

**CODUL DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ PROFESIONALĂ
AL SOCIETĂȚII NAȚIONALE
„CASA ROMÂNĂ DE COMERȚ AGROALIMENTAR - UNIREA” SA
- REVIZUIT SEPTEMBRIE 2025 -**

CAPITOLUL 1. DISPOZIȚII GENERALE

Prezentul Cod de Etică și Conduită Profesională definește valorile, principiile și normele de conduită profesională pe care personalul Societății Naționale „Casa Română De Comerț Agroalimentar - UNIREA” SA (denumită în continuare „**Societatea**”) și cel al eventualelor sucursale sau puncte de lucru trebuie să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul organizației, în concordanță cu valorile și obiectivele organizației.

Codul de Etică și Conduită Profesională prezintă normele de comportament etic în Societate, prin care se asigură un mediu de integritate și încredere, în vederea realizării obiectivelor strategice aprobate de acționari.

Codul de Etică și Conduită Profesională are caracter obligatoriu și se aplică în orice moment și indiferent de poziția ocupată în cadrul Societății și a filialelor sau sucursalelor sale, atât în relațiile din interiorul organizației, cât și în relațiile cu clienții, furnizorii, societatea civilă, comunitatea locală sau alte părți interesate. Conducerea și angajații Societății se vor conforma prezentului Cod de Etică și Conduită Profesională în litera și spiritul acestuia.

CAPITOLUL 2. MISIUNE

Misiunea Societății este de a crea valoare pe termen lung pentru acționari, prin îndeplinirea scopului și obiectivelor pentru care a fost înființată Societatea și asigurarea de servicii la standarde excepționale pentru clienți, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate, toate la un loc susținând performanțele Societății.

CAPITOLUL 3. VIZIUNE

Viziunea Societății este de a se dezvolta ca lider de piață pe un segment neabordat până acum, relația dintre micii fermieri sau producători tradiționali și consumatorii finali, în vederea colectării și valorificării produselor crescute sau produse în mod tradițional, atât la nivel regional, cât și la nivel național, cu respectarea în integralitate a valorilor și principiilor stabilite prin prezentul Cod de Etică și Conduită Profesională.

CAPITOLUL 4. VALORI ȘI PRINCIPII

Codul de Etică și Conduită Profesională al Societății cuprinde valorile considerate a fi viabile pentru succesul acesteia și sunt reprezentate de:

a. Inovație

Printr-o dezvoltare continuă a unor noi practici de afaceri, a know-how-ului și a tehnologiilor proprii, concepute astfel încât să sprijine micul fermier sau producătorul tradițional, Societatea aspiră la performanțe sustenabile, în continuă creștere și dorește să se poziționeze ca lider în domeniul său de activitate pe termen lung și în mod durabil.

b. Responsabilitate socială

Societatea a construit o cultură a responsabilității sociale, fundamentată pe etică în afaceri, respectarea drepturilor consumatorilor, promovarea echității sociale și economice, utilizarea tehnologiilor sustenabile, corectitudine în relațiile de muncă, transparență față de autoritățile publice, integritate și implicare prin investiții în comunitate.

Serviciile Societății sunt orientate spre îndeplinirea tuturor cerințelor și așteptărilor îndreptățite ale părților interesate, persoane fizice sau juridice, române sau străine.

Societatea răspunde cerințelor pieței prin apropierea față de client și față de producător, profesionalism, inițiativa de inovare și prețuri accesibile.

Totodată, mediul înconjurător, protejarea sa, responsabilitatea față de comunitate și dezvoltarea durabilă sunt priorități pentru Societate.

