



# CODUL DE ETICA

## SC GOSCOM VASLUI SA

### PREAMBUL

A. Prezentul Cod de Etică (denumit în continuare Codul) stabilește principiile și regulile menite să determine o conduită profesională onestă și să creeze o cultură organizațională bazată pe standarde de integritate, în conformitate cu legislația în vigoare.

B. Valorile fundamentale de etică asumate de către SC GOSCOM VASLUI SA sunt :

- a. Integritatea
- b. Profesionalismul
- c. Responsabilitatea
- d. Transparența

C. Prevederile Codului de Etică au un caracter obligatoriu și vor fi aplicabile tuturor structurilor Societății, respectiv membrilor Consiliului de Administrație și Directorului General, salariaților și colaboratorilor Societății (cu toții denumiți în continuare „salariați” ).

Directorul General al societății, în înțelesul prezentului regulament, este numai acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății prin contract de mandat de către consiliul de administrație. Codul se va aduce în mod direct la cunoștința administratorilor și a salariaților și se va publica pe site-ul Societății pentru a fi astfel comunicat inclusiv beneficiarilor, partenerilor comerciali, și publicului interesat.

### CAPITOLUL I

#### PRINCIPII ȘI REGULI

##### 1.1 PRINCIPII ȘI REGULI DE INTEGRITATE.

Art.1 (1) Societatea cultivă respectul, loialitatea și corectitudinea în relațiile cu terții și propriii salariați.

(2) Societatea își va selecta cu responsabilitate partenerii, prin raportare la compatibilitatea obiectivelor comerciale dar și a eticii și integrității în afaceri.

Art.2 Recrutarea, selecția și promovarea salariaților se vor face în mod transparent, corect și nediscriminatoriu, pe baza unor criterii care vor fi clar definite de către Societate și aduse la cunoștința celor interesați .

Art.3 Administratorii și salariații Societății își vor exercita atribuțiile numai în interesul acesteia, având în permanență un comportament integru atât în raport cu Societatea cât și cu partenerii comerciali și autoritățile, respectând legislația în vigoare, regulamentele interne dar și normele de bună conduită socială.

Art.4 Administratorii și salariații vor adopta valorile Codului de Etică inclusiv prin tratarea celorlalți angajați cu demnitate și respect, indiferent de rasă, naționalitate, etnie, vârstă, sex sau orientarea sexuală, religie sau categorie socială.

Art.5 Administratorii și salariații Societății :

- a. nu vor folosi în mod abuziv funcția pe care o ocupă,
- b. nu vor folosi informațiile obținute în exercitare funcției în activități care nu au legătură cu aceasta,
- c. nu vor utiliza în interes personal bunurile Societății și nici nu și le vor însuși fără acordul acesteia.

Art.6 (1) Administratorii și salariații Societății nu se vor implica, în mod direct sau prin intermediari, în relații comerciale cu Societatea .

Art.7 Nu pot fi membri în Consiliul de Administrație al Societății sau Director General persoanele condamnate, prin hotărâri judecătorești definitive, pentru gestiune frauduloasă ori infracțiuni de corupție și serviciu așa cum acestea sunt definite în codul penal.

Art.8 Administratorii și salariații Societății nu vor solicita și nu vor accepta, direct sau prin intermediari, mită sau orice alte foloase necuvenite, pentru a îndeplini sau pentru a nu îndeplini o atribuție în legătură cu Societatea și vor denunța de îndată orice propunere care le-a fost făcută în acest sens.

Art.9 Administratorii și salariații Societății nu vor promite și nu vor da, direct sau prin intermediari, mită sau orice alte foloase necuvenite funcționarilor publici, partenerilor de afaceri sau oricăror alte persoane ori entități juridice și vor denunța de îndată orice solicitare care le-a fost făcută în acest sens.

Art.10 Administratorii și salariații Societății vor păstra cu strictețe confidențialitatea informațiilor obținute în exercitarea funcției. Pentru membrii Consiliului de Administrație, și Director, precum și pentru personalul cu funcții de sefi de servicii/birouriconform organigramei Societății, obligația de confidențialitate se va menține pentru o perioadă de minim 5 (cinc) ani de la încetarea raporturilor cu Societatea.

