

---

# **Codul de Etică și Conduită Profesională**

---

Aprobat de catre Consiliul de Administratie al KMG International

**CUPRINS:**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>MESAJUL DIRECTORULUI GENERAL AL KMG INTERNATIONAL .....</b>    | <b>3</b>  |
| <b>1. CADRUL GENERAL .....</b>                                    | <b>5</b>  |
| <b>1.1. SCOP ȘI OBIECTIVE .....</b>                               | <b>5</b>  |
| <b>1.2. DOMENIUL DE APLICABILITATE.....</b>                       | <b>5</b>  |
| <b>2. VALORILE KMG INTERNATIONAL .....</b>                        | <b>6</b>  |
| <b>3. REGULI ORGANIZAȚIONALE ȘI DE CONDUITĂ .....</b>             | <b>7</b>  |
| <b>3.1. O AFACERE ORIENTATĂ SPRE CLIENT .....</b>                 | <b>7</b>  |
| <b>3.2. ANGAJAMENTUL FAȚĂ DE ANGAJAȚI.....</b>                    | <b>7</b>  |
| <b>3.3. ANGAJAMENTUL FAȚĂ ACȚIONAR .....</b>                      | <b>10</b> |
| <b>3.4. ANGAJAMENTUL FAȚĂ DE TOATE PĂRȚILE INTERESATE.....</b>    | <b>15</b> |
| <b>4. SESIZAREA ȘI RAPORTARE PROBLEMELOR DE NATURĂ ETICĂ.....</b> | <b>20</b> |
| <b>5. DISPOZIȚII FINALE .....</b>                                 | <b>21</b> |

## Mesajul Directorului General al KMG International

Dragi Colegi,

KMG International s-a dezvoltat rapid de la o companie petrolieră cu sediul în România, într-o companie multinațională angajată într-o mulțime de activități care țin de industria petrolieră: foraj, EPCM (Proiectare, Achiziții, Managementul Construcțiilor), explorare și producție, marketing și comerț, rafinare și transport. Suntem mai ambițioși și mai muncitori ca niciodată și scopul nostru este acela, de a deveni una dintre cele mai mari companii petroliere independente din Europa și de a obține o poziție puternică în zonele Mării Negre și Mării Mediterane.

Cu toate acestea, succesul nostru pe termen lung nu poate fi posibil dacă nu are la bază dedicarea clară și strategică față de **INTEGRITATE, ONESTITATE, RESPONSABILITATE**.

Prin **RESPONSABILITATE** înțelegem răspundere, transparență, comportament etic, respectarea intereselor părților interesate, respectarea statului de drept, respectarea normelor internaționale de conduită, respectarea drepturilor omului, implicare socială. **INTEGRITATEA** și **ONESTITATEA** reprezintă părți componente ale convingerilor noastre. Suntem cinstiți cu ceilalți și cu noi înșine. Respectăm cele mai înalte standarde etice în toate relațiile de afaceri. Ne ținem de cuvânt. Acceptăm responsabilitatea și suntem responsabili pentru munca și acțiunile noastre.

Prin urmare, acest Cod de etică și conduită profesională stabilește regulile de bază care evidențiază abordarea noastră cu privire la etica în afaceri. Veți descoperi că abordarea noastră este în concordanță cu celelalte politici structurale ale Grupului și are la bază următoarele principii:

- **Respect pentru angajații noștri:** ne respectăm angajații și le oferim ajutorul nostru pentru dezvoltarea lor continuă;
- **Implicare permanentă:** suntem permanent în contact cu și implicați în dezvoltarea tuturor părților implicate;
- **Sănătate și securitate:** avem mare grijă de sănătatea și securitatea angajaților, furnizorilor noștri și a comunităților unde ne desfășurăm activitățile;
- **Managementul riscului:** ne străduim să identificăm, să evaluăm și să gestionăm riscurile din comunitățile care ne găzduiesc pe noi, pe angajații și antreprenorii noștri, mediului înconjurător și afacerii noastre;
- **Educație și leadership:** promovăm calitățile de leadership printre tineri, în special prin activități care încurajează responsabilitatea socială și antreprenoriatul;
- **Respect pentru comunitatea locală:** respectăm, protejăm și promovăm drepturile omului, cultura, contribuim la îmbunătățirea implicării sociale, a tradițiilor și valorilor comunităților locale în care suntem prezenți;

- **Cele mai bune practici:** aderăm la cele mai bune practici la nivel global. Principiile din cadrul liniilor directoare ale ONU Global Compact și ale OCDE pentru companiile multinaționale ne îndrumă toate activitățile.

Veți descoperi în paginile următoare mai multe informații despre acest Cod și regulile care se aplică în cadrul Grupului, dar și despre măsurile pe care ar trebui să le luați dacă observați orice încălcare a acestor linii directoare și principii.

În final, aș dori să subliniez faptul că etica în afaceri este un efort comun care necesită dedicare din partea noastră, a tuturor, iar soarta Grupul depinde de fiecare activitatea fiecăruia dintre noi.

Vă mulțumesc pentru sprijinul acordat în dezvoltarea și menținerea unei culturi în cadrul KMG International bazată pe integritate și responsabilitate!

## CADRUL GENERAL

Codul de etică și conduită profesională (denumit în continuare "Cod") al KMG International își are rădăcinile în valorile noastre cheie și atrage atenția în special asupra abordării noastre a eticii în afaceri.

Acest document este mai mult decât un simplu set de reguli, este un instrument care oferă îndrumare, în situațiile pe care le puteți întâlni în timpul activității desfășurate. Cu toate acestea, trebuie să rețineți că acest Cod nu se poate adresa tuturor situațiilor de la locul de muncă. În aceste situații, trebuie să solicitați ajutorul superiorului direct sau a Departamentului Compliance.

Ținând cont de faptul că suntem o companie multinațională, care își desfășoară activitatea în diferite țări, acest Cod nu poate reflecta întreaga complexitate a tuturor legilor aplicabile fiecărei țări, astfel că trebuie să rețineți că cerințele cele mai restrictive vor avea întâietate.

### 1.1. Scop și obiective

Codul de etică și conduită profesională are drept scop promovarea valorilor și principiilor de natură etică în cadrul KMG International și a companiilor afiliate (în continuare denumite "Companie" sau "Grup"), pentru a susține și a proteja reputația Companiei.

