

Nr.3551/14.07.2025

Aprobat,
Președinte C.A.



Aprobat prin decizia
Consiliului de Administrație
nr. 194/14.07.2025

**COD DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ PROFESIONALĂ
aplicabil în cadrul**

SOCIETĂȚII TERMOCENTRALE CONSTANȚA S.R.L.

Avizat

Compartiment Audit intern



CUPRINS

Capitolul 1. Considerente generale	3
1.1 Scopul Codului Etic	3
1.2 Elaborarea Codului Etic	3
1.3 Legislația aplicabilă Codului Etic	4
Capitolul 2. Domeniul de aplicare al Codului Etic	4
Capitolul 3. Definirea unor termeni din Codul Etic	4
Capitolul 4. Principii generale – morale și profesionale	5
4.1. Principii morale	
4.2. Principii profesionale	
Capitolul 5. Norme de conduită	5
5.1 Norme de conduită ale angajaților	5
5.2 Conflictul de interese și incompatibilități și prevederile legale privind Pantouflage-ul	8
5.3. Prevenirea faptelor de corupție	8
5.4 Hărțuirea morală și pe criterii de sex	9
5.5 Avertizor de integritate	9
5.6 Norme de conduită în relația cu clienții	11
5.7 Norme de conduită în relația cu furnizorii de produse	12
5.8 Norme de conduită în relația cu organizații, autorități centrale și locale, asociații, instituții, mass-media	12
5.9 Norme de conduită în relația cu comunitatea	13
Capitolul 6. Confidențialitate și protecția datelor cu caracter personal	13
Capitolul 7. Sistemul de Management Integrat	14
Capitolul 8. Protejarea mediului înconjurător	14
Capitolul 9. Respectarea sănătății și securității în muncă	15
Capitolul 10. Implementarea Codului etic	15
Capitolul 11. Răspunderi și sancțiuni	15
Capitolul 12. Dispoziții finale	16

Capitolul 1. Considerente generale

Misiunea Termocentrale Constanța S.R.L este de a contribui la creșterea eficienței în domeniul producerii energiei termice. Punctele centrale ale misiunii constau în producerea energiei termice în condiții de competitivitate, acceptabilitate, accesibilitate și protecția mediului.

Valorile asumate de Termocentrale Constanța S.R.L:

- Îndeplinirea tuturor cerințelor clienților, precum și a cerințelor legale și de reglementare aplicabile privind calitatea serviciilor, aspecte de mediu și riscurile proprii de accidentare și îmbolnăvire profesională;
- Satisfacerea necesităților de energie termică ale clienților, la costuri minime, cu indicatorii și parametrii de calitate specificați și reglementați;
- Instruirea și conștientizarea personalului propriu conform necesităților și responsabilităților ce decurg din sistemul de management integrat;
- Îmbunătățirea continuă a performanțelor de mediu și reducerea continuă a impactului asupra mediului;
- Îmbunătățirea continuă a performanței privind sănătatea și securitatea în muncă, reducerea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru toate persoanele participante la procesul de muncă;
- Îmbunătățirea continuă a eficacității sistemului de management integrat.

1.1 Scopul Codului Etic

Scopul Codului Etic este de a promova o conduită etică necesară îndeplinirii misiunii Termocentrale Constanța S.R.L de a contribui la creșterea eficienței în producția energiei termice, precum și la realizarea obiectivelor propuse și asumate.

Prezentul Cod Etic definește valorile, principiile și normele de conduită profesională, pe care angajații și colaboratorii Termocentrale Constanța S.R.L trebuie să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul societății, în concordanță cu valorile și obiectivele societății.

Codul Etic al angajaților Termocentrale Constanța S.R.L transpune în practică o serie de valori și principii menite să ghideze activitatea și comportamentul lor. Acesta descrie o serie de reguli specifice, care stabilesc cerințele minime acceptabile de comportament pentru orice angajat al societății. De asemenea, el cuprinde valorile care au fost și vor continua să fie viabile pentru succesul viitor al societății.

Orice încălcare a acestor reguli va afecta nu numai drepturile și așteptările beneficiarilor, dar se va răsfrânge negativ asupra reputației Termocentrale Constanța S.R.L. și a salariilor acestora. Abaterile sunt pasibile de măsuri disciplinare, conform reglementărilor legale.