Societatea a implementat o politică de dezvoltare durabilă care are la bază principiul conform căruia respectul față de om și față de mediu sunt fundamentul identității Societății.

c. Integritate

Integritatea, ca valoare asumată de Societate și de angajați, presupune coerență între acțiuni, valori, principii și reguli de drept. În mediul de afaceri, aceasta înseamnă onestitate, transparență, predictibilitate și responsabilitatea deciziilor luate. SN „Casa Română de Comerț Agroalimentar – UNIREA” S.A. și personalul său își desfășoară activitatea cu respect față de aceste principii și reacționează prompt atunci când acestea sunt încălcate.

d. Loialitate

Personalul companiei acționează cu devotament față de Societate, parteneri și comunitatea în care activează, urmărind îndeplinirea responsabilităților asumate în mod corect și integru.

e. Responsabilitate

Angajații respectă obligațiile profesionale și își asumă consecințele faptelor și deciziilor lor.

f. Obiectivitate

Deciziile sunt luate imparțial, fără a fi influențate de prejudecăți, interese personale sau presiuni externe, asigurând corectitudine în desfășurarea activităților.

g. Transparență

Societatea și personalul său promovează un dialog deschis și constructiv cu toate părțile interesate, bazat pe respect și profesionalism.

h. Nediscriminare

Societatea Națională „Casa Română De Comerț Agroalimentar - UNIREA” SA respinge orice formă de discriminare bazată pe rasă, sex, religie, orientare sexuală, apartenență politică sau orice alt criteriu, respectând principiul egalității de șanse.

i. Concurență loială

Relațiile cu competitorii, partenerii și clienții se desfășoară cu corectitudine, integritate și respect, în conformitate cu regulile concurenței loiale.

j. Respect

Respectul reciproc este fundamentul interacțiunilor cu toate persoanele, atât în cadrul activităților profesionale, cât și în afara lor.

CAPITOLUL 5. NORME DE CONDUITĂ

5.1. Dispoziții generale

Activitatea personalului este ghidată de respectarea normelor etice, a legilor și regulamentelor interne, urmărind profesionalismul, transparența și orientarea către comunitate.

Normele de conduită se aplică în mod obligatoriu personalului Societății de la toate nivelurile ierarhice din structura organizatorică, precum și personalului detașat sau delegat în cadrul Societății.

Întreg personalul Societății cunoaște și își însușește acțiunile în conformitate cu prezentul Cod de Etică și Conduită Profesională.

5.2. Conformitatea

Societatea își desfășoară activitatea cu respectarea legilor, actelor normative și de reglementare din România.

Personalul Societății își desfășoară atribuțiile în conformitate cu prezentul Cod de Etică și Conduită Profesională și cu dispozițiile interne, bunele practici și standardele pe care Societatea s-a obligat să le respecte.

Personalul Societății se obligă să își desfășoare activitatea astfel încât să respecte valorile și politicile Societății și să coordoneze activitatea Societății în conformitate cu acestea.

Managementul Societății, respectiv Consiliul de Administrație, elaborează și adoptă politici pentru fiecare dintre elementele următoare: fraudă și corupție, spălare de bani, avertizare de integritate, prin prezentul Cod de Etică și Conduită profesională, precum și evaluează gradul de implementare a acestora.

5.3. Informarea corectă

Personalul Societății informează corect și complet publicul cu privire la toate specificațiile serviciilor sale.

Personalul Societății este atent la nevoile reale ale clienților săi și ale micilor producători pe care îi reprezintă și oferă soluții competitive atât pentru necesitățile prezente, cât și pentru cele viitoare ale acestora, fără a afecta însă concurența loială.

5.4. Concurența loială și clauza antitrust

Societatea Națională „Casa Română de Comerț Agroalimentar – UNIREA” SA se angajează să nu participe la:

- Practici concertate de tipul cartelurilor sau înțelegerile cu competitorii;
- Înțelegeri care limitează relațiile cu furnizorii sau clienții;
- Utilizarea abuzivă a poziției atât pe piața dedicată, cât și pe cele conexe.

Societatea nu va participa prin reprezentanții săi la nicio formă de contact (direct/indirect) între organizații, care are ca obiect sau efect fie influențarea comportamentului pe piață al unui concurent prezent sau potențial, fie dezvoltarea comportamentului pe care organizația a decis sau intenționează să îl adopte pe o piață unui asemenea concurent.

În cazul în care un reprezentant al Societății constată în cadrul unei întâlniri de afaceri că subiectul acesteia are legătură cu stabilirea unor astfel de practici, va denunța participanților caracterul acestei întâlniri și va solicita să se consemneze în scris motivul pentru care părăsește întâlnirea.

