AS METAL COM SRL

Sediul social in ***Bucuresti; sectorul 4; Sos. Berceni; nr. 104G; cod 041919;***
Inregistrata la R.C.: ***J40/2499/1993***; Cod fiscal: ***RO 3272093***;
Tel/fax: ***021-334.37.84*** si ***334.69.40***: E-mail ***info@asmetal.ro***.

MANUAL SI RAPORT SOCIAL SI ETIC

COD : MRSE
ED: 1 / REV: 1/05.05.2025

Prezentul document nu poate fi copiat, folosit sau facut cunoscut altor persoane, cu exceptia cazului in care exista o autorizare scrisa din partea societatii.

Originalul acestui document se afla pe reteaua interna de calculatoare. In cazul tiparirii, exemplarul tiparit se va considera ca fiind numai de referinta si este in vigoare atata timp cat versiunea si data emiterii sunt conforme cu originalul. Responsabilitatea directa a persoanei ce utilizeaza manualul este sa verifice ca orice copie tiparita sa fie la zi, completa si In vigoare.

	Elaborat	Verificat	Aprobat
Nume si prenume	Liliana POPESCU	Georgeta DIRJAN	Constantin APOSTOL
Functie	RMI	Director General adj.	Director General
Data	05.05.2025	05.05.2025	05.05.2025
Semnatura			

EVIDENTA REVIZII

Nr. Ed./ Revizie	Descriere succinta modificare	Cap. Modificat	Cauza modificare	Data Modific.	Semnat
1/0/ 11.12.2023	Editie initiala	-	-	-	Constantin APOSTOL
1/1/ 05.05.2025	Actualizare numar angajati 2024		Audit supraveghere ASI	05.05.2025	Constantin APOSTOL

CUPRINS :

PREFAȚĂ 3

1. DOMENIUL DE APLICARE ȘI CERINȚELE ASI.....4
2. PĂRȚILE INTERESATE IMPLICATE 4
3. SELECȚIA ȘI EVALUAREA FURNIZORILOR.....5
4. DOCUMENTE DE REFERINTA.....7
5. DREPTURILE OMULUI ȘI DILIGENȚA NECESARĂ 8
6. DIVERSITATEA DE GEN și EMANCIPAREA FEMEILOR 9
7. POPOARELE INDIGENE….....12
8. CONSIMȚĂMÂNTUL LIBER, PREALABIL ȘI ÎN CUNOȘTINȚĂ DE CAUZĂ AL POPOARELOR INDIGENE.....15
9. PATRIMONIUL SACRU ȘI CULTURAL AL POPOARELOR INDIGENE 15
10. REORGANIZARE ȘI RELOCARE…….....15
11. POPULAȚIILE ȘI ORGANIZAȚIILE AFECTATE.....16
12. ZONE DE CONFLICT CU RISC RIDICAT 17
13. LEGEA PRIVIND SCLAVIA MODERNĂ, FORME DE SCLAVIE MODERNĂ.....18
14. MUNCA COPIILOR.....18
15. MUNCA FORȚATĂ ȘI OBLIGATORIE.....23
16. LIBERTATEA DE ASOCIERE ȘI DE NEGOCIERE COLECTIVĂ.....24
17. CONDIȚII DE MUNCĂ ECHITABILE ȘI FAVORABILE 25
18. IMPORTANȚA SĂNĂTĂȚII ȘI A SIGURANȚEI ÎN MEDIUL DE LUCRU.....25

PREFATA

Compania AS METAL COMCOM a fost înființată în 1993 având ca membri fondatori pe Gheorghe și Constantin Apostol. În primii ani a dezvoltat activități de consultanță în domeniul reciclării deșeurilor metalice precum și operațiuni de import-export în comision sau în nume propriu.

În anul 2000 a fost achiziționat actualul site de producție în suprafață de aproximativ 33 500 m^2, situat în cadrul platformei industriale IMGB, București Sud. În perioada de preaderare a României la UE, compania noastră a fost direct implicata în realizarea unor studii de caz privind fluxurile de deșeuri VSU (vehicule scoase din uz), precum și DEEE (deșeuri de echipamente electrice și electrocasnice).

În paralel, am acționat constant pentru a dezvolta tehnologiile de reciclare a deșeurilor din aluminiu.

Fluxurile noastre tehnologice au fost concepute pentru a putea obține o gamă largă de aliaje din aluminiu provenite din deșeuri care să ofere o resursă alternativă la producția acelorași tipologii de aliaje realizate cu resurse minerale.

În anul 2009 compania noastră s-a alăturat grupului industrial FECS Italia, cu sediul în apropiere de Bergamo, care procesează deșeuri din aluminiu recuperând aproape întreaga cantitate, evitând generarea de deșeuri, reducând emisiile de CO_2 și concentrandu-se asupra reciclării a ceea ce anterior a fost considerat deșeu.

1. DOMENIUL DE APLICARE SI CERINTELE ASI

Sectorul aluminiului a cunoscut o creștere puternică în ultimii ani, atât la nivel mondial, cât și la nivel național, Romania ocupând un loc important în ceea ce privește producția acestui metal.
Având în vedere potențialul caracter critic al sectorului, unii operatori au simțit nevoia unui standard internațional pentru protejarea drepturilor omului și a mediului în întregul lanț de aprovizionare.
In anul 2012 a luat naștere ASI, **Aluminum Stewardship Initiative**, cu scopul de a asigura că principiile sustenabilității sunt respectate în cadrul companiilor care operează în acest sector.
Standardul de performanță ASI definește principii, criterii de mediu, sociale și de guvernanță, cu obiectivul de a aborda sustenabilitatea în lanțul de aprovizionare cu aluminiu.
Recunoscută la nivel mondial, certificarea ASI stabilește 59 de criterii în cadrul celor 3 piloni ai sustenabilitatii mentionati mai sus, abordând aspecte cheie precum biodiversitatea, protecția drepturilor omului si a muncii și emisiile de gaze cu efect de seră.
AS METAL COM își propune sa obtina certificarea ASI versiunea 3 până la sfârșitul lunii ianuarie 2024.

