



Compania Municipală
ILUMINAT PUBLIC
BUCUREȘTI

CODUL DE ETICĂ
ȘI CONDUITĂ PROFESIONALĂ

AL COMPANIEI MUNICIPALE
ILUMINAT PUBLIC BUCUREȘTI SRL

Ediția I

Revizia 5/19.04.2024

CUPRINS

CAPITOLUL I.....	3
VALORI ȘI PRINCIPII.....	3
CAPITOLUL II	4
REGULI DE CONDUITĂ	4
CAPITOLUL III.....	13
REGULI PRIVIND RELAȚIILE CU PĂRȚILE INTERESATE	13
CAPITOLUL IV.....	15
IMPLEMENTAREA CODULUI DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ PROFESIONALĂ	15
CAPITOLUL V	16
RĂSPUNDERE ȘI SANȚIUNI	16
CAPITOLUL VI.....	16
ACTE NORMATIVE APLICABILE	16
CAPITOLUL VII.....	17
DISPOZIȚII FINALE.....	17

Codul de Etică și Conduită Profesională al Companiei Municipale Iluminat Public Bucuresti SRL, denumit în continuare "Codul", definește valorile, principiile și regulile de conduită profesională pe care personalul contractual din cadrul companiei, denumit în continuare "personalul", trebuie să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată, în acord cu valorile și obiectivele organizației atât în timpul activității profesionale, cât și în afara acesteia (în măsura în care afectează imaginea companiei).

Obiectivul Codului este să contribuie la crearea unei culturi organizaționale a integrității la nivelul Companiei Municipale Iluminat Public SRL și a unui climat etic care să determine personalul și colaboratorii săi să acționeze cu încredere reciprocă și profesionalism în interesul cetățeanului.

CAPITOLUL I **VALORI ȘI PRINCIPII**

Codul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL cuprinde valori și principii care sunt durabile pentru succesul viitor al companiei.

Responsabilitate socială

Serviciile Companiei Municipale Iluminat Public București SRL sunt orientate spre îndeplinirea cerințelor și așteptărilor legitime ale părților interesate.

Responsabilitatea socială a Companiei Municipale Iluminat Public București SRL se bazează pe etică în afaceri, respect pentru drepturile cetățenilor, echitate socială și economică, corectitudine în relațiile de muncă, transparență față de autoritățile publice, integritate și investiții în comunitate.

Respectul față de om și față de mediu este un principiu de bază al Companiei Municipale Iluminat Public București SRL.

Transparență

Compania Municipală Iluminat Public București SRL și personalul său se află într-un permanent dialog bazat pe respect și profesionalism cu toate părțile interesate.

Integritatea

Personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL formează un colectiv cu o conduită corectă și onestă, care adevărește consistența între acțiuni, valori, principii și reguli de drept.

Profesionalism

Toate atribuțiile de serviciu care revin personalului Companiei Municipale Iluminat Public București SRL trebuie îndeplinite cu eficiență și eficacitate, conform competențelor deținute și în cunoștință de cauză în ceea ce privește reglementările legale.

Personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL își respectă obligațiile și își asumă răspunderea pentru propriile acțiuni.

Obiectivitate

Compania Municipală Iluminat Public București SRL și personalul său se caracterizează prin imparțialitate și nu acceptă ca raționamentul profesional să fie influențat de prejudecăți, conflicte de interese sau alți factori de influență indezirabilă care pot influența în mod negativ desfășurarea activității profesionale.

Loialitatea

Personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL trebuie să fie devotat organizației, părților interesate și societății în vederea îndeplinirii obiectivelor asumate în nume personal și în numele companiei.

Nediscriminare

Compania Municipală Iluminat Public București SRL asigură un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Concurență loială

Compania Municipală Iluminat Public București SRL și personalul său vor da dovadă de un comportament respectuos, integru și onest în relația cu competitorii, asigurând o concurență loială și echitabilă în propriul domeniu de activitate.

Respect

Atât în cadrul activităților lor profesionale cât și în viața lor personală, personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL va da dovadă de respect în interacțiunile cu alte persoane.