5.5. Combaterea corupției

Conducerea Societății consideră că orice formă de corupție afectează direct și negativ activitatea acesteia și pune în pericol obiectivele strategice și valorile acesteia. Prin Codul Etic se definește modul de analiză și transpunerea coordonată a reglementărilor legale specifice, a standardului SR ISO 37001 Sisteme de management anti-mită și a Ghidului de bune practici privind controalele interne, etica și conformitatea emis de OECD cu privire la prevenirea și detectarea corupției în cadrul Societății.

Societatea a adoptat o politică zero toleranță față de corupție și fraudă.

5.6. Evitarea conflictului de interese

Conducerea și Angajații Societății trebuie să respecte regimul juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, conform cerințelor prezentate în articolele următoare.

Conducerea și Angajații Societății care sunt nominalizați în desfășurarea procedurilor de atribuire a unor contracte sau care pot influența rezultatul și care au sau pot avea în mod direct sau indirect un interes financiar, economic sau alt interes personal care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea ori independența lor, trebuie să declare această situație și să nu participe la derularea procedurii de atribuire.

Conducerea și Angajații Societății trebuie să evite orice conflicte de interese cu privire la pozițiile lor, activitatea și propria persoană. Ei trebuie să se abțină de la orice și toate activitățile care contravin intereselor Societății și trebuie să își ia deciziile într-o manieră imparțială, echidistantă și transparentă.

Conducerea și Angajații Societății trebuie să raporteze orice conflicte reale sau potențiale de interese între interesul Societății și interesele proprii sau interesele rudelor/afinilor până la gradul IV inclusiv (atât proprii acestora cât și relaționate la organizațiile din care aceștia fac parte), respectând totodată prevederile legale și procedurile interne referitoare la conflictul de interese ce vor fi elaborate.

Personalul Societății trebuie să evite orice implicare directă sau indirectă în orice fel de activități, asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale personalului Societății, atunci când acesta acționează în interesul Societății.

Personalul Societății trebuie să se abțină de la orice conflict de interese. Orice posibil conflict de interese trebuie declarat, prin intermediul unei declarații scrise, Consiliului de Administrație, imediat ce apare.

În cazul în care un reprezentant al personalului Societății este implicat în vreun conflict de interese, conducerea Societății trebuie să analizeze și să soluționeze situația împreună cu departamentul competent.

Personalul Societății implicat în procese decizionale trebuie să completeze o declarație de interese sau o declarație pe propria răspundere că nu se află în niciun conflict de interese. Declarația de interese va fi adusă la zi și redepusă la începutul fiecărui an sau oricând apare o schimbare relevantă în situația personalului sau respectivului membru al organizației.

5.7. Utilizarea lobby-ului

Societatea și angajații săi au obligația de a desfășura orice activitate de reprezentare a intereselor (lobby) într-o manieră transparentă, legală și etică. Este interzisă utilizarea lobby-ului în scopul obținerii de avantaje necuvenite, influențării abuzive a deciziilor publice sau comerciale ori afectării imparțialității autorităților și instituțiilor. Orice contact cu factori de decizie trebuie să respecte principiile integrității, responsabilității și legalității, iar interacțiunile vor fi documentate și raportate conform procedurilor interne. Se interzice oferirea, promisiunea sau acceptarea de beneficii materiale ori nemateriale pentru a influența un proces decizional.

5.8. Finanțarea partidelor politice

Societatea și angajații săi nu vor utiliza activități de lobby sau resurse financiare pentru a sprijini direct sau indirect partide politice, campanii electorale ori candidați. Este interzisă oferirea de donații, sponsorizări, contribuții materiale sau nemateriale către partide politice, reprezentanți ai acestora ori terți care acționează în interesul lor. Angajații trebuie să evite folosirea funcției, resurselor sau influenței organizației pentru a promova interese politice. Orice interacțiune cu factori politici sau autorități se va desfășura exclusiv în limitele legii, cu respectarea principiilor transparenței, integrității și imparțialității.

Personalului Societății nu îi este interzis să simpatizeze sau să facă parte din formațiuni politice legal constituite, în condițiile în care preocupările lor politice nu afectează performanța profesională și nu se face propagandă la locul de muncă.