Art.11 Cu excepția persoanelor mandatate de Consiliul de Administrație sau de către Director, administratorii și salariații Societății nu vor face declarații publice cu privire la Societate sau la angajați. Administratorii și salariații Societății se vor abține de la orice acțiune care poate aduce prejudicii de orice natură imaginii Societății sau modului de desfășurare a activitatilor specifice.

## **1.2 PRINCIPIUL PROFESIONALISMULUI**

Art.12 Administratorii și salariații Societății au obligația să depună toate eforturile pentru a-și îndeplini în mod efektiv și eficient atribuțiile, fiind direct răspunzători de respectarea legalității în actele și acțiunile pe care le efectuează.

Art.13 Nivelul de profesionalism al membrilor Consiliului de Administrație, al Directorului va fi unul ridicat, astfel încât să fie capabili, prin experiențele lor profesionale anterioare, să aibă o bună înțelegere asupra modului de functionare a Societății cât și a provocărilor și problemelor curente cu care aceasta se confruntă.

Art.14 Activitatea administratorilor și salariaților Societății va fi ghidată de principiile legalității și eficienței fiind orientată spre creșterea gradului de satisfacție al acționarilor și clienților dar și spre durabilitatea economică (utilizarea eficientă a resurselor umane și activelor firmei pentru a-i permite să funcționeze pe termen lung).

Art.15 Administratorii societății vor respecta Regulamentul de Funcționare al Consiliului de Administrație, având pe întreaga perioadă de îndeplinire a mandatelor o conduită profesională și morală potrivită funcției pe care o ocupă, fiind conștienți că reprezintă vectori de imagine ai societății.

Art.16 Salariații vor respecta disciplina muncii și regulamentele interne, vor avea pe întreaga perioadă a îndeplinirii atribuțiilor o ținută vestimentară corespunzătoare și un comportament decent, potrivite funcției ocupate și atribuțiilor de reprezentare a societății în relațiile cu partenerii comerciali sau cu autoritățile.

Art.17 Cu excepția situațiilor în care se află în conflict de interese sau incompatibilitate, ori în cazuri justificate medical, administratorii și salariații Societății nu vor refuza îndeplinirea unei atribuții de serviciu din motive personale, iar modul în care vor duce la îndeplinire atribuțiile, de asemenea nu va fi influențat de motive personale.

Art.18 Administratorii și salariații Societății nu își vor depăși limitele de competență și de autoritate cu care au fost investiți și nu vor efectua activități pentru care nu au competența profesională necesară sau care sunt nelegale.

### **1.3 PRINCIPIUL RESPONSABILITĂȚII**

Art.19 Consiliul de Administrație și Directorul își asumă față de acționari responsabilitatea administrării Societății, urmărind cu maximă prioritate ca aceasta să obțină profitabilitate economică și performanțe financiare sustenabile pe termen lung .

Art.20 Consiliul de Administrație și Directorul își asumă responsabilitatea, precum și dezvoltarea capitalului uman astfel încât Societatea să își poată asigura competitivitatea și generarea de plus valoare pe termen lung.

Art.21 Administratorii și salariații își asumă deciziile pe care le iau, operaționalizarea acestora făcându-se printr-o justă delimitare a atribuțiilor, în acord cu bunele practici de guvernare corporativă.

Art.22 Responsabilitatea față de mediu este un alt principiu al activității societății. Îndeplinirea standardelor de siguranță și protecția mediului în operarea echipamentelor.

Art.23 Responsabilitatea socială este asumată de Societate și presupune respect pentru pentru valorile umane și sociale. Promovarea proiectelor și programelor interne de dezvoltare a salariaților și de cultivare a unui comportament responsabil al acestora reprezintă de asemenea o responsabilitate asumată de Societate.

### **1.4 PRINCIPIUL TRANSPARENȚEI**

Art.24 Societatea își asumă principiile de transparență decizională în conformitate cu normele de bună guvernare corporativă precum și principiile de transparență privind informațiile de interes public.

Art.25 Societatea asigură un tratament echitabil tuturor acționarilor precum și un acces egal la informații, facilitându-le astfel exercitarea drepturilor.

Art.26 Societatea aplică o politică activă de comunicare și consultare cu reprezentanții acționarului, asigurând participarea acestora la ședințele A.G.A, făcând astfel posibilă implicarea lor în procesul de adoptare a deciziilor.