CAPITOLUL II REGULI DE CONDUITĂ

Regulile de conduită se aplică în mod obligatoriu personalului din cadrul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL la toate nivelurile ierarhice din structura sa.

Personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL trebuie să cunoască, să-și însușească și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui Cod.

Compania Municipală Iluminat Public București SRL își desfășoară activitatea cu respectarea legilor, actelor normative și de reglementare din România.

Personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL are obligația:

- să respecte, prin actele și faptele sale, reglementările din domeniul de activitate, regulamentele interne și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care îi revin, cu respectarea eticii profesionale;
- să respecte și să aplice principiile prezentului Cod;
- să respecte dispozițiile interne, cu condiția ca acestea să nu fie contrare legii și bunelor practici pe care Compania Municipală Iluminat Public București SRL s-a angajat să le respecte;
- să acționeze, pe cât posibil, astfel încât să nu fie afectată imaginea Companiei;
- să elaboreze și să propună spre aprobare procedurile pentru punerea în aplicare a politicilor, să le aplice și să monitorizeze implementarea acestora, raportând periodic managementului cu privire la procesul de implementare și la problemele întâlnite pe parcursul acestuia.

Managementul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL trebuie să respecte valorile și politicile companiei și să coordoneze activitatea în conformitate cu acestea.

Managementul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL are obligația să elaboreze și să adopte politici pentru fiecare din elementele următoare: fraudă și corupție, spălare de bani, avertizare de integritate, precum și să evalueze gradul de implementare a acestora, altfel riscând să fie răspunzător pentru lipsa de conformitate în solidaritate cu personalul de execuție direct răspunzător.

Managementul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL este responsabil pentru adoptarea de politici și măsuri care să asigure derularea activității în condiții de conformitate.

Personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL informează corect și complet publicul cu privire la toate specificațiile serviciilor sale.

Compania Municipală Iluminat Public București SRL asigură un spațiu de dialog și publicare a opiniilor partenerilor, clienților și altor părți interesate pe site-ul companiei.

Concurența neloială

Compania Municipală Iluminat Public București SRL se angajează să nu participe la:

- înțelegeri cu competitorii care contravin dispozițiilor legale;
- înțelegeri care limitează relațiile cu furnizorii sau clienții;
- nici o formă de contact (direct/indirect) între organizații, care are ca obiect sau efect:
 - influențarea comportamentului pe piață al unui concurent,

- o dezvăluirea strategiei pe care organizația a decis sau intenționează să o adopte pe o piață.

Combaterea corupției

Personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL folosește atribuțiile funcției deținute doar în scopuri care privesc îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

Managementul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL trebuie să elaboreze o politică de toleranță zero față de corupție și fraudă, politică pe care are obligația să o revizuiască periodic.

În relațiile cu terții (autorități, persoane fizice sau juridice etc.) personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL va refuza orice solicitări de intervenție sau sugestii de intermediere, inclusiv prin oferirea/primirea de avantaje necuvenite, care ar putea afecta desfășurarea legală a unor activități din cadrul organizației cum ar fi: activitățile de achiziții de produse, lucrări și servicii, contracte de investiții, activitatea administrativă etc.

Este strict interzisă intervenția salariaților pe lângă factorii de decizie din companie (din proprie inițiativă sau ca urmare a influenței unor terți) cu scopul de a obține crearea de avantaje unor terțe persoane care ar putea fi implicate în activitățile mai sus menționate.

Este strict interzisă introducerea în societate de către salariați, a unor oferte comerciale ale terților (indiferent de natura relațiilor personale ale salariaților cu terții respectivi) altfel decât prin registratura societății.

Dacă un salariat este contactat de către un terț pentru ca acesta să depună, prin intermediul salariatului, o ofertă comercială pentru produse, lucrări, servicii, salariatul în cauză are obligația de a respinge oferta respectivă și de a îndruma terțul respectiv să depună oferta conform procedurilor de achiziție.

Este interzis oricărui salariat sau personal de conducere să aibă inițiativa de a intermedia orice relație de afaceri între terți și companie.

Nerespectarea prevederilor de mai sus constituie abatere disciplinară gravă care se va sancționa cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Managementul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL va aduce la cunoștința salariaților prevederile prezentului cod, ale regulamentelor și ale procedurilor interne și va informa salariații că aceste documente sunt publicate pe site-ul companiei. <http://www.cmipb.ro>.