5.9. Protejarea activelor Societății

Angajații au obligația de a proteja și utiliza responsabil toate activele organizației – tangibile (echipamente, bunuri materiale, resurse financiare) și intangibile (informații confidențiale, reputație, proprietate intelectuală).

Acestea trebuie folosite exclusiv în scopuri legitime și conforme cu interesul organizației, fiind interzisă utilizarea lor în interes personal sau contrar legii. Orice pierdere, distrugere, furt sau utilizare necorespunzătoare a activelor trebuie raportată imediat nivelului ierarhic superior, iar angajații sunt direct răspunzători pentru respectarea măsurilor de securitate și integritate.

5.10. Egalitatea și diversitatea

Societatea promovează și respectă principiile egalității de șanse și ale diversității.

Nicio persoană nu va fi discriminată pe criterii de gen, vârstă, etnie, religie, dizabilitate, orientare sexuală, apartenență politică sau orice altă caracteristică protejată de lege.

Toți angajații, colaboratorii și partenerii trebuie tratați cu demnitate și respect, într-un mediu incluziv, bazat pe recunoașterea și valorizarea diferențelor individuale. Orice formă de discriminare, hărțuire sau excludere este strict interzisă și atrage măsuri disciplinare conform politicilor interne și legislației aplicabile.

5.11. Cadourile și cheltuielile de protocol

Acceptarea sau acordarea de beneficii în sens larg (cadouri, mese, invitații la evenimente etc.) sunt permise în cadrul Societății, dar sunt strict reglementate, astfel încât aceste acțiuni să nu fie ilegale, indecente, ofensatoare.

Personalul Societății nu solicită și nu acceptă cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alte avantaje, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor etc. și care le pot afecta imparțialitatea în executarea funcției deținute.

Angajații nu trebuie niciodată să ceară, în mod explicit, orice beneficiu de la un partener de afaceri în strânsă legătură cu atribuțiile oficiale, sau să lase impresia unui partener de afaceri că se așteaptă acordarea unui beneficiu.

Beneficiile nu trebuie acceptate dacă sunt trimise de un partener de afaceri la adresa personală a unui angajat. Astfel de beneficii trebuie returnate fără întârziere.

În ceea ce privește acordarea de beneficii, aceasta trebuie să se încadreze în limitele adecvate de afaceri.

În cazul în care personalului Societății îi sunt oferite cadouri în timpul exercitării funcției, aceasta are obligația de a declara orice cadou. Cadourile care depășesc valoarea de 100 de euro vor fi înregistrate într-un registru public special. După înregistrare cadourile vor fi lăsate Societății spre folosință.

În concluzie, pot fi primite/acordate beneficii dacă aceste activități se desfășoară într-o manieră onestă și transparentă, frecvența lor nu creează suspiciuni de conflicte de interese și nu reprezintă cazuri de încălcare a deontologiei profesionale, au o valoare rezonabilă și nu sunt rezultatul unor așteptări de influențare a unor decizii de afaceri.

Cheltuielile cu participarea la conferințe și seminare în cadrul cărora personalul reprezintă Societatea vor fi suportate de către organizație, în conformitate cu procedurile interne ale acesteia.

5.12. Confidențialitatea

Angajații au obligația de a respecta confidențialitatea tuturor informațiilor obținute în cadrul activității lor profesionale. Informațiile referitoare la organizație, clienți, parteneri sau alte părți interesate nu vor fi divulgate, reproduse sau utilizate în interes personal ori în scopuri neautorizate. Această obligație se aplică atât pe durata angajării, cât și după încetarea raporturilor de muncă.

Orice documente, date sau sisteme informatice trebuie protejate prin măsuri de securitate corespunzătoare, iar accesul la acestea va fi limitat strict la persoanele autorizate.

Excepția de la această regulă o constituie doar sesizările faptelor ce contravin legii, depuse la autoritățile competente.

Încălcarea obligației de confidențialitate atrage răspunderea disciplinară, civilă sau penală, conform legislației în vigoare.

Este interzisă dezvăluirea informațiilor obținute pe parcursul derulării activității profesionale care ar putea fi utilizate pentru a afecta concurența pe parcursul derulării procedurilor de achiziții.

Obligația respectării confidențialității se menține chiar și după încheierea relației profesionale dintre personalul companiei și societate, în conformitate cu legislația în vigoare și prevederile contractului individual de muncă, acolo unde este cazul.