1.2 Elaborarea Codului Etic

1.2.1 Codul Etic al angajaților Termocentrale Constanța S.R.L este elaborat și actualizat de Serviciul Management Resurse Umane și este supus aprobării Consiliului Local.

1.2.2 La baza elaborării prezentului Cod Etic, s-au vizat toate categoriile de personal din cadrul Termocentrale Constanța S.R.L inclusiv acele profesii care au coduri de conduită specifice.

1.3 Legislația aplicabilă Codului Etic

- OSGG 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice;
- Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 252/ 2004 - pentru aprobarea Codului privind conduita etică a auditorului intern;
- Legea nr. 514/ 2003 - privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic și Statutul profesiei de consilier;
- OG nr. 119/ 1999 - privind controlul intern și controlul financiar preventiv cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 11/1991, privind combaterea concurenței neloiale, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 161/ 2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;
- Legea nr. 361/2022 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Legea nr. 682/2002 privind protecția martorilor, republicată;
- H.G. nr.1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;
- Legea nr. 53/ 2003 - Codul Muncii republicat;
- Regulamentului de Organizare și Funcționare al Termocentrale Constanța S.R.L.;
- Regulamentul Intern al Termocentrale Constanța S.R.L.;

Capitolul 2. Domeniul de aplicare al Codului Etic

Se aplică în mod obligatoriu managementului și tuturor angajaților, de la toate nivelele ierarhice din structura organizatorică a Termocentrale Constanța S.R.L. cât și personalului detașat sau delegat în cadrul societății.

Fiecare angajat din cadrul Termocentrale Constanța S.R.L. trebuie să cunoască, să-și însușească și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui Cod Etic.

Capitolul 3. Definirea unor termeni din Codul Etic

- conflictul de interese: situația în care un angajat al Termocentrale Constanța S.R.L. are un interes personal, direct sau indirect, ce contravine interesului societății, astfel încât afectează sau ar putea afecta obiectivitatea și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori pentru îndeplinirea la timp a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;
- interes personal: orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către angajații Termocentrale Constanța

S.R.L. prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces, ca urmare a exercitării sarcinilor de serviciu;

- abatere disciplinară: orice faptă săvârșită, cu vinovăție, în legătură cu activitatea desfășurată constând în acțiuni sau inacțiuni, prin care s-au încălcat prevederile legale și orice alte reglementări sau dispoziții interne emise de conducerea T Termocentrale Constanța S.R.L.

- clauza de confidențialitate: angajații și angajatorul convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite de regulamentele interne și contractele individuale de muncă;

- concurență neloială: constă în orice act sau fapt contrar uzanțelor cinstite în activitatea industrială și de comercializare a produselor, de execuție a lucrărilor, precum și de efectuare a prestărilor de servicii.

Capitolul 4. Principii generale – morale și profesionale

4.1. Principii Morale

Integritatea - angajații Termocentrale Constanța S.R.L. formează un colectiv cu o conduită corectă și onestă.

Loialitatea - angajații Termocentrale Constanța S.R.L. sunt devotați societății și clienților în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate, atât în nume personal cât și în numele acesteia.

Responsabilitatea - angajații Termocentrale Constanța S.R.L. își respectă obligațiile și își asumă răspunderea pentru propriile acțiuni.

Respectul legii - angajații Termocentrale Constanța S.R.L. respectă Constituția și prevederile legale.

4.2. Principii Profesionale

Competența profesională - angajații Termocentrale Constanța S.R.L. au obligația să își îndeplinească atribuțiile de serviciu la cele mai înalte standarde, aplicând cunoștințele, aptitudinile și experiența dobândite.

Confidențialitate - angajații Termocentrale Constanța S.R.L. sunt obligați să respecte clauza de confidențialitate în legătură cu faptele, informațiile sau documentele despre care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor lor.

Obiectivitate - angajații Termocentrale Constanța S.R.L. sunt imparțiali și nu permit ca raționamentul profesional să fie influențat de prejudecăți, conflicte de interese sau alte influențe nedorite care să intervină în raționamentul profesional.

Transparență - angajații Termocentrale Constanța S.R.L. se află într-un dialog deschis și constructiv, cu toate părțile interesate, dialog bazat pe respect și profesionalism.

Spirit de echipă - angajații societății comunică, conlucrează și reușesc împreună.

Capitolul 5. Norme de conduită în cadrul Termocentrale Constanța S.R.L.