2. PARTI INTERESATE IMPLICATE

O parte interesata este o persoana sau o organizatie care poate afecta, poate fi afectata, sau se percep a fi afectate de o decizie sau de o activitate care este in domeniul de aplicare a sistemului de management. Vor exista acele parti interesate externe care impun cerinte legale, de reglementare sau contractuale specifice intr-o organizatie. Pot exista, de asemenea, cerintele specificate de catre partile interesate interne, de exemplu, managementul si personalul (permanente si temporare).

AS METAL COMCOM considera importanta intelegerea necesitatilor si asteptarilor partilor interesate, avand in vedere efectul lor, sau efectul lor potential asupra capabilitatii organizatiei de a furniza constant produse/servicii care satisfac cerintele clientului si care, in acelasi timp, asigura indeplinirea cerintelor legale si reglementate aplicabile.

2.1. Partile interesate interne

- Actionari
- Top management
- Middle management
- Lucratori;

2.2. Partile interesate externe

- Actionari
- Autoritati de control
- Furnizori de produse si servicii
- Clienti
- Concurenti
- Bănci și alte instituții de credit
- Societati de asigurare
- Media, Comunitati locale, Publicul
- Municipalitatea
- Asociatii
- Organisme de certificare sisteme de management

3. SELECTIA SI EVALUAREA FURNIZORILOR

Furnizorii joacă un rol cheie în îmbunătățirea competitivității generale AS METAL COM. Cooperarea cu furnizori face posibilă asigurarea constantă a satisfacerii nevoilor clienților AS METAL COM, în ceea ce privește calitatea, costurile și serviciile, într-o măsură cel puțin egală cu așteptările acestora.

Prin urmare, AS METAL COM își orientează relațiile cu furnizorii săi către respectarea reglementărilor în vigoare și promovarea unui comportament onest, diligent, transparent și cooperant. În același timp, AS METAL COM își încurajează furnizorii să utilizeze aceleași criterii, cu intenția de a beneficia reciproc de efectele pozitive pe care numai o relație stabilă, bazată pe încredere, le poate produce.

Comunicarea AS METAL COM cu privire la produsele și serviciile solicitate este precisă și cuprinzătoare, astfel încât furnizorii sunt capabili să pregătească oferte informate și în cunoștință de cauză. Reclamațiile și rapoartele privind neconcordanțele în livrări trebuie să fie reale și să nu servească la obținerea de avantaje necuvenite pentru AS METAL COM.

Furnizorii sunt selectați și acceptati în conformitate cu metode adecvate și obiective, pe baza capacității lor de ofertare și în conformitate cu principiile de imparțialitate, corectitudine și calitate. În toate cazurile, AS METAL COM echilibrează necesitatea de a obține condiții economice favorabile cu necesitatea de a nu se abate de la parametrii de calitate în furnizarea de bunuri și servicii. Aceste cerințe de selecție sunt declarate și verificabile, astfel încât negocierile să fie caracterizate de un dialog sincer și deschis.

AS METAL COM negociază și stabilește contracte cu furnizorii săi într-un mod corect, complet și transparent, încercând să prevadă circumstanțele care ar putea afecta în mod semnificativ relația stabilită.

Sumele care urmează să fie plătite furnizorilor trebuie să fie exclusiv proporționale cu serviciile și condițiile specificate în contract si nu pot fi efectuate către o altă persoană sau țară decât cele ale părților contractuale.

AS METAL COM crede că responsabilitatea socială corporativă nu trebuie să se limiteze la activitățile desfășurate în cadrul companiei, ci trebuie să fie extinsă si catre lanțul de aprovizionare. De fapt, în acest fel trebuie să promovăm un comportament responsabil de-a lungul întregului lanț valoric.

Ne așteptăm ca toți furnizorii noștri să fie aliniați la valorile noastre, așa că le cerem să respecte Codul de etică, a cărui versiune actualizată este disponibilă pe site-ul companiei.

În cazul în care unul dintre furnizorii noștri nu este în măsură să îndeplinească standardele noastre minime, vom lucra prin consolidarea parteneriatului pentru a aborda problema critică și a promova creșterea.

3.1. EVALUAREA FURNIZORILOR

Unul dintre aspectele cheie ale certificării ASI este conditia de monitorizare a performanței tuturor furnizorilor, în vederea unei aprovizionări responsabile.

ASI se bazează, de fapt, pe conceptul conform căruia fiecare client are influență asupra furnizorului și fiecare verigă din lanțul de producție trebuie să se angajeze să protejeze drepturile oamenilor și ale lucrătorilor, informându-și și stimulându-și furnizorii să se adapteze la principiile standardului.

Credem că îmbunătățirea continuă a aspectelor sociale și de mediu reprezintă baza unei creșteri profitabile pe termen lung pentru toți.