Se interzice folosirea informațiilor obținute de către personalul societății în cursul activității profesionale în scop personal sau într-o manieră care poate fi contrară legii ori în detrimentul obiectivelor legitime și etice ale organizației.

Societatea 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.

Nu se vor transmite datele clienților către terțe părți, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare.

5.13. Spălarea de bani

Societatea se angajează să respecte toate legile și reglementările privind prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului. Toți angajații și colaboratorii trebuie să evite orice activitate suspectă, să furnizeze informațiile necesare pentru verificarea provenienței fondurilor și să raporteze imediat orice tranzacție neobișnuită sau ilegală, sub sancțiunea aplicării măsurilor disciplinare și a răspunderii legale.

5.14. Transparența

Societatea promovează transparența în toate activitățile sale, asigurând comunicarea clară și corectă a informațiilor către angajați, parteneri și autorități. Toți angajații și colaboratorii trebuie să acționeze onest, să furnizeze date complete și exacte și să evite orice comportament care ar putea induce în eroare sau ascunde informații relevante.

Societatea promovează o comunicare responsabilă și transparentă cu mass-media. Doar persoanele autorizate să vorbească în numele Societății pot furniza informații publice. Angajații și colaboratorii trebuie să evite declarațiile neautorizate și să raporteze orice solicitare de informații externe către persoanele însărcinate cu atribuții de comunicare sau conducere, asigurând acuratețea și integritatea mesajelor transmise.

Societatea va publica informații despre politica salarială a organizației, respectând însă confidențialitatea datelor personale ale personalului său.

Solicitările de informații de orice fel primite de Societate din partea reprezentanților mass-media sau terților se redirecționează către persoana sau departamentul însărcinat să răspundă acestor solicitări, din cadrul organizației.

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

Informațiile cu caracter general se regăsesc pe site-ul www.casa-unirea.ro.

5.15. Discriminarea

Societatea urmărește să creeze un mediu de lucru în care diferențele individuale sunt acceptate și apreciate. Discriminarea pozitivă sau negativă de orice natură bazată pe atribute reale sau presupuse ale persoanei date - inclusiv, dar fără a se limita la culoarea pielii, sex, naționalitate, convingere sexuală sau ideologică, identitate sexuală, etnie, handicap, orientare sexuală, viziuni politice sau de altă natură, starea civilă și așa mai departe - este interzisă.

5.16. Hărțuirea

Societatea interzice și nu tolerează limbajul neprofesional și comportamentul abuziv, discriminatoriu, amenințător, bazat pe intimidarea sau hărțuirea fizică sau psihică a angajaților, mai ales dacă prin utilizarea acestuia, angajații sunt obligați să efectueze acțiuni care nu sunt în conformitate cu documentele normative ale Societății sau cu reglementările legale în vigoare.

Orice formă verbală, non-verbală sau fizică de comportament care vizează sau duce la rănierea demnității persoanei în cauză sau care creează un mediu umilitor și ofensator, este interzisă.

Dacă un angajat simte că a căzut victima hărțuirii sub una dintre formele de mai sus, va notifica managerul Departamentului Resurse Umane, care va cerceta apoi cazul și va propune Directoratului Societății luarea măsurilor care se impun.

5.17. Implementarea măsurilor din strategia națională anticorupție

Societatea Națională „Casa Română de Comerț Agroalimentar – UNIREA” SA a aderat la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție pentru perioada 2021-2025, sens în care și-a exprimat ferm decizia de a:

- condamna corupția în toate formele în care se manifestă și de a-și exprima angajamentul de a combate acest fenomen prin toate mijloacele legale pe care le are la dispoziție;
- întreprinde măsuri de prevenire a corupției ca elemente ale planurilor manageriale și de a le evalua periodic ca parte integrantă a performanței administrative, în vederea creșterii integrității instituționale;
- susține și promova implementarea cadrului legislativ anticorupție ce vizează în principal prevenirea corupției, creșterea gradului de educație anticorupție, combaterea corupției prin măsuri administrative, aprobarea planurilor de integritate și dezvoltarea sistemului de monitorizare și evaluare a acestora;
- consolida autonomia operațională a structurilor de control intern și audit și de a intensifica activitățile de implementare a sistemelor de control intern/managerial;
- autoevalua periodic gradul de implementare a măsurilor preventive obligatorii;
- adopta toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități, precum și pentru considerarea interesului public mai presus de orice alt interes, în acord cu respectarea principiului transparenței procesului decizional și accesului neîngrădit la informațiile de interes public.