5.1 Norme de conduită ale angajaților

5.1.1 Norme de conduită morală și profesională ale angajaților

În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații Termocentrale Constanța S.R.L. sunt obligați:

- să respecte Constituția, legile țării, alte reglementări legale aplicabile, codurile specifice de conduită prevăzute de legislație, Regulamentul de organizare și funcționare al societății, Regulamentul intern, procedurile interne ale societății;
- să respecte și să aplice principiile prezentului Cod Etic;
- să respecte dispozițiile interne;
- să acționeze întotdeauna astfel încât să nu fie afectată imaginea Termocentrale Constanța S.R.L.
- să se comporte într-un mod civilizat, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații cât și cu clienții societății, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil;
- să aibă o ținută vestimentară decentă și adecvată;
- să promoveze în cadrul serviciului relații bazate pe responsabilitate, respect reciproc, colaborare și sprijin profesional;
- să evite situațiile care pot determina apariția unui conflict de interese și/ sau manifestarea concurenței neloiale;
- să nu facă discriminări de orice natură (vârstă, gen, preferințe sexuale, sănătate, rasă, naționalitate, opinii politice sau confesiune) și/ sau să nu acorde privilegii;
- să nu accepte favoruri, cadouri sau alte beneficii;
- să nu se angajeze în relații de afaceri cu operatorii economici, persoane fizice sau juridice, direct ori indirect, prin care ar afecta îndeplinirea corectă, cinstită și cu conștiinciozitate a îndatoririlor de serviciu;
- să nu folosească atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele care privesc îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- să nu se lase influențați de interesele personale și nici de presiunile de orice fel, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- să sesizeze conducătorului ierarhic cazurile în care li se cere să acționeze contrar prezentului Cod Etic sau dispozițiilor legale în vigoare;
- să sesizeze faptele ilicite de care au luat cunoștință.

5.1.2 Responsabilitatea managementului societății

Conducerea Termocentrale Constanța S.R.L. trebuie să respecte valorile și politicile companiei și să coordoneze activitatea societății în conformitate cu acestea.

Managerii trebuie să fie model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică ale companiei să fie cunoscute și respectate.

În cadrul societății, canalele de comunicare sunt deschise atât dinspre management către angajați cât și dinspre angajați către management, comunicarea fiind bazată pe încredere și respect reciproc între angajații societății de la toate nivelurile ierarhice.

5.1.3 Practici privind angajarea și angajații

- Termocentrale Constanța S.R.L. respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare de orice fel.
- Societatea oferă un tratament corect tuturor angajaților săi și asigură acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale.
- Termocentrale Constanța S.R.L. asigură un mediu propice lucrului în echipă și promovează valorile.
- Deciziile cu privire la angajare și promovare se iau exclusiv în avantajul societății, pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare.
- Societatea respectă confidențialitatea datelor personale ale angajaților și cele privind salariile acestora. Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați către persoane care nu au nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale, sau unor instituții care nu au autorizarea necesară, fără consimțământul acestora.
- Angajații societății nu pot fi obligați să încalce legea, valorile, politicile firmei sau prezentul Cod Etic.

5.1.4 Confidențialitatea informațiilor

- Angajații trebuie să respecte confidențialitatea informațiilor dobândite în timpul activităților profesionale și să nu le divulge în interes personal, direct sau indirect unei terțe persoane. Aceste informații sunt proprietatea Termocentrale Constanța S.R.L. și nu pot fi divulgate persoanelor din afara societății.
- Obligația respectării confidențialității se menține chiar și după încheierea relației profesionale.
- Se interzice folosirea de către angajații Termocentrale Constanța S.R.L. a informațiilor obținute în cursul activității lor în scop personal sau într-o manieră care poate fi contrară legii ori în detrimentul obiectivelor legitime și etice ale organizației.
- Încălcarea angajamentelor referitoare la confidențialitate se sancționează conform legii, disciplinar, patrimonial sau penal, după caz.

5.1.5 Protejarea bunurilor Termocentrale Constanța S.R.L.

- Angajații au obligația să protejeze activele și resursele Termocentrale Constanța S.R.L. și să prevină deteriorarea, vandalizarea sau utilizarea incorectă și/ sau neautorizată a acestora.
- Orice risipă, folosire incorectă sau neautorizată, distrugere sau furt al bunurilor din proprietatea societății, trebuie comunicate imediat nivelului ierarhic superior.
- La încetarea contractului individual de muncă, angajații au obligația de a returna ceea ce aparține de drept societății și în primul rând documentele (inclusiv în format electronic) care reprezintă informații cu caracter confidențial sau asupra cărora societatea are drept de proprietate intelectuală.
- Proprietatea intelectuală a societății va fi protejată de către angajații care o utilizează.