### 1.2. Domeniul de aplicabilitate

Prezentul Cod este obligatoriu pentru toți angajații Grupului, precum și pentru consilierii săi interni, indiferent de locația sau funcția acestora, de statutul lor (angajați permanenți sau part time). Codul se aplică de asemenea membrilor Consiliului de Administrație cu privire la oricare dintre activitățile în care se poate angaja în numele Grupului. Pe lângă acestea, orice terță parte care intră într-o relație contractuală cu Compania trebuie să fie informată cu privire la existența acestui Cod și trebuie să i se solicite să îl respecte până la rezilierea contractului sau până la o dată diferită, în cazul în care contractul impune prevederi speciale în acest sens. Toate principiile și regulile incluse în Cod au importanță egală, indiferent de ordinea apariției acestora.

Utilizarea Codului:

- Citiți întregul Cod;
- Managerii trebuie să întreprindă toate eforturile necesare pentru a se asigura că angajații sunt familiarizați cu prevederile Codului și că cerințele acestuia sunt înțelese corect;
- Gândiți-vă cum se aplică acest Cod la locul dumneavoastră de muncă și luați în considerare modalitatea de gestiune a situațiilor pentru a evita acțiunile incorecte, ilegale sau neetice;

- Utilizați secțiunea de întrebări și răspunsuri pentru a vă ajuta la clarificarea situațiilor pe care le-ați putea întâmpina. Dacă aveți întrebări, adresați-le superiorului sau Departamentului Compliance.
- Orice bănuială/circumstanță cu privire la încălcarea prevederelor Codului trebuie raportate conform procedurilor descrise la capitolul 4.

## 2. VALORILE KMG INTERNATIONAL

Trăim într-o lume care este într-o continuă schimbare, unde afacerile experimentează aproape constant schimbări structurale de care au un impact de lungă durată, iar companiile se află în vizorul opiniei publice pentru a deveni buni cetățeni corporativi. Noi, KMG International, credem că respectarea standardelor înalte de etică nu contribuie doar la creșterea noastră, dar este de asemenea fundamentală în formarea și menținerea unor relații cu toate părțile interesate.

Suntem un lider dinamic, la nivel regional în domeniul petrolier, prima marcă internațională cu originea în România. Succesul nostru este posibil, deoarece își are originea în, și este construit dintr-un set de valori bine definite:

- **OAMENII** noștri: Cea mai importantă valoare a noastră este reprezentată de angajații noștri și de nevoile lor. Acțiunile noastre sunt întotdeauna stabilite de dinamismul, spiritul modern, creativitatea și experiența lor.
- **GRIJĂ, INTEGRITATE ȘI RESPONSABILITATE:** Suntem un partener global de încredere și un cetățean corporativ respectat. Suntem cinstiți cu toate părțile interesate și ne asumăm responsabilitatea pentru acțiunile noastre.
- **HOTĂRÂRE:** Puterea afacerii noastre își are rădăcina în puterea voinței noastre și în decizia noastră de a reuși și a oferi excelență în tot ceea ce facem.
- **PROTECȚIA MEDIULUI:** Atât noi, cât și furnizorii noștri am aderat la toate legile și reglementările naționale care guvernează mediul și gestiunea adecvată a resurselor, indiferent de țara în care ne aflăm.
- **RESPONSABILITATE SOCIALĂ:** Susținem principiile stipulate în Declarația Universală a Drepturilor Omului și păstrăm standarde înalte de integritate. De asemenea, prin dezvoltarea de afaceri profitabile și implicarea activă în viața comunităților locale, dorim să ne asigurăm că practicile noastre de afaceri contribuie la dezvoltarea economică și socială pe termen lung.
- **CALITATEA LA CEL MAI ÎNALT NIVEL:** ne-am angajat să oferim calitate în tot ceea ce facem și ne străduim să sporim continuu calitatea noastră. Suntem dornici de a obține rezultate de calitate care depășesc așteptările noastre și cele ale părților interesate.
- **LEADERSHIP:** folosim experiența noastră, tehnologia și perseverența noastră de a oferi produse și servicii la standarde ridicate și ne angajăm să aplicăm principiile de leadership în toate acțiunile noastre, care direct sau indirect, au un impact asupra tuturor părților interesate.

### 3. REGULI ORGANIZAȚIONALE ȘI DE CONDUITĂ

#### 3.1. O afacere orientată spre client

Noi punem clientul în centrul afacerii noastre și ne luăm angajamentul să:

- Cooperăm cu autoritățile publice și cu ONG-urile în interesul clienților și al comunităților locale;
- Permiteam clienților noștri să ia decizii informate prin furnizarea de date adecvate cu privire la bunurile și serviciile noastre;
- Ne angajăm în practici de comunicare deschise și transparente, inclusiv cele de marketing și publicitate;
- Ne asigurăm că produsele și serviciile noastre se ridică la standardele de sănătate și securitate aplicabile;
- Furnizăm numai date corecte și susținute științific în materialele noastre promoționale;
- Respectăm intimitatea clienților noștri și să le protejăm datele personale, în conformitate cu reglementările locale aplicabile.

Angajații care lucrează direct cu clienții noștri sunt adevărați „ambasadori” care, prin discursul și comportamentul lor precaut, transmit devotamentul nostru față de clienți. Prin urmare, acești angajați trebuie să comunice într-un mod profesionist și politicos, să înțeleagă nevoile clienților, să le prezinte cele mai bune soluții și să furnizeze reprezentări ale produselor și serviciilor Companiei care sunt conforme cu realitatea. În timpul interacțiunii cu clienții noștri, nu se permite ridicarea vocii și folosirea unui limbaj sau a unor gesturi indecente.

#### 3.2. Angajamentul față de angajați

***Ne angajăm să creăm un mediu de lucru decent bazat pe respect reciproc și demnitate.***

##### ***3.2.1. Suntem un angajator care oferă șanse egale***

**Recrutarea** noilor angajați va fi realizată într-un mod deschis și transparent. Selecția va fi efectuată exclusiv pe baza meritelor. Dacă va fi nevoie de o selecție care nu se bazează pe merite pentru anumite poziții, criteriile vor fi stipulate clar în anunțul de recrutare. Această situație poate apărea, de exemplu, atunci când candidatele de sex feminin sunt preferate pentru a promova mai departe egalitatea între sexe. De asemenea, această situație poate apărea în cazurile legate de anumite cerințe inerente ale unui post.

