



Codul de **Etică** și **Conduită** în Afaceri



INTRODUCERE DE LA CEO

Noi suntem Aquila, o companie și totodată o comunitate de oameni pasionați.

Suntem o echipă puternică, iar ambiția noastră este de a îmbunătăți constant tot ceea ce facem, fie că este vorba de serviciile integrate de vânzare, depozitare, distribuție și transport, sau de orice nouă provocare care apare în fața noastră.

Așa cum este firesc, creșterea companiei a ridicat și nivelul standardelor la care operăm. De aceea, ne așteptăm ca fiecare dintre cei care lucrează cu noi să deruleze activitățile în mod etic, profesional, echitabil și cu deplină integritate. Toate acestea sunt reflectate în Codul nostru de Conduită, ce stabilește standardul comportamentelor la care ne așteptăm. Acest standard înalt contribuie la poziționarea noastră ca lider de piață și ne ghidează în a face lucrurile corect, într-o manieră transparentă, onestă și completă.

Mai mult, acest document ne ajută să creăm un mediu în care să ne simțim cu toții în siguranță, să ne exprimăm, să contestăm și să raportăm orice formă de corupție sau de comportament neetic. Astfel, protejăm interesele companiei și pe cele ale tuturor care au legătură cu aceasta – colegii noștri, clienții, furnizorii, asociații și comunitățile în slujba cărora ne aflăm – atât în prezent, cât și pe viitor.

Este o misiune de echipă și, tocmai de aceea, îi aparține fiecăruia dintre noi. E pasul mic, din fiecare zi, prin care putem construi împreună un mâine mai bun, în care să fim cu toții mândri de ceea ce reprezintă Aquila.

Doru Atomei,
CEO Aquila Group

INTRODUCERE DE LA CEO	
AGENDA	1
CODUL NOSTRU DE CONDUITĂ	2
CUI I SE APLICĂ PREZENTUL COD?	2
1. STANDARDE DE ADMINISTRARE	4
COMUNICAȚI CU NOI!	5
2. ANGAJAȚII	10
3. CONFLICTUL DE INTERESE	15
4. PARTENERII DE AFACERI	17
5. INTEGRITATEA ÎN AFACERI	17
6. MEDIUL ÎNCONJURĂTOR	20
7. CONCURENȚA	21
8. RESPONSABILITATEA SOCIALĂ	22
9. COMUNICAREA	23
10. ÎNCURAJAREA COMUNICĂRII/VORBIRII	24
11. ÎNCĂLCAREA CODULUI DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ	24

CODUL NOSTRU DE CONDUITĂ

Codul de Conduită promovează o cultură în care transparența, corectitudinea și echitatea reprezintă norma, stabilind responsabilitățile individuale și comune legate de crearea și de menținerea unui mediu etic și conform în cadrul grupului de companii Aquila.

Prezentul Cod nu poate și nu își propune să acopere fiecare situație posibilă; în schimb, definește comportamentele-cheie și modul de acțiune al tuturor persoanelor care lucrează în cadrul acestor entități, astfel încât, împreună, să îndeplinim cele mai înalte standarde de etică.

CUI I SE APLICĂ PREZENTUL COD?

Prezentul Cod se aplică tuturor companiilor din Grupul Aquila, colegilor și terților.

Prin „colegi” ne referim la persoanele care lucrează la toate nivelurile și pozițiile ierarhice în orice companie din cadrul Grupului Aquila, incluzând administratori statutari, directori, manageri, coordonatori, specialiști, funcționari și operatori, angajați (fie permanenți, pe termen definit sau temporari) și practicanți.

Prin „terț” ne referim la orice furnizori, subdistribuitori, prestatori de servicii, intermediari, parteneri de afaceri, consultanți externi, instituții filantropice sau entități contractate.

Personalul cu responsabilități de conducere trebuie să se asigure că echipele lui au cunoștință de prezentul Cod și că se conformează acestuia.

Angajații trebuie să respecte prezentul Cod și să se asigure că terții îl primesc și îl respectă. De asemenea, aceștia trebuie să se asigure că angajații și subcontractanții terților se conformează acestuia ori de câte ori derulează activități în care este implicată compania Aquila.

Responsabilitatea pentru asigurarea conformității cu Codul nostru de Conduită revine Directorului General (CEO) al companiei Aquila.



AQUILA





1. STANDARDE DE ADMINISTRARE

Normele de conduită ale conducerii

Scopul nostru comun este acela de a ne îndeplini responsabilitatea față de Companie și de a proteja reputația acesteia. Sustenabilitatea ne impune conștientizarea responsabilității noastre pentru impactul economic, social și ecologic al acțiunilor întreprinse. O astfel de conduită înseamnă, de asemenea, că toți respectăm și ne conformăm regulamentelor în vigoare în cadrul companiei, oriunde și în orice moment.

Membrii Consiliului de Administrație, precum și toate persoanele care dețin funcții de conducere în compania noastră, managerii sau supraveghetorii altor angajați au o responsabilitate specială în acest context: aceștia reprezintă modele și trebuie să împiedice conduita neconformă în cadrul companiei, să își protejeze angajații și să acționeze cu integritate atât în cadrul companiei, cât și pe plan extern.

Exemplul pe care îl dați în calitate de angajați și de lideri etici are un rol decisiv în consolidarea culturii noastre organizaționale de etică și conformitate. Sunteți, de asemenea, răspunzători pentru monitorizarea atentă a respectării acestui Cod, de a vă asigura că atât angajații, cât și terții cu care interacționați cunosc și respectă politicile și procedurile noastre organizaționale și, oriunde și oricând, integrează prezentul Cod de Conduită în propriul comportament și în procesul de luare a deciziilor.

Angajații Aquila au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, promptitudine, corectitudine și conștiinciozitate. În exercitarea profesiei și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații Aquila vor da dovadă de bună-credință și vor acționa pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu.

Conduita fiecărui angajat Aquila trebuie să fie onestă, integră, morală, etică și să nu afecteze negativ activitatea celorlalți angajați.

Codul de Conduită servește drept ghid obligatoriu în activitatea noastră de zi cu zi. Acesta este completat de procedurile interne și dispozițiile prevăzute fie în contractele de muncă, fie în regulamentul intern, cu respectarea prevederilor legale naționale și internaționale.



Comunicați cu noi!

COMUNICAȚI! Acesta reprezintă îndemnul și solicitarea noastră. Acest termen descrie drepturile și obligațiile fiecărui angajat al companiei și are rolul de a informa conducerea cu privire la orice comportament care se abate de la prevederile prezentului Cod și/sau care să ridice întrebări cu privire la aceste prevederi.