Compania Municipală Iluminat Public București SRL va reacționa în mod solidar cu celelalte organizații din domeniul său de activitate la orice presiune de corupție, orice estorcare de fonduri sau orice acțiune de obstrucționare nelegitimă din partea autorităților guvernamentale sau locale.

Compania încurajează și protejează persoanele care efectuează raportări și care au obținut informații referitoare la încălcări ale legii într-un context profesional.

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

- a) principiul legalității, potrivit căruia 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 cu 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, potrivit căruia avertizorul în interes public are obligația de a prezenta date sau informații cu privire la faptele raportate;
- c) principiul imparțialității, potrivit căruia examinarea și soluționarea raportărilor se fac fără subiectivism, indiferent de convingerile și interesele persoanelor responsabile de soluționarea acestora;
- d) principiul bunei administrări, potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice, alte persoane juridice de drept public sunt datorate 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, potrivit căruia nicio persoană nu se poate prevala de prevederile legii pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă care nu are legătură cu raportarea;
- f) principiul bunei-credințe, potrivit căruia 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 legii.

Evitarea conflictelor de interese

Personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL trebuie să evite:

- orice situație care implică sau poate genera antagonisme între interesele organizației și propriile interese, inclusiv cele cunoscute ale soțului/soției, ascendenților, descendenților, rudelor de până la gradul IV, respectând totodată prevederile legale și procedurile interne referitoare la conflictul de interese ce vor fi elaborate.
- orice implicare directă sau indirectă în orice fel de activități (investiții, sau asocieri care influențează sau pot influența deciziile individuale ale personalului companiei, atunci când acesta acționează în interesul companiei.

Personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL nu trebuie să:

- se angajeze direct ori indirect în relații de afaceri cu operatorii economici, persoane fizice sau juridice, care ar afecta îndeplinirea corectă și cu seriozitate a atribuțiilor de serviciu.
- să se lase influențat de interesele personale, inclusiv cele cunoscute ale soțului/soției, ascendenților, descendenților, rudelor de până la gradul IV și nici de presiunile de orice fel, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

Personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL trebuie să se abțină de la orice conflict de interese. Orice posibil conflict de interese trebuie declarat imediat ce apare, printr-o declarație scrisă adresată consilierului de etică. În acest sens CMIPB, în cazul membrilor Consiliului de Administrație și managementului se vor aplica dispozițiile legale corporative relevante.

În situația în care un salariat al Companiei Municipale Iluminat Public București SRL este implicat într-un conflict de interese, conducerea Companiei Municipale Iluminat Public SRL trebuie să analizeze și să soluționeze situația împreună cu consilierul de etică desemnat.

Relația cu partidele politice

Compania Municipală Iluminat Public București SRL nu va susține public un candidat sau un partid politic pe perioada campaniei electorale sau în alegeri.

Compania Municipală Iluminat Public București SRL se angajează să nu finanțeze direct sau indirect partide sau formațiuni politice pe teritoriul României ca o obligație colectivă opozabilă tuturor forțelor politice.

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

Egalitatea și diversitatea

Compania Municipală Iluminat Public București SRL respectă și garantează tratamentul egal și nediscriminatoriu în relația cu personalul, partenerii, colaboratorii și clienții săi.

În exercitarea funcției, personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL are obligația:

- de a avea un comportament profesionist,
- de a asigura transparența, imparțialitatea și eficacitatea necesare pentru a câștiga și a menține încrederea partenerilor, colaboratorilor și clienților săi,
- să asigure egalitatea de tratament și să se abțină de la acte de discriminare pe criterii de naționalitate, sex, origine, rasă, etnie, handicap, vârstă, religie sau convingeri politice.

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și, ca urmare, în cadrul Companiei este strict interzisă:

- orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- orice decizie de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.

Cadourile

Personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL nu solicită și nu acceptă cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alte avantaje, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor etc. și care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcției deținute.