Compania nu tolerează nicio formă de **discriminare** în cadrul practicilor de angajare. Angajații noștri precum și candidații nu vor fi discriminați pe motiv de:

- Culoarea pielii;
- Orientare sexuală;
- Identitate sexuală;
- Statutul social;
- Dizabilitate;

- Vârstă;
- Rasă;
- Stare civilă;
- Naționalitate;
- Opinie politică;
- Religie.

În acest scop, Grupul interzice diseminarea materialelor discriminatorii la locul de muncă și nu tolerează nicio implicare a personalului Companiei în niciun tip de practici discriminatorii.

Compania se angajează să asigure acces egal la programele de instruire, promovare și premiere pentru toți angajații săi. Orice activitate de acest fel se va baza pe evaluări amănunțite ale nevoilor și pe evaluarea corectă și regulată a performanțelor.

Orice act de violență la adresa colegilor, vizitatorilor sau a altor persoane, care se află în incinta companiei sau care intră în contact direct cu angajații în timpul efectuării sarcinilor sale de lucru, este interzis.

KMG International nu tolerează nicio formă de abuz, hărțuire sau discriminare, fie sexuală sau non-sexuală, în orice loc de desfășurare a activității din cadrul companie, indiferent de persoana care inițiază un astfel de comportament, față de angajați, contractori, furnizori, clienți sau alte părți interesate.

*Termenul "Hărțuire"* va fi înțeles ca orice formă de comportament abuziv care vizează un angajat sau un grup de angajați, al cărui scop este de a intimida sau a supara persoana data, și care are caracter repetitiv. Comportamentul respectiv este utilizat intenționat și este considerat drept amenințător sau intenționat să intimideze.

*Termenul "Discriminare"* va fi înțeles ca orice formă de comportament abuziv care vizează o persoană sau un grup, pe baza rasei, culorii pielii, sexului, stării civile, religiei, opiniei politice, originilor naționale sau statutului social.

Oricare dintre acțiunile următoare, săvârșite în formă verbală, fizică sau electronică, va fi considerată hărțuire sau discriminare:

- credit pentru munca atribuită altora;
- amenințări cu concedierea neîntemeiate și regulate;
- inițierea și/sau răspândirea de zvonuri răutăcioase;
- abuz fizic;
- umilire publică;
- ostracism social;
- comportament de subminare;
- tratament incorect.



**Întrebări & Răspunsuri**

**Î:** Sunt un manager care are sub supraveghere un angajat absolvent tânăr cu probleme de performanță și lipsă de interes în cadrul activităților de birou. Îmi este teamă să îl evaluez cu un calificativ negativ, pentru a nu fi acuzat de discriminare. Ce ar trebui să fac?

**R:** Oferiți răspunsuri consecvente tuturor membrilor din grupul dumneavoastră. Fiți corect în evaluarea dumneavoastră și anexați fapte și exemple ale dovezilor. În cazul în care aveți nevoie de sfaturi, apelați la Departamentul Compliance. Compania va asculta în mod egal ambele părți și va ajuta la remedierea rapidă a problemei.

**3.2.2. Respectăm libertatea de asociere a angajaților**

Compania recunoaște și respectă drepturile angajaților de a fi reprezentanți de **sindicate** și de alți reprezentanți ai angajaților de *bună credință*..

Compania recunoaște și respectă dreptul angajaților de a **negocia colectiv** și încurajează principiul **comunicării deschise** între conducere și angajați.

**3.2.3. Protejăm informațiile personale ale angajaților**

Compania recunoaște importanța respectării intimității și confidențialității angajaților noștri. Orice solicitare de furnizare a unor informații private va fi conformă cu legile aplicabile în țările în care Compania are operațiuni și trebuie să respecte următoarele principii:

- Informațiile personale trebuie utilizate numai în **scopul** enunțat;
- Informațiile personale nu trebuie dezvăluite fără **consimțământul angajatului** respectiv;
- Numai persoanele autorizate au **acces la datele și informațiile personale ale angajaților**, cu condiția ca informațiile să fie utilizate pentru funcționarea fără probleme ale Companiei.

**3.2.4. Nu tolerăm un mediu negativ de lucru**

Compania interzice:

- Distribuția
- Posesia
- Achiziționarea
- Vânzarea
- Utilizarea

a orice fel de băuturi alcoolice, droguri și arme în locațiile companiei, în timpul realizării afacerilor în numele Companiei sau în timpul utilizării echipamentului Companiei. Persoanele aflate în stare de ebrietate sau sub influența stupefiantelor nu pot intra în locațiile Companiei.

Angajații trebuie să respecte regulamentul intern cu privire la restricționarea fumatului în interiorul clădirii.

Orice încercare de a încălca această regulă se va pedepsi și orice abatere în acest sens trebuie raportată.

### **3.2.5. Nu angajăm copii și nici angajați pentru muncă forțată**

KMG International aliniază politica sa în domeniul muncii la standardele Organizației Internaționale a Muncii și interzice utilizarea muncii forțate sau a muncii prestate către copii.

În scopul prezentului Cod, un „copil” este definit ca fiind orice persoană mai tânără de 15 ani. Totuși, în cazul muncilor periculoase, Compania interzice munca prestată de orice persoană mai tânără de 18 ani. Dacă legile aplicabile în țara de funcționare sunt mai restrictive decât aceste prevederi, legile respective vor prevala. Compania nu aprobă utilizarea muncii forțate sau a muncii prestate de copii. Prin urmare, noi le solicităm antreprenorilor și furnizorilor noștri să contribuie la eliminarea muncii prestate de către copii și la eliminarea eficientă a muncii forțate.

## **3.3. Angajamentul față acționar**

***În realizarea afacerilor noastre, ne angajăm să protejăm investiția acționarului nostru și să avansăm în direcțiile sale strategice.***

### **3.3.1. Păstrăm evidențe financiare corecte**

Evidențele financiare corecte reprezintă o parte esențială a afacerii noastre. Toate evidențele Companiei trebuie să respecte principiile de **completitudine și exactitate a înregistrărilor**. Toate înregistrările noastre sunt susținute de documentații adecvate pentru a putea avea o imagine clară și adevărată a oricăror tranzacții ale Companiei.

Toate informațiile contabile trebuie să reflecte tranzacțiile reale și trebuie să fie conforme cu principiile acceptabile de contabilitate. Orice încercare de falsificare a înregistrărilor financiare ale companiei va fi pedepsită. Dacă un angajat va observa o asemenea tentativă, angajatul respectiv trebuie să prezinte problema Departamentului Compliance.

