

AVIZAT prin DECIZIA C.A. nr. 33 / 19.10.2023

APROBAT prin Hotărârea A.G.A. nr. 22 / 04.12.2023

APROBAT,
Președinte CA,
Crisanda-Antoaneta NĂSTASE

**COD DE ETICĂ ȘI DE INTEGRITATE
AL PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN CADRUL
INFRASTRUCTURĂ S5 S.A**

CUPRINS:

CAPITOLUL I. DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE	Pag. 3
CAPITOLUL II. NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR	Pag. 6
CAPITOLUL III. OBLIGAȚIILE CU PRIVIRE LA ASIGURAREA CONSILIERII ETICE A ANGAJAȚILOR, A INFORMĂRII ȘI A RAPORTĂRII CU PRIVIRE LA NORMELE DE CONDUITĂ.....	Pag.10
CAPITOLUL IV. REGULI DE CONDUITĂ ÎN EXERCITAREA ACTIVITĂȚII ANGAJAȚILOR.....	Pag.11
CAPITOLUL V. NORME ETICE PE CARE ANGAJAȚII AU OBLIGAȚIA SĂ LE RESPECTE ÎN CADRUL SOCIETĂȚII.....	Pag.12
CAPITOLUL VI. RĂSPUNDEREA ANGAJAȚILOR.....	Pag.14
CAPITOLUL VII. PROTECȚIA AVERTIZORILOR ÎN INTERES PUBLIC	Pag.14
CAPITOLUL VIII. DISPOZIȚII FINALE	Pag.17

CAPITOLUL I. DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

Art. 1. Domeniul de aplicare

1.1 Prezentul cod de etică și integritate reglementează normele de conduită și de integritate profesională și sunt obligatorii pentru angajații din cadrul INFRASTRUCTURĂ S 5 S.A..

1.2 Legislație aplicabilă, actualizată, cu modificările și completările ulterioare :

- Hotărârea de Guvern nr. 1.269 din 17 decembrie 2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;
- Legea nr. 361 din 16 decembrie 2022 privind protecția avertizorilor în interes public;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ ;
- Legea nr. 53/2003/2003 privind Codul Muncii ;
- Legea 31/1990 a societăților comerciale, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice ;
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare ;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 176 din 1 septembrie 2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative ;
- Ordinul nr. 887 din 11 ianuarie 2022 privind modificarea și completarea anexei la Ordinul vicepreședintelui Agenției Naționale de Integritate nr. 96/2021 pentru aprobarea Procedurii de transmitere la distanță a declarațiilor de avere și de interese, precum și condițiile în care aceasta se realizează ;
- O.U.G. nr. 127 din 15 decembrie 2021 pentru modificarea Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative și a art. III din Legea nr. 105/2020 pentru completarea Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;
- Legea nr. 251 din 16 iunie 2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției .
- Alte prevederi legale aplicabile în domeniu ;

1.3. Normele/proceduri interne ale INFRASTRUCTURĂ S5 S.A.:

Art. 2. Principiile aplicabile conduitei profesionale a angajaților sunt următoarele: (art. 368 din Codul Administrativ)

- a) supremația Constituției și a legii- principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- b) prioritatea interesului public, în exercitarea funcției deținute;
- c) asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice
- d) principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- e) profesionalismul- principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- f) imparțialitatea și independența- principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții sunt obligate să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes, altul decât interesul public, în exercitarea funcției deținute;
- g) integritatea morală- principiu conform căruia persoanelor care ocupă diferite categorii de funcții le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;
- h) libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- i) cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință;
- j) deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate în exercitarea diferitelor categorii de funcții sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;
- k) responsabilitatea și răspunderea - principiu potrivit căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător.

Art. 3. Obiective

- 3.1 Obiectivele prezentului cod de etică urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului societății și al personalului contractual (inclusiv colaboratori) ;
- b) informarea cetățenilor cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea angajaților ; c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și angajați din administrația publică, pe de o parte, și între cetățeni și autoritățile administrației publice, pe de altă parte.