AS METAL COM si-a asumat un angajament din punct de vedere etic, social și de mediu, încercând să meargă dincolo de respectarea legislației în vigoare și să integreze în mod voluntar aspectele sociale și de mediu în operațiunile sale zilnice, în relațiile cu diferitele părți interesate, adică prin investiții în capitalul uman și de mediu.
Criteriile de evaluare a furnizorilor de produse si servicii, inclusiv punctajul acordat pentru fiecare criteriu stabilit, se regasesc in Anexa 1 din procedura P-08.03.
Punctajul total pentru fiecare furnizor se calculeaza si este inscris in Fisa de evaluare furnizor de produse/servicii, cod D – 043, prin care se stabileste categoria furnizorului.

Functie de punctajul obtinut furnizorii vor fi categorisiti astfel:

Categoria A - apt	0 – 16
Categoria B - bun	17 – 32
Categoria C - satisfacator	33 – 48
Categoria D - inacceptabil	49 – 64

In cazul in care un furnizor se claseaza in categoria C, AS METAL COM va lua urmatoarele masuri:

- instruiri cu furnizorul respectiv privind atat cerintele de calitate din specificatiile AS METAL, cat si celelalte criterii in functie de care se fac evaluarea, respectiv selectia furnizorilor;
- vizite reciproce pentru a intelege tehnicile de sortare ale diferitelor tipuri de deseuri de aluminiu;

Pe baza punctajului total se intocmeste Lista furnizorilor acceptati de produse si servicii care este aprobata de Directorul General.

Reevaluarea furnizorilor se face in fiecare an.

4. REFERINTE DE REGLEMENTARE

Managementul respectă legile locale, naționale și alte legi aplicabile, precum și legislația în vigoare.

Alte referinte:

- Convenţia 1 OIM (Programul de lucru – Industrie) şi recomandarea 116 (Reducerea orelor de muncă)
- Convenţia 29 OIM (Muncă forţată) şi 105 (Abolirea muncii forţate)
- Convenţia 87 OIM (Libertatea de asociere)
- Convenţia 98 OIM (Dreptul de asociere şi negociere colectivă)
- Convenţia 100 OIM (Remunerare egală) şi 111 (Discriminare – Angajare şi ocupare)
- Conventia 102 OIM (Securitate sociala - standarde minime)
- Conventia 131 OIM (Stabilirea salariului minim)
- Conventia 135 OIM (Reprezentanţii muncitorilor)
- Convenţia 138 OIM şi Recomandarea 146 (Vârsta minimă)
- Convenţia 154 OIM Negocierea colectivă
- Convenţia 155 OIM şi Recomandarea 164 (Securitate şi sănătate ocupaţională)
- Convenţia 159 OIM (Reabilitarea şi angajarea vocaţională – Persoane cu dizabilităţi)
- Convenţia 169 OIM (Populaţii indigene şi tribale)
- Convenţia 177 OIM (Munca la domiciliu)
- Convenţia 181 OIM (Agenţii private de ocupare a fortei de munca)
- Convenţia 182 OIM (Cele mai rele forme de muncă a copiilor)
- Convenţia 183 OIM (Protecţia maternităţii)
- Ghidul de practică OIM referitor la HIV/ AIDS şi mediul de lucru
- Declaraţia universală a drepturilor omului
- Acordul internaţional referitor la drepturile economice, sociale şi culturale
- Acordul internaţional referitor la drepturile civile şi politice
- Convenţia Naţiunilor Unite referitor la drepturile copiilor
- Convenţia Naţiunilor Unite împotriva eliminării oricărei forme de discriminare a femeilor
- Convenţia Naţiunilor Unite împotriva eliminării oricărei forme de discriminare rasială
- Ghidul de principii ale ONU referitor la afaceri şi drepturile omului

- Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii
- Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social
- Contract colectiv de munca AS METAL COM
- CCMN
- Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal
- Decretul legislativ nr. 66 din 8 aprilie 2003 - "Implementarea directivelor 93/104/CE și 2000/34/CE privind anumite aspecte ale organizarii timpului de lucru"
- Legea nr. 39/2003 privind prevenirea şi combaterea criminalităţii organizate
- Legea nr. 32/1994 privind sponsorizarea

5. DREPTURILE OMULUI
(Ref. Criteriul 9.1 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

AS METAL COM respectă și sprijină drepturile individuale și colective ale omului afectate de operațiunile sale si ia măsuri adecvate pentru a evalua, preveni și remedia impactul potențial și real asupra drepturilor omului, într-un mod care să fie în conformitate cu instrumentele internaționale privind drepturile omului.

AS METAL COM se conformează Principiilor directoare ale Organizației Națiunilor Unite privind afacerile și drepturile omului. Astfel, atat in Politica Integrata cat si in Politica privind Drepturile Omului au fost incluse aceste principii, ca fiind unul dintre obiectivele sale principale;

AS METAL COM se angajeaza să actualizeze aceste politici cel puțin o dată la cinci ani sau în cazul in care au loc modificari ale activitățile care pot modifica riscurile legate de drepturile omului sau în cazul în care se indică o deficiență de control.

Politica privind Drepturile Omului este prezentată în cadrul organizației și este prezentă pe web site-ul al companiei în secțiunea "informari", astfel încât să poată fi consultata de toate părțile interesate.

În cazul în care părțile interesate semnalează o încălcare a cerințelor de respectare a normelor etice, raportul va fi analizat și tratat în conformitate cu Procedura protejarii avertizorilor in interes public si cu politica de avertizare (whistleblowing).