Noi asigurăm o raportare financiară de încredere, operațiuni folositoare și eficiente și conformitatea cu legile și reglementările aplicabile prin intermediul controlului intern și al auditului intern și evaluăm și monitorizăm continuu eficiența noastră operațională pentru a ajuta la prevenirea apariției fraudelor.

Activitățile frauduloase, inclusiv utilizarea abuzivă sau sustragerea bunurilor Companiei sau falsificarea cheltuielilor de deplasare, se considera încălcarea politicii companiei și pot duce la acțiuni punitive.

Angajații Grupului trebuie să colaboreze cu auditorii interni și externi, furnizându-le informațiile corecte, și la cerere să le acorde accesul la documente și evidențe.

### **3.3.2. Avem grijă de bunurile companiei**

Toate **documentele și înregistrările** Companiei sunt bunuri importante care sunt indispensabile pentru a asigura funcționarea continuă a afacerii noastre. Înregistrările grupului includ oricare dintre următoarele: documente pe hârtie, documentele

electronice stocate pe orice calculator al Companiei sau pe alt dispozitiv de stocare a datelor (CD, DVD, dispozitive de stocare a datelor), e-mail, informații de pe Intranet, etc. Compania nu va tolera nicio falsificare sau deteriorare deliberată a documentelor și înregistrărilor Grupului.

**Bunurile tangibile** sunt de asemenea foarte importante pentru funcționarea continuă a afacerii noastre. Prin urmare, toți angajații și părțile terțe autorizate să utilizeze bunurile tangibile ale Companiei sunt responsabili să asigure utilizarea corectă a acestor bunuri. Trebuie să evitați orice formă de utilizare incorectă, pierdere sau deteriorare a bunurilor Grupului.

Este interzisă utilizarea bunurilor companiei în scop personal sau pentru orice alt scop decât cel destinat.

**Resursele grupului** pot fi utilizate numai în scopuri de afaceri. Dacă este necesară utilizarea în scop personal a resurselor Companiei, trebuie să obțineți aprobarea superiorului dumneavoastră.

**E-mail, Intranet-ul și Internet-ul** trebuie utilizate numai în scopuri de afaceri. Utilizarea limitată și ocazională a Internet-ului în scopuri personale poate fi permisă, cu condiția să nu interfereze cu responsabilitățile postului dumneavoastră. Totuși, dacă utilizați Internet-ul în scopuri personale, vă rugăm rețineți că, în conformitate cu prevederile legale locale, Grupul își rezervă dreptul de a monitoriza conexiunea la Internet în locațiile Companiei și de a bloca accesul la anumite site-uri web.

Încărcarea, descărcarea sau expedierea oricăroră dintre cele de mai jos este interzisă:

- Mesaje și/sau materiale discriminatorii (vezi 3.2.1. de mai sus);
- Mesaje și/sau materiale legate de ură sau violente;
- Mesaje și/sau materiale legate de activități ilegale;
- Mesaje și/sau materiale cu tentă sexuală sau pornografică;
- Mesaje și/sau materiale care promovează terorismul sau intoleranța față de ceilalți.

În cazul în care angajații primesc astfel de mesaje necorespunzătoare prin e-mail trebuie să anunțe Departmentul Compliance.

### Întrebări & Răspunsuri

**Î:** Urmează să plec într-o călătorie de afaceri în străinătate, în acest weekend, pentru că în această perioadă biletele sunt mai ieftine. Dacă va veni cu mine și soția mea, valoarea a două bilete cu reducerea aplicată va fi egală cu valoarea unui bilet obișnuit. La fel, factura de cazare la hotel aș dori să o emită doar pentru o singură persoană. În așa fel, Compania nu va avea cheltuieli suplimentare, corect?

**R:** Dacă veți acționa în acest fel, acțiunile Dvs. vor fi tratate ca manipulare a procesului de contabilitate. Mai mult, Dvs. veți solicita unui furnizor (partener), să vă emită o factură falsă, în așa fel afectând reputația Companiei.

**Î:** Am primit un e-mail de la o persoană, din afara companiei, care conține glume cu caracter rasist, îndreptate la adresa unui grup de indivizi. Aș dori să trimit e-mailul

respectiv tuturor colegilor mei din department. Cum ar trebui să procedez? Este acest lucru permis de Codul de etică și de conduită profesională al Companiei?

**R:** Nu, pentru că glumele de acest gen pot ofensa pe unii dintre colegii Dvs. și pentru că e-mailul companiei trebuie folosit doar în scopuri de serviciu.

### **3.3.3. Gestionăm cu grijă informațiile confidențiale ale Companiei**

**Informațiile confidențiale** vor fi tratate cu grijă și nu vor fi împărtășite terțelor părți, decât dacă acestea au încheiat contracte de confidențialitate cu Grupul. Întregul personal al Companiei trebuie să se asigure că discută chestiuni despre afacerile companiei la o distanță față de terți, pentru ca aceștia să nu poată auzi conversația.

În interiorul Grupului, informațiile confidențiale sau orice tip de informații sensibile, pot fi partajate cu alți colegi numai pe **baza principiului „trebuie să știi”**, și numai cu consimțământul prealabil al superiorului.

Angajații și/sau consilierii interni ai Companiei nu trebuie să utilizeze niciodată, în scopul câștigului personal, materiale cu informații care nu au un caracter public, care aparțin Companiei sau companiilor care sunt în relații contractuale cu Compania. Mai mult, informațiile materiale care nu au un caracter public, nu trebuie dezvăluite către alte persoane.

Unele exemple de informații care nu au caracter public, ar putea fi:

- Previziuni financiare;
- Modificări ale cotei de piață de vânzări sau ale producției;
- Câștiguri, dividende sau fracționarea acțiunilor;
- Planuri de piață;
- Planuri strategice;
- Informații despre produsele noi.

Dacă aveți dubii asupra informațiilor care pot fi partajate cu alte persoane, trebuie să înaintați întrebarea către superiorul direct și către Departamentul Compliance.

#### **Întrebări & Răspunsuri**

**Î:** Am primit din greșeală un mesaj prin e-mail, care conține cifre confidențiale care descriu planul de afaceri pentru anul următor. Ce ar trebui să fac? Pot să retransmit mesajul mai departe colegilor mei pentru a le cere părerea?

**R:** Nu. Informațiile financiare sunt considerate informații materiale care nu sunt publice și pot avea un efect negativ dacă sunt dezvăluite altor părți. Cel mai bine este să informați Departamentul Compliance cu privire la această manipulare eronată a informațiilor și să ștergeți imediat mesajul.