Art. 4. Definiții

- a) incident de integritate - unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat al unei autorități sau instituții publice sau al unei structuri din cadrul acestora:
 - încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice, inclusiv cele stabilite prin legislație secundară și terțiară, pentru care este prevăzută această sancțiune;
 - trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului 5 interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor;
 - rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților (definiția prevăzută în cuprinsul Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 599/2018);
- b) planul de integritate - ansamblul de măsuri identificate de conducerea instituției ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile instituționale la corupție identificate. Măsurile preconizate pot viza prevenirea corupției, inclusiv prin educarea angajaților, dar și a publicului-țintă vizat de activitatea instituției, precum și combaterea corupției. Planurile de integritate sunt asumate prin acte juridice, precum ordine sau decizii ale conducerii entității;
- c) standarde legale de integritate - sunt avute în vedere acele măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției consacrate de legislația națională și reflectate în inventarul anexă la SNA.
- d) standarde legale de integritate - sunt avute în vedere acele măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției consacrate de legislația națională și reflectate în inventarul anexă la SNA.
- e) pantouflage - noțiunea vizează interdicțiile după încheierea angajării în cadrul autorităților publice. Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat sunt:
 - (1) să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;

- (2) să se asigure că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare și
 - (3) să se asigure că accesul și contactele actualilor, precum și ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora.
- f) corupție - în sens larg, reprezintă folosirea abuzivă a puterii încredințate, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup; orice act al unei autorități publice care are drept consecință provocarea unei daune interesului public, în scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup, poate fi calificat drept „corupt”; această definiție largă a corupției este reflectată în legislația românească prin definirea infracțiunilor de corupție, precum: luarea și darea de mită, traficul și cumpărarea de influență, abuzul de funcție etc.
 - g) etica - un set de reguli, principii sau moduri de gândire care încearcă să ghideze activitatea unui anumit grup; etica în sectorul public acoperă patru mari domenii: stabilirea rolului și a valorilor serviciului public, precum și a răspunderii și nivelului de autoritate și responsabilitate; măsuri de prevenire a conflictelor de interese și modalități de rezolvare a acestora; stabilirea regulilor (standarde) de conduită a angajaților ; stabilirea regulilor care se referă la neregularități grave și fraudă.
 - h) integritate - caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiințozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate.
 - i) valori etice - valori ce fac parte din cultura entității publice și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele; separat de acesta, entitatea publică trebuie să aibă un cod de conduită oficial, scris, care este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice tuturor salariaților; codul etic stabilește care sunt obligațiile rezultate din lege cărora trebuie să li se supună salariații, în plus peste cele rezultate ca urmare a raporturilor de muncă: depunerea declarației de avere, a declarației pentru prevenirea conflictului de interese.

CAPITOLUL II. NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR

Art. 5. Angajații au obligația de a respecta următoarele norme generale de conduită :

- (1) Asigurarea unui serviciu public de calitate
 - a) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.
 - b) În exercitarea activității, personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru

a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților publice.

(2) Respectarea Constituției și a legilor

- a) Angajații societății au obligația ca, prin actele și faptele acestora, 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.
- b) Personalul societății trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

(3) Loialitatea față de INFRASTRUCTURĂ S 5 S.A

- a) Angajații societății au obligația de a apăra cu loialitate prestigiul societății în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.
- b) Angajaților le este interzis:
 - să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea societății în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte ce au caracter normativ sau individual;
 - să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care autoritatea publică în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
 - să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
 - să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea, drepturile societății sau angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
 - să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau autorității publice în care își desfășoară activitatea.
- c) Prevederile alin. (3) lit. b se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.
- d) Prevederile prezentului cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a angajaților de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

(4) Libertatea opiniilor

- a) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor societății în care își desfășoară activitatea.
- b) În activitatea lor angajații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.
- c) În exprimarea opiniilor, angajații trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

(5) Activitatea publică

- a) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul societății, în condițiile legii.
- b) Angajații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul societății în care își desfășoară activitatea.
- c) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații pot participa în calitate de cetățeni la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al societății în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

