

CODUL ETIC AL SOCIETĂȚII WORK DEVELOPMENT S.R.L.

CUPRINS

PREMISE	4
PARTEA I.....	4
DESTINATARII CODULUI	4
PARTEA II.....	5
PRINCIPII ETICE.....	5
1. ONESTITATE.....	5
2. IMPARTIALITATE	Error! Bookmark not defined.
3. CORECTITUDINE IN CAZUL POTENTIALELOR CONFLINCTE DE INTERESE	Error! Bookmark not defined.
4. CONFIDENTIALITATE	6
5. ECHITATEA AUTORITATILOR	6
6. TRANSPARENTA SI COMPLETITUDINEA INFORMATIILOR.....	6
7. CONCURENTA LOIALA	Error! Bookmark not defined.
8. CALITATEA SERVICIILOR SI A PRODUSELOR	Error! Bookmark not defined.
9. DILIGENTA IN INDEPLINIREA FUNCTIILOR	Error! Bookmark not defined.
10. RASPUNDEREA FATA DE COMUNITATE	Error! Bookmark not defined.
11. VALOAREA RESURSELOR UMANE	Error! Bookmark not defined.
12. RESPECTAREA INTEGRITATII FIZICE SI CULTURALE A INDIVIDULUI ...	Error! Bookmark not defined.
PARTEA III.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PRINCIPII COMPORTAMENTALE.....	Error! Bookmark not defined.
1. GESTIUNEA AFACERILOR IN GENERAL	Error! Bookmark not defined.
2. RESURSE UMANE SI POLITICA ANGAJARII.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Selectia de personal	Error! Bookmark not defined.
2.2 Constituirea raportului de munca	Error! Bookmark not defined.
2.3 Gestiunea personalului	Error! Bookmark not defined.
2.4 Interventii asupra organizarii muncii	Error! Bookmark not defined.
2.5 Securitate si sanatate	Error! Bookmark not defined.
2.6 Pastrarea confidentialitatii	Error! Bookmark not defined.
2.7 Integritatea si protectia persoanei	Error! Bookmark not defined.
2.8 Obligatiile lucratorilor, angajatilor si colaboratorilor externi	Error! Bookmark not defined.
2.9 Obligatiile agentilor.....	Error! Bookmark not defined.
3. TRATAMENTUL INFORMATIILOR PRIVILEGIATE	Error! Bookmark not defined.
4. INFORMATII ASUPRA GESTIUNII SI A DATELOR CONTABILE	Error! Bookmark not defined.
5. CONFLICTUL DE INTERESE	Error! Bookmark not defined.
6. RELATIILE CU AUTORITATILE SI INSTITUTIILE PUBLICE SI ALTI SUBIECTI REPREZENTATIVI DE INTERES COLECTIV	Error! Bookmark not defined.
7. RELATIILE CU CLIENTII SI FURNIZORII	Error! Bookmark not defined.
7.1 Gestiunea relatiilor cu clientii si furnizorii	Error! Bookmark not defined.
7.2 Regalie a clienti, furnitori e consulenti	Error! Bookmark not defined.
7.3 Atribuirea sarcinilor profesionale	Error! Bookmark not defined.
7.4 Prevenirea spalarii banilor Prevenzione del riciclaggio di denaro	Error! Bookmark not defined.
8. RELATIILE CU ORGANIZATIILE POLITICE SI CU SINDICATELE ..	Error! Bookmark not defined.

9. SEMINARI SI CONGRESE	Error! Bookmark not defined.
10. CONTRIBUTII SI SPONSORIZARI	Error! Bookmark not defined.
11. TRANSPARENȚA CONTABILITĂȚII	Error! Bookmark not defined.
12. PROTECȚIA CONFIDENTIALITĂȚII	Error! Bookmark not defined.
PARTEA IV	14
MODALITATEA DE APLICARE A CODULUI	Error! Bookmark not defined.
PARTE V	18
TRANSMITEREA CODULUI ETIC SI ACTIVITATEA DE FORMARE/INFORMARE	Error! Bookmark not defined.
PARTE VI	18
<u>NERESPECTAREA CODULUI SI SISTEMULUI DE SANCTIONARE</u>	
1. LUCRATORI/ANGAJATI	Error! Bookmark not defined.
2. CONDUCATORI SI ADMINISTRATORI	Error! Bookmark not defined.
3. COLABORATORI, CONSULTANTI SI TERTI	Error! Bookmark not defined.
PARTEA VII	19
DISPOZITII FINALE	Error! Bookmark not defined.

PREMISE

WORK Development S.r.l. (în continuare "WORK" sau "Societatea") este o societate juridică de drept român activă din anul 2015 în domeniul resurselor umane.

Societatea, prin prisma prezentului Cod Etic - de Comportament - (numit în continuare, pe scurt, Cod Etic) - asimilează prevederile Codului Etic al Confeuropa referitoare la societăți.

Rolul pe care "WORK" îl are pe piață, natura și dimensiunile activității desfășurate de aceasta, denotă angajamentul persoanelor care activează în cadrul Societății sau care întreprind acțiuni în contul acesteia, de a avea o conduită bazată pe principiile loialității, seriozității, onestității, competenței și transparenței, inclusiv pe respectarea punctuală a legislației, a regulilor de piață, a principiilor pe care se bazează concurență loială, pe respectarea intereselor legitime și a așteptărilor clienților, furnizorilor, asociaților și ale oricărei persoane care are tangență cu activitatea societății.

Pentru a se putea dezvolta în mod corect relații atât în cadrul Societății, cât și în afară acesteia, este necesar că toți destinatarii prezentului Cod Etic, înțelegând prin aceștia administratorii, angajații, colaboratorii și în general, toți cei care cooperează, cu orice titlu, pentru îndeplinirea scopurilor Societății în contextul diverselor relații pe care aceștia le întrețin cu aceasta (numiți în continuare împreună "Destinatari"), să cultive și să pună la dispoziția Societății propriul bagaj cultural, tehnic, operațional și etic pentru obținerea obiectivelor prestabilite, atât în cadrul propriilor funcții și responsabilități, cât și prin respectarea funcțiilor și responsabilității celorlalți.

Pentru a permite desfășurarea corectă a acestor relații complexe existente în cadrul propriei activități, „WORK” promovează principiile eticii comportamentale și consideră corectitudinea în relațiile interne și externe că fiind un criteriu fundamental al fiecărei acțiuni.

Societatea a decis să inițieze redactarea prezentului Cod Etic care include principii ale corectitudinii, loialității, integrității, transparenței, angajamentului moral și profesional pe care se bazează încă de la constituirea sa și care caracterizează relațiile societății cu personalul și terții și în general, desfășurarea activității acesteia. Aceste principii sunt conținute în prezentul Cod Etic pe care Societatea, pe de o parte, dorește să fie împărtășit, însușit și promovat spontan, iar pe de altă impune aplicarea sa de către fiecare persoană în parte care desfășoară activități pe contul societății "WORK" sau care vine în contact cu aceasta, predispunând aplicarea de sancțiuni pentru eventualele nerespectări.