### **3.3.4. Protejăm proprietatea intelectuală**

**Proprietatea intelectuală** a Grupului cuprinde diverse bunuri, cum ar fi concepte abstracte, proiecte, descoperiri, invenții, know-how, simboluri, regulamentul intern,

etc. Proprietatea intelectuală include drepturi de autor, mărci comerciale, brevete, drepturi de design industrial și secrete comerciale.

Compania se angajează să protejeze atât proprietatea intelectuală proprie a Grupului, cât și pe cea a părților terțe. Prin urmare, trebuie să respectați o serie de reguli atunci când vă exercitați funcțiile în cadrul Companiei:

- Nu dezvăluiți informații patentate către terți, dacă aceștia nu au încheiat un contract de confidențialitate și dacă nu există o nevoie documentată pentru o astfel de dezvăluire (puteți utiliza aceleași principii ca cele enumerate la 3.2.3. de mai sus);
- Nu efectuați copii neautorizate ale programelor software și nu instalați software fără licență sau contrafăcut pe calculatorul dumneavoastră;
- Nu solicitați informații patentate de la alte persoane;
- Utilizați mărcile comerciale adecvate pe toate documentele și înregistrările companiei;
- Utilizați în materialele pe care le emiteți materiale protejate de drepturi de autor care aparțin altora numai după ce obțineți permisiunea acestora;
- Nu utilizați logo-ul și semnele companiei pentru a obține câștig personal sau numele companiei în afaceri personale;

#### **Întrebări & Răspunsuri**

**Î:** Ocazional lucrez acasă pe calculatorul propriu. Iau acasă documente și fișiere electronice care conțin informații despre clienți și apoi retrimiteți fișierele electronice actualizate înapoi la birou. Această practică este conformă cu legile și procedurile companiei?

**R:** Nu. Dacă trebuie să lucrați de acasă, atunci ar trebui să vi se ofere un laptop din partea companiei și trebuie să respectați măsurile de securitate adecvate. Calculatorul dumneavoastră personal nu trebuie utilizat pentru a lucra cu informații despre clienți.

**Î:** Munca mea implică primirea de informații confidențiale. Utilizez un laptop când călătoresc în scop de afaceri. Ce precauții ar trebui să îmi iau?

**R:** Păstrați-vă întotdeauna laptop-ul în siguranță. Nu îl treceți pe bandă în aeroport și nu îl lăsați în locuri nesigure (inclusiv în mașină). În cazul în care călătoriți cu informații confidențiale, aveți grijă unde lucrați cu documentele sensibile. Evitați locurile publice, unde informațiile pot fi văzute, cum ar fi avioanele, aeroporturile sau restaurantele. În cazul în care călătoriți în străinătate, verificați legile locale pentru a vă asigura că țările unde urmează să călătoriți nu au restricții de tehnologie care ar putea duce la confiscarea laptop-ului dumneavoastră de către reprezentanții vamii.

#### **3.3.5. Nu tolerăm conflictele de interes**

Toate activitățile trebuie desfășurate **în cele mai bune interese ale companiei, fără nicio influență externă**. Prin urmare, Compania nu tolerează niciun tip de conflict de interes. Departamentul Compliance va fi sesizat imediat cu privire la conflictele de interes, în cazul în care incidente de acest fel au fost depistate.

Următoarele vor fi considerate conflicte de interes:

- **Interese de familie:** deși angajații Companiei pot fi rude, este interzis ca un angajat să se afle în poziția de a influența în orice fel procesul de recrutare dacă

Între acest angajat și potențialul viitor angajat există legături de rudenie. De asemenea, un angajat al companiei nu poate supraveghea direct un membru al familiei;

- **Angajarea în activități externe**, în cazul în care o asemenea angajare contravine intereselor generale ale Companiei;
- **Abuz de servicii**: angajații Companiei nu pot încheia niciun fel de relații contractuale în numele Companiei, relații care sunt benefice acelei persoane fizice (direct sau indirect, prin intermediul membrilor de familie sau asociaților).

### Întrebări & Răspunsuri

**Î:** Familia mea deține o cotă parte din acțiunile unei companii care furnizează materiale către una din Companiile grupului. Am fost angajat recent și, conform noii mele poziții, am acum autoritatea de a încheia contracte cu același furnizor. Sunt într-o situație de conflict de interese??

**R:** Da. Posibilitatea unui conflict a fost creată acum pentru că sunteți implicat în procesul de luare a deciziilor referitoare la selecția furnizorului. În acest caz, problema poate fi soluționată dacă un factor de decizie independent, cum ar fi managerul dumneavoastră direct, acționează în locul dumneavoastră. Ceea ce este important să faceți este să dezvăluiți potențialul conflict supervisorului sau managerului, pentru a putea fi soluționat de către departamentul compliance.

**Î:** Sunt implicat într-un proces de organizare a unei licitații pentru un serviciu de outsourcing. Un membru al familiei mele a aflat despre această licitație și m-a întrebat dacă compania lui ar putea participa la licitație. Cum ar trebui să procedez?

**R:** Pentru a evita un posibil conflict de interese, Dvs. nu trebuie să participați la procesul de luare a deciziei cu privire la atribuirea contractului unei companii, în care membrii familiei Dvs. dețin o cotă parte, fără a informa superiorul Dvs și Departamentul Compliance.

**Cadourile și divertismentul** pot duce de asemenea la apariția conflictelor de interese. Prin urmare, angajații Companiei nu trebuie să ofere sau să primească daruri sau divertisment către/de la persoane fizice sau companii care sunt implicate în relații de afaceri cu o companie din Grup. În general, se poate face o derogare de la această regulă în cazul cadourilor al căror preț este sau se estimează a fi la mai puțin de 130 dolari SUA sau echivalentul acestei sume în valuta țării în care compania își desfășoară activitatea. În cazul în care valoarea cadoului primit depășește suma de 130 dolari SUA sau echivalentul în valuta țării respective, trebuie să se informeze Departamentul Compliance și superiorul direct cu privire la acțiunile respective. De regulă, astfel de cadouri se vor păstra în cadrul Companiei și pot fi oferite în calitate de premii, în cadrul evenimentelor organizate de către Grup, cum ar fi, de exemplu, tombola de Crăciun.

Ocazional, vă puteți afla în situația de a participa la mese de afaceri. Astfel de ocazii sunt acceptabile și nu sunt considerate ca un potențial conflict de interese atâta timp

cât costurile sunt rezonabile, frecvența acestora este acceptabilă și persoana care le oferă (plătitorul) este prezent.