1. Identificarea domeniilor de activitate care prezintă riscuri potențiale de încălcare a drepturilor omului (în cadrul activităților companiei, în lanțul de aprovizionare și în relațiile cu companiile afiliate și partenerii de afaceri).
   Această analiză și identificare se bazează pe 9 riscuri principale:
   I. Venituri de subzistență;
   II. Salariu;
   III. Apa și biodiversitatea;
   IV. Drepturile copiilor;
   V. Schimbările climatice și defrișările;
   VI. Nediscriminare;
   VII. Munca forțată;
   VIII. Drepturile de gen;
   IX. Drepturi și condiții de muncă

2. Stategia adoptata pentru tratarea riscurilor;
   - Tolerarea – presupune lipsa măsurilor de diminuare a riscului, dar cu monitorizarea periodică a riscului pentru a determina dacă nivelul acestuia rămâne acceptabil sau înregistrează creşteri semnificative;
   - Transferul – presupune preluarea riscului de către terţi;
   - Tratarea – presupune aplicarea unor măsuri (forme de control intern, îndepărtarea sursei de risc, modificarea plauzibilităţii, modificarea consecinţelor) astfel încât riscul inerent să fie redus la un nivel minim de expunere;
   - Evitarea riscului – presupune ca activitatea căreia îi este asociat riscul respectiv să înceteze sau să nu se deruleze.

Pentru a îmbunătăți evaluarea descrisă mai sus, toți cei care detectează în mod direct un caz de nerespectare a drepturilor omului sau care iau cunoștință de o posibilă nerespectare a drepturilor omului în cadrul AS METAL COM sau la furnizorii/subcontractanții săi, sunt rugați sa completeze Formularul de pe web site-ul companiei, urmând procedurile de raportare definite în Politica de Averizare.

Procesul descris mai sus va fi revizuit cel puțin o dată la cinci ani sau în legătură cu schimbările în activitățile care pot modifica riscurile legate de drepturile omului sau în cazul în care este indicată o lacună de control.

6. DIVERSITATEA DE GEN și EMANCIPAREA FEMEILOR (Ref. Criteriul 9.2 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

AS METAL COM consideră că egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile, responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat. Egalitatea de gen presupune să fie luate în considerare atat interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile. Egalitatea dintre femei și bărbați este considerată o chestiune de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om.

Scopul este de a construi o comunitate corporatistă din care fiecare persoană se simte parte și în care își poate aduce propria contribuție, știind că fiecare persoană este unică și că respectul pentru diversitate este o condiție fundamentală pentru ca toată lumea să trăiască împreună.

AS METAL COM se angajează să ia in considerare toate masurile pentru promovarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, eliminarea tuturor formelor de discriminare, directa sau indirecta.

AS METAL COM respinge orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala se aplica in domeniul muncii, educatiei, sanatatii, informarii, participarii la decizie.

Pentru a respecta cele de mai sus, AS METAL COM se angajează să asigure ca:

- La stabilirea salariului nu există discrepanțe între persoanele care îndeplinesc sarcini similare;
- nu se aplica criterii discriminatorii la recrutarea si selectia personalului;
- nu exista discriminare în ceea ce privește salariul, promovarea și formarea profesională;
- documentele contabile arată că tratamentul lucrătorilor este în concordanță cu vechimea acestora, cu tipul de sarcini îndeplinite și cu competențele profesionale;
- că lucrătorilor li se oferă aceleași oportunități de formare pentru același gen, funcții și sarcini ale companiei;
- în cazul lucrătorilor de sex feminin/masculin, se înregistrează plata indemnizațiilor legale de concediu de maternitate/paternitate;
- în cazul mamelor care lucrează si alapteaza, li se acorda doua pauze pentru alaptare de cate o ora sau reducerea programului de lucru cu doua ore, pana la implinirea varstei de un an al copilului sau concediu ingrijire copil bolnav în conformitate cu legislatia in domeniu, in vigoare.

Angajatii companiei care se gasesc in situatii de discriminare de gen, pot apela la Institutii Nationale (Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii- CNCD si Inspectia Muncii) sau Curtea Europeana a Drepturilor Omului.

De asemenea, AS METAL COM se anagajeaza sa mentina un mediu de lucru lipsit de orice formă de violență sau hărțuire, în care toată diversitatea poate fi primită și valorificată, promovând bunăstarea persoanelor și valorificând contribuția acestora, indiferent de caracteristicile lor personale, și prevenind și opunându-se la orice lucru care împiedică această realizare, prin adoptarea de acțiuni concrete:

- integrarea principiului egalității de tratament în procesele care guvernează toate

etapele vieții profesionale și valoarea resurselor umane, astfel încât deciziile privind recrutarea, formarea și avansarea în carieră să fie luate exclusiv pe baza competențelor, a experienței și a potențialului profesional al persoanelor;

- o eliminarea cauzelor și/sau disfuncționalităților în organizarea muncii care ar putea, chiar și neintenționat, să creeze discriminare;
- o condamnarea utilizării practicilor persecutorii, a hărțuirii, a abuzurilor morale sau psihologice, efectuate cu intenții afective și din motive discriminatorii;

Mai jos sunt prezentate câteva cifre referitoare la egalitatea de gen din cadrul companiei:

RECRUTĂRI IN ANUL 2023/2024

Anul 2023	Anul 2024
13 Dintre aceste13 angajări, 6 sunt femei în funcții de executie	18 Dintre aceste18 angajări, 4 sunt femei în funcții de executie