(6) Activitatea politică În exercitarea funcției deținute, angajaților le este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afișeze în cadrul autorităților publice însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

(7) Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției pe care o deține, angajații au obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

(8) Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

- a) În relațiile cu persoanele fizice sau juridice angajații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.
- b) Angajații au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul societății în care își desfășoară activitatea precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:
 - întrebuințarea unor expresii jignitoare;
 - dezvăluirea aspectelor vieții private;
 - formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.
- c) Angajații trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor precum și să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a societății, prin:
 - promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
 - eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

(9) Conduita în cadrul relațiilor internaționale

- a) Angajații care reprezintă societatea în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități ce au caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și societății;
- b) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale;
- c) În deplasările în afara țării, angajații trebuie să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

(10) Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Angajații nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea activității ori pot constitui o recompensă în raport cu aceasta.

(11) Participarea la procesul de luare a deciziilor

- a) În procesul de luare a deciziilor angajații au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.
- b) Angajații au obligația de a nu promite luarea unei decizii precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

(12) Obiectivitate în evaluare

- a) În exercitarea atribuțiilor specifice de conducere, angajații au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.
- b) Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, etc, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.
- c) Personalul contractual de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme.

(13) Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

- a) Personalul contractual are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.
- b) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalul contractual nu urmărește obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.
- c) Angajații au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul societății sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.
- d) Angajații au obligația de a nu impune altor angajați să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

(14) Utilizarea resurselor publice

- a) Angajații societății au obligația de a asigura ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

- b) Angajații societății au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând societății numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.
- c) Angajații societății trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor ce le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(15) Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

- a) Orice angajat poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:
 - când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
 - când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
 - când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.
- b) Dispozițiile lit. a) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale.
- c) Angajaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

CAPITOLUL III. OBLIGAȚIILE CU PRIVIRE LA ASIGURAREA CONSILIERII ETICE A ANGAJAȚILOR, A INFORMĂRII ȘI A RAPORTĂRII CU PRIVIRE LA NORMELE DE CONDUITĂ

Art. 6

- a) În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului cod referitoare la conduita angajaților, conducătorii societății au desemnat un angajat pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită.
- b) Consilierea etică are caracter confidențial și se desfășoară în baza unei solicitări formale adresate consilierului de etică sau la inițiativa sa atunci când din conduita angajatului rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia.

Consilierul de etică are obligația de a nu comunica informații cu privire la activitatea derulată decât în situația în care aspectele semnalate pot constitui o faptă penală și/sau care contravine prevederilor legale, regulamentului intern, contractului individual de muncă.

c) Atribuțiile consilierului de etică

În exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită, consilierul de etică îndeplinește următoarele atribuții:

- monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către angajați în cadrul societății și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
 - desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a angajaților sau la inițiativa sa atunci când angajatul nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;
 - elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea angajaților din cadrul societății și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului societății, și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;
 - organizează sesiuni de informare a angajaților cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru societate pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu administrația publică sau cu societatea respectivă;
 - semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea angajaților ;
 - analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității societății cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină;
 - poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității societății cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de autoritatea publică.
- d) La nivelul societății sunt implementate decizii și măsuri considerate necesare pentru respectarea dispozițiilor prezentului cod privind principiile și normele de conduită.
- e) În aplicarea dispozițiilor prezentului cod referitoare la conduita angajaților, orice activitate care implică prelucrarea datelor ce au caracter personal se efectuează cu respectarea prevederilor legislației pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor ce au caracter personal și libera circulație a acestor date.