Există situații în care, indiferent de valoarea lor, anumite daruri nu trebuie oferite, nici acceptate: bani gheață sau echivalentul numerarului (obligațiuni, împrumuturi, etc), cadouri oferite funcționarilor publici, oferte de călătorie și cazare de la/către terți, cadouri ilegale și cadouri cu tentă sexuală. De asemenea, angajații sau directorii Companiei nu trebuie să primească sau să ofere divertisment ilegal, cu caracter sexual sau inadecvat, unde „divertisment inadecvat” înseamnă orice formă de divertisment care poate defăima reputația Companiei.

### **Întrebări și răspunsuri**

**Î:** Am primit o invitație de la un partener de al companiei noastre care ne prestează servicii de consultanță, pentru a participa la petrecerea lor de Crăciun. Luând în considerare relația noastră cu acest partener, aș putea merge la petrecerea respectivă?

**R:** Da. Participarea la o astfel de petrecere nu va crea o obligație care vă va afecta imparțialitatea Dvs. Mai mult, dacă vă veți întâlni cu angajații altor companii, veți avea posibilitatea să vă lărgiți cercul de cunoștințe.

**Î:** Sunt implicat într-un proces de organizare a unei licitații pentru un serviciu de outsourcing. Managerul unei companii participante, m-a invitat să iau masa cu el. Ar trebui să accept invitația?

**R:** Nu. Trebuie să refuzați invitația data. Chiar dacă managerul companiei nu va participa la negocieri, se va crea impresia că scopul acestei invitații este de a vă influența decizia Dvs. cu privire la rezultatul licitației.

**Î:** Am primit un cadou de la un furnizor de al nostrum. Valoarea cadoului este în jur de 150 euro. Ce trebuie să fac?

**R:** Luând în considerare valoarea cadoului, trebuie să-l informați pe superiorul Dvs. și departamentul compliance cu privire la acest cadou, și ei vor decide dacă vi se permite să păstrați cadoul sau nu.

## **3.4. Angajamentul față de toate părțile interesate**

***Ne angajăm să acționăm responsabil și să încurajăm un mediu sigur și sănătos pentru toate părțile interesate***

### **3.4.1. Facem afaceri într-un mod transparent**

Noi derulăm afaceri într-un mod transparent și asigurăm **dezvăluirea informațiilor în timp util, într-o manieră de încredere și relevantă**. Dezvăluirea informațiilor va fi făcută numai de către persoane autorizate. Alți angajați, manageri și directori ai Companiei nu au permisiunea de a comenta în numele Grupului cu privire la niciun aspect legat de Companie cu presa sau cu alte părți terțe. Această regulă se aplică atât pentru comunicarea verbală, cât și pentru cea scrisă, inclusiv comunicarea electronică (medii sociale, e-mail, chat, etc.).

În relația cu mass-media sau cu alte părți terțe, persoana desemnata pe partea de comunicare va prezenta întotdeauna punctul de vedere al companiei și nu opinia sa personală.

În cazul în care angajații participă la conferințe/întâlniri profesionale, din propria inițiativă, orice idee exprimată de către angajatul respectiv, va fi considerată ca ideea lui proprie și nu ca o idee exprimată în numele companiei.

Pe lângă informațiile de bază, ne străduim să comunicăm, de bună credință și în permanență cu clienții noștri și cu comunitatea, și să împărtășim cu ei, informații legate de:

- Membrii consiliului de administrație și personalul executiv cheie;
- Politicile noastre corporative;
- Rezultatele noastre financiare și operaționale;
- Implicarea noastră în calitate de cetățean corporativ;
- Obiectivele noastre;
- Relația noastră cu părțile interesate;
- Direcțiile noastre strategice.

### **3.4.2. Oferim excelență prin intermediul strategiei QHSE**

La KMG International, știm că o **Strategie QSHE (Calitate Sănătate Securitate Mediu)** clară și riguroasă este o condiție fundamentală pentru excelența noastră în afaceri. De aceea suntem dedicați să menținem siguranța și sănătatea tuturor celor implicați în activitățile noastre, a angajaților companiei noastre și a partenerilor, a familiilor lor, clienților și furnizorilor noștri, comunităților aflate lângă interprinderile noastre și publicului influențat de acțiunile.

Compania dispune de un sistem de Management QHSE, creat pe baza următoarelor obiective, prin care:

- Să comunicăm cu toți angajații noștri și cu celelalte părți interesate în privința lucrurilor care le pot afecta HSE (sănătatea, securitatea și mediul);
- Să respectăm și să îndeplinim cerințele legale QHSE în toate punctele noastre de lucru;
- Să conservăm resursele naturale prin conservarea energiei și reducerea la minimum a generării și emisiilor de deșeuri;
- Să demonstrăm, prin intermediul Managerilor și Liderilor de Grup, spiritul de conducere puternic și vizibil, cu privire la QHSE;



- Să îi convingem pe toți angajații și antreprenorii noștri să se familiarizeze cu toate cerințele și procesele QHSE, pentru a fi preocupați, dedicați și implicați în aspectele QHSE;
- Să ne asigurăm că toți angajații și antreprenorii noștri au acces la programe de training, supraveghere, informații și resurse adecvate, pentru a permite îndeplinirea obiectivelor noastre QHSE;
- Să stabilim o Organizare a Managementului QSHE puternică și clară, precum și Procese QSHE folositoare, eficiente, transparente și integrate;
- Să stabilim metode de identificare și evaluare a pericolelor și de eliminare a neconformităților de calitate și a incidentelor HSE;
- Să încurajăm o cultură pozitivă de sănătate și securitate în cadrul întregii companiei;
- Să monitorizăm performanța Grupului, organizând controale și audituri pentru a ne asigura că sistemele noastre de control sunt eficiente, iar obiectivele sunt atinse;
- Să stabilim obiective și responsabilități clare cu privire la performanțele QSHE la toate nivelurile companiei;
- Să luăm în considerare toate aspectele QHSE în fiecare dintre deciziile noastre.

Compania se angajează să implementeze un program de îmbunătățire continuă a performanței noastre pentru atingerea obiectivelor QHSE.

#### **3.4.3. Suntem neutri din punct de vedere politic**

Compania nu se angajează în activități politice în țările în care își desfășoară activitatea. Compania se poate angaja în acțiuni de lobby în statele în care prevederile legale sunt favorabile unor astfel de acțiuni.