Cheltuielile de protocol, reclamă și publicitate

Cheltuielile ocazionate de achiziționarea materialului publicitar folosit la participarea la conferințe și seminarii în cadrul cărora personalul reprezintă Compania Municipală Iluminat Public București SRL, precum și cheltuielile de protocol vor fi suportate de către organizație, în conformitate cu procedurile interne ale acesteia și cu legislația în vigoare.

Confidențialitatea

Compania Municipală Iluminat Public București SRL și personalul său convin ca, pe toată durata contractului de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite prin regulamentele interne, contractul colectiv de muncă sau contractele individuale.

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

De asemenea, personalul trebuie să respecte confidențialitatea informațiilor dobândite în timpul activităților profesionale și să nu le divulge în interes personal, direct sau indirect unei terțe părți. Aceste informații sunt proprietatea Companiei Municipale Iluminat Public București SRL și nu pot fi divulgate în afara organizației.

În vederea protejării informațiilor, Compania Municipală Iluminat Public București SRL interzice:

- dezvăluirea datelor personale referitoare la personal, fără consimțământul acestuia, excepție făcând cazurile în care există cerințe legale în acest sens.
- dezvăluirea informațiilor obținute pe parcursul derulării activității profesionale care ar putea fi utilizate pentru a afecta concurența corectă pe parcursul derulării procedurilor de achiziții.
- folosirea informațiilor obținute de către personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL în cursul activității profesionale în scop personal sau într-o manieră care poate fi contrară legii ori în detrimentul obiectivelor legitime și etice ale organizației
- transmiterea datelor clienților către terțe părți, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare.

Hărțuirea

Compania Municipală Iluminat Public București SRL nu tolerează abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică, morală, verbală sau sexuală.

În acest sens, Compania:

- aplică o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă,
- tratează cu seriozitate și promptitudine toate incidentele,
- investighează toate acuzațiile de hărțuire.

În cadrul Companiei se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă.

Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Codul muncii, contractului colectiv de muncă și Regulamentului intern.

La nivelul Companiei, managementul asigură un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

În aplicarea prevederilor hotărârii nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, Compania a elaborat și implementat *Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă*.

(Hărțuirea este definită în sensul:

- **Legii nr. 286 din 2009- Codul penal, cu modificările și completările ulterioare**

“Art. 208 - Hărțuirea

- (1) *Fapta celui care, în mod repetat, urmărește, fără drept sau fără un interes legitim, o persoană ori îi supraveghează locuința, locul de muncă sau alte locuri frecventate de către aceasta, cauzându-i astfel o stare de temere*
- (2) *Efectuarea de apeluri telefonice sau comunicări prin mijloace de transmitere la distanță, care, prin frecvență sau conținut, îi cauzează o temere unei persoane*

Art. 223 Hărțuire sexuală – *pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare,...*”

- **Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu completările și modificările ulterioare**

“Art. 4

c) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d1) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane; “

- **Ordonanței Guvernului nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicata în 2014, cu modificările și completările ulterioare**

“Capitolul I - Principii si definiții

Art.2

(5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;*
- b) comentarii verbale;*
- c) acțiuni sau gesturi.*

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă. “)

Identificare, măsuri, monitorizare și sancționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă

Compania a creat și implementat un cadru unitar și coerent în ceea ce privește atât integrarea perspectivei de gen, cât și prevenirea, combaterea și gestionarea situațiilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă prin introducerea de măsuri care să vizeze:

- a) modalități de analiză, gestionare și soluționare a sesizărilor privind cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și al hărțuirii morale la locul de muncă;
- b) prevenirea actelor de hărțuire, ca urmare a analizei și soluționării cazului la nivelul angajatorului;
- c) stabilirea rolului și responsabilităților concrete în ceea ce privește hărțuirea, atât în sarcina angajatorului/conducătorului, cât și a angajaților.

Un caz de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă poate cuprinde mai multe situații distincte în funcție de evoluția acesteia. Presupusa victimă are posibilitatea de a depune plângere/sesizare în oricare dintre aceste situații cu privire la următoarele aspecte:

- a) apariția unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, dacă rămân nerezolvate, pot degenera;
- b) instalarea treptată a stării de tensiune, prin acțiuni agresive sistematice/repetate îndreptate de către o persoană sau de un grup de persoane împotriva altei persoane;
- c) o stare de tensiune accentuată care necesită intervenția reprezentanților angajatorului/conducătorului, în vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia;
- d) stigmatizare și/sau izolare socială la locul de muncă, concedierea sau constrângerea victimei de a demisiona de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra din nou, la alte locuri de muncă.