5.1.6 Rezolvarea divergențelor dintre angajați

- Atunci când există o divergență de opinii, o disensiune între doi sau mai mulți angajați ai societății, pentru a nu degenera situația într-un conflict este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i

determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia în interesul societății.

- În cazul în care persoanele implicate nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare, sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se vor adresa persoanei care consiliază etic angajații societății. Persoana care consiliaza angajații societății va fi desemnată de conducerea societății din cadrul structurii de conducere fără a avea relații de coordonare asupra persoanelor implicate în divergență. Este bine ca orice problemă apărută în relațiile de serviciu între angajați să fie analizată și rezolvată cu calm și seriozitate, în scopul prevenirii situațiilor tensionate la locul de muncă.
- În soluționarea problemelor, trebuie avută în vedere o atitudine deschisă, matură.
- Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică sau verbală.

5.2. Conflictul de interese și incompatibilități și prevederile legale privind Pantouflage-ul

5.2.1. Angajații societății trebuie să respecte o serie de reguli privind conflictul de interese, și anume:

- ✓ să evite orice situație care implică sau poate genera antagonisme între propriile interese și interesele societății;
- ✓ să evite orice implicare directă sau indirectă - de exemplu prin membrii familiei în orice fel de asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale oricărui angajat, atunci când acesta acționează în interesul societății;
- ✓ orice posibil conflict de interese trebuie declarat de angajatul aflat în această situație. În cazul în care un angajat este implicat într-un conflict de interese, conducerea trebuie să analizeze și să soluționeze situația împreună cu Compartimentul Juridic;

5.2.2. Incompatibilitatea constă în deținerea/exercitarea unei funcții/calități publice simultan cu deținerea/exercitarea unei alte funcții/calități din domeniul public sau privat, al căror cumul este interzis de lege.

Orice situație de natură să evidențieze un potențial conflict de interese sau incompatibilitate sau care ar putea intra sub incidența prevederilor legale privind pantouflage-ul va fi tratată conform prevederilor legale incidente.

5.2.3. Pantouflage-ul reprezintă trecerea funcționarilor din posturi publice în posturi private, dar nu orice tipuri de posturi ci cele a căror ocupare ar putea duce la un conflict de interese cu posturile din sistemul public, pe care aceștia le-au ocupat anterior.

Interdicțiile privind pantouflage-ul se aplică, conform prevederilor legale, următoarelor categorii de salariați din cadrul Termocentrale Constanța S.R.L.:

a) Noilor angajați/mandatari ai societății care:

- ✓ au fost implicați în procedura de atribuire contracte, desemnat în componența Comisiei de evaluare pentru procedura de achiziție publică și care, după încetarea raporturilor de muncă cu compania, pe parcursul unei perioade ce cel puțin 12 luni de la încheierea contractului se angajează și/ sau, după caz, primesc mandatul de reprezentare la ofertantul declarat câștigător sau încheie orice alte înțelegeri privind prestarea de servicii, direct sau indirect,

✓ în decursul ultimilor trei ani, au avut calitatea de funcționari publici și în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la activitatea societății,

✓ în decursul ultimilor trei ani, au exercitat o funcție de demnitate publică sau o funcție publică de specialitate în cadrul Consiliului Concurenței;

b) Angajaților societății implicați în procedurile de achiziții publice;

c) Angajaților societății din cadrul Compartimentului Audit Intern cărora nu trebuie să li se încredințeze misiuni de audit public intern în sectoarele de activitate în care aceștia au deținut funcții sau au fost implicați în alt mod; această interdicție se poate ridica după trecerea unei perioade de 3 ani.

5.3. Prevenirea faptelor de corupție

Politica anticorupție este menită să încurajeze și să faciliteze activitatea de prevenire și combatere a faptelor de corupție, stabilind principii anticorupție pentru toți angajații Societății Termocentrale Constanța S.R.L., precum și partenerilor de afaceri.

Principiile anticorupție implementate în această politică sunt:

✓ Conducerea societății și personalul acesteia respectă și mențin principiul de "toleranță zero" în ceea ce privește luarea/ darea de mită și corupția. În consecință, se încurajează orice măsură necesară și proporțională pentru a se asigura respectarea acestui principiu.