Pentru a-și urma interesele, Compania poate prezenta punctele sale de vedere, analizele, declarațiile sau alte materiale similare către oficialități din cadrul guvernului. Compania nu interzice angajaților săi să participe la activități politice. Totuși, dacă aceștia fac acest lucru, trebuie să respecte următoarele reguli:

- Participarea la orice tip de activitate politică este realizată în calitate de persoană fizică, nu în numele Companiei. Prin urmare, utilizarea oricăror active tangibile sau intangibile care aparțin sau sunt legate de Companie (de ex. e-mail, coli de hârtie care conțin elemente ale logo-ului Companiei, calculatoare, echipamente, etc.) în astfel de activități este strict interzisă;
- Orice idei politice exprimate de către angajați de față cu părți terțe vor fi considerate idei personale și nu vor exprima opinia Companiei;
- Li se interzice angajaților să întreprindă activități politice la locul de muncă;
- În realizarea activității sale politice, angajații trebuie să fie extrem de atenți ca această activitate să nu intre în conflict, să nu influențeze și să nu interfereze cu responsabilitățile posturilor lor.

#### **Întrebări & Răspunsuri**

**Î:** Un coleg de al meu folosește e-mailul de serviciu pentru a solicita voturi și suport financiar pentru un membru al familiei sale, care candidează la un post politic pe plan local. Este acceptabil acest lucru?

**R:** Nu. Resursele companiei nu pot fi utilizate în scopuri politice.

#### **3.4.4. Suntem un cetățean corporativ care respectă legea**

În orice țară în care suntem prezenți, compania este un cetățean corporativ care respectă legea, care se conformează reglementărilor aplicabile, plătește impozitele necesare, și utilizează numai metode legale. Toate persoanele fizice afiliate Companiei trebuie să cunoască în mod special politicile Companie cu privire la:

- **Mituirea** oricărei persoane oficiale din cadrul guvernului este strict interzisă, iar angajații Companiei trebuie să respecte această regulă, chiar dacă refuzul de a oferi astfel de avantaje financiare, oficialităților din cadrul organelor guvernamentale, poate afecta interesele Companiei;
- **Insider trading:** angajații sau colaboratorii Grupului nu pot utiliza practici ilegale precum tranzacționarea pe baza informațiilor privilegiate, în modul în care acestea sunt definite în legile în vigoare. Mai specific, un angajat nu poate cumpăra sau vinde acțiuni ale companiei dacă se află în posesia unor informații care nu sunt făcute publice cu privire la acțiunile în cauză. Mai mult de atât, trebuie acordată o atenție deosebită atât manipulării unor astfel de informații, cât și tranzacționării acțiunilor de către persoana care le tranzacționează;
- **Concurența:** noi ne angajăm numai în concurență loială și nu căutăm avantaje, care contravin legilor în vigoare a țărilor în care suntem prezenți. Nu vom realiza nicio acțiune care are drept scop restrângerea, împiedicarea sau denaturarea concurenței; noi colectăm informații despre concurenții nostri și despre produsele lor, doar din surse deschise și independente, urmând procedurile necesare, și nu de la reprezentanții concurenților (agenți de vânzări, agenți de distribuție sau alți angajați).  
Grupului sau companiilor din cadrul grupului li se interzice încheierea acordurilor, direct sau indirect, cu concurenții săi, al căror scop este restricționarea concurenței, fapt ce poate fi tratat ca încălcarea principiilor de concurență loială;
- **Afaceri internaționale:** Când sunt implicați în afaceri internaționale, angajații Companiei vor respecta toate legile aplicabile care guvernează afacerile internaționale, legile locale aplicabile din toate statele implicate și, în limita necesară și aplicabilă, recomandările organizațiilor internaționale relevante.

În procesul desfășurării activităților sale, Compania poate avea nevoie uneori să contracteze consultanți sau alte părți terțe. Trebuie reținut faptul că regulile menționate mai sus se aplică tuturor acestor părți care încheie o relație contractuală cu Grupul.

**Întrebări & Răspunsuri**

**Q:** De curând am aflat, despre faptul că în viitorul apropiat compania va anunța rezultatele financiare descurajatoare pentru acest trimestru. Este această informație o informație privilegiată?

**A:** Da. O astfel de informație poate avea consecințe negative asupra prețului acțiunilor companiei și cu siguranță trebuie tratată drept informație confidențială, luând în considerare datele pe care le conține. Dacă veți vinde acțiunile companiei în baza acestei informații înainte ca aceasta să fie anunțată public, acțiunea Dvs. va fi tratată drept tranzacționare bazată pe informație privilegiată.

**Î:** Din greșală am primit un e-mail, care conținea o notă internă, în care era prezentată informația, cu privire la semnarea unui contract de către o companie din Grup cu o altă companie. Dacă voi cumpăra acțiunile celelalte companii, în baza informației respective, înainte ca aceasta să fie făcută publică, va fi considerată această acțiune drept tranzacție bazată pe informație privilegiată.?

**R:** Da. Dacă informația respective nu are caracter public, și Dvs. veți cumpăra titluri de valori care aparțin celeilalte companii în baza informației aflate înainte ca aceasta să devină publică, această acțiune va fi tratată drept tranzacție bazată pe informație privilegiată.

**Î:** Am fost invitat la o conferință, unde am întâlnit niște foști colegi de serviciu, care acum lucrează pentru concurenții noștri. În timpul pauzei, unul dintre ei mi-a propus să-i împărtășesc unele informații cu privire la produsele și la prețurile noastre, pentru a ne ajuta reciproc. Cum ar fi trebuit să procedez?

**R:** Trebuia să refuzați o astfel de propunere. Astfel de practici reprezintă nu doar încălcarea Codului, dar și legea concurenței. Ar trebui să-l informați pe superiorul Dvs. și departamentul compliance.

**3.4.5. Suntem un membru social responsabil al comunității locale**

Indiferent de țările în care suntem prezenți, noi înțelegem foarte bine, că susținerea comunităților locale înseamnă mult mai mult decât crearea de locuri de muncă. De aceea ne angajăm să:

- Ne dedicăm timpul și energia în promovarea leadership-ului;
- Afișăm cele mai bune practici de guvernare corporativă, în special, pentru că acțiunile noastre au un impact asupra tuturor părților implicate: angajați, comunități locale și regionale, furnizori, investitori și parteneri;
- Asigurăm o dezvoltare durabilă și responsabilă care nu se limitează doar la activitatea noastră comercială;
- Promovăm o abordare etică și responsabilă a siguranței, sănătății și bunăstării angajaților noștri și partenerilor noștri din cadrul acestei industrii.