Victima poate depune plângere/sesizare persoanei responsabile cu primirea și soluționarea cazurilor în oricare dintre situațiile specificate mai sus, în formă scrisă, olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia, sau poate depune o sesizare verbală persoanei responsabile cu primirea și soluționarea cazurilor, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal.

Etapela pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă sunt:

- a) abordarea directă a presupusului hărțuitor sau, dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea poate informa superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant;
- b) informarea persoanei responsabile cu primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire asupra oricăror acțiuni sistematice/repetate de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;
- c) încercarea soluționării amiabile a cauzei;
- d) sesizarea instanței de judecată.

În vederea prevenirii și combaterii oricăror forme și acte de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, Compania a luat următoarele măsuri:

- a) punerea în aplicare a Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cu respectarea termenelor și principiilor prevăzute în anexa la metodologia aprobată prin HG nr. 970/2023;
- b) introducerea dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în regulamentul de ordine interioară;
- c) interzicerea și sancționarea oricăror acțiuni care pot conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex;
- d) depunerea de diligențe în scopul creării unui cadru de măsuri de prevenire și protecție în cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă prin instruirea angajaților în vederea conștientizării și prevenirii fenomenului de hărțuire;

- e) informarea și instruirea tuturor angajaților, prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile metodologiei, cu caracter anual;
- f) diseminarea metodologiei aprobată prin HG nr. 960/2023 prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților.

Spălarea de bani

Compania Municipală Iluminat Public București SRL nu va lua parte la activități de spălare de bani și se angajează să elaboreze și să implementeze politici și mecanisme de combatere a acestora, în conformitate cu directivele și standardele europene și internaționale, precum și cu legislația națională și internațională în vigoare.

Transparența

Compania recunoaște rolul fundamental al mijloacelor de informare și realizează o comunicare transparentă către public, prin toate mediile de comunicare. În raport cu societatea civilă, personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL acționează în baza principiilor transparenței, respectului, precum și a grijii pentru imaginea instituției.

Compania Municipală Iluminat Public București SRL și personalul său acționează cu promptitudine, într-o manieră completă și fără discriminare, răspunzând atât nevoilor de informare corectă a publicului, cât și solicitărilor de informații cu caracter public.

În relația cu mass media, Compania Municipală Iluminat Public București SRL se bazează pe respectarea reciprocă a rolurilor și obligațiilor părților precum și a exigențelor de confidențialitate comercială.

Solicitările de informații, de orice fel, primite de Compania Municipală Iluminat Public București SRL din partea reprezentanților mass-media sau a terților, se redirecționează către compartimentul responsabil cu comunicare instituțională din cadrul Companiei.

Informațiile cu caracter general sunt postate pe site-ul www.cmipb.ro.

CAPITOLUL III **REGULI PRIVIND RELAȚIILE CU PĂRȚILE INTERESATE**

Relația cu personalul contractual

Personalul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL trebuie să:

- se comporte într-un mod civilizată, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații, cât și cu clienții organizației, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil;
- asigure un mediu propice lucrului în echipă și să promoveze în mod activ valorile prezentului Cod;
- promoveze, în cadrul serviciului, relații bazate pe responsabilitate, respect reciproc, colaborare și sprijin profesional;
- cunoască foarte bine serviciile pe care organizația le oferă și în mod special avantajele și beneficiile relevante pentru fiecare partener și client;

- acționeze în conformitate cu prevederile prezentului cod și ale legislației în vigoare în relațiile cu partenerii și clienții și să nu încerce să obțină avantaje personale prin utilizarea informațiilor confidențiale de care iau cunoștință;
- promoveze valorile și principiile etice ale Companiei în relațiile cu partenerii și clienții, invocând, ori de câte ori este nevoie, prevederile Codului de Etică și Conduită Profesională;
- acorde tratament egal tuturor partenerilor și clienților și să respecte regulile și procedurile cu strictețe.

