

**Cod de etică și
conduită în afaceri**
SECOM HEALTHCARE S.R.L.

- Noiembrie 2022 -

Misiunea SECOM® HEALTHCARE este de a contribui la îmbunătățirea sănătății și a stării de bine a oamenilor prin produse și servicii de înaltă calitate, inovatoare și de încredere, livrate într-o manieră etică de business.

Introducere

SECOM HEALTHCARE S.R.L. (denumită în continuare „Compania” și/sau „SECOM”) este un jucător important pe piața din România, consolidându-și în cei peste 19 ani de activitate o reputație solidă în domeniul importului și comercializării de suplimente alimentare, ceaiuri și cosmetice naturale de înaltă calitate cu ingrediente studiate, certificate și brevetate la nivel global.

Evoluția și succesul Companiei se datorează celor 3 principii care au guvernat de-a lungul timpului business-ul: **calitatea fără compromis, preocuparea constantă pentru inovație precum și dorința autentică de a face bine**. Considerăm că de-a lungul evoluției noastre am reușit să rămânem fideli acestor principii și am contribuit mereu la îmbunătățirea sănătății și a stării de bine a oamenilor prin produse și servicii de înaltă calitate, inovatoare și livrate într-o manieră etică de business.

Pentru a asigura respectarea acestor principii, SECOM® are un comportament onest și corect atât în plan intern (față de angajați), cât și în relația cu terții (clienți, furnizori, parteneri, concurenți) și se așteaptă în schimb la aceeași conduită din partea tuturor angajaților săi.



Prezentul **Cod de conduită** (în continuare "Codul") reprezintă standardul de comportament ce trebuie respectat de către toți angajații Companiei în vederea prevenirii situațiilor care pot afecta în mod negativ activitatea zilnică și/ sau imaginea Companiei, dar și pentru ca întreaga societate să aibă certitudinea că SECOM® respectă cele mai înalte standarde de conduită în afaceri.

Prezentul Cod conține linii directoare, privind necesitatea respectării unui cadru legislativ complex, drepturile omului și etica pentru a putea desfășura în continuare afaceri într-un mod etic și responsabil și pentru a nu ne abate de la principiile care au guvernat evoluția SECOM®. Fiecare angajat al Companiei are responsabilitatea să citească și să înțeleagă prezentul Cod care vine în completarea Regulamentului Intern având același caracter de obligativitate și să își desfășoare activitatea în conformitate cu valorile și practicile prevăzute de acesta.

Art. 1. Scopul și obiectul Codului de conduită și etică

1.1. SECOM® se angajează să își desfășoare activitatea într-o manieră durabilă și responsabilă cu angajații săi, construind relații de lungă durată, bazate pe încredere și pe respect reciproc.

1.2. În acest sens, prezentul Cod reglementează principiile care guvernează activitatea SECOM®, pentru a putea gestiona relația cu angajații săi într-un mod etic și corect, respectând toate prevederile legale în vigoare.

1.3. Codul este valabil pentru toți angajații SECOM® indiferent de forma de colaborare.

1.4. Codul stabilește principiile etice pe care atât SECOM®, cât și angajații trebuie să le respecte și conform cărora trebuie să acționeze în desfășurarea activității.

1.5. Acceptarea dispozițiilor prezentului cod este obligatorie pentru toți angajații Companiei.

1.6. Inițierea unei relații de muncă cu SECOM® implică familiarizarea cu prezentul Cod și respectarea prevederilor acestuia.



Art. 2. Angajații și responsabilitățile acestora

2.1. Angajații Companiei, precum și orice parte interesată să relaționeze cu SECOM® trebuie să acționeze în conformitate cu dispozițiile prezentului Cod și cu legea.

2.3. Angajații sunt obligați să aducă în scris la cunoștința conducerii SECOM® orice situație în care interesele lor personale ar putea interfera cu interesele SECOM®, conform Politicii de Conflict de Interese existente în cadrul Companiei.

