, asigurându-se că sunt accesibile doar persoanelor autorizate.

- ✓ **Instruirea angajaților.** Compania va oferi instruiți periodice angajaților pentru a se asigura că aceștia înțeleg și respectă politicile privind confidențialitatea informațiilor și protecția datelor cu caracter personal.

i) Libertatea opiniilor

În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, salariații companiei au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor companiei.

În activitatea lor, salariații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate.

În exprimarea opiniilor, salariații companiei trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

j) Activitatea publică

Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de persoanele desemnate în acest sens de Directorul General al societății, în condițiile legii. Salariații societății desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de Conducerea societății.

În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, salariații pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al societății.

k) Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, salariaților companiei le este interzis:

- ✓ să participe la colectare de fonduri pentru activitatea partidelor politice
- ✓ să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică
- ✓ să colaboreze cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice
- ✓ să afișeze, în cadrul societății, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora

l) Relații în exercitarea atribuțiilor funcției

În relațiile cu angajații, precum și cu persoanele fizice și juridice, salariații societății sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine și amabilitate.

Salariații au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității colegilor, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- ✓ întrebuițarea unor expresii jignitoare
- ✓ dezvăluirea unor aspecte ale vieții private
- ✓ formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase

Salariații societății trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor consumatorilor.

Angajații au obligația de a respecta principiul egalității consumatorilor în fața legii prin:

- ✓ promovarea unor soluții similare sau identice raportate la aceeași categorie de situații de fapt
- ✓ eliminarea oricăror forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătate, vârstă, sexul sau alte aspecte.

m) Participarea la procesul de luare a deciziilor

În procesul de luare a deciziilor salariații societății au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamental și imparțial.

Salariaților le este interzis să promită luarea unei decizii, de către societate, de către conducere, de către alți salariați ai societății, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

n) Obiectivitate în evaluare

În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, salariații societății au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru salariații din subordine.

Salariații cu funcție de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competențelor profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun sau aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții, ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

Se interzice salariaților cu funcție de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute de prezentul Cod sau de lege.

o) Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

Este interzisă folosirea de către salariații cu funcții de conducere, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției deținute.

Prin activitatea de luare a deciziilor, de evaluare sau de participare la anchete sau acțiuni de control, personalului societății îi este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

Salariaților le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

Salariaților cu funcție de conducere, din cadrul societății, le este interzis să propună subalternilor să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

p) Norme și reguli de conduită și comportament în relația coleg - coleg

Între colegi trebuie să existe cooperare și susținere reciprocă motivate de faptul că toți salariații societății sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune conform

Regulamentului Intern / Regulamentului de Organizare și Funcționare, comunicarea prin transferul de informații între colegi fiind esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.

Colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie, eventualele divergențe, nemulțumiri apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relațiile de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine conciliantă.

Între colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct, netendențios.

Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea intraprofesională, pe colegialitate, pe performanță în practică.

Între colegi, în desfășurarea activității, trebuie să fie prezent spiritul competitiv care asigură progresul profesional și oferirea unor servicii publice de calitate, evitându-se comportamentele concurenționale, de promovare ilicită a propriei imagini, de atragere a clienților, de denigrare a colegilor.

Comportamentul trebuie să fie competitiv, loial, bazat pe promovarea calităților și a meritelor profesionale, nicidecum pe evidențierea defectelor celorlalți.

În relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschiderea la sugestiile colegilor, admitând critica în mod constructiv și responsabil. Dacă este cazul, colegii pot să împărtășească din cunoștințele și experiențele acumulate în scopul promovării reciproce a progresului profesional.

r) Norme și reguli de conduită în relația cu clienții

1) Imparțialitatea

ECOQUA S.A. prin angajații săi se obligă să nu își supună clienții la discriminări arbitrare.

2) Contracte și comunicări către clienți

Contractele și comunicările adresate clienților societății (inclusiv mesajele publicitare) trebuie să fie:

- ✓ clare și simple, formulate într-un limbaj accesibil pe cât se poate de asemănător cu cel folosit în mod obișnuit de către părți (în cazul clienților care fac parte din publicul larg, de exemplu, se vor evita clauzele care pot fi înțelese numai de experți, iar prețurile vor avea TVA-ul inclus potrivit legii)
- ✓ întocmite în conformitate cu regulile și regulamentele în vigoare, fără a recurge la practici derutante sau neadecvate (cum ar fi, de exemplu, folosirea procedurilor sau clauzelor contractuale abuzive)
- ✓ complete, astfel încât să se evite neglijarea oricărui element important pentru decizia clientului
- ✓ disponibile la sediul societății sau după caz, pe site-ul societății, în funcție de criteriile de interes public.