CAPITOLUL 6. CLAUZE SPECIFICE

6.1. Relația cu personalul, inclusiv selecția și evaluarea personalului

Angajații Societății trebuie să manifeste un comportament civilizat și să arate respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații și clienții, pentru a menține un climat de lucru favorabil și profesionist.

Societatea are responsabilitatea de a asigura un mediu de lucru propice colaborării și de a promova constant valorile prevăzute în prezentul Cod de Etică și Conduită Profesională.

În activitatea lor, angajații trebuie să construiască relații bazate pe responsabilitate, respect reciproc, colaborare și sprijin profesional.

Conducerea societății are rolul de a fi un exemplu de comportament etic și de a crea un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele etice să fie cunoscute, înțelese și respectate.

Comunicarea în cadrul societății trebuie să fie deschisă, atât din partea managementului către angajați, cât și din partea angajaților către management, fiind fundamentată pe încredere și respect reciproc, la toate nivelurile ierarhice.

Procesul de recrutare și evaluare a personalului trebuie să fie corect și obiectiv, evitându-se orice conflict de interese, formă de mită sau discriminare în luarea deciziilor privind selecția și evaluarea angajaților.

Deciziile privind angajarea și promovarea trebuie să urmărească exclusiv interesul organizației și să se bazeze pe pregătirea profesională, performanțele și condițiile individuale ale candidaților, cu respectarea legislației în vigoare.

Societatea are datoria de a asigura un tratament echitabil pentru toți angajații, inclusiv plata egală pentru muncă egală, precum și sprijin pentru dezvoltarea profesională, perfecționare continuă și formare pe tot parcursul carierei.

Societatea trebuie să utilizeze standarde etice de evaluare în politicile de personal.

6.2. Relațiile cu acționarii

Societatea respectă principiile de transparență, responsabilitate și tratament echitabil în relația cu acționarii săi. Toți acționarii beneficiază de drepturi egale și de acces la informații corecte, clare și la timp privind activitatea societății, performanțele financiare și deciziile strategice.

Comunicarea cu acționarii se realizează într-o manieră deschisă și nediscriminatorie, prin respectarea obligațiilor legale de raportare și publicare. Conducerea are responsabilitatea de a proteja interesele acționarilor, de a asigura utilizarea eficientă și transparentă a resurselor și de a acționa exclusiv în interesul societății și al acționarilor săi.

Orice situație de conflict de interese sau de influență nejustificată asupra deciziilor societății este interzisă, iar acționarii trebuie să fie informați în mod corect și complet cu privire la toate aspectele esențiale ce privesc guvernanta corporativă.

6.3. Relația cu autoritățile

Societatea colaborează în mod loial, transparent și responsabil cu toate autoritățile publice, respectând cadrul legal și instituțional. Comunicarea și furnizarea de informații către autorități se realizează prompt, complet și corect, în spiritul respectului reciproc și al bunei-credințe.

Angajații și reprezentanții societății au obligația de a evita orice formă de influență nejustificată asupra autorităților și de a se abține de la fapte de corupție, favorizare sau obținere de beneficii

necuvenite. Relația cu autoritățile trebuie să fie una profesională, bazată pe respectarea legii, interesul public și principiul integrității.

6.4. Relația cu partenerii de afaceri

Societatea desfășoară relațiile cu partenerii de afaceri pe baza principiilor de corectitudine, transparență și respect reciproc. Selectarea și colaborarea cu partenerii se fac exclusiv în funcție de criterii obiective de competență, calitate și integritate, cu respectarea legislației și a procedurilor interne.

Este interzisă acceptarea sau oferirea de avantaje necuvenite care pot influența deciziile de afaceri.

Societatea promovează un climat de colaborare responsabilă și sustenabilă, în care toate părțile implicate să își asume standarde etice înalte și respectarea interesului public.

