

**CODUL ETIC ȘI
REGULILE DE CONDUITĂ
ALE SALARIAȚILOR**

AGROPIETE S.A.

PREAMBULUL

■ Codul etic și regulile de conduită ale salariaților din cadrul AGROPIEȚE S.A. definește valorile și principiile de conduită care trebuie aplicate în relațiile cu cetățenii, utilizatorii pieței, partenerii, colegii etc. În același timp servește drept ghid pentru creșterea răspunderii și a implicării salariaților din cadrul AGROPIEȚE S.A.

■ Acest cod etic a fost aprobat de directorul general și va fi comunicat pe bază de proces-verbal de instruire fiecăruia dintre salariați. Acest cod va fi înmănat fiecărui salariat nou și poate fi consultat la Serviciul Juridic sau Resurse Umane.

■ Fiecare salariat și conducător al AGROPIEȚE S.A trebuie să respecte Codul etic și regulile de conduită ale salariaților.

CAPITOLUL I

DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

Domeniu de aplicare

Art. 1. - (1) Codul etic reglementează normele de conduită profesională a salariaților.

(2) Normele de etică profesională prevăzute de prezentul cod sunt obligatorii pentru salariații din cadrul AGROPIEȚE S.A.

Obiective

Art. 2. - Obiectivele prezentului cod de conduită urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului societății și al salariaților ;
- b) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între utilizatorii pieței și salariații din cadrul AGROPIEȚE S.A.

Principii generale

Art. 3. - Principiile care guvernează conduita profesională a salariaților din cadrul AGROPIEȚE S.A. sunt următoarele:

- a) **asigurarea egalității de tratament al utilizatorilor pieței** - principiu conform căruia salariații au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- c) **profesionalismul** - principiu conform căruia salariații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- d) **imparțialitatea și nediscriminarea** - principiu conform căruia salariații sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

e) **integritatea morală** - principiu conform căruia salariaților le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;

f) **libertatea gândirii și a exprimării** - principiu conform căruia salariații pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

g) **cinstea și corectitudinea** - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, salariații trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu.

CAPITOLUL II

NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Asigurarea unui serviciu public de calitate

Art. 4. – (1) Salariații au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul utilizatorilor pieței și cetățenilor, în scopul realizării competențelor societății.

Respectarea Constituției și a legilor

Art. 5. (1) Salariații au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

Loialitatea față de societate

Art. 6. - (1) *Salariații au obligația* de a apăra în mod loial prestigiul societății în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) *Salariaților le este interzis:*

- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea societății în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ;
- b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care societatea, în care salariații își desfășoară activitatea, are calitatea de parte;
- c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile societății, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
- e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva societății în care își desfășoară activitatea.

(3) Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau reamitarea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul conducătorului societății în care salariatul respectiv își desfășoară activitatea.

Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

Art. 7. - (1) În relațiile cu personalul din cadrul societății în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, salariații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Salariații au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul societății, în care își desfășoară activitatea, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Salariații trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor utilizatorilor pieței. Salariații au obligația să respecte principiul egalității în fața legii, prin:

- a) promovarea unor soluții similare sau identice raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
- b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Art. 8. – Salariații nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Participarea la procesul de luare a deciziilor

Art. 9. - (1) În procesul de luare a deciziilor, salariații au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

Obiectivitate în evaluare

Art. 10. - (1) Salariații cu funcții de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă promovări ori acordarea de prime, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

Utilizarea resurselor societății

Art. 11. - (1) Salariații sunt obligați să asigure ocrotirea patrimoniului societății, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Salariații au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând societății numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

CAPITOLUL III

VALORILE FUNDAMENTALE

Angajamentul

Art.12. Angajamentul presupune dorința fiecărui salariat și a conducerii societății zi de zi de a-și îmbunătăți performanțele, conform planurilor de acțiune decise de comun acord pentru a asigura utilizatorilor pieței un serviciu de calitate.

Lucrul în echipă

Art.13. Lucrul în echipă se bazează pe principiul potrivit căruia toți salariații fac parte dintr-o echipă, în cadrul căreia trebuie să-și acorde sprijin reciproc și toți să primească sprijin din partea conducerii.