COMPONENȚA PERSONALULUI FEMEI DIN TOTAL LUCRĂTORI

Anul 2023	Anul 2024
37%	35 %

NUMĂRUL FEMEILOR ÎN TOP MANAGEMENT

Anul 2023	Anul 2024
3	2

7. POPOARELE INDIGENE
(Ref. Criteriul 9.3 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

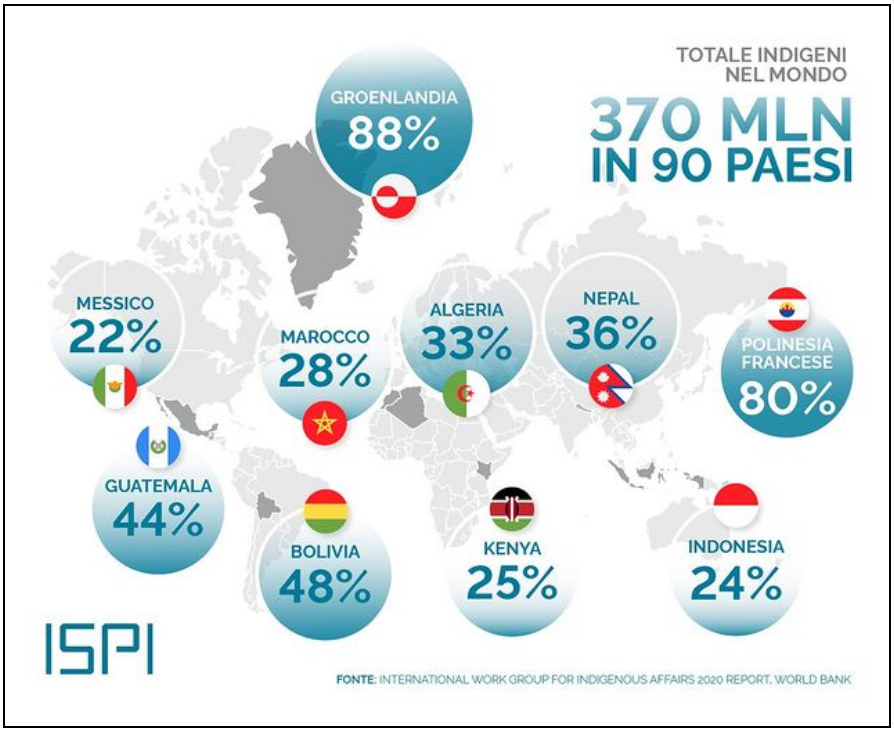
Acest criteriu al standardului de performanță ASI nu se aplică companiei AS METAL (care este situată în Europa Centrală), deoarece populațiile indigene sau pământurile, teritoriile și resursele acestora nu sunt afectate direct de operațiunile companiei.

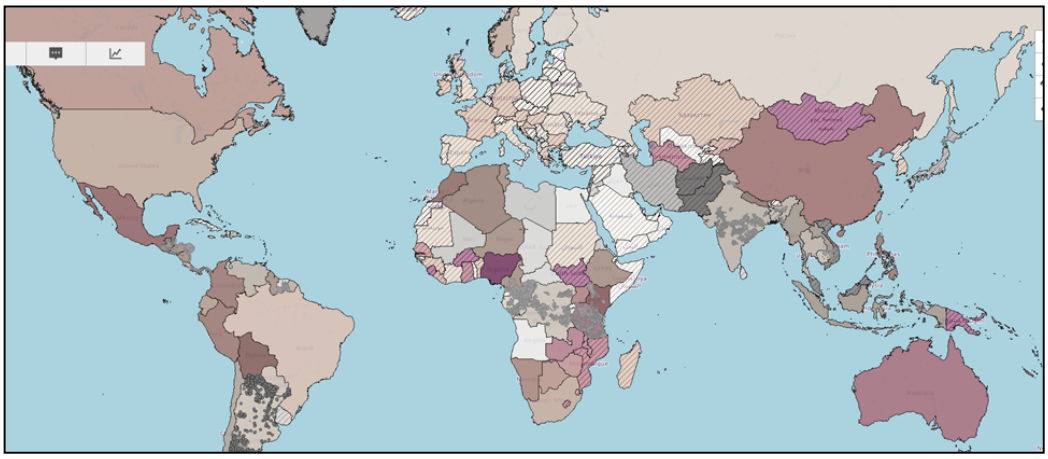
AS METAL COM se angajează să respecte drepturile comunităților locale din țara în care își desfășoară activitatea și să reducă impactul social și de mediu al activităților desfășurate în locația sa de producție. AS METAL COM contribuie la creșterea socială și economică a comunității.

AS METAL COM acționează pentru a construi o relație de cooperare solidă cu părțile interesate, cu scopul de a crea valoare pe termen lung, oportunități de creștere și dezvoltare, precum și pentru a promova un dialog deschis, transparent și bazat pe încredere reciprocă.