✓ Conducerea societății și personalul acesteia își iau angajamentul de a respecta legislația națională și cadrul normativ aplicabil în ceea ce privește combaterea fenomenului de corupție.

Politica anticorupție constituie un cadru pentru stabilirea, revizuirea și atingerea obiectivelor anticorupție însușite de Societate prin aderarea la Strategia Națională Anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia, strategie aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1269/ 17.12.2021 și se coroborează cu legislația aplicabilă și cu Codul de etică și conduită profesională.

Politica anticorupție nu poate anticipa și preveni orice situație profesională posibilă, în care conducerea societății sau personalul acesteia s-ar putea afla, în care ar putea apărea elemente de corupție.

În cazul unei situații neprevăzute de politica anticorupție este necesară solicitarea îndrumărilor de la superiorul ierarhic, consilierul de etică și avertizorul de integritate.

5.4. Hărțuirea morală și pe criterii de sex

5.4.1 Atât în relațiile interne cât și în relațiile cu partenerii externi, angajații și conducerea societății trebuie să evite orice formă de hărțuire morală ce poate duce la discreditația, izolarea, umilirea, bârfirea, intimidarea, amenințarea unei persoane, deteriorarea condițiilor de muncă, a respectului față de sine sau față de viață.

5.4.2. Angajații și conducerea societății vor evita orice formă de hărțuire sexuală ce se manifestă printr-un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Angajații și conducerea societății au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității colegilor, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției prin: întrebuintarea unor expresii jignitoare, dezvăluirea aspectelor vieții private, formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

Este interzisă și sancționată orice acțiune care poate conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criterii de sex, intimidare psihică, amenințare sau violență fizică.

Termocentrale Constanța S.R.L. are toleranță zero față de orice formă de discriminare, hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă sau intimidare a angajaților, clienților și colaboratorilor săi; încurajează și menține o cultură a muncii bazate pe respect și demnitate reciprocă. Angajații și conducerea societății trebuie să aibă o atitudine pozitivă și respectuoasă față de colegi, clienții și colaboratorii societății – de aceea, orice fel de comportament abuziv, manifestat deliberat în relațiile cu ceilalți, trebuie declarat inacceptabil, iar orice situație de hărțuire și discriminate trebuie raportată.

5.5. Avertizor de integritate

În vederea conformării cu Legea nr.351/2022 *privind protecția avertizorilor în interes public* ce reglementează cadrul general în materia protecției persoanelor care raportează încălcări ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă, în cadrul autorităților, instituțiilor/entităților publice, la nivelul societății a fost desemnată persoana responsabilă cu primirea, înregistrarea, examinarea, efectuarea de acțiuni subsecvente și soluționarea raportărilor cu privire încălcări ale legii, ale deontologiei profesionale sau ale principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței.

5.6 Norme de conduită în relația cu clienții

Termocentrale Constanța S.R.L. își bazează relațiile cu clienții pe practici legale, eficiente și corecte, construind relații pe termen lung cu clienții, demonstrând valoarea și integritatea.

Angajații Termocentrale Constanța S.R.L. trebuie:

- să cunoască foarte bine serviciile pe care societatea le oferă și în mod special avantajele și beneficiile relevante pentru fiecare client;
- să acționeze în conformitate cu prevederile prezentului cod și ale legislației în vigoare în relațiile cu clienții și să nu încerce să obțină avantaje personale prin utilizarea informațiilor confidențiale de care iau cunoștință;
- să promoveze valorile și principiile etice ale Termocentrale Constanța S.R.L. în relațiile cu clienții, invocând, ori de câte ori este nevoie, prevederile Codului Etic și standardele profesionale ale societății;
- să nu trateze clienții în mod preferențial, favorizându-i pe unii în detrimentul celorlalți, pe criterii de prietenie, simpatie etc;
- să acorde tratament egal tuturor clienților și să respecte regulile cu strictețe.

5.6.1 Legalitate

- Termocentrale Constanța S.R.L. în relația cu clienții, își desfășoară activitatea cu respectarea legilor, a actelor normative și de reglementare din țara noastră, precum și a celor din țările în care acționează.