Primul pas în a pune întrebări sau a raporta majoritatea problemelor este să discutați cu managerul dvs. direct sau cu reprezentantul autorizat al resurselor umane. Dacă nu primiți un răspuns satisfăcător sau vă simțiți inconfortabil să raportați o problemă în acest mod, din orice motiv, vă recomandăm să contactați un membru al departamentului de audit al Aquila.

ACȚIONAȚI!

Dacă semnalati un comportament despre care credeți că este incorect sau imoral, aveți dreptul legitim să **COMUNICAȚI!** Numai așa puteți oferi informațiile necesare pentru remedierea unor situații care ar putea fi dăunătoare și cauza prejudicii companiei sau angajaților. Dacă nu sunteți sigur/sigură că trebuie să **COMUNICAȚI** într-o anumită împrejurare, adresați-vă următoarele întrebări:

- Este această acțiune/activitate conformă cu Codul de Etică și Conduită în Afaceri Aquila?
- Este legală acțiunea/activitatea?
- M-ar deranja dacă acțiunea/activitatea s-ar face publică?
- Mi-ar plăcea să mi se întâmple mie așa ceva?
- Acțiunea ar fi considerată pozitivă de către familia mea, colegii și asociații Aquila?

Dacă la vreuna din întrebările de mai sus nu aveți răspuns sau răspunsul la oricare dintre ele este „nu”, trebuie să **COMUNICAȚI!** și să contactați punctele de control pentru ajutor!

Loialitatea

Printre valorile care stau la baza funcționării companiei Aquila se află: loialitatea, deschiderea și transparența. Ne străduim și dorim să prezentăm toate datele de ordin intern și extern, cât și solicitările de informații, cu excepția celor care impun respectarea confidențialității.

Angajații Aquila sunt obligați să apere cu fidelitate reputația companiei, să evite orice comportament sau fapte care pot afecta imaginea sau interesele sale legitime și să exprime aprecierea publică într-un mod în care realitatea legată de activitățile companiei este

conformă cu faptele și politicile, proiectele și strategiile acesteia.

Este interzis angajaților Aquila să ofere sprijin în orice mod sau să ofere ajutor și sfaturi altor persoane fizice sau juridice pentru a promova acțiuni legale sau de altă natură împotriva companiei.

Angajații Aquila sunt obligați să utilizeze în mod eficient programul de lucru și produsele aparținând sau furnizate de Aquila și să le folosească numai pentru a desfășura activități legate de funcția sau poziția pe care o dețin.

Protecția datelor cu caracter personal

Suntem responsabili și protejăm colectarea, păstrarea, prelucrarea și utilizarea datelor cu caracter personal ale angajaților, ale foștilor angajați, ale clienților, ale asociaților, ale partenerilor noștri de afaceri, ale reprezentanților autorizați sau convenționali ai acestora sau ale altor persoane vizate, respectând întru totul interesele și drepturile legate de aceste date, în conformitate cu prevederile legale în domeniu și cu politica GDPR.

Fiecare angajat are obligația de a se asigura că datele cu caracter personal sunt colectate, stocate, prelucrate sau utilizate în orice alt mod, numai cu

acordul persoanei în cauză, în baza unui acord contractual sau pe o altă bază legală.

Toate componentele de prelucrare a datelor trebuie să fie protejate astfel încât confidențialitatea, integritatea, disponibilitatea, verificabilitatea și fiabilitatea acestor date sensibile să fie garantate și să se împiedice accesul neautorizat intern sau extern. În situația în care descoperiți un incident de securitate aferent GDPR, sunteți obligați să anunțați imediat un membru al departamentului de audit din compania Aquila.

Bunuri

Datoria și angajamentul nostru comun includ responsabilitatea comună de a respecta, proteja, utiliza și gestiona cu răspundere bunurile și activele care permit companiei să funcționeze și să se dezvolte prin atingerea obiectivelor.



Bunuri corporale

Bunurile corporale ale companiei Aquila – fără limitare la: clădiri, vehicule, instalații, echipamente și materiale – sunt mijloacele care ne permit să ne desfășurăm activitatea curentă și să ne atingem obiectivele. Avem obligația de a proteja aceste bunuri și de a le folosi numai conform normelor interne și scopurilor expres stabilite. Dacă observați sau vi se solicită utilizarea abuzivă, frauduloasă sau vicioasă a acestor bunuri, vorbiți cu managerul dvs. direct sau apelați la una dintre celelalte resurse menționate în capitolul „**COMUNICAȚII!**” prezentate în acest Cod.

Protecția și folosirea corespunzătoare a bunurilor de orice fel aflate în folosința, custodia, depozitul sau în proprietatea Aquila reprezintă o responsabilitate fundamentală a fiecărui angajat al Aquila. Folosirea

Sisteme de informații și comunicații

Angajații au acces la diferite mijloace și resurse de comunicare, precum: telefoane, computere, e-mail și sisteme automate de răspuns și alte resurse electronice care îi ajută să-și îndeplinească atribuțiile de serviciu. Aceste resurse sunt în proprietatea sau posesia companiei. Angajații trebuie să utilizeze și să gestioneze toate aceste resurse în mod profesional, etic și legal și în conformitate cu politicile companiei elaborate în acest sens. Compania deține sau controlează accesul la toate sistemele de comunicații, inclusiv computere, software, e-mail, sistem automat

Faceți ceea ce trebuie!

Avem cu toții obligația să protejăm informațiile confidențiale și facem acest lucru dacă:

- Păstrăm în deplină siguranță și nu dezvăluim parolele de acces.
- Suntem responsabili în gestionarea informațiilor confidențiale și le supraveghem astfel încât să nu ajungă niciodată informații confidențiale în locuri unde ar putea fi compromise.
- Închidem sau dezactivăm computerele și alte mijloace tehnice de comunicare atunci când le lăsăm nesupravegheate.

fondurilor bănești, a serviciilor sau bunurilor Aquila în scopuri ilegale sau imorale este strict interzisă.

Angajații Aquila au obligația de a asigura ocrotirea bunurilor, activelor și proprietății Aquila, de a evita producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

Scoaterea fără aprobare din incinta Aquila a utilajelor, mobilierului, instrumentelor, echipamentelor, înscrisurilor, pieselor, materiei prime sau produselor finite, mărfurilor, precum și a oricărui bun aparținând Aquila este interzisă.