Confidențialitatea

Art.14. În desfășurarea activității societății se impune luarea de măsuri posibile și rezonabile pentru asigurarea confidențialității datelor.

Demnitatea umană

Art.15. Fiecare persoană este unică și trebuie să i se respecte demnitatea.

Art.16. Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți oamenii sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale.

CAPITOLUL IV

REGULILE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ

ÎN DESFĂȘURAREA ACTIVITĂȚII

Art.17. Reguli de comportament și conduită în relația client – profesionist:

1. În identificarea clientului, evidențierea, diagnosticarea și evaluarea nevoii acestuia:

- profesionistul trebuie să manifeste disponibilitate față de clientul – utilizator piață, cetățean, partener, alte instituții, autorități publice - să fie dispus să asculte și să orienteze la compartimentele de specialitate;
- profesionistul stabilește împreună cu clientul care este problema asupra căreia urmează să se acționeze;
- să asculte și să nu intervină decât în momentele propice;
- să inspire încredere clientului;
- să știe să-i suscite și să-i mențină interesul pentru subiectul dialogului;

- să manifeste empatie, respectiv să înțeleagă ceea ce îi spune interlocutorul, să fie capabil să se pună în situația acestuia;
- să reducă, pe cât posibil, distanța dintre el și client (distanță datorată diferențelor de statut social, de cultură, de sex, etc.).

2. În furnizarea serviciilor de informare

Informare competentă, corectă, completă, adecvată, transparentă, operativă:

- profesioniștii trebuie să ofere cel mai competent ajutor posibil, ceea ce presupune o bună pregătire profesională; limbajul profesional trebuie să fie clar, concis, la nivelul capacității de înțelegere a clientului; clientului i se vor prezenta date, avantajele și dezavantajele opțiunilor posibile, informarea trebuind să răspundă nevoilor și problemelor clientului; informarea să se facă în cel mai scurt timp de la solicitarea clientului.

Art.18. Reguli de comportament și conduită în relația coleg – coleg.

1. Între colegi trebuie să existe cooperare și susținerea reciprocă motivat de faptul că toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune conform Regulamentului de Organizare și Funcționare.

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

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

4. Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea interprofesională, pe colegialitate, pe performanță în practică și contribuție la teorie.

5. Între colegi, în desfășurarea activității, trebuie să fie prezent spiritul competițional, care asigură progresul profesional, acordarea unor servicii de calitate, evitându-se comportamentele concurențiale, 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.

6. În relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor, admitând critica în mod constructiv și responsabil dacă este cazul, împărtășind din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional.

Art. 19. Constituie încălcări ale principiului colegialității:

- a) discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui membru al comunității;
- b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către conducerea societății, compartimentelor, serviciilor ;
- c) discreditarea, în mod injust, a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor unui coleg;
- d) formularea în fața clienților a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;
- e) sfătuirea clienților să nu depună o cerere, petiție, plângere sau sesizare vădit neîntemeiate la adresa unui coleg.

CAPITOLUL V

SANCTIUNI, MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

Art.20. Nerespectarea prevederilor prezentului cod de conduită etică atrage răspunderea persoanei vinovate.

Art.21. Stabilirea vinovăției se face cu respectarea procedurilor legale în vigoare și în conformitate cu normele Regulamentului Intern al societății.

Art.22. Orice angajat, chiriaș, furnizor, prestator, contractant al societății care are legătură cu activitatea acesteia, poate depune sesizări sau reclamații privind orice acțiune a unui angajat al societății, care ar încălca legea sau prevedrile Codului etic.

Art.23. Reclamațiile și sesizările referitoare la activitatea AGROPIEȚE S.A. se înregistrează și soluționează cu respectarea procedurii stabilită la nivelul societății în conformitate cu normele legale în vigoare.

Art.24. Înregistrarea sesizării se realizează prin înscrierea în registrul de intrare-ieșire al societății.

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

Art.25. Prezentul cod va fi îmbunătățit periodic.

Art.26. Prezentul cod etic și regulile de conduită ale salariaților intră în vigoare la data de 01.03.2021.