

Codul de conduita

Prezentul Cod de Conduita defineste principiile si angajamentul pe care organizatia Gic Nosag Metal S.R.L. si le asuma privind respectarea legilor si a drepturilor salariatilor, copiilor si tinerilor, protectia mediului, asigurarea sanatatii si securitatii in munca, integritatea si corectitudinea in relatiile cu partile interesate / partenerii de afaceri.

Aplicarea Codului de Conduita este responsabilitatea fiecarui angajat, salariatii fiind incurajati sa il promoveze in toate activitatile pe care le desfasoara.

Gic Nosag Metal S.R.L. încurajează partenerii de afaceri să adopte principiile prezentului cod.

Principiile pe care Gic Nosag Metal S.R.L. le aplica in managementul afacerii sunt:

1) Respectarea cerintelor legale si a altor cerinte. Combaterea coruptiei si a mitei:

- respecta legile, reglementarile in vigoare si reglementarile din Romania si din alte tari in care desfasoara activitati ;
- nu permite oferirea de bani (mita), bacsisuri, imprumuturi, garantii financiare, cadouri, suportarea unor cheltuieli de calatorie, cazare, divertisment sau a altor folose necuvenite, indiferent de formă, functionarilor publici, angajatilor, clientilor sau furnizorilor nostri in vederea influențării neadecvate a oricărei acțiuni sau decizii în scopul promovării intereselor de afaceri ale organizatiei Gic Nosag Metal S.R.L. ;
- nu permite angajatilor sai sa solicite sau sa accepte foloase precum mita, bacsisuri, imprumuturi, garantii financiare, cadouri sau alte folose necuvenite indiferent de formă, metodă sau scop ;
- participa activ la combaterea coruptiei, fraudei si descurajeaza folosirea de mijloace necinstite sau ilegale pentru a obtine avantaje in afaceri ;
- efectueaza raportari catre institutiile statului, conform legislatiei in vigoare, inclusiv cele prevazute de Legea 656/2002 pentru prevenirea si sanctionarea spalarii banilor, precum si pentru instituirea unor masuri de prevenire si combatere a finantarii actelor de terorism ;
- nu instituie relatii de afaceri cu agenti economici cu activitate in tari care sustin terorismul ;
- angajații Gic Nosag Metal S.R.L. vor evita toate situațiile în care pot apărea conflicte de interese. Angajații vor evita să aibă relații personale sau interese financiare în alte întreprinderi care desfășoară relații de afaceri cu Gic Nosag Metal S.R.L. ;
- interzice falsificarea de documente, inclusiv a celor elaborate de autoritati cu privire la activitatea desfasurata ;
- solicita furnizorilor sai insusirea acestor principii privind combaterea coruptiei; nu initiaza si nu continua relatii de afaceri cu parteneri care nu respecta aceste principii.

2) Etica in relatiile cu clientii, furnizorii si comunitatea:

- livreaza produse si servicii sigure si de calitate ;
- isi consolideaza relatiile cu clientii, furnizorii si comunitatea prin crearea de parteneriate reciproc avantajoase bazate pe incredere, onestitate, integritate si respect ;
- aplica politici corecte de marketing ;
- nu aplica actiuni de discriminare in selectia furnizorilor ;
- solicita furnizorilor respectarea cerintelor legale privind protectia mediului, a sanatatii si securitatii in munca, precum si respectarea drepturile omului si salariatilor ;
- asigura comunicarea si rezolvarea onesta si prompta a problemelor aparute in relatia cu clientii, furnizorii si comunitatea ;
- asigura confidentialitatea informatiilor transferate de la clienti si furnizori in relatiile de afaceri (inclusiv clauzele contractuale, desenele, schitele, specificatiile tehnice, mostrele de referinta si alte informatii legate de demersul de dezvoltare al produselor).
- respecta drepturile de proprietate intelectuala inclusiv drepturile brevetabile.