- Angajații Termocentrale Constanța S.R.L. au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte reglementările din domeniul de activitate, regulamentele interne și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

5.6.2 Asigurarea imparțialității și nediscriminării

- Termocentrale Constanța S.R.L. respectă și garantează tratamentul egal și nediscriminatoriu în relația cu clienții săi.
- Angajații Termocentrale Constanța S.R.L. abordează o atitudine obiectivă în raport cu problemele de interes ale clienților săi.
- În exercitarea funcției, angajații Termocentrale Constanța S.R.L. au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura transparența, imparțialitatea și eficacitatea necesare pentru a câștiga și a menține încrederea clienților săi.

5.6.3 Competența și responsabilitatea profesională a angajaților Termocentrale Constanța S.R.L.

Angajații Termocentrale Constanța S.R.L.:

- asigură un serviciu de calitate prin participarea activă la fundamentarea și luarea deciziilor precum și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării obiectivelor societății;
- mențin un climat de încredere și respect reciproc cu toți partenerii de dialog ai societății;
- se instruiesc, în mod constant, astfel încât să pună în aplicare metode noi, mai bune, realizând schimburi de informații și idei într-un mod eficient în relația cu clienții.

5.6.4 Conduita și comunicarea angajaților în relația cu clienții

Angajații Termocentrale Constanța S.R.L.:

- abordează clienții/partenerii contractuali cu sinceritate;
- sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, corectitudine și amabilitate în relația cu clienții/partenerii contractuali;
- sunt empatici la nevoile reale ale clienților/partenerilor contractuali și oferă soluții competitive atât pentru nevoile prezente, cât și pentru cele viitoare.

5.6.5 Confidențialitatea

Termocentrale Constanța S.R.L. garantează confidențialitatea informațiilor de care dispune, iar prelucrarea acestora se realizează prin metode care asigură transparență maximă pentru părțile interesate și care nu permit accesul terților.

Angajații nu au voie să folosească și să răspândească informații confidențiale, în orice scop care nu are legătură cu realizarea activităților profesionale. Nu se vor transmite datele clienților către terțe părți, cu excepțiile prevăzute de lege.

5.6.6 Controlul calității

Serviciile și produsele oferite clienților vor fi întotdeauna de calitate.

Angajații Termocentrale Constanța S.R.L. monitorizează permanent respectarea nivelurilor de calitate prestabilite, percepția clienților cu privire la calitate precum și gradul de satisfacere a nevoilor acestora în raport cu serviciile prestate.

5.7 Norme de conduită în relația cu furnizorii de produse/ prestatorii de servicii

Termocentrale Constanța S.R.L. prin angajații săi, promovează concurența deschisă și cinstită, cu derularea de relații contractuale în mod onest și legal. Se încheie tranzacții echitabile cu toate categoriile de clienți/prestatori de servicii.

În relația cu furnizorii de produse/ prestatorii de servicii, angajații Termocentrale Constanța S.R.L. sunt obligați:

- să dea dovadă de politețe și comportament adecvat;
- să asigure egalitatea de tratament și să nu facă discriminare pe criterii de naționalitate, sex, origine, rasă, etnie, handicap, vârstă, religie sau convingeri politice;
- să dea dovadă de seriozitate, profesionalism și respect față de persoanele cu care intră în relații de serviciu;
- să dea dovadă de operativitate în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

5.8 Norme de conduită în relația cu organizații, autorități, asociații, instituții mass-media etc.

5.8.1 Norme de conduită în relația cu autorități

Termocentrale Constanța S.R.L. prin angajații săi asigură relații de colaborare cu autoritățile locale, centrale precum și cu alte entități, pe principii de corectitudine și transparență, care nu compromit independența și obiectivele economice ale societății și respectă principiile de comportament și valorile acestui Cod Etic.

În relațiile cu autoritățile, angajații Termocentrale Constanța S.R.L. vor refuza orice solicitări de intervenții sau sugestii de intermediere care ar putea afecta desfășurarea legală a unor activități din cadrul societății, inclusiv pe cele făcute prin oferirea în schimb de avantaje necuvenite.

Gesturile de curtoazie se pot concretiza prin oferirea de cadouri cu valoare simbolică, potrivit uzanțelor.

În acord cu dispozițiile Legii nr.251/2004 *privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției*, salariații Termocentrale Constanța S.R.L. nu solicită și nu acceptă cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor etc. care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcției deținute. Pot fi acceptate darurile cu valoare simbolică primite ca materiale de prezentare, oferite pe timpul întâlnirilor de protocol. Oferirea acestora sau asigurarea de ospitalitate sunt practici întâlnite, de regulă, în relațiile comerciale.