Ne așteptăm ca angajații care utilizează mașini de serviciu să aibă comportamente normale în trafic și nu atitudini sau manifestări nepoliticoase ori provocatoare pentru ceilalți participanți la trafic.

de răspuns, echipament pentru conferințe și consumabile de birou. Comunicațiile, datele și informațiile pe care le trimiteți sau le primiți folosind resursele companiei reprezintă exclusiv proprietatea companiei și nu pot fi folosite în interes privat. Aquila are dreptul să monitorizeze toate comunicațiile, inclusiv utilizarea internetului, iar angajații nu trebuie să utilizeze aceste comunicații în interes personal sau privat. Este strict interzis accesul sau distribuirea de materiale pornografice sau jignitoare prin internet sau e-mail.

Principiile companiei Aquila

Reputația companiei Aquila este valoarea noastră fundamentală. Aceasta se bazează pe principiul general de administrare a afacerilor companiei cu onestitate și integritate.

Interese legitime de afaceri

În atingerea obiectivelor comerciale și obținerea succesului, pentru compania Aquila este esențial să-și promoveze și să-și protejeze interesele legitime de afaceri. Încurajăm angajații să acționeze în această direcție. În baza expertizei și a experienței comerciale și pentru a răspunde provocărilor juridice și etice în

Cooperarea cu autoritățile

Autoritățile, prin deciziile pe care le adoptă, reglementează și influențează mediul economic și sistemul comercial. În acest scop, compania Aquila elaborează și stabilește proceduri specifice adecvate

Informații confidențiale

Informațiile confidențiale sunt cele care nu pot fi dezvăluite public și trebuie păstrate în secret. Acestea sunt îndeosebi, dar nu exclusiv, toate informațiile legate de produse, procese, inovație, organizație, planuri de afaceri, negocieri sau contracte în curs și/sau finalizate, produse și/sau soluții nelansate încă pe piață, probleme sau prognoze financiare și orice alte aspecte/situații legate de funcționarea și dezvoltarea companiei. Toate acestea constituie proprietatea companiei Aquila, sunt strict confidențiale și pot fi divulgate unor terți doar dacă se solicită prin lege.

Divulgarea informațiilor confidențiale constituie abatere disciplinară gravă, făptuitorul urmând să suporte integral prejudiciul patrimonial direct sau indirect și de imagine creat prin divulgarea neautorizată.

Este interzis angajaților Aquila să dezvăluie orice alte informații la care au sau au avut acces în baza

Celelalte principii prezentate în actualul Cod de Conduită în Afaceri derivă din acest principiu general-valabil și sunt prezentate în baza acestuia:

activitatea zilnică, compania Aquila poate și trebuie să contribuie la respectarea și îmbunătățirea legislației, ale regulilor și ale principiilor care susțin și duc la dezvoltarea relațiilor de afaceri cu standarde înalte de conduită.

pentru a putea răspunde la investigațiile autorităților, la alte solicitări de informații și/sau sprijin din partea altor medii externe.

raporturilor contractuale de muncă cu Aquila, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile Aquila, ale entităților afiliate Aquila, partenerilor de afaceri ai Aquila sau reprezentanților legali ori angajaților Aquila.

Pentru relațiile cu mass-media sunt desemnate persoane în acest sens de către reprezentanții legali ai Aquila; ceilalți angajați desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială de reprezentanți Aquila, trebuie să respecte sfera competențelor reprezentative acordate de reprezentantul legal al Aquila. Dacă nu sunt numiți în acest scop, opiniile exprimate public de angajați nu reprezintă punctele de vedere oficiale ale Aquila. Informațiile confidențiale, publicate sau obținute din încheierea unui contract de muncă, nu vor fi divulgate direct sau indirect în interes personal. Obligația respectării confidențialității se aplică și după încetarea relațiilor contractuale de muncă.

Activități politice

Compania Aquila nu se implică în sprijinirea, atât direct, cât și indirect, a partidelor și/sau formațiunilor politice. Nu sunt permise nici contribuții aduse candidaților politici, indiferent că sunt votați sau nu, și

nici autorităților publice. Sprijin înseamnă, printre altele, și contribuțiile făcute prin terți, cum ar fi consultanții, furnizorii, clienții sau alți parteneri comerciali.

Respectarea legislației și a Constituției

Aquila este determinată să își desfășoare activitatea cu respectarea tuturor dispozițiilor legale în vigoare cuprinse în Constituție, legi, ordonanțe și hotărâri ale Guvernului, ordine, regulamente și alte acte normative emise de organele și autoritățile publice centrale, locale sau europene. În acest sens, toți angajații Aquila vor avea un rol activ în cunoașterea și

aplicarea conformă a normelor legale în vigoare în desfășurarea activităților de serviciu.

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





2. ANGAJAȚII

Sănătate și siguranță la locul de muncă



Angajații noștri constituie o prioritate strategică, iar sănătatea și siguranța acestora la locul de muncă reprezintă elementele-cheie pentru succesul nostru. Pentru a sprijini compania în furnizarea celor mai bune condiții de muncă, fiecare dintre noi are responsabilitatea de a ne proteja pe noi înșine, pe colegii noștri și pe terții care lucrează în locațiile noastre de orice pericole potențiale pentru sănătate.

Aquila menține și promovează starea de sănătate, performanța și satisfacția profesională ale angajaților prin îmbunătățirea continuă a mediului de lucru și printr-o serie de măsuri de prevenție, promovare și asigurare a sănătății și bunăstării angajaților.

Depunem eforturi susținute și intenționăm să devenim un adevărat model pentru asigurarea sănătății și siguranței în industrie, astfel încât toate operațiunile

Progresul și dezvoltarea personală



Ne străduim să dăm dovadă de înaltă performanță în toate operațiunile pe care le desfășurăm. Dorința noastră este ca întregul personal să se dezvolte și să prospere și, desfășurând activitatea în comun, să obțină performanțe remarcabile.

noastre sunt supuse legilor și reglementărilor actuale și propriilor noastre reglementări. Respectarea standardelor de securitate și sănătate în muncă și asigurarea instruirii angajaților la locul de muncă sunt esențiale.

Dacă observați sau dacă vi se cere o conduită care încalcă normele de protecție a muncii sau care poate, în vreun fel, crea un pericol, este esențial să **COMUNICAȚI!** imediat cu responsabilul de securitatea muncii din unitatea dvs. de lucru sau cu un superior ierarhic, sau să apelați la procedurile descrise în capitolul **COMUNICAȚI!** al acestui Cod.

Fiecare angajat va respecta toate dispozițiile legale, regulamentele și procedurile privind protecția muncii, iar toate situațiile periculoase sau potențial periculoase, toate accidentele de muncă, indiferent de gravitatea acestora, vor fi raportate conform regulilor interne ale companiei și prezentului Cod.