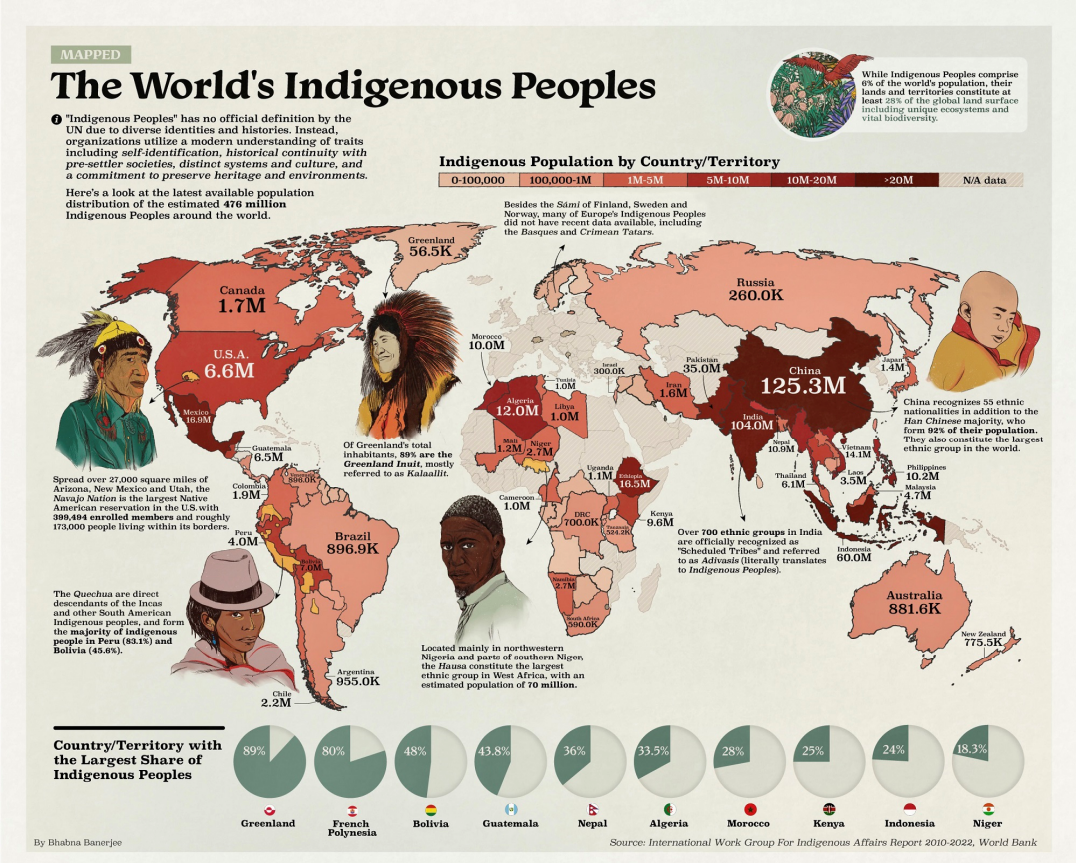
7.1. POPOARELE INDIGENE: ANALIZĂ DETALIATĂ

La 14 ianuarie 2020, Organizația Națiunilor Unite a prezentat pentru prima dată un raport privind popoarele indigene de pe planetă, estimate chiar de ONU la "peste 370 de milioane de persoane din aproximativ 90 de țări". 5% din populația lumii, dar 15% din totalul săracilor.





Sursa "LENDMARK:" Platforma globală de date privind terenurile indigene și comunitare



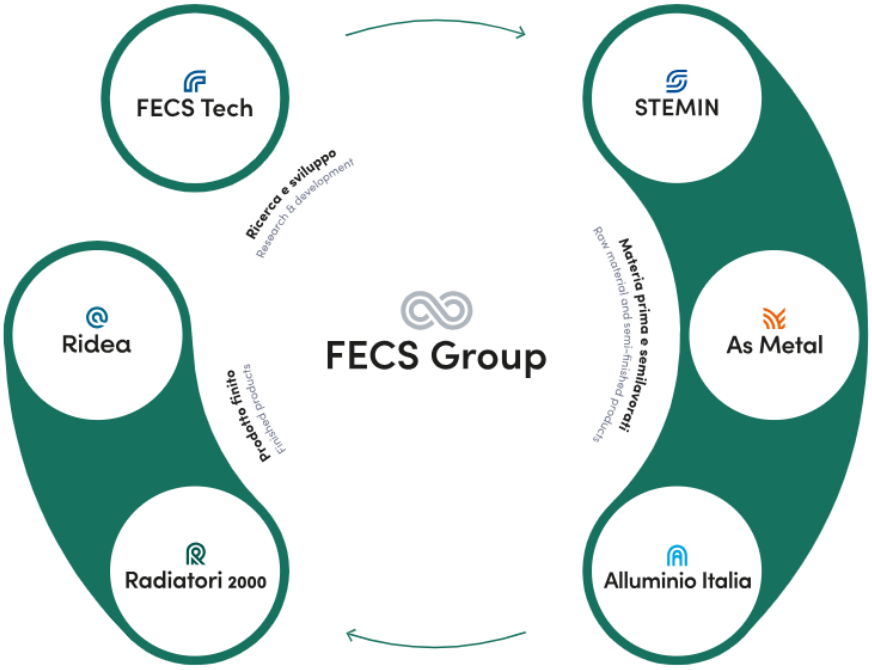
Sursa: https://www.visualcapitalist.com/cp/mapped-the-worlds-indigenous-peoples/

Compania s-a documentat pentru a identifica orice populație indigenă prezentă în locațiile în care își desfășoară activitatea dar și pentru a verifica orice prezență a populațiilor în zonele în care se află principalii săi furnizori. Acestia sunt din Romania si Uniunea Europeana, tari in care nu sunt prezente populatii sau grupuri indigene.

Locatia AS METAL COM care face obiectul prezentului manual, este situata în Bucuresti, pe o platforma in totalitate industriala, teritoriu care nu are populații indigene.



Prin extensie, Grupul FECS, din care face parte AS METAL COM, se află în locație teritoriala fără grupuri indigene.