2.4. Conflictul de interese se referă la situația sau împrejurarea în care interesul personal, direct ori indirect al Angajatului, poate contraveni interesului Companiei, fiind de natură să afecteze independența și/ sau imparțialitatea acestuia în luarea deciziilor ori în îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

2.5. Fiecare angajat trebuie să evite să se angajeze în activități ce ar putea dăuna intereselor ori imaginii SECOM® ori care ar putea sugera un conflict de interese. Angajaților SECOM® li se cere să acorde atenție oricărei situații ce ar putea da naștere unui conflict de interese, să fie proactivi în obținerea oricăror aprobări ori autorizări și, nu în ultimul rând, să fie conștienți de necesitatea întreruperii oricărei activități desfășurate în virtutea sarcinilor de serviciu dacă se ivește un conflict de interese.

2.6. Un interes material este considerat personal dacă se referă la averea, afacerea sau interesele membrilor familiei persoanei care deține puterea de decizie (prin membrii familiei înțelegem soțul/soția, rudele și afinii până la gradul al IV-lea inclusiv). Interesul material nelegitim reprezintă câștigul potențial pe care îl poate avea o persoană în afara sistemului oficial din cadrul companiei de motivare și recompensare.

Art. 3. Combaterea mitei și a corupției

3.1. Fiecare angajat va acționa în conformitate cu cele mai înalte standarde de etică și va respecta dispozițiile prezentului Cod, precum și toate prevederile legislative aplicabile și nu se va angaja în nicio activitate, practică sau comportament care ar putea constitui infracțiune/ contravenție potrivit legislației aplicabile sau care ar putea dăuna intereselor sau imaginii SECOM®.

3.2. Pentru a respecta dispozițiile prezentului Cod, precum și prevederile anticorupție, niciun angajat sau terț care reprezintă sau acționează în numele SECOM® nu poate solicita sau da cuiva, direct sau prin intermediul unei terțe persoane, bani sau alte obiecte de valoare în următoarele scopuri:

- pentru a obține sau a continua o afacere;
- pentru a influența decizii comerciale;
- pentru a influența rezultatele unui control din partea autorităților sau a obține o autorizație;
- pentru a grăbi un proces;
- pentru a influența review-urile consumatorilor;
- pentru a determina persoane fizice sau juridice să își retragă reclamațiile;
- pentru a obține orice alt avantaj necuvenit.



3.3. Prevederea se aplică și în cazul prestării unui serviciu sau oferirii unor avantaje necuvenite în vederea îndeplinirii scopurilor menționate anterior.

3.4. Pentru mai multe informații referitoare la Politica Anticorupție, accesați [Politica Anticorupție](#).

Art. 4. Politică anticoncurențială

4.1. Fiecare angajat va acționa în conformitate cu dispozițiile prezentului Cod, precum și cu toate prevederile legislative aplicabile și nu se va angaja în niciun tip de înțelegere sau practică anticoncurențială.

4.2. Activitatea SECOM® se derulează în conformitate cu normele de concurență. SECOM® își respectă atât partenerii comerciali, cât și concurenții, prin urmare angajații se vor abține de la orice tip de conduită anticoncurențială sau neloială care ar putea prejudicia sau afecta în mod nedrept reputația partenerilor comerciali sau a concurenților săi.



4.1. Fiecare angajat va acționa în conformitate cu dispozițiile prezentului Cod, precum și cu toate prevederile legislative aplicabile și nu se va angaja în niciun tip de înțelegere sau practică anticoncurențială.

4.2. Activitatea SECOM® se derulează în conformitate cu normele de concurență. SECOM® își respectă atât partenerii comerciali, cât și concurenții, prin urmare angajații se vor abține de la orice tip de conduită anticoncurențială sau neloială care ar putea prejudicia sau afecta în mod nedrept reputația partenerilor comerciali sau a concurenților săi.