Scopurile și respectiv, destinatarii comunicărilor determină în fiecare caz, modalitatea de comunicare (factură, telefon, presă, e-mail) cea mai potrivită pentru transmiterea conținutului, fără a recurge la folosirea excesivă a presiunii sau insistenței, cu respectarea obligației de a nu folosi instrumente ori practici înșelătoare sau neadecvate.

În final, societatea trebuie să asigure comunicarea în timp util a tuturor informațiilor cu privire la:

- ✓ orice modificări ale clauzelor prevăzute în contracte;
- ✓ orice modificări ale condițiilor economice și tehnice pentru prestarea serviciilor;
- ✓ rezultatele evaluărilor realizate în conformitate cu standardele impuse de autoritățile de reglementare.

3) Controlul calității și satisfacerea clienților

Societatea se obligă să garanteze standarde de calitate adecvate cu privire la serviciile oferite, respectând nivelurile prevăzute în contractele de furnizare și să monitorizeze periodic rezultatele percepției clienților cu privire la calitate.

4) Implicarea clienților

ECOQUA S.A. se obligă să răspundă tuturor sugestiilor și reclamațiilor făcute de clienți sau asociațiile de protecție a consumatorilor, folosind sisteme de comunicare adecvate și rapide și să acorde o atenție specială clienților cu handicap.

Societatea își asumă răspunderea de a informa clienții cu privire la primirea cererilor adresate de aceștia și la timpul necesar pentru formularea unui răspuns, care trebuie dat, în orice caz, cu celeritate (cât mai repede posibil).

În măsura în care este posibil, ECOQUA S.A. se angajează să se consulte cu asociațiile care se ocupă de protecția consumatorilor, în ceea ce privește proiectele care vor avea un efect semnificativ asupra clienților (structura facturilor, proceduri de facturare).

Pentru asigurarea respectării standardelor de conduită de mai sus, un sistem integrat de control monitorizează conduita salariaților și procedurile care guvernează relațiile cu clienții și asociațiile de protecție a consumatorilor.

s) Monitorizarea și controlul aplicării Codului de conduită etică

Responsabilitatea monitorizării și controlului respectării Codului de conduită etică îi revine managerului resurse umane sau consilierului de etică desemnat, căruia îi revin următoarele sarcini:

- ✓ confirmarea aplicării și respectării Codului de conduită etică prin activități de verificare care constau în controlul și promovarea îmbunătățirii continue în domeniul eticii în cadrul societății. Acest lucru va fi îndeplinit prin analiza și evaluarea proceselor stabilite pentru a controla riscurile de conduită contrară eticii.
- ✓ monitorizarea inițiativelor având ca scop creșterea informării și înțelegerii cu privire la Codul de conduită etică.

- ✓ analizarea propunerilor de revizuire a procedurilor și politicilor societății care au un impact semnificativ în această materie.

Aceste activități vor fi îndeplinite cu ajutorul managerului resurse umane / consilierului de etică, consilierului juridic și a tuturor compartimentelor societății, fiind asigurat accesul nelimitat la toate documentele care pot fi utile.

Codul conduită etică, cu modificările și completările ulterioare, este adus la cunoștința tuturor salariaților societății. Pentru a se asigura că toți salariații societății au înțeles corect Codul conduită etică, salariații care ocupa posturi de conducere instruesc salariații din subordine și cu privire la normele de conduită aplicabile în companie și cuprind în planul periodic de formare profesională cunoașterea principiilor și standardelor de conduită etică.

Inițiativele cu privire la formarea profesională în aceasta materie sunt diferențiate în funcție de rolurile și responsabilitățile salariaților. Pentru personalul nou angajat este prevăzut un program de formare specială care prezintă conținutul Codului de conduită etică care trebuie respectat.