Art.27 Societatea va publica periodic raportările financiare și pe cele de guvernare corporativă în formatul și la intervalele de timp stabilite prin acte.

Art.28 Administratorii vor comunica reprezentanților acționarului și Autorității Publice Tutelare informații privind activitatea societății, ori de câte se vor solicita sau va fi necesar, respectând legislația în vigoare privind transparența în comunicare, precum și modul de comunicare stabilit prin Regulamentul de Funcționare al Consiliului de Administrație.

Art.39 Societatea va publica pe pagina proprie de internet cel puțin următoarele informații de interes public:

- a. hotărârile AGA în termen de 48 de ore de la adoptarea lor,
- b. situațiile financiare anuale, în termen de 48 de ore de la aprobare,
- c. raportările contabile semestriale, în termen de 45 de zile de la încheierea semestrului,
- d. raportul de audit anual,
- e. lista, CV-urile și nivelul remunerației administratorilor și a directorului general,
- f. rapoartele consiliului de administrație,
- g. raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorului,
- h. codul de etică în termen de 48 de ore de la adoptare.

## **CAPITOLUL II. CONFLICTE DE INTERESE ȘI INCOMPATIBILITAȚI. REGULI DE SOLUȚIONARE**

Art.30 Conflictele de interese reprezintă situațiile în care administratorul sau salariatul societății are un interes personal care influențează sau poate să influențeze îndeplinirea atribuțiilor sale de serviciu cu imparțialitate și obiectivitate. Interesele personale ale administratorului sau salariatului pot include un beneficiu pentru sine sau pentru familia sa, pentru rudele sale apropiate, pentru prieteni, pentru persoane sau organizații cu care aceștia au relații de afaceri. Interesul personal se poate referi și la orice datorii bănești sau morale pe care administratorul sau salariatul le are față de persoanele enumerate mai sus.

Art. 31 Incompatibilitatea reprezintă acea situație în care administratorul sau salariatul societății comerciale exercită, simultan, două sau mai multe funcții sau calități al căror cumul este interzis de lege. Reglementarea situațiilor de incompatibilitate are ca scop menținerea imparțialității în exercitarea atribuțiilor de serviciu, având în vedere că funcțiile exercitate în stare de incompatibilitate se pot influența reciproc, astfel că nu mai pot fi exercitate în condiții de obiectivitate.

Art.32 Administratorii și salariații Societății se vor abține de la orice faptă care constituie conflict de interese sau situație de incompatibilitate și vor informa imediat Consiliul de Administrație sau șeful ierarhic, după caz, despre :

- a. interesul său, al soțului ori al unei rude sau afin până la gradul IV inclusiv, legat de decizia pe care trebuie să o ia personal sau la luarea căreia trebuie să participe, ori de acțiunea pe care trebuie să o întreprindă în îndeplinirea atribuțiilor sale de serviciu,
- b. faptul că se află în relații de afaceri cu o persoană juridică sau în relații de prietenie ori afaceri cu o persoană fizică în legătură cu care ar trebui să ia o decizie personal, sau ar trebui să participe la luarea unei decizii, ori în legătură cu care ar trebui să îndeplinească un act în îndeplinirea atribuțiilor sale de serviciu,
- c. faptul că a beneficiat sau beneficiază de foloase din partea unei persoane în legătură cu care ar trebui să ia o decizie personal, sau ar trebui să participe la luarea unei decizii, ori în legătură cu care ar trebui să îndeplinească un act în îndeplinirea atribuțiilor sale de serviciu
- d. orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea atribuțiilor de mandat sau de serviciu și vor evita situațiile în care pot apărea astfel de conflicte de interese.
- e. calitatea sa, a soțului ori al unei rude sau afin până la gradul IV inclusiv, de fondator, acționar, asociat, membru al consiliului de administrație, membru al consiliului director, director a unei persoane juridice (comerciale sau necomerciale), dacă Societatea urmează să stabilească cu această persoană juridică relații de afaceri sau alt tip de relații care produc efecte financiare.

f. faptul că ocupă două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege sau alte acte administrative aplicabile

Art.33 Administratorii și salariații care au cunoștință despre existența unui conflict de interese sau a unei incompatibilități în cadrul Societății, vor sesiza imediat în scris Consilierul de Etică și Integritate.