4.3. Angajații Companiei trebuie să respecte legislația privind concurența și să evite implicarea în orice activitate susceptibilă de a fi considerată anticoncurențială. Orice înțelegeri cu concurenții, altele decât cele expres premise de lege, precum și orice schimb de informații strategice este strict interzis. În relația cu clienții, nu ne vom amesteca în deciziile comerciale ale clienților noștri, aceștia hotărând în mod autonom propriile prețuri de revânzare și condiții comerciale.



Art. 5. Cadouri și protocol

5.1. Cadourile și protocolul sunt considerate articole și servicii de valoare oferite de către un angajat sau primite de un angajat sau de membrii familiei acestuia.

5.2. Cadourile pot include numerar sau articole cum ar fi: obiecte, condiții favorabile sau reduceri pentru un produs/ serviciu, împrumuturi, permisiunea de utilizare a vehiculelor, acoperirea unor cheltuieli de călătorie sau acordarea de facilități de vacanță, tichete și bonuri cadou, mesele de afaceri, evenimente de agrement, culturale sau sportive, etc. .

5.3. Cadourile și protocolul sunt acordate fără a se aștepta nimic în schimb și nu trebuie să afecteze niciodată sau să pară că afectează luarea imparțială a deciziilor de către orice persoană.



5.4. Este interzisă întotdeauna primirea sau oferirea de cadouri în schimbul tratamentului preferențial, în legătură cu desfășurarea oricărei relații de muncă.

5.5. Cadourile mici, cu o valoare totală brută sub 250 lei, acordate fără intenția de a exercita o influență pot fi acceptate fără să fie înregistrare drept cadouri.

5.6. Cadourile cu o valoare totală brută ce depășește 250 lei trebuie raportate și pot fi acceptate doar cu aprobarea scrisă a managerului direct și/ sau a unui membru al departamentului Legal.

5.7. Orice cadou acordat sau protocol furnizat, cu intenția de a exercita o influență necuvenită, este considerat mită indiferent de valoare și indiferent dacă este raportat sau nu.

Art. 6. Prevenirea furtului și a fraudei

6.1. Frauda include toate tipurile de înșelăciune comise cu intenție în scopul obținerii unui avantaj injust.

6.2. Fiecare angajat se obligă că nu se va angaja în astfel de acțiuni contrare politicii și eticii SECOM®.

6.3. Furtul și frauda se vor raporta organelor competente spre a se pedepsi conform prevederilor legale aplicabile în materie penală.

Art. 7. Drepturile omului

7.1. SECOM® se angajează să respecte drepturile omului recunoscute la nivel mondial în relația cu fiecare parte interesată. Este avută în vedere o gamă largă de drepturi civile, politice, economice, sociale și culturale, care includ, printre altele, următoarele:

- Dreptul la viață;
- Libertatea de exprimare;
- Libertatea conștiinței;
- Dreptul la ocrotirea sănătății și dreptul la un mediu sănătos;
- Dreptul la condiții de muncă egale și favorabile;
- Dreptul la muncă și dreptul la grevă;
- Libertatea individuală și dreptul la liberă circulație;
- Dreptul la un standard de viață adecvat;
- Dreptul de a forma și de a se înscrie într-un sindicat și dreptul la negociere colectivă;
- Interzicerea muncii forțate.

7.2. SECOM® își desfășoară activitatea în mod etic, fiind interzise desfășurarea oricăror operațiuni ce implică trafic de persoane, muncă forțată sau munca copiilor.

7.3. SECOM® cultivă un loc de muncă în care toți membrii echipei, clienții, furnizorii și partenerii sunt tratați cu demnitate, corectitudine și respect, promovând oportunități egale.

7.4. SECOM® este dedicat interzicerii și împiedicării discriminării de orice fel, cum ar fi, dar fără limitare la: discriminarea pe criterii de rasă, culoare, sex, identitate de gen, handicap, vârstă, religie, opinii politice sau de altă natură, origine etnică, națională sau socială, proprietăți, naștere, orientare sexuală sau orice alte criterii inclusiv starea civilă sau situația paternală. SECOM® oferă șanse egale tuturor persoanelor.