În scopul promovării respectării valorilor conținute în acesta, Codul Etic va trebui să fie adus la cunoștința tuturor Destinatariilor și în orice caz, a tuturor subiecților cu care "WORK" întreține relații de afaceri stabile în baza raporturilor de natură juridică.

Societatea reține că etica în conducerea afacerilor favorizează activitatea antreprenorială, transmițând imaginea transparenței, corectitudinii și încrederii. Pentru acest motiv Societatea, nu numai că își dorește, dar impune ca relațiile cu mediul extern să fie bazate pe respectarea legilor, a regulamentelor și a tuturor dispozițiilor prezentului Cod Etic.

PARTEA I

DESTINATARIII CODULUI

Destinatarii prezentului Cod Etic sunt: administratorii, lucrătorii, angajații, colaboratorii interni/externi, consultanții și în general, toți cei care cooperează temporar sau continuu, cu orice titlu, la obținerea obiectivelor Societății în contextul diverselor relații pe care aceștia le întrețin cu societatea.

În consecință, Destinatarii sunt angajați în respectarea și în impunerea respectării principiilor și a altor prevederi ale Codului Etic în cadrul propriilor funcțiuni și responsabilități și în desfășurarea propriei activități profesionale.

Acest angajament justifică și solicită ca și subiecții cu care Societatea întreține relații de orice gen să acționeze față de aceasta cu reguli și modalități bazate pe aceleași valori.

PARTEA II **PRINCIPII ETICE**

“WORK” acționează cu respectarea strictă a legislației în vigoare în locurile unde își desfășoară propria activitate, conform principiilor stabilite în Codul Etic și a procedurilor prestabilite.

Transparența, corectitudinea, angajamentul profesional și rigoarea morală sunt valori pe care Societatea își bazează propriile modele de conduită, în scopul asigurării unei competiții eficiente și loiale pe piață, al îmbunătățirii satisfacției propriilor clienți, al creșterii valorii pentru asociați, a dezvoltării competențelor și a evoluției profesionale a propriilor resurse umane. În mod special, convingerea că se acționează în avantajul societății nu justifică adoptarea unui comportament care contravine principiilor menționate.

Toate acțiunile, operațiunile și tranzacțiile referitoare la Societate trebuie să fie întreprinse și urmărite cu respectarea strictă a legalității, a imparțialității și a principiilor concurenței loiale, trebuie să fie gestionate cu maximă corectitudine, să fie bazate pe transparență și completitudinea informației, să fie susținute de documente și să fie supuse verificărilor și controalelor.

Relațiile cu autoritățile trebuie să fie bazate pe maxima transparență și colaborare, cu respectarea deplină a funcțiilor instituționale.

Principiile fundamentale ale prezentului Cod Etic sunt:

- Respectarea legilor și a regulamentelor;
- Onestitatea;
- Imparțialitatea;
- Corectitudinea în cazul eventualelor conflicte de interese;
- Confidențialitatea;
- Exercitarea echitabilă a autorității
- Transparența și completitudinea informației
- Concurență loială;
- Calitatea serviciilor și a produselor oferite;
- Diligența în îndeplinirea sarcinilor;
- Răspunderea față de comunitate;
- Valoarea resurselor umane;
- Respectarea integrității fizice și culturale a individului.

1.ONESTITATE

Societatea consideră corectitudinea în afaceri o valoare fundamentală și indispensabilă. Destinatarii prezentului Cod Etic pot avea încredere în activitatea corectă și transparentă desfășurată de către Societate și de către administratorii săi.

Destinatarii prezentului Cod Etic pot participa la orice structură organizativă considerată legală conform regulamentelor român și european. Toți destinatarii prezentului Cod Etic trebuie să fie conștienți de orice comportament care nu este conform principiului corectitudinii și care poate compromite integritatea și reputația societății. Toți destinatarii prezentului Cod Etic sunt direct responsabili în ceea ce privește rolul încredințat acestora pentru desfășurarea corespunzătoare a activităților societății.

În cadrul activității profesionale, Destinatarii prezentului Cod Etic sunt obligați să respecte cu strictețe legile în vigoare, Codul Etic și eventualele regulamente interne. Urmărirea intereselor societății “WORK” nu poate justifica în niciun caz o conduită care nu este onestă.

2. IMPARȚIALITATE

În deciziile care influențează relațiile cu purtătorii săi de interese (spre exemplu: relațiile cu asociații, gestiunea personalului sau organizarea muncii, selecția și gestiunea furnizorilor, relațiile cu clienții, comunitățile circumstanțe și instituțiile care o reprezintă), societatea “WORK” va evita orice discriminare în baza vârstei, sexului, stării de sănătate, rasei, naționalității, opiniilor politice și orientării religioase a interlocutorilor săi.

3. CORECTITUDINEA ÎN CAZUL EVENTUALELOR CONFLICTE DE INTERESE

În conducerea oricărei activități aferente obiectului de activitate trebuie ca întodeauna să se evite circumstanțele și situațiile în care subiecții implicați sunt sau pot doar să pară în conflict de interese.

Prin aceasta se înțelege atât cazul în care un Destinatar al prezentului Cod Etic urmărește un interes diferit de misiunea societății și de respectarea intereselor reprezentanților săi sau care beneficiază “personal” de oportunități de afaceri ale societății, cât și în cazul în care reprezentanții clienților sau ai furnizorilor, sau ai instituțiilor publice, acționează în contrast cu obligațiile încredințate conform poziției lor.

4. CONFIDENȚIALITATE

Societatea garantează confidențialitatea informațiilor pe care le deține și se abține de la a căuta date rezervate, cu excepția cazului în care există o autorizație expresă și cunoscută conform normelor legale în vigoare.

“WORK” protejează informațiile aferente propriilor angajați și ai terților, generate sau obținute din interior sau din exterior și ia orice măsură considerată utilă în scopul evitării folosirii necorespunzătoare a informației.

Totodată, Destinatarii prezentului Cod Etic sunt obligați să nu folosească informațiile rezervate în scopuri ce nu au legătura cu exercitarea propriei activități.

5 EXERCITAREA ECHITABILĂ A AUTORITĂȚII

În subscrierea și gestiunea relațiilor contractuale care implică constituirea relațiilor ierarhice - în mod special cu angajații și colaboratorii - “WORK” se obligă să acționeze astfel încât autoritatea ierarhică să fie exercitată cu echitate și corectitudine, evitând orice abuz. În mod special se garantează că autoritatea se va exercita în direcția respectării demnității și autonomiei lucrătorului și că deciziile referitoare la organizarea muncii vor salvagarda întodeauna valorile lucrătorilor.

