



Compania Municipală
**ÎNTREȚINEREA ARBORILOR
ȘI SPAȚIULUI VERDE BUCUREȘTI**

APROBAT,

În ședința Consiliului de Administrație din data 30/09/2019

Președinte al Consiliului de Administrație

..

...

**CODUL DE ETICĂ AL COMPANIEI MUNICIPALE ÎNTREȚINEREA
ARBORILOR ȘI SPAȚIULUI VERDE BUCUREȘTI S.A.**

CUPRINS

1. INTRODUCERE	0
2. TERMENI	3
3. DOMENIUL DE APLICARE	3
4. PRINCIPII GENERALE.....	4
5. OBIECTIVE.....	4
6. MONITORIZAREA ȘI CONTROLUL NORMELOR DE CONDUITĂ.....	5
7. RĂSPUNDERE ȘI SANȚIUNI	6
7.1. Reguli privind răspunderea	6
7.2. Sanțțiuni.....	6
8. DISPOZIȚII FINALE	7

1. INTRODUCERE

Codul de etică al Companiei Municipale Întreținerea Arborilor și Spațiului Verde București S.A., denumită în continuare CMIASVB SA / compania, cuprinde un set de principii, valori și reguli de conduită ce trebuie luate ca referință în toate activitățile administratorilor și angajaților companiei.

Codul are menirea de a promova responsabilitatea socială și cultura calității care, împreună, să contribuie la oferirea unor servicii excelente și a unei conduite ireproșabile în relațiile cu partenerii de afaceri.

Această viziune trebuie să prevină producerea unor fapte reprobabile și ilicite care ar putea apărea în desfășurarea activităților companiei.

2. TERMENI

În înțelesul prezentului cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- salariat - persoana angajată numită într-o funcție în cadrul CMIASVB SA în condițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de către CMIASVB SA, în temeiul legii, în fișa postului
- consilier de etică - salariatul desemnat pentru consiliere etică de către conducătorul companiei
- abatere disciplinară – orice faptă săvârșită cu vinovăție, în legătură cu activitatea desfășurată, constând dintr-o acțiune sau inacțiune, prin care s-au încălcat prevederile legale și orice alte reglementări sau dispoziții interne
- sancțiune disciplinară – măsură de constrângere prevăzută de legislația muncii care poate fi aplicată de angajator salariatului ca urmare a săvârșirii de către acesta a unei abateri disciplinare

3. DOMENIUL DE APLICARE

Codul de Etică reprezintă un ansamblu de principii și reguli de conduită pe care salariații din cadrul CMIASVB SA trebuie să le respecte și să le aplice în desfășurarea activităților în cadrul companiei.

Normele de etică profesională prevăzute de prezentul cod sunt obligatorii pentru personalul încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Linia etică rezultată din aplicarea prezentului cod urmărește responsabilizarea salariaților, precum și definirea unui comportament individual al salariaților în concordanță cu principiile morale.

Implementarea codului de etică în cadrul CMIASVB SA este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația societății și care ar aduce prejudicii companiei.

4. PRINCIPII GENERALE

CMIASVB SA este structurată pe un set de principii a căror respectare asigură un mediu stabil de dezvoltare armonioasă:

- **profesionalism** – principiu conform căruia personalul companiei are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență și eficiență
- **cinste și corectitudine** – principiu conform căruia personalul CMIASVB SA trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu
- **angajament** – acest principiu presupune dorința fiecărui salariat al CMIASVB SA de a progresa și de a-și îmbunătăți performanțele astfel încât să asigure lucrări de calitate
- **integritate morală** – principiu care interzice salariatului CMIASVB SA să solicite sau să accepte, direct sau indirect, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material
- **deschiderea și transparența** – principiu conform căruia activitățile desfășurate de salariați în exercitarea atribuțiilor pot fi supuse monitorizării beneficiarilor
- **confidențialitatea** – principiu conform căruia niciun salariat nu va transmite pe toată durata contractului individual de muncă și nici după încetarea acestuia date sau informații dobândite în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu,

5. OBIECTIVE

Obiectivele prezentului cod sunt:

- a) să ofere referințe etice pentru toți cei implicați în activitățile companiei;
- b) să promoveze responsabilitatea socială;

- c) să asigure transparența în relațiile dintre conducerea companiei și acționarii acesteia;
- d) să servească drept suport pentru elaborarea și aplicarea politicilor comerciale, de mediu, de piață și, nu în ultimul rând, sociale;
- e) să prevină încălcarea normelor legale și de conduită socială.