AS METAL COM evalueaza furnizorii conform Procedurii de evaluare, selectare, monitorizare performante furnizori, o dată la doi ani; politica și procesele vor fi revizuite cel puțin o dată la 5 ani sau după orice schimbare în ceea ce privește riscul pentru drepturile și interesele popoarelor indigene sau în absența controalelor.

Politica se află pe web site-ul al societății și este disponibilă tuturor părților interesate.

8. CONSIMTAMANTUL LIBER, PREALABIL SI INFORMAT AL POPULATIILOR INDIGENE (Ref. Criteriul 9.4.a Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

Asa cum s-a mentionat la Cap. 7 – Populatii Indigene si din analiza detaliata de la pctul 7.1. se observa ca acest criteriu este Neaplicabil, compania AS METAL COM fiind amplasata intr-o locatie totalmente industriala, fără grupuri sau populatii indigene.

De asemenea, din analiza detaliata s-a stabilit ca nici locatiile de operare ale principalilor furnizori nu intra in vreun fel, in contact cu populatii sau grupuri indigene. Aceasta analiza nu a relevat niciun risc de acest tip.

AS METAL COM se angajează să revizuiască analiza și cartografierea furnizorilor cel puțin o dată la doi ani; politica și procesele vor fi revizuite cel puțin o dată la 5 ani sau după orice schimbare în ceea ce privește riscul pentru drepturile și interesele popoarelor indigene sau în absența controalelor.

9. PATRIMONIUL SACRU ȘI CULTURAL AL POPOARELOR INDIGENE (Ref. Criteriul 9.5 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

Acest criteriu al Standardului de Performanță ASI nu se aplică la AS METAL COM, deoarece nu există situri și valori sacre sau de patrimoniu cultural în zona de influență a companiei - a se vedea explicatiile de la pctul 7.1- Popoarele indigene – analiza detaliata si, din acest motiv, nu s-a luat nicio masura, pana in prezent, pentru a evita sau remedia impactul

10. REORGANIZARE ȘI RELOCARE (Ref. Criteriul 9.6 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

AS METAL COM este conștientă de faptul că orice reorganizare sau relocare fizică a societății poate implica probleme majore. În prezent și pentru anul viitor, nu sunt planificate relocări sau restructurări corporative. Cu toate acestea, în cazul în care apar astfel de oportunități, compania va încerca să evalueze alternativele fezabile în planificare pentru a evita sau minimiza strămutarea fizică și/sau economică, echilibrând costurile și beneficiile de mediu, sociale și financiare, acordând o atenție deosebită impactului asupra persoanelor sărace și vulnerabile sau

aflate în situații de risc, inclusiv asupra femeilor.

În cazul în care relocarea fizică nu poate fi evitată, societatea se va muta în conformitate cu secțiunea 9.6 din V.3.1 din ASI, utilizând modulul "gestionarea schimbărilor".

Până în prezent, nu este planificată nicio extindere/relocalizare a companiei care ar putea avea un impact asupra acestui criteriu ASI. Cu toate acestea, cerințele standardului de performanță ASI vor fi luate în considerare ca parte a noii evaluări a riscurilor.

11. POPULAȚIILE ȘI ORGANIZAȚIILE AFECTATE (Ref. Criteriul 9.7 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

AS METAL COM respectă, într-un mod corespunzator dimensiunii și circumstanțelor sale, drepturile, interesele legale și cutumiare ale populațiilor, ale organizațiilor afectate în ceea ce privește terenurile, mijloacele de trai și utilizarea resurselor naturale ale acestora, inclusiv, printre care:

a. Să pună în aplicare un plan de identificare, prevenire, monitorizare, atenuare și contabilizare a oricărui impact semnificativ, inclusiv a impactului asupra sănătății și siguranței, a drepturilor sociale și culturale ale omului și a mediului, care rezultă din activitățile sale.
b. Să elaboreze planul în urma consultării și, dacă este posibil, cu participarea populațiilor și a organizațiilor în cauză.
c. Sa revizuiasca planul cel putin o data la 5 ani.
d. Sa revizuiasca planul ca urmare a oricăror schimbări în cadrul întreprinderii care modifică riscurile relevante de mediu, sociale și de guvernanță.
e. Sa revizuiasca planul în cazul în care este indentificata o lacună de control.
f. Diseminarea publică a celei mai recente versiuni a planului.
g. Explorarea, împreună cu populațiile și organizațiile afectate, a posibilităților de a le respecta și de a le sprijini mijloacele de subzistență.

Activitatea AS METAL este supusă unui proces de autorizare de către autoritățile naționale. Orice emitere sau revizuire a autorizației integrate de mediu implică consultarea părților interesate (fie că este vorba de organizații sau de populații).

La momentul emiterii, a fost efectuat un studiu care a arătat că nu există probleme cu comunitățile locale și, prin urmare, nu este necesară nicio acțiune

12. ZONE DE CONFLICT SI CU RISC RIDICAT (Ref. Criteriul 9.8 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

Zonele de conflict se caracterizează prin existența unui conflict armat generalizat, violență generalizată sau alte riscuri de vătămare a populației. Există mai multe tipuri de conflicte armate: internaționale (care implică două sau mai multe state) sau non-internaționale, războaie de eliberare, insurecții, războaie civile etc.

Zonele cu risc ridicat sunt adesea caracterizate de instabilitate politică sau de represiune, slabiciune instituționala, insecuritate, prăbușirea infrastructurii civile sau răspândirea pe scară largă a violenței generalizate, dar și încălcări sistematice ale drepturilor omului, dreptului național și internațional.