Pentru realizarea atribuțiilor de consiliere privind conduita etică și monitorizarea respectării acestor norme de conduită etică, managerul resurse umane sau consilierul de etică, după caz, are următoarele sarcini:

- ✓ monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către salariații din cadrul societății și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
- ✓ desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a salariaților sau la inițiativa sa atunci când salariatul nu i se adresează cu o solicitare înșă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;
- ✓ elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea salariaților din cadrul autorității sau instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului societății și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;
- ✓ organizează sesiuni de informare a salariaților cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității
- ✓ semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea salariaților companiei;
- ✓ analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității societății cu privire la comportamentul personalului care asigură relația

directă cu cetățenii și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină;

- ✓ poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de autoritatea sau instituția publică respectivă;
- ✓ întocmește rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită etică a salariaților, rapoarte aprobate de directorul general.

Toți partenerii societății pot raporta în scris în forma neanonimă, orice încălcare sau suspectare de încălcare a Codului de conduită etică. Sesizările de încălcare a prezentului Cod de conduită etică vor fi analizate de comisia de disciplină prin audierea autorului sesizării și a persoanei implicate în încălcarea pretinsă. Comisia de disciplină va lua măsurile necesare pentru a se asigura că persoanele care depun sesizările nu sunt supuse nici unui act de represalii, adică pot avea ca rezultat chiar și bănuiala de discriminare sau penalizare (în cazul furnizorilor, de exemplu, întreruperea relațiilor de afaceri, iar în cazul salariaților, nepromovarea sau sancționarea abaterilor disciplinare atunci când este cazul).

ș) Modul de soluționare a reclamațiilor

Nerespectarea prezentului Cod atrage răspunderea persoanei vinovate.

Stabilirea vinovăției se face cu respectarea procedurilor legale în vigoare și în conformitate cu Regulamentul Intern al societății și cu legislația aplicabilă în materie (Codul muncii, legi speciale, etc.)

Orice persoană care se consideră vătămată prin fapta unui salariat al ECOAQUA S.A. poate să sesizeze acest lucru conducerii societății.

Sesizările și reclamațiile scrise se depun la registratura/secretariatul societății, iar acestea vor fi trimise de directorul general comisiei de disciplină în termen de 3 zile lucrătoare.

Sesizarea formulată trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- 1) numele și prenumele, domiciliul sau, după caz, locul de muncă și funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea ori denumirea și sediul persoanei juridice, precum și numele și funcția reprezentatului legal al persoanei juridice;
- 2) numele și prenumele salariatului a cărui faptă este sesizată ca abatere disciplinară (în mod excepțional, dacă aceste date de identificare nu sunt cunoscute cu certitudine, se vor menționa felul muncii și descrierea persoanei în contextul semnalat, data, situația care este considerată încălcare a normelor de conduită, contextul și locul săvârșirii posibilei încălcări);
- 3) prezentarea faptelor care constituie obiectul sesizării, locul și data săvârșirii acesteia;

- 4) prezentarea dovezilor pe care se sprijină sesizarea;
- 5) adresa de corespondență, dacă este alta decât cea prevăzută la pct. 1) de mai sus;
- 6) data;
- 7) semnătura.

Orice sesizare depusă la adresa unui salariat al societății este supusă procedurii de cercetare administrativă prevăzută de lege și de Regulamentul Intern. Procedura cercetării administrative se realizează de către comisia de disciplină constituită la nivelul Societății ECOAQUA S.A..

t) Sancțiuni aplicabile

Încălcarea prevederilor legale ale dispozițiilor prezentului Cod de conduită etică, ale contractului individual de muncă, precum și orice alte regulamente și dispoziții interne, atrage răspunderea disciplinară a salariaților, în condițiile legii.

V. DISPOZIȚII FINALE

Prezentul Cod de conduită etică se va revizui periodic.

Prevederile prezentului Cod de conduită etică se completează de drept cu prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare precum și cu prevederile Regulamentului Intern, ale Contractului colectiv de munca încheiat la nivelul societății și cu legislația națională în materie.

Codul de conduită etică al ECOAQUA S.A. Călărași intră în vigoare la data aprobării lui de către Consiliul de Administrație.

Ulterior aprobării Consiliului de Administrație, el va fi adus la cunoștința salariaților și persoanelor interesate.

**Președinte al Consiliului de Administrație,
Nutu Marcel**