7.5. Toți membri echipei SECOM® au dreptul de a nu fi hărțuiți pe motive de rasă, culoare, religie, sex, identitate de gen, orientare sexuală, stare civilă, vârstă, religie, opinii politice sau de altă natură, origine etnică, națională sau socială, naștere sau orice alte criterii, inclusiv starea civilă sau situația paternală.

7.6. Hărțuirea este întotdeauna interzisă. Hărțuirea include comportamente nedorite de tip verbal, vizual, fizic și de altă natură, care creează un mediu de lucru intimidant, ofensator sau ostil. Hărțuirea sexuală și/ sau morală, intimidarea și defăimarea sau calomnierea sunt considerate încălcări grave ale demnității umane.

Art. 8. Sănătate, siguranță de mediu și securitate

8.1. SECOM® se obligă să își desfășoare activitatea în conformitate cu legile, reglementările, politicile și procedurile de sănătate și securitate în muncă, dar și de mediu potrivit legislației aplicabile.

8.2. SECOM® se obligă să respecte dreptul la viață, libertate și securitate al persoanelor, dreptul la cele mai înalte standarde de sănătate, dreptul la condiții de muncă juste și favorabile.

8.3. SECOM® se asigură că toți angajații își desfășoară activitatea cu respectarea drepturilor privitoare la sănătate, siguranță și securitate.

Art. 9. Confidențialitate și date cu caracter personal

9.1. SECOM® se angajează să protejeze confidențialitatea și să prelucreză datele cu caracter personal ale partenerilor, angajaților precum și ale oricărei alte persoane cu care intră în contact în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile în materie.

9.2. Pentru mai multe informații referitoare la datele cu caracter personal pe care SECOM® le prelucreză și la modul în care acestea sunt prelucrate accesați Politica privind protecția datelor.



10. Ținută vestimentară

10.1. Toți angajații și terții care reprezintă sau acționează în numele SECOM® au obligația de a avea o ținută vestimentară decentă, îngrijită și curată.

10.2. Angajații care trebuie să poarte uniformă în desfășurarea activității sunt obligați să respecte această prevedere.

10.3. În situația în care angajații sau terții care reprezintă sau acționează în numele SECOM® participă la întâlniri cu parteneri, clienți, autorități publice sau colaboratori, trebuie să aibă în vedere că reprezintă imaginea Companiei și să adopte un stil vestimentar formal, care să denote profesionalism.

11. Siguranța și calitatea produselor

11.1. Fiecare angajat este obligat să semnaleze orice defect sau neconformitate pe care le observă la un produs comercializat de SECOM® către Departamentul Supply Chain.

11.2. Angajații care observă că un client dorește să achiziționeze un produs cu defecte sau neconform standardelor de calitate SECOM® trebuie să îi aducă la cunoștință acest lucru, indiferent dacă defectul sau neconformitatea este evidentă sau nu. Aceștia nu trebuie să ascundă sau să inducă în eroare cumpărătorii cu privire la calitatea produselor.



12. Relația cu clienții

12.1. Toți angajații care relaționează cu clienți sau potențiali clienți ai Companiei trebuie să aibă un comportament civilizată, politicos și îndreptat spre nevoile clientului. Aceștia trebuie să ofere informații precise atunci când le este solicitat acest lucru și sunt obligați să se abțină de la inducerea în eroare sau oferirea de informații neconforme cu realitatea.

12.2. Angajații nu trebuie să răspundă într-un mod agresiv comportamentelor clienților în nicio situație, având îndatorirea de a aplană eventualele conflicte și de a apela la serviciile de securitate atunci când este cazul.

12.3. Orice conflict ce nu poate fi rezolvat pe cale amiabilă va fi raportat superiorilor ierarhici, precum și departamentelor People & Culture și Legal în situațiile ce necesită acest lucru.