6. TRANSPARENȚA ȘI COMPLETITUTIDEA INFORMAȚIILOR

Destinatarii prezentului Cod Etic sunt obligați să ofere informații complete, transparente, comprensibile și clare, astfel încât în relațiile cu societatea, purtătorii de interese să fie în măsură să ia decizii în mod autonom, în deplină cunoștință de cauză și protejând interesele implicate, eventualele alternative și consecințe relevante.

7. CONCURENȚA LOIALĂ

“WORK” înțelege să protejeze valoarea concurenței loiale abținându-se de la acțiuni de acaparare a pieței sau care ar constitui abuz de poziție dominantă.

8. CALITATEA SERVICIILOR ȘI PRODUSELOR

Societatea orientează propria activitate către satisfacerea și protejarea propriilor clienți, dând curs cererilor ce pot favoriza îmbunătățirea calității activității și serviciilor.

Din acest motiv, “WORK” a implementat și menține activ un sistem integrat de gestiune al calității, al mediului și securitatea la locul de muncă, certificat conform standardelor internaționale recunoscute: ISO 9001 - ISO 14001 și OHSAS 18001.

9. DILIGENȚA ÎN ÎNDEPLINIREA FUNCȚIILOR

Contractele și sarcinile de muncă trebuie să fie executate conform condițiilor stabilite de comun acord de părți. “WORK” se angajează, referitor la negocieri, să nu folosească în propriul avantaj lipsa de informare sau capacitate a celorlaltor părți.

10. RĂSPUNDEREA FAȚĂ DE COMUNITATE

“WORK” este conștientă de sensibilitatea activității desfășurate și pentru acest motiv acordă atenția necesară atât relațiilor interne cât și externe.

11. VALOAREA RESURSELOR UMANE

Destinatarii prezentului Cod Etic sunt un factor indispensabil pentru succesul societății. Din acest motiv, “WORK” protejează și promovează valoarea resurselor umane în scopul îmbunătățirii și creșterii patrimoniului, a competitivității și competențelor deținute de toate resursele umane.

“WORK” înțelege să ofere tuturor resurselor umane: oportunitate de dezvoltare umană și profesională, tratament echitabil bazat pe merite, valorizând fără discriminare caracteristicile personale ale fiecărui individ și protejându-i integritatea psiho-fizică.

12. RESPECTAREA INTEGRITĂȚII FIZICE ȘI CULTURALE A INDIVIDULUI

“WORK” asigură integritatea fizică și morală a lucrătorilor săi, a angajaților, a colaboratorilor, promovând condiții de lucru ce respectă demnitatea individului și mediu de lucru sigur și salubru, conform dispozițiilor D.I. 319/2006. Referitor la integritatea morală, nu sunt sub nici o formă tolerate comportamente ce ar putea induce persoanele să acționeze împotriva legii și a Codului Etic sau ar fi împotriva convingerilor și preferințelor morale și personale ale fiecăruia.

PARTEA III

PRINCIPII COMPORTAMENTALE

Prezentul Cod Etic se dorește a fi nu numai o prezentare a principiilor care inspiră gestiunea etică a societății “WORK”, ci mai ales o culegere de reguli de comportament pe care toate persoanele care generează acte sau fapte – indiferent de entitatea acestora - în numele și pe contul, sau numai în numele sau numai pe contul și în interesele Societății, trebuie să le urmeze de fiecare dată când expun imaginea și renumele Societății.

Referitor la cele de mai sus și exclusiv în scopul aplicării în practică, se consideră necesară prezentarea zonelor de interes major în care să fie identificate principiile de comportament cele mai importante pe care “WORK” se obligă să le respecte:

- 1) Gestiunea afacerilor în general
- 2) Resurse umane și politică angajărilor
- 3) Tratamentul informațiilor privilegiate
- 4) Informații asupra gestiunii și datelor contabile
- 5) Conflictele de interese
- 6) Relațiile cu autoritățile și instituțiile publice și alte entități reprezentative de interes colectiv
- 7) Relațiile cu clienții și furnizorii
- 8) Relațiile cu organizațiile politice și de sindicat
- 9) Seminarii și congrese
- 10) Contribuții și sponsorizări
- 11) Transparență contabilității

1. GESTIUNEA AFACERILOR ÎN GENERAL

Fiecare operațiune sau tranzacție efectuată sau pusă în practică în avantajul Societății sau în interesul acesteia trebuie să fie bazată pe maxima corectitudine din punct de vedere al gestiunii, al completitudinii și al transparenței informațiilor, pe legitimitatea sub aspectul formal și substanțial, pe claritate și adevăr în evidențele contabile, cu respectarea normelor în vigoare, conform procedurilor adoptate de către Societate. Nu este admisă nici o formă de cadou care să poată fi interpretată în mod evident că fiind mai mult decât expresia unor practici uzuale comerciale sau de amabilitate, sau care să aibă ca scop obținerea de tratamente preferențiale în favoarea efectuării oricărei activități conexe societății. Este interzisă, cu precădere, orice formă de cadou către orice persoană care ar putea să influențeze o judecată nepărtinitoare sau care ar putea determina obținerea vreunui avantaj.

Această normă ce nu admite derogări, se referă atât la cadourile promise și/sau oferite, cât și la cele primite; se precizează că prin cadou se înțelege orice tip de beneficiu (promisiune a unei oferte de muncă, atât subordonată cât și sub formă de consultanță, prestări de servicii, călătorii, etc.)

Cadourile oferite sau primite, care nu intră în cadrul uzanțelor normale și care nu au o valoare modică, trebuie să fie documentate în mod corespunzător și comunicate conducerii, în așa fel încât să fie evaluată normalitatea acestora.

În conducerea oricărei activități trebuie să fie evitate întotdeauna situațiile în care subiecții implicați în relațiile strânse de către societate sunt sau pot fi, în conflict de interese, caz în care acest lucru este necesar a fi comunicat la nivelul ierarhic superior și Conducerii.

Fiecare subiect este obligat să acționeze cu diligență pentru a proteja bunurile societății, utilizând în mod scrupulos și responsabil resursele încredințate acestuia, evitând utilizarea nepotrivită ce ar putea fi cauza unei daune sau a reducerii eficienței, sau care este oricum în contrast cu interesele Societății.

Comportamentul individual și colectiv al tuturor administratorilor și al cadrelor de conducere în afacerile aferente obiectului de activitate, trebuie să fie în conformitate cu politica societății și trebuie să se concretizeze în colaborare, răspundere socială și cu respectarea legilor naționale și internaționale cu referire specifică la obiectivele și/sau la încheierea oricărei operațiuni.

Administratorii și lucrătorii trebuie să evite toate situațiile și activitățile în care s-ar putea manifesta discordanțe între atribuțiile și funcțiile pe care le au în interiorul structurii de apartenență și eventualele interese personale.