Comportamente profesionale



Compania Aquila impune tuturor să muncim onest, cu integritate, cu respect și toleranță față de ceilalți, atât în relațiile noastre cu colegii, în tranzacțiile cu furnizorii, cu clienții, cu consumatorii, cu asociații și alți terți, cât și în utilizarea resurselor Aquila.

Orice incident de fraudă, încălcare a normelor de conduită și a standardelor de comportament va fi tratat cu severitate și sancționat în consecință, incluzând concediere și/sau urmărire civilă/penală, dacă este cazul.

În orice situație, conduita angajaților Aquila trebuie să fie adecvată, astfel încât să respecte onoarea, reputația și demnitatea colegilor din cadrul companiei, precum și ale persoanelor cu care intră în

legătură în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Angajații Aquila vor respecta libertatea de opinie și nu se vor lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate, având o atitudine conciliantă, de mediere și de evitare a generării conflictelor datorate schimbului de păreri.

Angajaților Aquila le este strict interzis accesul în incintele companiei cu arme de foc, alte arme, dispozitive explozive sau materiale periculoase, cu excepția situațiilor în care asemenea dispozitive sunt folosite în vederea exercitării atribuțiilor normale de serviciu, cu autorizarea reprezentanților legali ai companiei și cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare și a regulamentelor sau procedurilor interne.

Diversitate și angajare nediscriminatorie



Aquila își asumă angajamentul să atragă, să formeze și să păstreze o forță de muncă diversă, care reflectă valorile comunităților noastre, fiind o cultură organizațională cuprinzătoare, pozitivă și orientată spre performanță, bazată activ pe diversitate și incluziune.

Compania Aquila nu permite discriminarea de niciun fel față de niciun angajat actual sau potențial pe motive de rasă, culoare a pielii, religie, cetățenie, etnie sau naționalitate, sex, orientare sexuală, vârstă, invaliditate sau orice alte caracteristici personale protejate, statut de veteran sau oricare alt tip de statut protejat.

Angajarea și/sau promovarea în muncă se fac/face pe baza competențelor și a calificării fiecărei persoane,

excluzând orice formă de favoritism sau de discriminare, prin respectarea legislației aplicabile din domeniul forței de muncă, cum ar fi legislația de autorizare a muncii.

În cazul în care considerați că ați fost discriminat sau că o altă persoană a căzut victimă discriminării sau dacă aveți întrebări cu privire la politica antidiscriminatorie și de toleranță a companiei Aquila, **COMUNICAȚI!** Informați managerul dvs. direct, reprezentantul autorizat al departamentului de resurse umane sau alte persoane din conducere.

Dacă vă simțiți inconfortabil să vorbiți cu un manager, folosiți celelalte resurse descrise în capitolul **COMUNICAȚI!** al acestui Cod.

Hărțuirea



Angajații noștri au dreptul să lucreze fără a fi sau a se simți hărțuiți. Aquila consideră hărțuirea un comportament care umilește, intimidează sau jignește o persoană.

Hărțuirea sau instigare la hărțuire la locul de muncă este, de asemenea, sancționată disciplinar, după o prealabilă cercetare a faptei sesizate, sancțiunea

putând ajunge până la încetarea raporturilor contractuale de muncă. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

Pentru ca Aquila să fie un loc de muncă lipsit de hărțuire, trebuie să evităm următoarele:

- Conduita inadecvată – fie verbală, fizică sau vizuală, care să fie comisă de persoana însăși sau prin alte mijloace (de ex. e-mail) cu privire la rasa, culoarea pielii, sexul, preferința sexuală, naționalitatea, religia, vârsta, invaliditatea fizică sau mentală, informațiile genetice, statutul de veteran sau un alt statut protejat legal – a vreunui angajat.
- Insulte sau glume rasiale, etnice, religioase sau sexuale.
- Afișarea unor postere, cărți poștale, calendare, caricaturi, graffiti sau desene derogatorii sau jignitoare.
- Intimidarea, limbajul insultător, comportamentul violent, agresiunea fizică sau comentariile denigratoare.
- Atingerea inadecvată sau jignitoare ori blocarea intenționată a mișcării unei persoane.
- Avansuri sexuale sau solicitarea de favoruri sexuale.
- Orice alte acțiuni care lezează drepturile sau demnitatea vreunui angajat, care întrerup fără justificare sau contravin cu performanța în muncă a unui angajat.

Aceste reglementări se aplică tuturor angajaților Aquila și oricărei persoane care este în relație comercială cu Aquila. Se aplică și la locul de muncă, și în situațiile de lucru, și în activitățile din afara locului de muncă.

Dacă vă simțiți hărțuit/ă sau dacă observați că alt angajat (sau orice persoană din unitățile noastre) este hărțuit, **COMUNICAȚI!** Informați un manager, reprezentantul autorizat al departamentului de resurse umane sau luați măsurile descrise în capitolul **COMUNICAȚI!** al acestui Cod.

Consumul de droguri



Suntem responsabili și ne angajăm să asigurăm un mediu de lucru curat, fără substanțe nocive, droguri și alcool.

În vederea îndeplinirii în condiții optime a atribuțiilor de serviciu, angajații Aquila nu se vor afla sub influența alcoolului, drogurilor sau a altor substanțe care influențează negativ starea fizică și/sau psihologică a acestora și nu vor consuma asemenea substanțe pe toată perioada programului normal de muncă, precum și în afara acestuia, dacă angajații desfășoară activități

în legătură cu atribuțiile de serviciu sau se află în incinta Aquila ori pe traseu, în situația conducătorilor de mijloace de transport.

De asemenea, angajații Aquila nu vor folosi, fabrica sau vinde droguri sau alcool în incintele companiei sau în afara acesteia. Fac excepție situațiile în care anumite categorii de substanțe sunt destinate exclusiv desfășurării activităților specifice de producție ale Aquila, cu existența tuturor autorizațiilor și aprobărilor prevăzute de legislația în vigoare în acest domeniu.

Spălarea banilor și finanțarea terorismului



Spălarea banilor are loc atunci când fondurile sau alte active care provin direct sau indirect din infracțiuni sunt puse în circulație în economia legală, făcând ca sursa lor să pară legală. Finanțarea terorismului are loc atunci când bani sau alte resurse sunt puși/puse la dispoziție pentru a comite acte de terorism sau pentru a sprijini organizațiile teroriste.

Răspunderea pentru spălarea banilor nu presupune ca persoana implicată să fie conștientă de faptul că banii sunt spălați prin tranzacția legală în cauză sau prin transferul în cauză. Implicarea involuntară în procesul de spălare a banilor poate fi un motiv suficient pentru sancțiuni grave pentru toți cei implicați.