6.7. Personalul Societății

Personalul Societății are obligația de a cunoaște foarte bine serviciile pe care Societatea le oferă și în mod special avantajele și beneficiile relevante pentru fiecare partener și client.

Personalul Societății nu va trata partenerii și clienții în mod preferențial, favorizându-i pe unii în detrimentul celorlalți, pe criterii de prietenie, simpatie etc.

Personalul Societății are obligația de a respecta principiile de integritate, profesionalism și transparență în toate activitățile desfășurate, contribuind astfel la consolidarea încrederii publicului în instituție. În acest sens, angajații vor respecta legislația aplicabilă, regulamentele interne și politicile societății.

Personalul trebuie să evite situațiile de conflict de interese și să declare, în scris, orice potențială incompatibilitate. Deciziile trebuie adoptate exclusiv pe criterii profesionale, fără influențe nejustificate.

Angajații au obligația să păstreze confidențialitatea informațiilor obținute în exercitarea atribuțiilor.

Bunurile, echipamentele și fondurile societății vor fi utilizate doar în scopuri profesionale.

Personalul trebuie să promoveze un mediu de lucru bazat pe respect, corectitudine și colaborare.

Angajații au obligația de a semnala, prin canalele interne stabilite, orice faptă de corupție, fraudă sau altă abatere de la lege și de la prezentul cod.

6.7. Relația cu comunitatea

Societatea recunoaște rolul său esențial în dezvoltarea durabilă a comunităților în care își desfășoară activitatea și se angajează să mențină un dialog deschis și transparent cu toți actorii sociali relevanți.

Societatea promovează comunicarea continuă și accesibilă cu cetățenii, autoritățile publice locale, organizațiile profesionale și societatea civilă.

Societatea integrează principiile dezvoltării durabile în activitățile sale, urmărind echilibrul între performanța economică, protecția mediului și responsabilitatea socială.

Se vor sprijini inițiative care contribuie la protejarea resurselor naturale și la creșterea calității vieții în comunitate.

Societatea se implică activ în programe educaționale și campanii de informare privind bunele practici în agricultură, protecția mediului și integritate.

Colaborarea cu școli, universități și organizații non-guvernamentale este încurajată pentru transmiterea valorilor etice și profesionale.

Societatea identifică și evaluează periodic riscurile generate de activitățile sale asupra comunității și mediului.

Se angajează să prevină apariția acestora și, atunci când este necesar, să adopte măsuri corective rapide și eficiente pentru a repara eventualele prejudicii.

CAPITOLUL 7. CLAUZE PRIVIND APLICAREA CODULUI DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Prevederile prezentului Cod de Etică și Conduită Profesională se aduc la cunoștința personalului, în mod formalizat, după cum urmează:

- pentru personalul existent în statul de funcții al Societății, de către conducătorii ierarhici, la data intrării în vigoare a acestuia;
- Pentru noii angajați, de către conducătorii ierarhici înainte ca aceștia să înceapă activitatea;
- Pentru întregul personal acest Cod trebuie să devină parte a acordului pe care îl are cu Societatea Națională „Casa Română de Comerț Agroalimentar – UNIREA” SA independent de natura juridică a acestuia.

Prezentul Cod va fi adus la cunoștința personalului organizației prin training, publicare, diseminare, precum și prin afișarea misiunii, viziunii și valorilor Societății Naționale “Casa Română de Comerț Agroalimentar – UNIREA”SA .

Orice modificare care intervine în conținutul Codului de Etică și Conduită Profesională este supusă procedurii de informare a personalului așa cum s-a precizat în conținutul prezentului document.

Societatea va publica anual informații privind aplicarea valorilor și principiilor de integritate și transparență, adoptate ca angajament față de societatea românească, într-o secțiune distinctă a raportului său anual de activitate.

CAPITOLUL 8. STRUCTURA DE ETICĂ

În urma adoptării acestui Cod de Etică și Conduită Profesională, Societatea va nominaliza o persoană specială, Consilier de etică și conformitate pentru a operaționaliza această structură.