5.8.2 Norme de conduită în relația cu instituții mass media

Termocentrale Constanța S.R.L. recunoaște rolul fundamental al mijloacelor de informare și realizează o comunicare transparentă către public, prin toate mediile de comunicare. În raport cu societatea civilă, angajații Termocentrale Constanța S.R.L. acționează în baza principiilor transparenței, respectului, precum și a grijii pentru imaginea companiei.

Angajații Termocentrale Constanța S.R.L. acționează cu promptitudine, într-o manieră completă și fără discriminare, nevoilor de informare corectă a publicului, cât și solicitărilor de informații cu caracter public, strict în concordanță cu procedurile emise. Relația pe care Termocentrale Constanța S.R.L. o realizează cu mass media beneficiază de respectarea

reciprocă a rolului și obligațiilor părților precum și a exigențelor de confidențialitate comercială.

Persoanele abilitate să discute cu reprezentanții mass-media sunt Directorul General Termocentrale Constanța S.R.L., cu consultarea prealabilă a consiliului de administrație/ administrația publică tutelară sau specialiștii desemnați de conducere.

Informațiile oferite de societate sunt explicite, exacte, transparente și complete din punct de vedere al conținutului, astfel încât să permită celor cărora le sunt adresate luarea unor decizii în deplină cunoștință.

5.8.3 Norme de conduită în relația cu organizații politice

Angajaților Termocentrale Constanța S.R.L. nu le este interzis să simpatizeze sau să facă parte din formațiuni politice legal constituite, în condițiile în care se nu se încălca alte prevederi și reglementari specifice funcției ocupate și preocupările lor politice nu afectează performanța profesională și nu se face propagandă la locul de muncă.

5.8.4 Norme de conduită în cadrul relațiilor internaționale

Angajații care reprezintă Termocentrale Constanța S.R.L. în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și firmei în care activează.

În deplasările în afara țării, angajații Termocentrale Constanța S.R.L. sunt obligați să aibă o conduită adecvată regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

5.9. Norme de conduită în relația cu comunitatea

Strategia Termocentrale Constanța S.R.L. se bazează pe realizarea de investiții și activități care sunt în conformitate cu principiile de dezvoltare durabilă. De asemenea, societatea este preocupată de educarea, conștientizarea, instruirea și motivarea angajaților pentru crearea culturii organizaționale de mediu.

Angajații Termocentrale Constanța S.R.L. respectă reglementările legale în vigoare, sunt conștienți de responsabilitatea lor față de mediu și comunitate.

Termocentrale Constanța S.R.L. prin reprezentanții săi, promovează un dialog deschis și continuu cu clienții, autoritățile publice, riveranii, organizațiile neguvernamentale și alte părți interesate de probleme generale de mediu și comunitate.

Capitolul 6. Confidențialitate și protecția datelor cu caracter personal

Termocentrale Constanța S.R.L. garantează confidențialitatea informațiilor de care dispune, iar prelucrarea acestora se realizează prin metode care asigură transparență maximă pentru părțile interesate și care nu permit accesul terților.

Angajații nu au voie să folosească și să răspândească informații confidențiale în orice scop care nu are legătură cu realizarea activităților profesionale.

Termocentrale Constanța S.R.L., conform prevederilor Regulamentului UE nr. 679/2016, asigură protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date, atât pentru angajații proprii cât și pentru oricare alte persoane fizice terțe cu care interrelaționează în procesul organizării și desfășurării propriului obiect de activitate.

Astfel, datele cu caracter personal pentru persoane fizice nu pot fi furnizate / prelucrate decât cu acordul explicit, scris, al persoanei fizice, exprimat ca urmare a propriei voințe sau unui temei legal / organizațional și, în continuare, prelucrate doar în scopuri aduse la cunoștința persoanei fizice implicate și doar de către personalul societății strict implicat în activitățile respective de prelucrare.

Capitolul 7. Sistemul de Management Integrat

Sistemul de Management Integrat calitate-mediu-sănătate și securitate în muncă contribuie la îmbunătățirea continuă a proceselor și activităților din cadrul societății, precum și la corelarea dintre acestea, în vederea asigurării unei funcționări eficiente a societății și a adaptării rapide a acesteia la cerințele pieței (satisfacerea așteptărilor și cerințelor clienților referitoare la produsele/serviciile furnizate).