1. RESURSE UMANE ȘI POLITICĂ OCUPAȚIONALĂ

2.1 Selecția de personal

Evaluarea personalului de angajat este efectuată în baza corespondenței dintre profilurile candidaților cu exigențele societății, prin respectarea condițiilor de echitate a oportunităților tuturor subiecților interesați.

“WORK” - în limitele informațiilor disponibile - adopta măsuri corespunzătoare pentru a evita favoritisme, nepotisme sau forme de clientelism în fazele de selecție și angajare (cu titlu exemplificativ, evitând ca cel care selectează să fie în relații de rudenie cu candidatul).

2.2 Constituirea relației de muncă

Personalul este angajat prin contract de muncă corespunzător; nu este admisă nici o formă de muncă neregulamentară sau “la negru”. În momentul în care se instaurează o relație de muncă, fiecare colaborator primește cele mai detaliate informații referitoare la:

- Tipologia contractului;
- Caracteristicile funcției și a atribuțiilor de îndeplinit;
- Elemente normative și retributive;
- Norme și proceduri de adoptat în scopul evitării posibilelor riscuri pentru sănătate.

Aceste informații sunt furnizate colaboratorului în așa fel încât acceptarea misiunii să fie bazată pe înțelegerea totală.

2.3 Gestionarea personalului

“WORK” va evita orice formă de discriminare față de proprii colaboratori.

În cadrul proceselor de gestiune a personalului, deciziile sunt luate în baza corespondenței între profilurile dorite și profilurile deținute de către colaboratori și/sau pe considerații în acest sens și în măsură în care este compatibil cu eficiență generală a muncii, este favorizată flexibilitatea organizării muncii, destinată ușurării gestiunii situațiilor în care personalul se află în perioade de sarcină, alăptare sau creștere a copilului.

“WORK” pune la dispoziția tuturor lucrătorilor instrumente informaționale și de formare cu scopul de a valoriza competențele specifice și de a menține valoarea profesională a personalului.

Este asigurată implicarea lucrătorilor în desfășurarea muncii, inclusiv prin prevederea participării la discuții și decizii funcționale în vederea realizării obiectivelor societății. Lucrătorul trebuie să participe la aceste momente cu spirit de colaborare și cu o gândire independentă. Ascultarea diferitelor puncte de vedere, corespunzător cu necesitățile societății, permite conducerii să formuleze deciziile finale; colaboratorul trebuie, în orice caz, să participe la realizarea activităților stabilite.

2.4 Intervenții asupra organizării muncii

În cazul reorganizării muncii se va salvagarda valoarea resurselor umane prevăzând, acolo unde este necesar, acțiuni de formare și / sau de recalificare profesională.

Prin urmare "WORK" respectă următoarele criterii:

- Obligațiile de reorganizare a muncii trebuie să fie distribuite în manieră cea mai uniformă posibil între toți lucrătorii, în mod coerent și cu exercitarea eficientă a activității societății;
- În cazul evenimentelor noi sau neprevăzute, ce trebuie oricum să fie explicitate, lucrătorului îi pot fi atribuite sarcini diferite de cele efectuate anterior, punând accent pe grija salvagardării competențelor sale profesionale în respectarea normelor în vigoare și ale CCNM aplicabil.

2.5 Siguranță și sănătate

"WORK" se obligă să distribuie și să consolideze cultura siguranței dezvoltând obișnuința conștientizării riscurilor, promovând comportamentele responsabile din partea tuturor lucrătorilor săi; totodată acționează pentru a păstra – mai ales prin măsuri de prevenire - sănătatea și siguranța lucrătorilor.

Obiectivul societății "WORK" este de a proteja resursele umane, patrimoniale și financiare ale societății, căutând în mod constant sinergiile necesare nu numai în cadrul societății, dar și cu furnizorii, cu societățile și clienții implicați în activitatea acesteia.

"WORK" acționează și în direcția îmbunătățirii continue a eficienței structurilor societății și a proceselor ce contribuie la continuitatea serviciilor erogate.

2.6 Protejarea confidențialității

Protejarea datelor personale tratate de "WORK" este garantată de adoptarea măsurilor minime de securitate prevăzute de D.l. 677 din 21 noiembrie 2001, în mod special pentru protejarea datelor personale și circulația liberă a acestora. Este exclusă orice cercetare asupra ideilor, preferințelor, gusturilor personale și în general, a vieții private a lucrătorilor.

2.7 Integritatea și protejarea persoanei

"WORK" se obligă să protejeze integritatea morală a colaboratorilor, garantând dreptul la condiții de muncă care să respecte demnitatea persoanei. Din acest motiv, salvează lucrătorii de actele de violență psihologică și contrastează orice atitudine sau comportament discriminatorii sau care ar aduce leziuni persoanei, convingător și preferențelor acesteia. Nu sunt admise molestările sexuale și trebuie să fie evitate comportamentele sau discursurile ce pot ofensa sensibilitatea persoanei.

Lucrătorul care consideră că a făcut obiectul molestărilor sau că a fost discriminat din motive legate de vârstă, sex, orientare sexuală, rasă, starea de sănătate, naționalitate, opinii politice și cult religios, etc., poate comunica faptele conducerii, care va evalua efectivă nerespectare a Codului Etic, luând deciziile necesare.

Tratamentul neegal nu este considerat discriminatoriu, atât timp cât este justificat sau justificabil în baza criteriilor obiective.

2.8 Obligațiile lucrătorilor, angajaților și colaboratorilor externi

Lucrătorul, angajatul sau colaboratorul (inclusiv agenții comerciale care colaborează cu "WORK" trebuie să acționeze în mod loial în scopul respectării obligațiilor asumate în contractul de muncă sau în contractul de consultanță și conform dispozițiilor prezentului Cod Etic, asigurând prestațiile solicitate.

Toți lucrătorii, angajații și colaboratorii "WORK" sunt obligați să evite și să se abțină de la a exploata în propriul interes oportunitățile de afaceri de care au luat constința pe parcursul desfășurării propriilor funcțiuni.

Cu titlu exemplificativ și neexhaustiv, se pot determina situații neconforme cu obligațiile menționate mai sus:

- să desfășoare funcția de conducere și să aibă interese economice cu furnizorii și / sau clienții inclusiv prin intermediul rudelor;
- să întrețină relații cu furnizorii și să desfășoare activități de lucru, inclusiv din partea unei rude aflate în cadrul furnizorilor;
- să accepte bani sau favoruri de la persoane sau societăți care se află sau care intenționează să întrețină relații de afaceri cu "WORK".

În cazul în care se manifestă, chiar și numai aparent, o situație ce poate determina nerespectarea unei obligații de lucru este necesar să comunice imediat conducerii care va evalua pentru fiecare caz în parte existența situațiilor de incompatibilitate cu statutul lucrătorului.