CAPITOLUL IV. REGULI DE CONDUITĂ ÎN EXERCITAREA ACTIVITĂȚII ANGAJAȚILOR

Art. 7. În îndeplinirea atribuțiilor angajații au obligația :

- a) să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, integritate morală și profesională, atât în relațiile colegiale, cât și în relațiile cu alte persoane fizice și juridice care se adresează societății;
- b) să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cu respectarea principiului egalității cetățenilor în fața legii;
- c) să asigure eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul;
- d) să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, precum și creșterea calității serviciului public;
- e) să participe la programele de perfecționare și să acționeze continuu pentru îmbunătățirea cunoștințelor profesionale.
- f) să asigure dezvoltarea unui climat civilizată, respect reciproc, recunoaștere și prețuire a demnității individuale, bunăvoință, toleranță, solidaritate, atașament față de societate și față de valorile pe care aceasta le promovează;
- g) să îndeplinească în mod corespunzător obligațiile de serviciu, în acord cu principiul profesionalismului;
- h) să se comporte într-un mod civilizată, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații, cât și cu partenerii societății, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil. Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică sau verbală.
- i) să se prezinte la serviciu într-o ținută vestimentară decentă, curată și adecvată, asigurând o imagine corespunzătoare în raport cu publicul și instituțiile cu care colaborează.
- j) să respecte orice alte atribuții/obligații prevăzute în Regulamentul Intern, contractul individual de muncă, fișa postului și norme interne.

CAPITOLUL V. NORME ETICE PE CARE ANGAJAȚII AU OBLIGAȚIA SĂ LE RESPECTE ÎN CADRUL SOCIETĂȚII

Art. 8. Angajații au următoarele obligații cu privire la respectarea normelor etice :

- a) Conformitatea cu legislația și reglementările în vigoare Angajații au obligația de a-și desfășura activitatea în conformitate cu normele legale în vigoare, asigurând loialitatea față de Constituție și lege, față de societate.
Respectarea normelor de etică cuprinse în prezentul Cod, precum și normele deontologice specifice activității/profesiei.
- b) Relațiile dintre colegii și cu partenerii din alte instituții și organizații, naționale și internaționale.
Indiferent de funcția deținută, fiecare angajat al societății adoptă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, imparțialitate, obiectivitate și amabilitate, atât în relațiile cu ceilalți colegi, cât și cu partenerii de lucru și dialog ai altor instituții și organizații. În cadrul relațiilor internaționale, respectă limitele mandatului încredințat, promovează o imagine favorabilă societății, adoptă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol.
- c) Diversitatea culturii organizaționale
În cadrul societății, angajații respectă diversitatea de opinii și stilurile de muncă diferite și valorifică aceste diferențe pentru a crea un mediu organizațional pozitiv.
- d) Asigurarea unui serviciu public de calitate
Asigură un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, luând în considerare așteptările acestora, cu respectarea dispozițiilor legale aplicabile.
- e) Conflict de interese și incompatibilitate
Își păstrează obiectivitatea și evită conflictul de interese și orice altă situație care ar putea genera conflict de interese și incompatibilitate, așa cum sunt definite acestea în legislația actuală. În cazul în care intervine o situație de conflict de interese sau incompatibilitate, angajații trebuie să sesizeze în scris superiorii ierarhici. În astfel de situații, conducerea autorității publice are obligația de a asigura, prin măsuri, evitarea conflictului de interese sau incompatibilitatea declarată, fără a aduce atingere demnității persoanei și drepturilor profesionale și contractuale ale celui care face obiectul conflictului de interese, respectiv incompatibilității sesizate.