Abordarea noastră față de responsabilitatea socială corporativă (CSR) este reprezentată cel mai bine de motto-ul nostru, „Energie pentru viață”, o chemare la o implicare continuă și activă în proiectele de care beneficiază comunitățile locale:

- Antreprenoriatul, dinamismul, modernitatea, creativitatea și experiența au fost întotdeauna o sursă de alimentare a evoluției noastre. De aceea credem că dezvoltarea comunității este posibilă prin **antreprenoriat social**. În acest scop,

Compania elaborează programe care au drept scop identificarea problemelor sociale și soluționarea acestora prin implicarea tuturor părților interesate relevante. La implementarea programelor noastre de antreprenoriat social, nu suntem niciodată un partener arogant, ci îmbrățișăm comunicarea deschisă și suntem bucuroși de fluxul liber de informații. Când membrii comunităților partenere se întorc către noi pentru a solicita ajutorul oferit prin intermediul programelor noastre, noi îi ajutăm să găsească soluții și să le implementeze.

- Chiar dacă avem operațiuni în țări diferite, în limita posibilităților, angajăm **personal local** și oferim programe de training pentru îmbunătățirea abilităților angajaților. Exportăm bunele practici și suntem mereu deschiși la contribuțiile locale care ne pot îmbunătăți afacerile.

Pentru a alimenta leadership-ul și profesionalismul local, noi oferim șansa unui început al unei cariere de succes prin furnizarea, unde și când este posibil, de programe de **internship**. Credem că un program de internship este o situație benefică pentru ambele părți care permite studenților din ultimul an de studii și proaspeților absolvenți să afle despre mediul de lucru și valorile unei companii multinaționale din România, să dobândească o înțelegere practică nemijlocită a operațiunilor noastre, în timp ce nouă, acest program ne oferă posibilitatea de a-i selecta pe cei mai talentați dintre candidați, pentru ca aceștia să se poată alătura familiei noastre.

#### **4. SESIZAREA ȘI RAPORTARE PROBLEMELOR DE NATURĂ ETICĂ**

Scopul acestui Cod este de a cuprinde cât mai multe situații posibile care vizează subiectul dat. Cu toate acestea, nu putem prevedea toate problemele care ar putea apărea. În cazul în care există persoane care nu știu cum să trateze o situație anume, înainte de a lua o decizie, persoana respectivă trebuie să ceară ajutor sau informații suplimentare.

Noi încurajăm angajații nostri și colaboratorii să sesizeze orice încălcare a Codului și posibilele probleme de natură etică – dacă acestea îi vizează pe ei, superiorii lor sau pe alții.

Ca regulă generală, superiorul Dvs. este cea mai potrivită persoană, care poate să vă ajute în soluționarea cât mai rapidă, a problemelor de natură etică. Trebuie să informați și Departamentul Compliance la adresa [compliance@rompetrol.com](mailto:compliance@rompetrol.com). Departamentul Compliance poate fi contactat pentru orice fel de problema de natură etică sau pentru orice fel de suspiciuni pe care le au angajații cu privire la aceste aspecte.

Analizele realizate de către Departamentul Compliance vor fi mult mai eficiente, dacă ne furnizați mai multe detalii cu privire la aspectele sesizate, inclusiv numele vostru.

De asemenea, este interzisă orice acțiune de represiune împotriva unui angajat care a sesizat existența unor probleme sau pentru ridicarea problemelor de natură etică pertinente sau posibile încălcări ale acestui Cod. Dacă bănuiți că în privința Dvs., sau

În privința unui coleg, au fost aplicate acțiuni de represiune pentru sesizarea unei probleme de natură etică, trebuie să contactați imediat Departamentul Compliance.

În cazul în care angajații noștri doresc să nu își dezvăluie identitatea, pot raporta orice încălcări ale acestui Cod sau alte probleme de natură etică, aplicând prevederile Politicii Whistleblower la adresa de e-mail [speakup.rompetrol@gmail.com](mailto:speakup.rompetrol@gmail.com).

Departamentul Compliance asigură implementarea Codului în cadrul Grupului, prin:

- Analizarea sesizărilor de nerespectare a Codului, primite de la angajați;
- Acordarea de consultanță managerilor și angajaților, pentru a se conforma cu prevederile Codului;
- Realizarea investigațiilor de natură etică;
- Evaluarea și analizarea riscurilor de nerespectare a prevederilor Codului;
- Informarea promptă a Comisiei de Etică cu privire la aspectele etice analizate, când este cazul;
- Raportarea periodică către Management Committee cu privire la punerea în aplicare și administrarea Codului.

### Întrebări & Răspunsuri

**Q:** Am fost martor într-o situație care bănuiesc eu că ar fi o încălcare a principiilor noastre directe. Ar trebui să sesizez această situație, chiar dacă nu sunt complet sigur că ar exista o problemă?

**A:** Toți angajații sunt obligați să informeze imediat posibilele încălcări superiorilor lor, si Departamentului Compliance. Mesajul dumneavoastră va fi luat în serios și va fi investigat conform procedurilor interne. Este mai bine să raportați o suspiciune care se poate dovedi a nu fi o problemă decât să ignorați o posibilă încălcare a legii sau a politicilor Companiei. Dacă nu doriți să vă divulgați identitatea puteți raporta incalcarea conform Politicii Whistleblower.

## 5. DISPOZIȚII FINALE

Obligațiile legale și etice merg mult mai departe decât prevederile incluse în acest Cod de etică și conduită.

Trebuie să respectăm obligațiile legale și regulamentele care reglementează modul în care ne desfășurăm activitățile.

Responsabilitatea pentru îndeplinirea obligațiilor noastre legale și etice nu poate, totuși, să fie definită sau garantată de un set de reguli scrise. Este aproape sigur că vor exista momente când cel mai bun flux al acțiunilor poate fi recunoscut numai prin asigurarea, că acțiunile noastre sunt conforme cu etica și valorile Companiei noastre. Conduși de pasiunea pentru excelență în tot ceea ce facem, ne străduim să atingem **performanțe ridicate** și rezultate într-un mod corect — conform principiilor etice din Codul nostru și într-o manieră conformă cu valorile noastre.

La final, încrederea noastră trebuie să se bazeze, așa cum a fost întotdeauna, pe onestitatea, integritatea și bunul simț al fiecărui dintre noi.