Scopul declarat al companiei Aquila este de a desfășura activități comerciale numai cu parteneri care funcționează în conformitate cu prevederile legale și care utilizează resurse de proveniență legitimă.

Tranzacțiile suspecte trebuie să fie raportate, prin intermediul persoanei desemnate din companie, către Oficiul Național de Prevenire și Combatere a Spălării Banilor.

Angajații nu vor întreprinde niciun fel de acțiune care să încalce dispozițiile privind combaterea spălării banilor în țară sau în străinătate, vor acționa vigilent și vor cerceta orice comportament suspect din partea partenerilor de afaceri și a altor părți terțe.

Dacă există informații care oferă motive suficiente de suspiciune, vor contacta imediat un responsabil din departamentul de audit sau una dintre persoanele de contact enumerate în capitolul COMUNICAȚI CU NOI.

Ținuta la locul de muncă și vestimentația în afaceri



Angajații companiei Aquila trebuie să aibă o ținută vestimentară curată, decentă și adecvată activității de muncă și locului unde se desfășoară. Nu sunt permise îmbrăcămintea cu modele sau semne jignitoare, nepotrivite, revelatoare sau de tip echipament sportiv și se va evita purtarea obiectelor de îmbrăcămintă și de încălțăminte specifice unei ținute de plajă, indecente sau provocatoare.

Este încurajată activitatea de igienă personală care să includă și spălarea frecventă pe mâini în scopul combaterii îmbolnăvirilor.

Drepturile omului



Declarația drepturilor omului adoptată de Organizația Națiunilor Unite și Convenția Europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale conține prevederi obligatorii și așteptate de la comunitatea internațională în ceea ce privește respectarea drepturilor omului.

Munca forțată sau obligatorie. Munca minorilor



Nu utilizăm nicio formă de muncă forțată sau obligatorie.

Respectăm, protejăm și promovăm toate reglementările în vigoare pentru apărarea drepturilor omului și a drepturilor copilului (denumite în continuare drepturile omului), ca o cerință fundamentală și generală în întreaga lume. Respingem orice utilizare a muncii copiilor și a muncii forțate sau obligatorii, precum și a tuturor formelor de sclavie modernă și de trafic de ființe umane.

Acest lucru se aplică nu numai cooperării în cadrul companiei noastre, ci și, bineînțeles, conduitei partenerilor de afaceri și conduitei noastre față de partenerii de afaceri.

Aquila nu tolerează, nu folosește și interzice orice fel de muncă a copiilor care nu respectă legile românești

Angajații care au obligația să poarte echipamente de protecție individuală sau uniforme de lucru sunt atenționați să le utilizeze corespunzător și în mod permanent în timpul programului de lucru.

Angajații care nu respectă codul vestimentar vor fi anunțați de către superiorii ierarhici și vor trebui să corecteze imediat problema, putând fi necesar să părăsească locul de muncă pentru a schimba vestimentația.

Practicile și condițiile de muncă ce încalcă drepturile fundamentale ale oamenilor sunt interzise în compania Aquila. Nu tolerăm în niciun fel abateri de la respectarea drepturilor omului. În activitățile noastre operaționale sau în cele ale contractanților noștri este strict interzisă exploatarea sau munca folosind copiii, munca forțată sau obligatorie. Dacă sesizați sau cunoașteți astfel de abuzuri, **COMUNICAȚI!**

actuale sau legile internaționale. De asemenea, nu este permisă desfășurarea muncii prin activități ce pot periclita sau împiedica educația copiilor și/sau pun în pericol sănătatea copiilor sau dezvoltarea lor fizică, intelectuală, morală sau socială. La desfășurarea oricăror activități de lucru, se va lua în considerare vârsta minimă la nivel național. Dacă vârsta nu este specificată sau este sub 16 ani, va fi luată în considerare vârsta minimă, cu excepția vacanțelor școlare, a programelor de educație sau de stagiu și a muncii autorizate de legea aplicabilă.

În cazul în care constatați că un partener de afaceri a încălcat reglementările de mai sus, vă rugăm să luați măsurile necesare și să anunțați managerul direct sau să contactați orice persoană de contact enumerată în acest Cod. Compania noastră va analiza îndeaproape relația de afaceri cu partenerul de afaceri și o va întrerupe, dacă este necesar.



3. CONFLICTUL DE INTERESE

Domenii de aplicabilitate



Un conflict de interese sau de loialitate există atunci când interesele personale ale angajatului dăunează sau pot dăuna intereselor companiei Aquila. Conflicturile de interese pot avea la bază un interes financiar personal sau o relație familială sau personală. Este deosebit de important să evităm

chiar și aparența unui conflict de interese.

Respectăm viața privată și interesele personale ale oricui, dar este esențial ca orice decizie de afaceri pe care o luăm în calitate de angajați să se bazeze pe necesitățile companiei Aquila și nu pe interese sau relații personale.

Iată câteva domenii în care pot apărea conflicte de interese:

- **Interese financiare.** Dacă dvs. sau un membru apropiat al familiei are un interes financiar care poate fi influențat de acțiunile dvs. ca angajat, respectiv terț al companiei Aquila, trebuie să **COMUNICAȚI!** și să dezvăluiți acel interes.
- **Relații de familie.** Dacă aveți în subordine un membru al familiei sau dacă interacționați cu un membru al familiei care este furnizor sau client, există cel puțin aparența unui conflict de interese. Trebuie să **COMUNICAȚI!** și să dezvăluiți conflictul potențial.
- **Angajare în afara companiei.** În anumite situații, există posibilitatea să aveți, din motive personale, și un alt loc de muncă pe lângă cel din cadrul companiei Aquila. Trebuie să luați la cunoștință faptul că, dacă lucrați pentru un concurent, furnizor sau chiar client al companiei Aquila, puteți provoca apariția unor conflicte de interese. **COMUNICAȚI!** și dezvăluiți munca desfășurată în afara companiei, astfel încât orice potențiale conflicte să poată fi evitate.

Dacă vi se pare că interesele dvs. personale ar putea intra în conflict cu rolul dvs. în companie sau dacă sunteți de părere că un alt angajat poate fi în conflict de interese, transmiteți aceste informații managerilor

directi sau cereți sfatul uneia dintre celelalte resurse **COMUNICAȚI!** indicate în acest Cod. Împreună putem căuta soluții care să nu aducă atingere intereselor companiei.