Fiecare lucrător, angajat sau colaborator este obligat să acționeze cu diligența pentru protejarea bunurilor societății, prin comportamente responsabile și în conformitate cu procedurile operaționale prevăzute pentru reglementarea utilizării acestora, documentând cu atenție folosirea acestora.

În mod special, fiecare colaborator trebuie:

- Să utilizeze cu atenție și grijă bunurile încredințate acestuia;
- Să evite folosirea necorespunzătoare a bunurilor societății (materiale și nemateriale) ce pot cauza daune sau scăderea eficienței, sau care sunt în contrast cu interesele societății;
- Să evite folosirea bunurilor societății de către persoanele străine acesteia.

Fiecare lucrător, angajat sau colaborator este responsabil de protecția resurselor încredințate lui și este obligat să informeze la timp persoana însărcinată asupra eventualelor daune aduse societății.

"WORK" își rezervă dreptul de a împiedica folosirea necorespunzătoare a bunurilor proprii și a infrastructurilor prin utilizarea sistemelor de contabilitate, de reportare, de control financiar, de analiză și de prevenire a riscurilor, fără a modifica imperativitatea respectării prevederilor legilor în vigoare (legea asupra confidențialității, statutul lucrătorilor, etc.).

Fiecare lucrător, angajat și colaborator nu trebuie să întârzie, nici să delege altora îndeplinirea activităților sau adoptarea deciziilor ce îi revin și trebuie să limiteze absențele de la locul de muncă la cele strict necesare.

În ceea ce privește instrumentele informatice și telefonice (hardware, software și liniile telefonice), toți lucrătorii, angajații sau colaboratorii sunt obligați:

- Să își însușească cu atenție prevederile politicilor de siguranță ale societății, în scopul de a nu compromite funcționalitatea și protecția sistemelor informatice;
- Să nu trimită mesaje de poștă electronică amenințătoare sau injurioase și să nu recurgă la un limbaj licențios;
- Să nu exprime comentarii neadecvate ce pot ofensa persoană și/ sau dauna imaginii societății;
- Să nu navigheze pe site/urile internet cu conținut necuviincios sau ofensiv;
- Să nu folosească liniile telefonice ale societății în scopuri personale, cu excepția cazurilor urgente.

Fiecare lucrător, angajat sau colaborator este obligat că în cadrul locului de muncă, să nu presteze serviciul sub influență substanțelor alcoolice, al stupefiantelor sau a substanțelor cu efect analog, să dețină, să consume sau să distribuie cu orice titlu substanțe stupefiante.

Este considerat comportament prejudicios față de imaginea Societății desfășurarea activității de comerț de orice entitate sau natură.

2.9 Obligațiile agenților

Față de obligațiile prevăzute la punctul 2.8 de mai sus, ce sunt aplicabile conform legii, agenții trebuie să se limiteze la desfășurarea activităților indicate în contractul de agenție, operând mereu cu respectarea normelor de lege și ale practicii comerciale, evitând să adopte orice comportament - chiar dacă are ca scop obținerea de avantaje pentru "WORK" – ce ar putea fi interpretat că fiind o infracțiune. Întodeauna agenții trebuie să nu ofere bani, cadouri sau favoruri (exceptându-le pe cele de valoare mică) persoanelor fizice și / sau juridice în scopul obținerii oricărui avantaj de către societatea "WORK" prin nerespectarea normelor de lege.

3. TRATAMENTUL INFORMAȚIILOR PRIVILEGIATE

Orice informație și alt material obținut de către un lucrător, angajat sau colaborator referitoare la propria activitate este strict în proprietatea societății "WORK". Aceste informații se referă la activitatea prezența și viitoare, include și informațiile nedifuzate încă, informații și anunțuri ce se vor comunica în curând.

Lucrătorii, angajații și colaboratorii societății "WORK" nu pot utiliza aceste informații în interes propriu sau al rudelor, cunoscuților și colaboratorilor și în general, al terților. În consecință este necesar să se facă deosebită atenție pentru a nu se divulga informații privilegiate și pentru a se evita orice folosire necorespunzătoare a acestor informații. Informațiile și/sau alte gen de știri, documente, date, etc. Care au caracter confidențial deoarece se referă la acte și la operațiuni proprii fiecărei atribuții sau responsabilități, nu trebuie să fie divulgate, utilizate și cu atât mai puțin comunicate, fără autorizație în acest sens.

4. INFORMAȚII ASUPRA GESTIUNII ȘI DATELOR CONTABILE

Completitudinea și claritatea datelor contabile, a raporturilor și a bilanțurilor reprezintă o valoare fundamentală a relațiilor cu asociații, cu terții care vin în contact cu Societatea, inclusiv cu Conducerea (dacă este implicată). Asociatul nu trebuie să fie considerat doar o sursă de finanțare, ci persoană care își manifestă propriile preferințe antreprenoriale și morale în funcție de rezultatele societății și pentru acest motiv interesele sale trebuie să fie protejate printr-o informare corectă și veridică.

Pentru a putea beneficia de o viziune corectă asupra vieții societății este necesar în primul rând că informația de baza înregistrată în contabilitate să fie completă, reală, clară și valabilă. Înregistrările contabile trebuie să fie făcute în mod complet, real, clar, la timp, trebuie să poată fi verificate în orice moment și să poată fi ușor reconstruite printr-o documentație de suport corespunzătoare. Această documentație trebuie să fie păstrată cu grijă și trebuie să fie la îndemână. Toți angajații și colaboratorii societății "WORK" sunt obligați să respecte aceste principii și să colaboreze în mod activ în scopul respectării acestora.

Toți angajații sau colaboratorii cu orice titlu, implicați în gestiunea informațiilor asupra activității societății și care iau cunoștință de posibile omisiuni, falsificări, nereguli asupra evidenței contabile și a documentației de baza sunt obligați să le comunice conducerii.

Fluxul de informații către terți trebuie să fie clar și complet, să răspundă criteriilor de veridicitate, completitudine, transparență și claritate conform limitelor și modalităților prevăzute de legislația referitoare la confidențialitate.

5. CONFLICTUL DE INTERESE

Între "WORK" și Destinatarii prezentului Cod Etic există o relație contractuală bazată pe principiul încrederii depline și reciproce; în cadrul prezentului raport obligația principală a angajatului și/sau a colaboratorului este de a folosi bunurile Societății și propriile capacități de lucru în vederea realizării intereselor societății, respectând principiile prezentului Cod Etic.

Destinatarii prezentului Cod Etic sunt obligați să evite orice situație și să se abțină de la a desfășura orice activitate care ar putea genera un conflict de interese între interesele personale și interesele Societății sau care putea să se suprapună și să împiedice capacitatea de a lua decizii în interesul Societății, în mod imparțial și obiectiv.