- f) **Declararea averilor și a intereselor**
Angajații au obligația depunerii declarațiilor de avere și de interese pe toată durata funcției, conform prevederilor legale în vigoare.
- g) **Statutul cadourilor**
Angajații nu oferă, nu solicită și nu acceptă cadouri care pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute și pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții. În cazul unor acțiuni de protocol în care, în exercitarea mandatului sau a funcției, primesc cadouri, invitații sau dovezi de curtoazie, le declară și le prezintă conducerii autorității publice, în termen de 30 de zile de la primire, conform prevederilor legale în vigoare.
- h) **Nediscriminarea**
Față de colegi și de alte persoane cu care angajații colaborează în exercitarea funcției, adoptă o atitudine imparțială respectând opiniile tuturor, indiferent de rasă, etnie, vârstă, dizabilități, religie, cultură, gen, orientare sexuală, starea materială, sănătate, convingeri politice sau orice alte criterii.
- i) **Obiectivitatea în evaluare**
Conducerea societății aplică cu obiectivitate procedurile și prevederile legale privind evaluarea personalului din subordine, precum și atunci când propun promovări și modificări în funcții, etc.
- j) **Confidențialitatea**
Angajații au obligația de a păstra confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care au luat la cunoștință în exercitarea funcției, în condițiile legii, cu excepția informațiilor de interes public.
- k) **Transparența și liberul acces la informațiile publice**
Activitatea societății se exercită în mod transparent și public, garantând o bună comunicare cu cetățenii, cu partenerii din alte instituții și organizații.
- l) **Avertizarea de integritate**
Angajații au obligația de a sesiza orice abatere ce este săvârșită de către un angajat al societății în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, abatere de la normele legale, procedurile, politicile interne, precum și de la lege.
- m) **Achizițiile publice**
Angajații se asigură că procedurile de achiziții publice se desfășoară în mod transparent, echitabil, eficace și cu imparțialitate.

- n) Implicarea politică
Angajații nu se implică în activități ce au caracter politic.
- o) Folosirea imaginii publice
Angajații nu se folosesc de numele sau imaginea proprie în scopuri electorale sau comerciale.
- p) Utilizarea corectă a resurselor autorității publice
În activitatea desfășurată, angajații ocrotesc proprietatea societății și evită producerea oricărui prejudiciu.
- q) Responsabilitatea individuală
Fiecare dintre angajați este responsabil pentru cunoașterea și respectarea normelor prevăzute în prezentul Cod de etică și integritate.

CAPITOLUL VI. RĂSPUNDEREA ANGAJAȚILOR

Art. 9

- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de de etică și integritate atrage răspunderea angajaților, în condițiile prevederilor legale în vigoare.
- (2) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente.
- (3) Angajații răspund, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională sunt aduse prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

CAPITOLUL VII. PROTECȚIA AVERTIZORILOR ÎN INTERES PUBLIC

Art. 10 La nivelul INFRASTRUCTURĂ S5 S.A este implementată procedura de sistem privind protecția avertizorilor în interes public, astfel cum a fost aprobată prin decizie internă, conform Lege nr. 361 din 16 decembrie 2022 privind protecția avertizorilor în interes public, actualizată, cu modificările și completările ulterioare.

(1) Definiții

- a) Avertizor - persoana fizică care efectuează o raportare sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii, obținute în context profesional;

- b) informații referitoare la încălcări ale legii - informații, inclusiv suspiciuni rezonabile, cu privire la încălcări efective sau potențiale ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă în cadrul autorităților, instituțiilor publice sau în cadrul altor persoane juridice de drept public, precum și în cadrul persoanelor juridice de drept privat, în care lucrează sau a lucrat avertizorul în interes public sau cu care acesta este sau a fost în contact prin intermediul activității sale, precum și informațiile cu privire la încercări de a ascunde astfel de încălcări;
- c) raportare internă - comunicarea orală sau scrisă de informații referitoare la încălcări ale legii din cadrul unei autorități, instituții publice, persoane juridice de drept public, precum și din cadrul persoanelor juridice de drept privat.
Raportarea internă se realizează prin mijloacele puse la dispoziție de autoritățile, instituțiile publice, persoanele juridice de drept public, precum și de persoanele juridice de drept privat pentru efectuarea de raportări privind încălcări ale legii, acestea constituind canalele interne de raportare;
- d) raportare externă - comunicarea orală sau scrisă de informații referitoare la încălcări ale legii realizată prin canalele externe de raportare;
- e) lucrător - persoana fizică ce se află într-un raport de muncă sau raport de serviciu, în temeiul dispozițiilor de drept comun sau speciale în materie și prestează muncă în schimbul unei remunerații;
- f) persoană vizată prin raportare - persoana fizică sau juridică menționată în raportare sau în divulgarea publică drept persoana căreia i se atribuie încălcarea legii sau cu care persoana respectivă este asociată.