Angajamentul față de aceste obiective presupune că fiecare persoană din companie:

- a) cunoaște, înțelege și respectă legile, reglementările și normele aplicabile;
- b) utilizează consecvent criteriile, standardele și indicatorii de performanță în desfășurarea activității specifice;
 - c) menține un nivel ridicat de competență profesională;
 - d) are o atitudine obiectivă în activitățile pe care le execută, oferă informații corecte, face afirmații și își exprimă opinii doar în cunoștință de cauză, dincolo de orice apreciere individuală emoțională, bazată pe prejudecăți și impresii;
 - e) face recomandări și ia decizii bazate exclusiv pe date factuale și pe informații precise, verificate temeinic;
 - f) își asumă responsabilitatea personală pentru afirmațiile și opiniile exprimate și poate dovedi oricând acordul dintre acestea și reglementările legale aplicabile, sau regulile interne ale societății;
 - g) acceptă obligația de a răspunde pentru activitățile întreprinse, opiniile și concluziile formulate și de a suporta consecințele pentru posibilele neîmpliniri;
 - h) în toate acțiunile întreprinse urmărește să fie responsabil față de salariați, mediu, comunitate și alte părți implicate;
 - i) execută lucrările și sarcinile cu profesionalism, afișând o atitudine deschisă și participativă, comunicând în permanență cu persoanele/ departamentele implicate;
 - j) este deschis la inițiative noi, atât din punct de vedere comercial, cât și tehnic, răspunzând la schimbările din piața de profil.

6. MONITORIZAREA ȘI CONTROLUL NORMELOR DE CONDUITĂ

În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului Cod, va fi desemnat un consilier de etică pentru consiliere și monitorizare a respectării normelor de conduită care execută următoarele funcții:

- a) acordarea de consultanță și asistență salariaților cu privire la respectarea normelor de conduită

- b) monitorizarea aplicării prevederilor prezentului Cod de conduită în cadrul companiei
- c) întocmirea de rapoarte periodice privind respectarea normelor de conduită de către salariați

7. RĂSPUNDERE ȘI SANCTIUNI

7.1. Reguli privind răspunderea

Încălcarea normelor prezentului Cod atrage răspunderea disciplinară a personalului.

Următoarele fapte constituie abateri disciplinare:

- a) Întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor
- b) Neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor
- c) Refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu
- d) Absențe nemotivate de la serviciu
- e) Nerespectarea în mod repetat a programului de lucru
- f) Intervențiile pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal
- g) Nerespectarea secretului profesional
- h) Manifestări care aduc atingere prestigiului companiei
- i) Corupția sau favorizarea acesteia (de la acte de mituire, până la trafic de influență cu recurgere la bani, servicii, cadouri)
- j) Distrugerea, alterarea sau falsificarea documentelor și utilizarea lor în scopuri ilicite
- k) Dezvăluirea de informații confidențiale sau care ar avea un impact negativ asupra companiei
- l) Orice formă de agresare fizică sau morală
- m) Discriminarea sub orice formă

7.2. Sancțiuni

Sancțiunile disciplinare sunt următoarele:

- a) Mustrare scrisă
- b) Diminuarea drepturilor salariale cu 5-10% pe o perioadă de până la 3 luni
- c) Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea pentru o perioadă de maxim 60 zile
- d) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă

Sanctiunile disciplinare se aplică în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) Împrejurările în care fapta a fost săvârșită
- b) Gradul de vinovăție al salariatului
- c) Consecințele abaterii disciplinare
- d) Comportarea generală în serviciu a salariatului
- e) Eventuale sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta

8. DISPOZIȚII FINALE

Regulile privind conduita etică prezentate în prezentul cod sunt obligatorii pentru toți membrii conducerii, precum și pentru ceilalți salariați.

Dispozițiile prezentului cod se completează cu prevederile legislației muncii.

Director General
Marian Aurelian Bârgău

Întocmit,
Consilier de etică
Elena Moldovan