În consecință, acești subiecți trebuie să evite orice instrumentalizare a propriei poziții și în mod special, trebuie să excludă orice posibilitate de suprapunere sau de intersecție cu activități economice în care există sau ar putea exista interese personale și/sau familiale în cadrul atribuțiilor avute și/sau încredințate de Societate.

Între comportamentele care determină conflicte de interese, cu titlu strict exemplificativ și neexhaustiv, se regăsesc: cointeresarea angajatului sau a colaboratorului sau a rudelor acestuia în activități referitoare la poziția de furnizori, clienți, concurenți, finanțatori, utilizarea informațiilor obținute în cadrul desfășurării activității în contul societății "WORK" în propriul avantaj sau al terților și oricum în contrast cu interesele societății.

Orice situație de conflict de interese, inclusiv indirectă sau potențială, trebuie să fie comunicată cât mai rapid posibil Conducerii, în scopul de a fi evaluate existența și gravitatea să și pentru a fi îndepărtate sau atenuate consecințele efectelor reale sau doar potențiale.

6. RELAȚIILE CU AUTORITĂȚILE ȘI INSTITUȚIILE PUBLICE ȘI CU ALȚI SUBIECȚI REPREZENTATIVI AI INTERESELOR COLECTIVE

Destinatarii prezentului Cod Etic care întrețin pe contul societății "WORK" relații cu autoritățile statale și guvernative, cu instituțiile publice, atât române cât și străine, cu instituțiile comunitare sau supranaționale, cu alți subiecți reprezentativi ai intereselor colective și cu persoane fizice care îi reprezintă, trebuie să opereze cu respectarea constantă și riguroasă a normelor în vigoare în **Italia** și în țara în care își desfășoară relațiile și trebuie să bazeze propria activitate pe principiile generale ale corectitudinii și transparenței.

Destinatarii prezentului Cod Etic trebuie să trateze cu atenție și grijă relațiile cu subiecții indicați mai sus, în mod special în operațiunile relative la: licitații de lucrări și servicii, contracte, autorizații, licențe, concesiuni, cereri și/sau gestiuni de finanțări, de proveniență publică (națională sau comunitară) în gestiunea comenzilor, a relațiilor cu Conducerea sau alte autorități independente, instituții de previdență, instituții cu competență în încasarea contribuțiilor și taxelor, etc.

În relațiile cu reprezentanții administrației publice române sau străine, direct sau indirect, este interzis:

- să se promită sau să ofere bani în scopuri diferite de cele instituționale sau de serviciu;

- să promită sau să acorde cadouri sau atenții, directe sau indirecte, care depășesc valori modice (adică peste practicile uzuale comerciale sau de amabilitate) sau care au ca scop obținerea de tratamente preferențiale în desfășurarea oricărei activități a societății;
- să promită sau să acorde avantaje de orice natură sau în scopul de a influența independența deciziei sau pentru a obține avantaje pentru societate;
- să aibă un comportament care să inducă în eroare administrația publică în evaluarea tehnico-economică a produselor oferite și/sau furnizate;
- să direcționeze contribuțiile, subvențiile, finanțările publice în scopuri diferite de cele pentru care au fost cerute și obținute;
- să intervină asupra funcționarii unui sistem informatic sau telematic sau să manipuleze datele conținute în acesta în scopul obținerii injuste de profit aducând astfel prejudicii administrației publice.

Relațiile cu subiecții menționați mai sus sunt rezervate în mod exclusiv funcțiilor delegate acestora, respectând ordinea ierarhică și organizativ al Societății în limitele propriilor delegații și proceduri

7.RELAȚIILE CU CLIENȚII ȘI FURNIZORII

7.1 Gestiunea relațiilor cu Clienții și Furnizorii

Destinatarii prezentului Cod Etic trebuie să respecte regulile prezentului Cod Etic și în cadrul relațiilor din afară societății. În relațiile externe, Destinatarii prezentului Cod Etic – atunci când acest lucru este prevăzut – trebuie să informeze în mod corespunzător terții referitor la sarcinile și obligațiile conținute în Codul Etic și să impună respectarea obligațiilor referitoare direct la activitatea acestora. Informația transmisă în afara societății trebuie să fie veridică și transparentă.

O relație corectă și transparentă cu clienții și furnizorii reprezintă un aspect fundamental al succesului Societății, care trebuie să fie urmărit printr-o oferta de produse și servicii de înaltă calitate și condiții competitive de piață prin respectarea regulilor concurenței loiale.

Selecția furnizorilor și achiziționarea de bunuri și servicii trebuie să fie efectuată conform principiilor prezentului Cod Etic și al procedurii interne, utilizând formă scrisă și respectând structura organizativa. În orice caz, selecția trebuie să fie efectuată exclusiv în baza parametrilor obiectivi de calitate, conveniență, capacitate, eficiență.

7.2 Cadouri către clienți, furnizori și consultanți

În relațiile de afaceri cu clienții și furnizorii sunt interzise cadourile, beneficiile, prestațiile de orice altă natură, atât directe cât și indirecte, atențiile, actele de amabilitate și ospitalitate, cu excepția celor a căror natură și valoare nu compromit imaginea Societății și nu pot fi interpretate ca având ca scop obținerea unui tratament preferențial în afara regulilor de piață.

7.3 Atribuirea sarcinilor profesionale

Societatea adoptă criteriile de atribuire a sarcinilor profesionale bazate pe principiile competenței, economicității și corectitudinii.

Retribuțiile și/sau sumele oferite cu orice titlu titularilor atribuțiilor de natură profesională trebuie să fie documentate în mod corespunzător și proporționale cu activitatea desfășurată și conform condițiilor de piață.

7.4.Prevenirea spălării banilor

Societatea exercită propria activitate cu respectul deplin al normelor în vigoare referitoare la prevenirea spălării banilor și a dispozițiilor emise de autoritățile competente, angajându-se în acest scop să refuze efectuarea operațiunilor suspecte din punct de vedere al corectitudinii și transparenței.

Societatea este obligată să:

- Verifice în prealabil informațiile disponibile referitoare la partenerii comerciali, furnizori și consultanți în scopul de a evalua respectabilitatea și legitimitatea acestora înainte de a instaura relații de afaceri cu aceștia;
- Să acționeze astfel încât să evite orice implicare în operații care ar putea favoriza chiar și ipotetic spălarea de bani proveniți din activități ilicite sau criminale, acționând cu respectarea deplină a normelor de evitare a spălării banilor primare și secundare și a procedurilor interne de control.