Atribuțiile acestei structuri vor fi: elaborarea, implementarea, monitorizarea și perfecționarea politicilor și procedurilor aferente Codului de Etică și Conduită Profesională, precum și dezvoltarea unui mecanism independent pentru analiza conformității cu angajamentele stabilite în cadrul prezentului Cod.

În cazul în care nu este posibilă angajarea unei persoane noi, funcția de consilier de etică poate fi îndeplinită de un membru al personalului organizației, care va fi desemnat special pentru aceasta, pe o perioadă determinată, de cel mult un an.

CAPITOLUL 9. SISTEMUL DE AVERTIZARE DE INTEGRITATE

Societatea adoptă și implementează o politică dedicată avertizării de integritate.

Această politică se bazează pe principiile expuse în prezentul Cod de Etică și Conduită Profesională.

CAPITOLUL 10. RĂSPUNDERE ȘI SANCTIUNI

Codul de Etică și Conduită Profesională poate fi accesat pe rețeaua de internet de pe website-ul organizației – www.casa-unirea.ro.

Nerespectarea Codului de Etică și Conduită Profesională este considerată abatere disciplinară și se sancționează conform prevederilor legale și reglementărilor interne în vigoare.

În cazul în care există sesizări din interiorul sau din afara organizației cu privire la încălcarea prevederilor prezentului Cod de Etică și Conduită Profesională de către personalul organizației, vor fi efectuate cercetări administrative, conform legislației în vigoare, de către o Comisie de Disciplină.

Problemele etice apărute în cadrul organizației vor fi aduse la cunoștința structurii de etică și conformitate, care se va ocupa de soluționarea cazului.

Se va institui o linie telefonică dedicată avertizării de integritate. Aceasta poate fi gestionată de structura de etică și conformitate sau poate fi un serviciu externalizat.

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

Respectarea dispozițiilor prezentului Cod de Etică și Conduită Profesională este o condiție obligatorie pentru întreg personalul Societății, inclusiv pentru personalul delegat sau detașat în cadrul organizației.

Prezentul Cod de Etică și Conduită Profesională intră în vigoare de la data aprobării sale.

Dispozițiile prezentului Cod de Etică și Conduită Profesională se completează cu prevederile aplicabile din actele normative în vigoare.

Temeiuri juridice

Codul de Etică și Conduită Profesională este elaborat în conformitate cu:

- Convenția Națiunilor Unite Împotriva Corupției;
- Directiva (UE) 2015/849 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 mai 2015 privind prevenirea utilizării sistemului financiar în scopul spălării banilor sau finanțării terorismului, de modificare a Regulamentului (UE) nr. 648/2012 al Parlamentului European și al Consiliului și de abrogare a Directivei 2005/60/CE a Parlamentului European și a Consiliului și a Directivei 2006/70/CE a Comisiei;
- Directiva 2013/34/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 privind situațiile financiare anuale, situațiile financiare consolidate și rapoartele conexe ale anumitor tipuri de întreprinderi, de modificare a Directivei 2006/43/CE a Parlamentului European și a Consiliului și de abrogare a Directivelor 78/660/CEE și 83/349/CEE ale Consiliului;
- Directiva 2014/95/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2014 de modificare a Directivei 2013/34/UE în ceea ce privește divulgarea de informații nefinanciare și de diversitate de către anumite întreprinderi și grupuri mari;
- Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;
- Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public;
- Legea nr. 53/2003, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Contractul colectiv de muncă la nivelul Societății Naționale „Casa Română de Comerț Agroalimentar – UNIREA” S.A.;
- Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern, cuprinzând standardele de management/control intern în entitățile

- publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control managerial, cu modificările și completările ulterioare (Standardul 1 – Etica și integritatea);
- Regulamentul de organizare și funcționare al Societății Naționale „Casa Română de Comerț Agroalimentar – UNIREA” S.A.;
 - Regulamentul de ordine interioară al Societății Naționale „Casa Română de Comerț Agroalimentar – UNIREA” S.A.

APROBAT,

Bereș Camelia

membru al Consiliului de
Administrație

Șerban Cristian

Președinte al Consiliului de
Administrație

Radu Ionuț-Victor

membru al Consiliului de
Administrație

AVIZAT,

.....

Auditor intern al Societății Naționale „Casa Română de Comerț Agroalimentar – UNIREA” S.A.