Art.34 Președintele Consiliului de Administrație sau Directorul General, după caz, nu vor admite, cu bună știință, ca administratori sau salariați ai Societății să-și îndeplinească atribuțiile de serviciu fiind în situație de conflict de interese sau de incompatibilitate. În astfel de situații va fi sesizat Consilierul de Etică și Integritate, pentru identificarea unei soluții în conformitate cu prevederile prezentului Cod dar și a legislației aplicabile.

Art.35 Soluțiile pentru gestionarea conflictului de interese și a incompatibilităților vor fi stabilite prin Decizie a Consiliului de Administrație, pentru conflicte de interese ale administratorilor, sau prin Decizie a Directorului General, pentru conflicte de interese ale salariaților. În ambele situații decizia va fi luată în baza unui raport scris al Consilierului de Etică și Integritate, emis în urma investigării detaliate a conflictului de interese sau a situației de incompatibilitate.

Art.36 (1) Opțiunile principale pentru soluționarea conflictelor de interese sau a cazurilor de incompatibilitate vor fi :

- a. renunțarea la interesul personal, de către persoana aflată în conflict de interese,
- b. renunțarea la cumulul de funcții sau calități, de către persoana aflată în situație de incompatibilitate
- c. recuzarea, respectiv cedarea din proprie inițiativă, a responsabilității luării deciziei sau abținerea de la vot, cu informarea prealabilă a tuturor părților afectate de decizia respectivă cu privire la măsurile luate pentru a proteja corectitudinea procesului de luare a deciziilor,
- d. interzicerea implicării persoanei aflate în conflict de interese în procesul de luare a deciziilor, fără a se aduce altă atingere atribuțiilor acesteia, în cazul în care conflictul prezintă o probabilitate redusă de a se repeta,
- e. restricționarea accesului persoanei aflate în conflict de interese la anumite informații,
- f. redistribuirea sarcinilor și responsabilităților de serviciu sau transferul persoanei aflate în conflict de interese într-o funcție neconflictuală, în cazul în care conflictul prezintă o probabilitate mare de a se repeta .

(2) În soluționarea conflictelor de interese sau a situațiilor de incompatibilitate poate fi adoptată orice altă măsură legală, în funcție de natura concretă a acestora, de prejudiciile aduse societății, de riscurile la care a fost supusă Societatea ca urmare a nedeunțării conflictului și a oricăror elemente caracteristice.

Art.37 Deciziile adoptate sau actele juridice încheiate de persoane aflate în conflict de interese sunt anulabile prin Decizie a Consiliului de Administrație sau a Directorului General, după caz.

### CAPITOLUL III. Consiliul de Etică și Integritate

Art.38 În cadrul Societății este numit un Consilier de Etică și Integritate.

Art.39 Consilierul de Etică și Integritate va monitoriza respectarea prevederilor Codului de Etică, iar orice faptă de încălcare a acestor prevederi va fi considerată un incident de etică.

Art.40 Consilierul de Etică și Integritate va analiza toate incidentele de etică produse prin încălcarea prezentului Cod despre care a fost înștiințat printr-o sesizare ori asupra cărora sa autosesizat și se va pronunța asupra acestora într-un raport scris, în care va propune Consiliului de Administrație sau Directorului General, după caz, măsurile pe care le apreciază ca fiind necesare.

### CAPITOLUL III. Sancțiuni

Art.41 Încălcarea prevederilor Codului de Etică de către administratori reprezintă abateri de la modul de administrare al Societății stabilit de acționari prin Scrisorile de Așteptări și asumat prin contractele de mandat și poate atrage sancțiuni conform contractelor de mandat.

Art.42 Încălcarea prevederilor Codului de Etică de către salariați reprezintă abatere disciplinară și poate atrage sancțiuni în conformitate cu dispozițiile Codului Muncii și Regulamentelor Interne ale societății.

Data,

17.12.2021

Consiliul de Administratie,

Ing. Cadar Virgil – Presedinte

Ec. Popa Vasile

Ing. Birleanu Costel Catalin

Ec. Visu Radu Dimitrie

Ec. Haba Danut

Viza de legalitate,  
c.j. Dediu Mirela