Art. 13 Responsabilități adiționale ale managerilor

13.1. Pentru a se respecta întocmai dispozițiile prezentului Cod, managerii au o serie de responsabilități suplimentare ce vizează menținerea unui mediu plăcut de lucru, aplanarea conflictelor ce pot apărea între persoanele aflate în subordinea lor, promovarea integrității, eticii și respectului reciproc.

13.2. Managerii trebuie să desfășoare activități de informare a persoanelor aflate în subordinea lor și să se asigure că aceștia cunosc și înțeleg politicile, procedurile, obiectivele și regulamentele Companiei, precum și să ofere asistență în vederea conformării depline cu dispozițiile acestora.

13.3. Managerii își desfășoară activitățile cu respectarea tuturor persoanelor aflate în subordine și promovează comportamentul etic prin exemplul personal. Acesta trebuie să încurajeze comunicarea atât între angajați, cât și pe diferite niveluri de ierarhie, trebuie să semnaleze și să ia măsurile corespunzătoare atunci când sesizează un comportament deviant.

Art.14. Secrete de afaceri

14.1. Angajații SECOM® sunt obligați să păstreze secretele comerciale sau orice alte informații confidențiale cu care intră în contact cu ocazia relaționării cu SECOM® și să nu le divulge, chiar și după încetarea colaborării.

Art. 15. Audit

15.1. SECOM® își rezervă dreptul de a audita periodic respectare dispozițiile prezentului Cod de către angajații săi.

Art. 16. Comunicarea situațiilor care încalcă prezentul Cod

16.1. Departamentul Legal al SECOM® este disponibil pentru a răspunde la orice întrebare referitoare la prezentul Cod sau pentru a discuta cu privire la eventuale încălcări ale Codului.

16.2. Orice angajat care sesizează faptul că un alt angajat sau terț care reprezintă sau acționează în numele SECOM® are un comportament ilegal sau lipsit de etică ori încalcă dispozițiile prezentului Cod are îndatorirea de a raporta de îndată acest lucru.

16.3. SECOM® se angajează să păstreze confidențialitatea și să protejeze datele cu caracter personal furnizate cu ocazia sesizării.

16.4. SECOM® nu va tolera represalii asupra persoanelor ce raportează probleme de conformitate sau care își exprimă anumite îngrijorări cu bună credință. Cazurile de represalii trebuie raportate pentru a fi investigate de către departamentul Legal și pentru a se lua măsurile necesare. Toate persoanele responsabile de represalii la adresa celor care raportează o conduită suspectată ca fiind lipsită de etică, alte riscuri de conformitate sau afaceri vor fi supuse măsurilor disciplinare.

Art. 17. Dispoziții finale

17.1. Respectarea prevederilor acestui Cod de Conduita este obligatorie pentru toți angajații Companiei. Deciziile sau situațiile sunt adesea complexe, iar pentru ca un Angajat să verifice dacă procedează corect într-o anumită situație ar fi indicat să parcurgă următoarele întrebări:

Cunosc valorile de baza ale Companiei?

Am suficiente informații pentru a lua decizia corectă în situația dată?

Am luat în considerare și identificat alte opțiuni sau alternative?

Ațiunea mea este legală și respectă Codul de conduită și alte politici aplicabile?

Există argumente clare, obiective sau justificări pentru o anumită acțiune sau ar putea exista vreun factor motivațional pătător?

Mă simt confortabil dacă acțiunea sau situația mea a fost divulgată în final în domeniul public sau în presă?

Pot să-mi explic acțiunea și să o apăr cu sinceritate dacă aș fi întrebant mai târziu despre aceasta?

Pot justifica acțiunea mea altor persoane din cadrul Companiei sau autorităților competente?

17.2. Acesta reprezintă un ghid de principii și reguli, dar nu acoperă toate situațiile care pot apărea, fiecare angajat având îndatorirea de a trata fiecare situație cu discernământ.

17.3. În cele mai multe cazuri, principiile din Codul de conduită se bazează pe cerințele legii, ceea ce înseamnă că orice nerespectare a acestora poate duce la acțiuni disciplinare și la acțiuni de natură juridică.