8.RELAȚII CU ORGANIZAȚII POLITICE ȘI DE SINDICAT

“WORK” nu favorizează și nu discriminează direct sau indirect nicio organizație cu caracter politic sau de sindicat. Societatea nu va furniza nicio contribuție, direct sau indirect, sub orice formă, partidelor, mișcărilor, comisiilor și organizațiilor politice și de sindicat, reprezentanților și candidaților acestora, în afară celor prevăzute în mod specific de dispozițiile legale și cu respectarea formelor, a modalităților și a conținuturilor prevăzute de acestea. Societatea nu va exercita nicio formă de presiune directă sau indirectă, față de exponenții politici. Este interzisă plata contribuțiilor către organizații și/sau asociații cu care ar putea intra în conflict de interese, cu excepția cazurilor în care a fost inițiată o cooperare bazată pe proiecte aprobate de respectivele organe de control, identificate în baza parametrilor și a criteriilor obiective în interes reciproc, în scopuri aferente obiectului de activitate și destinației clare și documentate a resurselor (surse și utilizare).

9.SEMINARIILE ȘI CONGRESE

“WORK” poate sponsoriza și organiza seminariile și congresele cu un înalt conținut științific, extinzând participarea și la personalul medical cu care întreține relații de consultanță în baza criteriilor obiective, precum profilul profesional, calificarea și meritele profesionale deosebite ale acestora.

10.CONTRIBUȚII ȘI SPONSORIZĂRI

“WORK” va putea adera la solicitările de contribuții și/sau de sponsorizare numai la propunerile provenite de la instituții și asociații declarate că neavând scop de lucru, care au statut și act constitutiv corespunzător, cu un înalt nivel cultural, științific și de beneficienți și care sunt active la nivel național sau, care deși sunt active pe plan local, implică participarea unui număr important de cetățeni. În orice caz, în alegerea propunerilor la care poate adera, Societatea va presta o atenție deosebită oricărui conflict de interese posibil atât de ordin personal cât și la nivelul societății. Nu sunt permise plăți neconforme obiectului solicitării. Selecționarea plăților de efectuat trebuie să fie efectuată foarte atent pentru a evita orice formă de conflict de interes personal sau la nivel de societate.

11.TRANSPARENȚA CONTABILITĂȚII

Contabilitatea este bazată în mod riguros pe principiile generale de veridicitate, corectitudine, completitudine, claritate și transparență a datelor înregistrate. Angajații și colaboratorii trebuie să adopte un comportament care să excludă orice act, activ sau omisiv, care nu respectă în mod direct sau indirect principiile enunțate la paragraful anterior și procedurile interne referitoare la redactarea documentelor contabile și la transmiterea acestora în afară societății. Societatea se angajează să garanteze maximă corectitudine și transparență în

gestionarea operațiunilor cu părțile corelate, în conformitate cu dispozițiile emise în materie de către Conducere.

Societatea favorizează participarea și inițiativele de formare și de actualizare în scopul de a informa și actualiza Destinatarii referitor la regulile și la procedurile care preced producția și gestiunea documentației contabile. Bilanțurile Societății răspund riguros principiilor generale de reprezentare reală și corectă a situației patrimoniale, economice și financiare conform normelor generale și speciale în vigoare. Criteriile de evaluare fac referire la normele civile și la standardele generale.

12. PROTEJAREA CONFIDENȚIALITĂȚII

Societatea are grijă de aplicarea și actualizarea constantă a procedurilor specifice în scopul protejării informațiilor. În mod special, intră în sarcina Societății:

- asigurarea separării corecte a rolurilor și a responsabilităților în cadrul diverselor funcții cu atribuții în prelucrarea informațiilor;
- clasificarea informațiilor în baza diverselor nivele de confidențialitate și adoptarea tuturor măsurilor oportune aferente fiecărei etape a prelucrării;
- Încheierea acordurilor speciale (inclusiv de confidențialitate) cu subiecți externi implicați în individuarea sau în prelucrarea informațiilor sau care pot în orice mod să între în posesia informațiilor rezervate.

Fiecare Destinatar, referitor la orice informație adusă la cunoștință conform propriei funcții este obligat să asigure maxima confidențialitate în scopul salvagardării know-how/ului tehnic, financiar, legal, administrativ, gestional și comercial al societății. În mod special, fiecare subiect este obligat:

- să obțină și să prelucreze numai informațiile și datele necesare finalizării funcției de apartenență și în legătură directă cu aceasta din urmă;
- să obțină și să prelucreze informațiile și datele numai în limitele stabilite de procedurile adoptate în materie de către Societate;
- să păstreze datele și informațiile în așa fel încât să nu permită accesul subiecților neautorizați;
- să comunice datele și informațiile în conformitate cu procedurile stabilite sau cu autorizarea superiorilor ierarhici, iar în cazul dubiilor sau a incertitudinilor după ce a verificat (adresându-se

superiorilor sau prin intermediul procedurilor societății) divulgabilitatea datelor sau informațiilor în respectivul caz;

- să se asigure că nu există condiții absolute sau relative referitoare la divulgabilitatea datelor și a informațiilor referitoare la terții aflați în relații de orice natură cu Societatea și să solicite consensul, după caz;

Societatea se obligă să protejeze confidențialitatea tuturor informațiilor de orice natură sau obiect de care ia cunoștință în timpul desfășurării activității societății, evitând astfel orice folosire necorespunzătoare sau divulgarea nepermisă a acestor informații.

Societatea se angajează să protejeze, prin respectarea deplină a dispozițiilor D.I. nr.677/2001 – „Cod referitor la protejarea datelor personale”, datele personale obținute, păstrate și tratate în cadrul propriei activități.

PARTEA IV

MODALITĂȚI DE APLICARE A CODULUI

În cadrul societății “WORK”, sarcina de a supraveghea funcționarea și respectarea Codului Etic și a comportamentului este încredințată Conducerii.

Destinatarii prezentului Cod Etic sunt obligați să semnaleze, fără întârziere, orice comportament care nu este conform principiilor Codului Etic avut de oricare dintre Destinatarii acestuia. Va fi în grijă Societății să asigure confidențialitatea în ceea ce privește identitatea persoanei care a efectuat semnalarea, cu excepția exigențelor aferente îndeplinirii obligațiilor Conducerii, inclusiv garantarea persoanei care s-a sesizat împotriva retorsiunilor, a condiționărilor ilicite, a disconfortului și a discriminărilor de orice natură la locul de muncă, care ar fi cauzate de sesizarea nerespectării uneia sau mai multor reguli conținute în prezentul Cod Etic.

Pentru Modelul Organizativ de control intern, de realizat și de implementat prin grijă Conducerii societății, se înțelege mulțimea de instrumente necesare sau utile pentru a orienta, gestiona și verifică activitățile societății, în sensul atingerii propriilor obiective și evitând în mdo adecvat eventualele riscuri.

Cu alte cuvinte, Societatea trebuie să aibă o structură de control adecvată propriei activități și trebuie să dispună totodată de instrumente și de metodologii în măsură să evite ricurile de orice natură la care este expusă societatea, indentificandu-le, estimându-le și gestionandu-le prin planuri de acțiune corective corespunzătoare.