Contexte



Ca principiu general, tuturor persoanelor aflate în relații de muncă cu Aquila li se solicită să evite orice activități personale și financiare sau alte afaceri și/sau tranzacții purtătoare de interese care ar putea intra în conflict și/sau prejudicia angajamentul față de rolul ocupat în Aquila. Trebuie evitată chiar și aparența unui conflict de interese.

Angajații Aquila:

- trebuie să evite orice fel de conflict de interese care poate apărea din oferirea sau acceptarea unui post sau oricărui alt tip de beneficiu unor membri ai familiei sau altor cunoștințe.
- nu pot fi asociați sau acționari semnificativi ori angajați sau membri în consiliile de administrație ale furnizorilor, clienților sau partenerilor de afaceri ai Aquila.
- nu pot exercita o altă funcție salariată, publică sau privată, care generează conflict de interese sau diminuează capacitatea angajatului de a-și îndeplini atribuțiile în cadrul companiei, cu excepția celor expres aprobate de reprezentanții legali ai Aquila.
- pot accepta, după caz, sponsorizări legate de participarea lor la conferințe, întâlniri, programe educaționale etc. din partea altor persoane fizice sau juridice doar cu aprobarea scrisă prealabilă a reprezentanților legali ai Aquila, dacă nu există niciun indiciu că asemenea sponsorizări determină sau ar putea determina apariția unui conflict de interese.

Potențialele conflicte de interese trebuie înaintate managementului, prin superiorii ierarhici direcți ai angajaților implicați. În cazul unor îndoieli, departamentul de audit și/sau departamentul de resurse umane vă vor consilia.

Oportunități de afaceri




Nu trebuie să profităm în interes personal, să obținem beneficii personale sau să comunicăm altor persoane orice fel de oportunități de afaceri care se ivesc la locul de muncă și care ar putea fi de interes companiei Aquila. Trebuie să ne asigurăm întotdeauna că Aquila deține cea mai bună poziție pentru a beneficia de pe urma unor astfel de oportunități.






4. PARTENERII DE AFACERI

Societăți și investiții

 Managementul societăților în care deținem controlul va asigura implementarea și aplicarea în deplinătate a principiilor noastre de

afaceri, fără să accepte acțiuni și alte titluri de valoare ale unei companii mixte sau ale unei alte entități dacă aceasta nu poate onora principiile noastre de afaceri.

Alți parteneri de afaceri

 Relațiile cu orice partener de afaceri se bazează pe criterii obiective și trebuie încheiate în interesul companiei Aquila.

Întregul personal din România, Republica Moldova și Republica Serbia trebuie să aplice și să onoreze principiile prezentului Cod, termenii și condițiile acordurilor, cât și disciplinele și politicile impuse prin relațiile contractuale.

Este important să se cunoască atitudinea posibililor parteneri înainte de a se stabili obligațiile contractuale și, după caz, încurajarea și determinarea acestora de a adopta principii și standarde similare companiei Aquila. În cazul în care companiile din grupul Aquila nu pot determina o astfel de conduită, vor căuta parteneri alternativi ale căror conduită și principii de afaceri sunt compatibile cu cele ale companiei Aquila.



5. INTEGRITATEA ÎN AFACERI

Frauda



Frauda înseamnă înșelarea unei persoane în scopul obținerii unui avantaj. Aceasta poate îmbrăca mai multe forme:

- Înregistrări false în registrele financiare sau care nu respectă normele contabile.
- Prezentarea unor rapoarte de cheltuieli „umflate” sau care nu indică adevăratul scop al unei cheltuieli.
- Falsificarea instrumentelor de plată sau a altor documente.
- Preluarea sau utilizarea abuzivă a proprietății sau a banilor companiei.
- Exagerarea cifrelor de vânzări în vederea creșterii venitului raportat.
- Falsificare în solicitarea unei compensări pentru un accident de muncă.

Frauda este atât ilegală, cât și imorală. Poate avea consecințe grave pentru participanți și pentru victime. Dacă bănuiți că o persoană (inclusiv un funcționar, angajat, contractant sau furnizor) ar fi putut comite o fraudă în legătură cu compania noastră, **COMUNICAȚI!** folosind resursele descrise în acest Cod.

Evidența contabilă



Respectăm cu strictețe regulile și legislația privind contabilitatea și raportarea financiară.

Toate regulile și procedurile de contabilitate trebuie să fie corecte, veridice, transparente și depuse la timp, acceptate și stabilite de către autoritățile române și de către departamentul financiar. Sunt strict interzise înscrinerile false, artificiale sau înșelătoare în registrele, rapoartele sau documentele companiei Aquila.

Nu se vor solicita, aproba sau efectua plăți cu intenția ca o parte din ele să fie folosite în alte scopuri decât cele descrise în documentele justificative. Se vor asigura informații complete auditorilor și contabililor Aquila.

Cadouri și activități de protocol



Cadourile și activitățile de protocol sunt utilizate în afaceri, iar cele rezonabile, ocazionale, pot crea bunăvoință și pot consolida încrederea în relații de afaceri.

Cadourile exagerate și costisitoare sau activități de protocol exuberante creează impresia că deciziile de

Compania Aquila își achită taxele la timp și asigură informațiile necesare autorităților competente pentru stabilirea corectă și rapidă a taxelor care trebuie plătite, iar dacă există posibilitatea ca, prin căi legitime, să se minimizeze taxele pe care le plătește, să acorde atenție acestui aspect prin apelare la sfatul specialiștilor în domeniu.

Orice încălcare sau abatere de la aceste reguli poate cauza consecințe grave atât asupra companiei, cât și pentru cei implicați.

afaceri nu sunt luate în mod corect. Persoanele ale căror posturi pot include oferirea sau primirea de cadouri de afaceri sau activități de protocol au responsabilitatea de a se asigura că toate cadourile și activitățile de protocol sunt modeste și în conformitate cu politicile Aquila și cu legea.

Faceți ceea ce trebuie!



În calitate de furnizor sau beneficiar, trebuie să evităm chiar și aparența incorectitudinii prin respectarea strictă a politicilor aplicabile, inclusiv cele pentru raportarea cadourilor și activităților de protocol.

Cadouri



Nu se vor oferi cadouri sau alte beneficii autorităților de guvernământ sau persoanelor cărora le solicităm serviciile ori altor parteneri de afaceri în scopul obținerii unor avantaje pentru compania Aquila.



Fiecare director al companiei Aquila va stabili limite clare în privința cadourilor care pot fi oferite, luând în considerare obiceiurile locale, iar acestea trebuie să fie:

- rare și de valoare neînsemnată.
- legate în mod direct de consolidarea unei relații cu clientul sau furnizorul.
- niciodată în numerar sau articole care pot fi transformate rapid în numerar.
- niciodată legate de un posibil contract sau ofertă de afaceri.