3) Respectarea drepturilor omului si ale angajaților:

- respecta Declaratia Universala a Drepturilor Omului a ONU si cele 10 principii ale Pactului Global in domeniul drepturilor omului ;
- nu aplica tratamente preferențiale sau discriminatorii privind angajarea, salarizarea sau distribuirea

sarcinilor de lucru în funcție de sex, rasă, religie, vârstă, handicap, orientare sexuală, naționalitate, opinii politice, origine socială sau etnică ;

- garanteaza libertatea religioasa a salariatilor (convingeri si practici religioase).
- respecta dreptul angajaților la asociere, de a fi reprezentați prin sindicate sau în alte moduri ;
- interzice munca ilegala, fortata, impusa, involuntara, traficata sau forme de sclavie in cadrul organizatiei, unitatilor grupului si solicita acelasi lucru furnizorilor sau tertilor ;
- asigura cresterea performantelor personalului si implicarea acestuia in beneficiul organizatiei prin instruire, constientizare si motivare ;
- administratorii sau angajatii Gic Nosag Metal S.R.L. nu vor hartui sau discrimina nici un coleg sau partener de afaceri, sub niciun motiv.
- asigura confidentialitatea si securitatea datelor cu caracter personal aflate in posesia sau utilizate de organizatie si informeaza persoanele vizate cu privire la drepturile de care beneficiaza conform Regulamentului UE nr.679/2016, precum si la posibilitatea exercitarii acestora.

4) Respectarea drepturilor copiilor si tinerilor:

- nu accepta munca prestata de copii in unitatile sale, la subcontractori sau furnizori ;
- respecta legislatia nationala si internationala in domeniu si solicita acest lucru si de la subcontractorii si furnizorii sai ;
- respecta Conventia cu privire la Drepturile Copilului (1989) a Organizatiei Natiunilor Unite in care se prevede ca totdeauna prevaleaza interesul copilului, respecta dreptul copilului de a fi protejat de exploatarea economica si de a nu depune munca grea care sa ii afecteze educatia, sanatatea psihica, mintala, spirituala, morala sau dezvoltarea sociala ;
- respecta Conventia Organizatiei Internationale a Muncii nr. 138 din 1973 si Codul Muncii din Romania privind varsta minima de incadrare in munca ;
- respecta Convenția Organizatiei Internationale a Muncii nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor ;
- accepta munca tinerilor cu evitarea locurilor de munca grele, periculoase, a muncii de noapte si cu respectarea programului de lucru de maxim 6 ore/zi, astfel incat sa nu fie pusa in pericol sanatatea, siguranta si moralitatea tinerilor.

5) Protectia mediului, a sanatatii si securitatii in munca:

- are ca obiectiv ca toate unitatile de productie sa indeplineasca cerintele standardelor de Managementul Sanatatii si Securitatii in Munca si de Managementul de Mediu in vigoare si sa fie certificate in raport cu aceste standarde ;
- asigura protectia mediului inconjurator si prevenirea poluarii, mentinerea sanatatii si securitatii personalului care lucreaza pentru sau in numele organizatiei ;
- este angajata in exploatarea eficienta a resurselor naturale / neregenerabile prin reducerea consumului de energie, de materii prime si gasirea de modalitati de reducere, recuperare si reciclare a deseurilor ;
- utilizeaza tehnologii de fabricatie care nu au impact asupra atmosferei, solului si apei ;
- gestioneaza sanatatea si securitatea angajatilor prin identificarea pericolelor si evaluarea riscurilor de accidentare si imbolnaviri profesionale la locurile de munca, prin aplicarea de masuri active de diminuare a riscurilor.

Responsabil cu implementarea si monitorizarea respectarii Codului de Conduita este Directorul de Resurse Umane.

Salariatii organizatiei sau alte persoane interesate au dreptul sa formuleze sesizari daca constata incalcare de la prevederilor prezentului Cod de Conduita. Aceste sesizari se inscriu in „Registrul de sugestii si reclamatii” instituit in cadrul Directiei Resurse Umane.

Organizatia asigura confidentialitatea, caracterul anonim si protectia persoanelor care formuleaza sesizari. Persoanele care isi declara identitatea nu vor suferi nici un fel de repercursiuni.

In functie de optiunea persoanei, sesizarea poate fi :

- adresata direct Directorului de Resurse Umane ;
- depusa la Serviciul Contencios Legislatie sau la Secretariat ;
- depusa in cutiile de „Sugestii si sesizari” aflate in sectiile de productie ;
- trimisa prin posta sau depusa in plic la sediul organizatiei ;

- trimisa pe adresa de e.mail gic@gic.ro ;
- transmisa la organizatia sindicala.

Conducerea organizatiei garanteaza o analiza obiectiva a sesizarilor primite si o rezolvare legala si rapida a abaterilor de la prezentul Cod de Conduita.

Rezultatele analizei si modul de rezolvare vor fi comunicate persoanei care a formulat sesizarea, daca se cunoaste identitatea acesteia. Daca persoana este anonima, masurile corective intreprinse de organizatie vor fi comunicate in organizatie astfel incat mesajul sa ajunga la persoana care a facut sesizarea.