Managementul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL trebuie să fie un model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică ale organizației să fie cunoscute și respectate.

În cadrul Companiei Municipale Iluminat Public București SRL, canalele de comunicare trebuie să fie deschise atât dinspre management către personal, cât și dinspre personal către management, comunicarea fiind bazată pe încredere și respect reciproc între personalul organizației de la toate nivelurile ierarhice.

Compania Municipală Iluminat Public București SRL trebuie să utilizeze practici corecte de angajare, care vor include evaluarea obiectivă, evitarea conflictelor de interese și a mitei, precum și interzicerea oricăror forme de discriminare în luarea deciziilor cu privire la recrutarea și evaluarea personalului.

Compania Municipală Iluminat Public București SRL trebuie să ofere un tratament echitabil întreg personalului său și trebuie să asigure acestuia sprijin pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale și formare profesională continuă.

Relația cu acționarii

În activitățile sale economice, Compania Municipală Iluminat Public București SRL respectă prevederile legii și are în vedere maximizarea valorii investiției pentru asociatul unic, prin asigurarea unei dezvoltări durabile și sigure a organizației prin intermediul politicilor de responsabilitate socială.

Relația cu autoritățile

Prin personalul său, Compania Municipală Iluminat Public București SRL asigură relații de colaborare cu autoritățile locale, centrale precum și cu alte entități, bazate pe principii de corectitudine și transparență, fără a compromite independența și obiectivele economice ale organizației și cu respectarea principiilor de comportament și valorilor acestui Cod.

Relația cu partenerii de afaceri

Prin personalul său, Compania Municipală Iluminat Public București SRL promovează concurența deschisă și cinstită, cu derularea de relații contractuale în mod onest și legal.

Compania Municipală Iluminat Public București SRL își bazează relațiile cu partenerii și clienții pe practici legale, eficiente și corecte, construind relații pe termen lung, demonstrându-și valoarea și integritatea.

Compania Municipală Iluminat Public București SRL utilizează clauze de integritate și transparență în toate relațiile sale comerciale cu entitățile publice și private.

Personalul care reprezintă Compania Municipală Iluminat Public București SRL în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și Companiei.

În deplasările în afara țării, personalul Compania Municipală Iluminat Public București SRL este obligat să aibă o conduită adecvată regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă, atâta timp cât acestea nu contravin legislației naționale și prezentului Cod.

Compania Municipală Iluminat Public București SRL abordează o atitudine obiectivă în raport cu problemele de interes ale partenerilor și clienților săi.

CAPITOLUL IV **IMPLEMENTAREA CODULUI DE ETICĂ ȘI** **CONDUITĂ PROFESIONALĂ**

Codul de Etică și Conduită Profesională poate fi accesat pe website-ul organizației – www.cmipb.ro.

Prevederile prezentului Cod de Etică și Conduită Profesională se aduc la cunoștință personalului de către consilierul de etică desemnat. ”

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

În urma adoptării Codului de Etică și Conduită Profesională, Compania Municipală Iluminat Public București SRL va desemna sau va angaja un consilier de etică pentru a gestiona acest domeniu.

Atribuțiile acestui domeniu vor fi: elaborarea, implementarea, monitorizarea și perfecționarea politicilor și procedurilor aferente Codului de Etică și Conduită Profesională.

CAPITOLUL V **RĂSPUNDERE ȘI SANCTIUNI**

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

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

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

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

CAPITOLUL VI **ACTE NORMATIVE APLICABILE**

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

- Legea nr. 53/2003, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, (Standardul 1 – Etica și integritatea);
- Legea nr. 78/ 2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286 din 2009-Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu completările și modificările ulterioare;
- Legea nr. 167 din 7 august 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public;
- Ordonanța Guvernului nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în 2014, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;

- Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- Regulamentul de organizare și funcționare al Companiei Municipale Iluminat Public București SRL;
- Regulamentul intern al Companiei Municipale Iluminat Public București SRL.

CAPITOLUL VII DISPOZIȚII FINALE

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

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