Aceste cadouri trebuie justificate, înregistrate, raportate și aprobate, conform politicii interne aplicabile de către managementul superior. Mai mult, când angajații Aquila oferă cadouri partenerilor de afaceri, acestea trebuie, în mod

obișnuit, să fie articole aprobate care poartă sigla unității operative specifice a companiei Aquila și trebuie să fie furnizate de Serviciul comercial/marketing al companiei.

Acceptarea unor cadouri



Niciun angajat nu trebuie să se expună unui posibil conflict de interese acceptând cadouri, beneficii, favoruri oferite de un furnizor, client, coleg sau prin alte contacte care încalcă metoda obișnuită de afaceri.

Printre beneficiile inadecvate sunt incluse și împrumuturi, taxe de consultanță, garanții sau alte acordări de credit. Orice alte câștiguri și/sau beneficii oferite în numele companiei Aquila unor terți trebuie să fie în conformitate cu principiul Aquila prin care se interzice pe deplin mita.

Activități de protocol



Mesele de protocol, divertismentul modest și adecvat se pot accepta sau oferi de către angajații companiei Aquila în cazul în care scopul principal al mesei sau al divertismentului este legat de afaceri. Atât angajatul, cât și clientul, furnizorul, contractantul sau partenerul trebuie să fie

prezenți; în caz contrar, masa, divertismentul trebuie tratate drept cadou.

Dacă oferiți cadouri, mese sau divertisment, trebuie să vă asigurați că rapoartele și registrele de cheltuieli reflectă corect costurile.

Mită



Oferirea sau acceptarea de mită ori de alte avantaje inadecvate în scopul câștigului financiar este strict interzisă. Această interdicție este aplicabilă în toate cazurile.

determinării acestora să încalce în orice fel legislația și regulamentele în vigoare pentru a obține astfel beneficii necuvenite în favoarea companiei.

Angajații Aquila nu vor oferi niciun fel de sumă de bani sau alte foloase funcționarilor publici în vederea

Orice solicitare sau ofertă de mită ori avantaj inadecvat trebuie respins imediat și raportat managerului direct.



6. MEDIUL ÎNCONJURĂTOR

Compania Aquila are ca obiectiv să se supună 100% legislației mediului privind apa și aerul, eliminarea deșeurilor nocive și nenocive, transportul materialelor periculoase, managementul substanțelor chimice și planificarea de urgență, în toate țările și localitățile în care își desfășoară activitatea.

Aquila asigură instruirea angajaților cu privire la conformitatea de mediu adecvată sarcinilor de lucru și locului în care lucrează, iar angajații au obligația să participe la această instruire și să aplice învățămintele.

Iată câteva puncte-cheie discutate în cadrul acestei instruirii:

- Angajații trebuie să raporteze imediat toate deversările și emisiile, conform reglementărilor aplicabile și regulamentelor unității.
- Trebuie realizată remedierea adecvată pentru a minimiza orice impact advers asupra mediului.
- Permisele și aprobările din partea agențiilor trebuie obținute înainte de construirea unității, trebuie respectate în timpul producției, instalării, punerii în funcțiune și funcționării și luate în considerare în cazul oricăror modificări ale funcționării unității.
- Trebuie efectuată monitorizarea, verificarea, testarea adecvată și păstrarea unei evidențe exacte.
- Trebuie reevaluată în mod constant compatibilitatea echipamentelor de lucru, a instrumentelor, a vehiculelor etc. cu mediul înconjurător, optimizându-le acolo unde este necesar.

Dacă aveți întrebări cu privire la cerințele de mediu sau dacă doriți să semnalati o problemă, consultați managerul direct, pe reprezentantul de mediu al companiei sau pe un membru al departamentului de audit. Și, firește, trebuie să **COMUNICAȚI!** imediat dacă aflați de orice situații care ar putea fi periculoase sau de orice nerespectare a cerințelor de mediu aplicabile.





7. CONCURENȚA

Concurența loială



Concurența liberă și loială este protejată de legislația aplicabilă în materie de concurență și antitrust. Respectarea acestei legislații asigură integritatea concurenței pe piață – ceea ce

este în beneficiul și în interesul tuturor actorilor de pe piață. Sunt interzise în special acordurile și practicile concertate între concurenți care au ca scop împiedicarea sau limitarea concurenței libere.

Aquila se angajează:

- să concureze loial și cu seriozitate.
- să nu abuzeze de poziția dominantă pe piață, în cazul în care deține o astfel de poziție.
- să nu încheie acorduri anticoncurențiale cu concurenții, furnizorii sau clienții.
- să nu încalce sau să pară că încalcă legislația antitrust și alte legi ale concurenței din țările în care își desfășoară activitatea.
- să nu tolereze nicio conduită care încalcă aceste cerințe. Încălcările pot avea consecințe grave pentru companie și pot chiar duce la răspundere penală personală pentru angajații care sunt implicați.
- să asigure instruire aprofundată în acest domeniu pentru angajații care, prin natura poziției lor profesionale, pot beneficia de acest plus de informație importantă.

Legile care guvernează concurența sunt complexe și, în cazul în care aveți nelămuriri, trebuie să contactați departamentul de audit, pentru asistență suplimentară.

Dacă aveți cunoștință de încălcări, trebuie să **COMUNICAȚI!** imediat, contactând departamentul de audit sau folosind celelalte resurse descrise în acest Cod.

Legile competiției



Scopul legii competiției este de a păstra întreprinderile neconvenționale și de a proteja consumatorul prin înlăturarea posibilelor bariere. Toți angajații Aquila trebuie să respecte legile aplicabile în domeniu, care se bazează pe jurisdicție, iar Aquila deține diferite ghiduri pentru asigurarea respectării legislației în vigoare, pentru diferite regiuni.

vânzarea, marketingul și distribuția produselor noastre. Stabilirea prețului, discounturile, condițiile de promovare a produselor, condițiile de vânzare și piețele teritoriale nu trebuie discutate cu competitorii.

Încălcări ale regulilor competiției se pot ivi în orice sferă de activitate, dar cel mai probabil vor apărea în

În orice fel de contact cu competitorii trebuie să se arate și să se observe angajamentul companiei Aquila de a se conforma legilor competiției. Când există dubii legate de acceptabilitatea unui contract sau când abordăm probleme de competiție, trebuie solicitat sfatul departamentului de audit, înainte de a se lua măsuri.



8. RESPONSABILITATEA SOCIALĂ

Aquila se implică activ în societățile în care operează, într-o manieră responsabilă și sustenabilă, cu obiectivul de a răspândi prosperitate și de a asigura oportunități pentru toți.