(2) Principiile care guvernează protecția raportărilor privind încălcări ale legii sunt următoarele:

- a) principiul legalității - autoritățile, instituțiile publice, alte persoane juridice de drept public, precum și persoanele juridice de drept privat au obligația de a respecta drepturile și libertățile fundamentale, prin asigurarea respectării depline, printre altele, a libertății de exprimare și de informare, a dreptului la protecția datelor ce au caracter personal, a libertății de a desfășura o activitate comercială, a dreptului la un nivel ridicat de protecție a consumatorilor, a dreptului la un nivel ridicat de protecție a sănătății umane, a dreptului la un nivel ridicat de protecție a mediului, a dreptului la o cale de atac eficientă și a dreptului la apărare;
- b) principiul responsabilității - avertizorul în interes public are obligația de a prezenta date sau informații cu privire la faptele raportate;
- c) principiul imparțialității - examinarea și soluționarea raportărilor se fac fără subiectivism, indiferent de convingerile și interesele persoanelor responsabile de soluționarea acestora;
- d) principiul bunei administrări - autoritățile și instituțiile publice, alte persoane juridice de drept public sunt datoare să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu

un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență și eficacitate a folosirii resurselor;

- e) principiul echilibrului - nicio persoană nu se poate prevala de prevederile prezentei legi pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă care nu are legătură cu raportarea;
- f) principiul bunei-credințe - este ocrotită persoana care a avut motive întemeiate să creadă că informațiile referitoare la încălcările raportate erau adevărate la momentul raportării și că respectivele informații intrau în domeniul de aplicare al prezentei legi.

(3) Modalități de raportare și dispoziții comune aplicabile raportărilor privind încălcări ale legii

- a) raportarea internă;
- b) raportarea externă

Raportarea privind încălcări ale legii se efectuează, în principal, prin intermediul canalelor interne de raportare existente.

Avertizorul în interes public care efectuează o raportare privind încălcări ale legii poate alege, însă, între canalul intern de raportare și canalul extern de raportare.

La alegerea canalului de raportare avertizorul în interes public poate lua în considerare aspecte precum:

- a) existența riscului de represalii, în cazul raportării prin canalele interne;
- b) imposibilitatea remedierii încălcării în mod eficace prin intermediul canalelor interne de raportare. Raportarea se face în scris, pe suport hârtie sau în format electronic, prin comunicare la liniile telefonice sau prin alte sisteme de mesagerie vocală, sau prin întâlnire față în față, la cererea avertizorului în interes public.

(4) Conținutul raportărilor

Raportarea cuprinde, cel puțin, următoarele: numele și prenumele, datele de contact ale avertizorului în interes public, contextul profesional în care au fost obținute informațiile, persoana vizată, dacă este cunoscută, descrierea faptei susceptibile să constituie încălcare a legii în cadrul unei autorități, instituții publice, oricărei alte persoane juridice de drept public, precum și în cadrul persoanei juridice de drept privat, precum și, după caz, probele în susținerea raportării, data și semnătura, după caz. Prin excepție de la prevederile mai sus menționate raportarea care nu cuprinde numele, prenumele, datele de contact sau semnătura avertizorului în interes public se examinează și se soluționează în măsura în care conține indicii referitoare la încălcări ale legii.

Prevederile prezentului capitol se completează cu Procedura de sistem privind protecția avertizorilor în interes public, astfel cum a fost aprobată prin decizie internă.

CAPITOLUL VIII. DISPOZIȚII FINALE

Art. 11

- (1) Prevederile prezentului cod de etică și integritate își va produce efectele de la data aprobării acestuia, urmând să fie adus la cunoștința angajaților, prin semnarea de luare la cunoștință.
Codul de etică va fi afișat la loc vizibil la avizierul societății și va fi publicat pe website-ul societății.
- (2) Orice angajat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile codului de etică și integritate în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.
- (3) Codul de etică și integritate se completează cu prevederile legale în vigoare.
- (4) La data aprobării prezentului cod de etică și integritate, orice prevedere contrară încetează.

Întocmit
Administrator
Eduard- Paul SIMION