În cadrul societății a fost implementat un sistem de management integrat calitate-mediu-securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu referențialele ISO 9001, ISO 14001 și ISO 45001, conformitate demonstrată prin certificarea sistemului de către organismul de certificare SRAC, pentru domeniul de activitate - activitatea de producere a energiei termice.

Sistemul de Management Integrat implementat integrează toate componentele afacerii într-un sistem coerent, astfel încât să permită realizarea scopului și misiunii sale, prin care societatea demonstrează că:

- ✓ înțelege cerințele clienților săi și produce produse/servicii care îndeplinesc aceste cerințe la un nivel din ce în ce mai ridicat;
- ✓ garantează angajaților săi, dar și altor părți interesate că impactul pe care toate acțiunile întreprinse le au asupra mediului este măsurat și îmbunătățit în mod constant;
- ✓ avizează potențialii clienți asupra seriozității măsurilor luate pentru asigurarea sănătății și siguranței personalului angajat.

Menținerea Sistemului de Management Integrat asigură raționalizarea și ținerea sub control a proceselor interne ale organizației (abordare bazată pe proces) și definirea interfețelor într-un mod eficient pentru organizație.

Capitolul 8. Protejarea mediului înconjurător

Termocentrale Constanța S.R.L. urmărește realizarea obiectivelor care coincid cu scopurile strategice de mediu prin stabilirea și implementarea politicii de mediu abordată în mod unitar și consistent.

Aceste acțiuni presupun: adoptarea principiilor privind mediul și dezvoltarea durabilă; stabilirea liniilor generale privind implementarea politicilor de mediu; identificarea indicatorilor și asigurarea monitorizării și controlului rezultatelor companiei din punct de vedere al impactului asupra mediului înconjurător.

Angajații trebuie să țină cont de normele de protecție a mediului atunci când selectează și implementează echipamente și tehnologii specifice (acolo unde este fezabil din punct de

vedere tehnic și economic) astfel încât să se asigure reducerea impactului centralelor asupra mediului înconjurător.

Capitolul 9. Respectarea sănătății și securității în muncă

Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Este obligatorie respectarea, de către angajați, a prevederilor referitoare la obligațiile și responsabilitățile lucrătorilor în domeniul SSM, cuprinse în documentele proprii ale societății (Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Muncă, Fișa Postului, fișele de măsuri de prevenire a riscurilor SSM pentru postul de lucru și pentru zonele cu risc ridicat și specific, dispozițiile și deciziile interne în vigoare) și în documentele externe (legislația și reglementările în domeniu, prevăzute în "Lista cerințelor legale și a altor cerințe în domeniul SSM").

Capitolul 10. Implementarea Codului Etic

Prevederile prezentului Cod Etic se aduc la cunoștința angajaților, în mod formal, după cum urmează:

- pentru salariații existenți în statul de funcții al societății, de către conducătorii ierarhici, la data intrării în vigoare a acestuia, întreg personalul va semna de luare la cunoștința a prevederilor prezentului Cod Etic în fișa de instruire a personalului aferentă fiecărui salariat în parte;
- pentru noii angajați, de către Compartimentul resurse umane, cu atribuții în acest sens, înainte ca aceștia să înceapă activitatea.

Orice modificare care intervine în conținutul Codului Etic este supusă procedurii de informare a salariaților.

Capitolul 11. Răspunderi și sancțiuni

Nerespectarea Codului Etic este considerată un act de indisciplină și sancționată, în baza prevederilor legale și reglementărilor interne, în vigoare.

În cazul în care există sesizări din interiorul sau din afara societății cu privire la încălcarea prevederilor prezentului Cod Etic de către angajați, vor fi efectuate cercetări administrative, conform legislației în vigoare.

Răspunderea materială a angajatului Termocentrale Constanța S.R.L. se stabilește potrivit prevederilor legale în vigoare.

Cazurile de conduită inadecvată și măsurile adoptate vor fi popularizate în rândul angajaților, cu păstrarea confidențialității asupra identității persoanelor implicate.

Capitolul 12. Dispoziții finale

Respectarea dispozițiilor prezentului Cod Etic este o condiție obligatorie pentru toți angajații Termocentrale Constanța S.R.L. inclusiv pentru personalul delegat sau detașat în cadrul societății.

Prezentul Cod Etic intră în vigoare de la data aprobării.

Dispozițiile prezentului Cod Etic se completează cu prevederile aplicabile din actele normative în vigoare.

Director General