Modelul organizativ de control în ansamblul său trebuie să asigure în mod „rațional” respectarea legilor statului și procedurile interne, prin respectarea strategiilor și a politicilor societății, prin atingerea obiectivelor prestabilite, prin păstrarea patrimoniului fizic și logic al Societății, gestiune conform criteriilor de eficiență și eficacitate și acuratețea informațiilor contabile și de gestiune în cadrul și în afară Societății.

Pe lângă realizarea, actualizarea și întreținerea propriului sistem de control intern, conducerea societății “WORK” este obligată să răspândească „cultura controlului” implicând proprii colaboratori care vor avea responsabilități conexe rolului avut în cadrul Societății.

O valență specială o au transparența, acuratețea și completitudinea informației din bilanț. În acest sens fiecare angajat este obligat să colaboreze în așa fel încât datele aferente gestiunii să fie înregistrate în mod corect.

Lucrătorii, angajații și colaboratorii Societății care vor lua cunoștință de neglijențe și/sau de falsificări ale datelor contabile, a documentațiilor pe care se bazează înregistrările contabile, trebuie să comunice

propriului superior ierarhic, care la rândul său va informa în cel mai scurt timp Conducerea cu atribuții de control asupra eficienței și funcționalității sistemului de control intern, mai precis să informeze direct și în cel mai scurt timp societatea „WORK”. Dacă această sesizare rezultă a fi nefondată în mod deliberat, angajatului i se vor aplica sancțiuni disciplinare.

„WORK” se va ocupa de actualizarea modelului și a aplicării, garantând realizarea acestuia, prin puterea de „inițiativa și control acordată”.

În termeni strict operativi, sarcinile rezervate societății „WORK” și conducerii sale sunt în esență următoarele:

- Supravegherea continuă și respectarea modelelor;
- Verificarea eficienței acestora;
- Actualizarea modelelor;
- Obținerea de informații cu risc infracțional aferente funcțiilor societății;
- Înregistrarea rezultatelor periodice și/ sau eventuale nereguli observate.
- Punerea în practică a procedurilor disciplinare aferente angajaților și aplicarea sancțiunilor;

PARTEA V

DISTRIBUIREA CODULUI ETIC ȘI ACTIVITATEA DE FORMARE/INFORMARE

Prezentul Cod trebuie să fie adus la cunoștința persoanelor interesate prin activități de comunicare corespunzătoare. În scopul de a asigura înțelegerea corectă a prezentului Cod Etic de către toate persoanele (lucrători, angajați și colaboratori ai Societății), „WORK” va predispuce și redacta un plan actual de formare/informare pentru a favoriza cunoașterea principiilor și normelor conținute în prezentul Cod Etic.

Inițiativele de formare/informare vor fi diferite în funcție de rolul și răspunderea lucrătorilor și a colaboratorilor; pentru noii angajați este prevăzut un program corespunzător care ilustrează conținutul prezentului Cod Etic a cărui respectare se solicită.

PARTEA VI

NERESPECTAREA CODULUI ȘI SISTEMUL DE SANCTIUNI

„WORK” și conducerea să au sarcina de a verifica și de a accepta eventualele nerespectări ale obligațiilor prevăzute în prezentul Cod Etic.

Nerespectarea obligațiilor prevăzute în prezentul Cod Etic de comportament poate determina aplicarea sancțiunilor disciplinare ce vor fi propuse de către Conducere, după caz.

Pentru eventualele sancțiuni pe linie de disciplină aplicate angajaților societății „WORK”, Conducerea va dispune ținând cont de gravitatea comportamentului ilicit avut de către lucrător, angajat și/sau colaborator, în conformitate cu dispozițiile legale și cu dispozițiile contractului colectiv, referitor la angajați și a legislației în general în ceea ce privește colaboratorii.

1. LUCRĂTORI/ANGAJAȚI

„WORK” și conducerea sa au sarcina de a verifica și de a accepta eventualele nerespectări ale obligațiilor prevăzute în prezentul Cod Etic.

Nerespectarea obligațiilor prevăzute în prezentul Cod Etic de comportament poate determina aplicarea sancțiunilor disciplinare ce vor fi propuse de către Conducere, după caz.

Pentru eventualele sancțiuni pe linie de disciplină aplicate angajaților societății “WORK”, Conducerea va dispune ținând cont de gravitatea comportamentului ilicit avut de către lucrător, angajat și/sau colaborator, în conformitate cu dispozițiile legale și cu dispozițiile contractului colectiv, referitor la angajați și a legislației în general, în ceea ce privește colaboratorii.

2.CADRE DE CONDUCERE ȘI ADMINISTRATORI

În cazul nerespectării de către cadrele de conducere a regulilor de comportament cuprinse în prezentul Cod, societatea va evalua faptele și comportamentele și va lua măsurile necesare față de cei responsabili conform dispozițiilor legale și ale Contractului Colectiv național aplicabile, ținând cont de faptul că aceste nerespectări reprezintă neîndeplinirea obligațiilor ce derivă din contractul de muncă.

În cazul nerespectării dispozițiilor prezentului Cod Etic de către administratorii societății “WORK”, Conducerea va dispune luarea măsurilor necesare conform legii.

3.COLABORATORI, CONSULTANȚI ȘI TERZI

Orice comportament adoptat de către agenții colaboratori, consultanți sau terți conexe societății “WORK” printr-o relație contractuală care nu este de muncă dependentă și care violează prevederile prezentului Cod Etic poate conduce, în cazul în care este foarte gravă, la încetarea contractului de colaborare, cu posibilitatea de a solicita daune în cazul în care acest comportament prejudiciază Societatea, independent de încetarea relației contractuale.

PARTEA VII

DISPOZIȚII FINALE

Orice modificare a prezentului Cod Etic trebuie să fie aprobată de către conducerea societății “WORK Development s.r.l.”.

“WORK” va avea grijă să informeze toți Destinatarii asupra prezentului Cod Etic prin canalele de comunicare considerate a fi cele mai adecvate, inclusiv prin publicarea acestuia pe internet.

Fiecare membru al societății, inclusiv fiecare angajat, lucrător, colaborator și consultant intern/extern, chiar dacă este deja angajat al societății, va trebuie să semneze pentru acceptare prezentul Cod Etic. Față de aceștia din urmă, conținutul Codului Etic va trebui să fie însușit ca și obligație specifică contractuală, prin prevederea posibilității de a rezilia contractul însuși în cazul în care nu sunt respectate dispozițiile prezentului Cod Etic. Sesizările pot fi trimise prin următoarele modalități:

e-mail: info@workdevelopment.ro

* * * *

Modelul Organizativ și Codul Etic și de Comportament au fost aprobate de societatea WORK Development s.r.l. la 01/09/2015

**WORK Development
Administrator**