Având un statut multilocal, implicarea responsabilă în abordarea problemelor locale sociale și de mediu reprezintă una dintre valorile de bază ale companiei

Sponsorizări



Aquila acordă donații (contribuții voluntare fără a se aștepta la o contraprestație în schimb) și sponsorizări (contribuții bazate pe o contraprestație convenită în mod contractual) pentru a obține un impact pozitiv în ceea ce privește percepția publică și reputația. Susținem domenii precum știința și cercetarea, educația, cauzele caritabile, mecenatul, sportul, cultura, precum și bisericile și instituțiile ecleziastice, acordând donații în bani sau în natură organizațiilor non-profit recunoscute sau organizațiilor care sunt autorizate prin prevederi speciale să accepte donații.

Pentru a evita conflictele de interese și pentru a asigura o conduită standard în cadrul companiei, donațiile și sponsorizările sunt permise numai în contextul cadrului legal respectiv și în conformitate cu un proces intern de aprobare transparent în cadrul

Aquila și include devotamentul nostru pentru bunăstarea continuă a comunităților în care ne desfășurăm activitatea, atât pe plan intern, cât și internațional. Ne încurajăm angajații și asociații să îndeplinească roluri în societate, pentru a rămâne conectați la problemele sociale reale, neîmpiedicând în același timp promovarea și creșterea vânzărilor serviciilor companiei.

căruia scopul și beneficiarul donației, precum și dovada primirii donației de către beneficiar trebuie să fie documentate și verificabile.

Angajații au obligația de a respecta procesele interne și de a nu iniția nicio donație care ar putea cauza prejudicii reputației companiei.





9.COMUNICAREA

Conducerea companiei Aquila pune accent pe promovarea unui climat ce promovează comunicarea, atât în interiorul, cât și în exteriorul organizației.

Aceasta este un simbol al performanței și ar trebui să fie deschisă, onestă și completă.

Comunicarea internă



Încurajăm toți angajații să comunice deschis, onest și complet cu toți colegii din departamentul lor, cât și cu colegii din alte departamente. Oferim posibilitatea angajaților să

utilizeze instrumente moderne de comunicare (e-mail, telefon mobil, laptop etc.) și, de asemenea, încurajăm folosirea căilor de comunicare interne (intranet, avizier, ședințe etc.)

Regulile de comunicare cuprind următoarele aspecte:

- Mesajele de tip e-mail ale angajaților trebuie să aibă o semnătură electronică în conformitate cu politica firmei; fiecare angajat se va asigura de folosirea semnăturii electronice în toate comunicările, atât cu mediul intern, cât și cu cel extern.
- Mesajele oficiale de afaceri nu vor conține prescurtări, argou sau cuvinte indecente.
- În cazul apariției unor situații de criză, comunicările oficiale vor fi transmise doar de către persoanele aprobate în cadrul echipei de management al crizelor (CMT = crisis management team).

Comunicarea externă



Doar persoana desemnată poate furniza comentarii oficiale către mass-media sub orice formă. Alți angajați nu trebuie să consimtă sau să se angajeze în nicio activitate de relații publice în numele companiei cu mass-media, clienți, furnizori, distribuitori sau alte persoane, fără aprobarea prealabilă din partea conducerii. Orice angajat care este abordat cu privire la oferirea de informații referitoare la compania Aquila este obligat să anunțe de îndată superiorul direct în legătură cu situația ivită.

Suntem conștienți de faptul că angajații noștri utilizează, doar în afara orelor de program, mijloace de socializare în scopuri exclusiv private. Utilizarea acestor instrumente trebuie să respecte legile și liniile directoare aplicabile și trebuie să ia în considerare reputația companiei Aquila, precum și drepturile de confidențialitate ale altor persoane.

Comunicarea cu partenerii de afaceri poate fi realizată și prin departamente special constituite în cadrul organigramei, cu respectarea tuturor regulilor interne.



10. ÎNCURAJAREA COMUNICĂRII

Vă încurajăm să **COMUNICAȚI** cu noi pentru ca împreună să ne putem atinge obiectivul de a promova un mediu de afaceri etic. Orice sesizare va fi tratată cu maximă confidențialitate, orice angajat care alege să COMUNICE! va fi protejat împotriva represaliilor de orice fel. Nimănui nu i se permite să ia vreo măsură sau să treacă la represalii împotriva dumneavoastră pentru că ați raportat o problemă.

E-mail departament audit:
audit@aquila.ro

E-mail Departament HR:
conduita@aquila.ro



11. ÎNCĂLCAREA CODULUI DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ

Angajații Aquila au obligația de a se conforma cu bună-credință dispozițiilor prezentului Cod.

Cu toții împărtășim un angajament comun de acțiune etică și în deplină conformitate cu acest Cod și cu legea. Cine nu reușește să se ridice la nivelul acestui angajament se poate aștepta la sancțiuni disciplinare. Astfel de sancțiuni pot include chiar și concedierea.

Codul se aplică tuturor serviciilor, departamentelor din cadrul Aquila și filialelor interne sau internaționale, precum și asociațiilor și societăților mixte în care Aquila deține majoritatea acțiunilor și/sau responsabilități de management.

Acest Cod de Etică și Conduită în Afaceri stabilește așteptările oficiale care se aplică fiecărui angajat atâta timp cât acesta face parte din compania Aquila. În plus, unele prevederi (inclusiv cele care protejează informațiile confidențiale și private ale companiei) continuă să fie obligatorii pentru persoanele care părăsesc Aquila, fie voluntar, fie involuntar. Dacă aveți întrebări sau nelămuriri cu privire la modul de respectare a acestui Cod sau la conduita altor persoane, trebuie să **COMUNICAȚI!** imediat.

Dacă o lege intră în conflict cu o politică sau practică stabilită de Cod, trebuie să respectați legea, dar dacă un obicei local sau o politică locală contravine Codului, trebuie să respectați Codul.



Un Cod pentru o misiune comună

Respectarea Codului nostru de Conduită este primul pas în confirmarea zilnică a misiunii pe care o avem: oferirea celor mai performante servicii integrate de vânzare, depozitare, distribuție și transport.

În felul acesta, asigurăm o dezvoltare sustenabilă - a noastră și a partenerilor pe care îi avem în industriile bunurilor de larg consum și de folosință îndelungată.

Puterea Aquila nu se poate baza decât pe promisiuni respectate. Ale fiecăruia dintre noi.

Iar valorile împărtășite prin Codul de Conduită și respectul reciproc ne motivează să dovedim constant ceea ce ne reprezintă de fapt: excelența.