In conformitate cu Ghidul Organizaţiei pentru Cooperare şi Dezvoltare Economică (OCDE), reciclarea metalelor - despre care se presupune în mod rezonabil că sunt deșeuri preconsumator sau postconsumator - este exclusă din domeniul de aplicare al Ghidului OCDE (p13, nota de subsol 2).

Principala activitate a AS METAL COM este recuperarea/reciclarea deșeurilor de aluminiu, precum și producția de aliaje de aluminiu secundar (din deșeuri preconsumator și postconsumator).

Prin urmare, criteriul 9.8 nu se aplică la AS METAL COM, care se aprovizionează numai cu aluminiu sub formă de deșeuri preconsumator sau postconsumator sau cu aluminiu reciclat produs numai din astfel de inputuri și care **NU** se aprovizionează direct sau indirect (prin intermediul furnizorilor intermediari) cu bauxită, alumină sau aluminiu primar (inclusiv prin intermediul aluminiului reciclat sau al producției secundare) prin lanțul lor de aprovizionare.

La AS METAL COM, credem că responsabilitatea noastră socială corporativă nu se încheie cu activitățile individuale desfășurate de compania noastră, ci are un impact asupra întregului lanț valoric. Prin urmare, considerăm că achizițiile durabile nu sunt doar corecte și necesare din punct de vedere etic, ci și un mijloc puternic de promovare a unui comportament responsabil de-a lungul întregului lanț de aprovizionare. Componenta principală a acestei filosofii este construirea unor parteneriate puternice și durabile cu furnizorii noștri, bazate pe încredere reciprocă, respect și angajament și care să conducă la un comportament responsabil. Sustenabilitatea este un element esențial al modelului nostru de gestionare a furnizorilor

În cazul în care există o zonă de risc ridicat, va fi efectuata diligența necesară, in cele 5 etape – in conformitate cu Ghidul OCDE privind Diligenta prealabila pentru zonele afectate de conflicte si cu risc ridicat.

13. SCLAVIA MODERNĂ : FORME MODERNE DE SCLAVIE (Ref. Principiul 10 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

Termenul de sclavie modernă se referă la toate situațiile de exploatare în care o persoană nu poate refuza sau părăsi locul de muncă din cauza amenințărilor, violenței, constrângerii, înșelăciunii și abuzului de putere. Cele mai alarmante situații de sclavie modernă sunt sclavia pentru datorii, exploatarea muncii copiilor și traficul de copii în scopul prostituției și al pornografiei, al adopțiilor ilegale sau al transplanturilor de organe, violența în familie împotriva femeilor și copiilor și sclavia sexuală a femeilor, fie că este vorba de constrângerea la prostituție sau de violul sistematic în timp de război. Conceptul de act de sclavie modernă poate fi subsumat definiției sclaviei moderne și anume munca forțată, servicii profesionale prestate nu în mod voluntar sau în schimbul unei remunerații, ci sub amenințare sau constrângere fizică. Prostituția, traficul de persoane și sclavia sexuală sunt, de asemenea, incluse în acest cerc negru.

AS METAL COM nu a primit nicio sancțiune pe această temă ;

AS METAL COM declară că **NU** au fost descoperite cazuri de sclavie modernă în lanțul său de aprovizionare.

AS METAL COM se angajează pe toate căile și prin toate mijloacele să combată toate formele de sclavie modernă, respectand, in primul rand legislatia din Romania privind relatiile de munca, precum si toate recomandările și acțiunile impuse de Organizatia Internationala a Muncii la nivel global, cu scopul de a contribui, la nivel local și global, la reducerea sclaviei moderne, promovând o recrutare corectă, etică și oferind un sprijin sporit femeilor, fetelor și celor mai vulnerabile.

14. MUNCA COPIILOR (Ref. Criteriul 10.2 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

14.1. Definiții

Copil: Orice persoană cu vârsta sub 15 ani, cu excepția cazului în care legislația locală stabilește o vârstă minimă mai mare pentru accesul la un loc de muncă sau la școlarizarea obligatorie, caz în care se aplică vârsta cea mai mare la nivel local.

Lucrator tanar: orice lucrător care depășește vârsta unui copil, așa cum este definit mai sus, și nu a împlinit vârsta de 18 ani

Munca copiilor: Orice muncă efectuată de un copil sub vârsta specificată în definiția copilului de mai sus, cu excepția celor prevăzute în Recomandarea 146 a OIM (vârsta minimă).

14.2. Descriere și mod de operare

Munca copiilor este interzisă în România.

In conformitate cu Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, art. 13:

(1) Persoana fizică dobândeşte capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

(4) Încadrarea în muncă a persoanelor care beneficiază de tutelă specială este interzisă.

(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani;

AS METAL respectă legislația românească referitoare la munca copiilor.

Lucrătorii tineri (cu vârsta cuprinsă între 15 și 18 ani) sunt protejați în mod special prin lege și nu au voie să lucreze în condiții de muncă periculoase.

AS METAL nu tolerează utilizarea directă sau indirectă a muncii copiilor în nicio etapă a procesului de producție și/sau administrativ. Pentru mai multe informații accesați Politica privind drepturile omului si Codul de conduită pe site-ul companiei : www.asmetal.ro.

Ambele interzic utilizarea muncii copiilor.

AS METAL COM respinge angajarea oricărei forme de muncă a copiilor și a persoanelor sub vârsta minimă stabilită prin lege, așa cum este definită de reglementările în vigoare.

AS METAL COM adoptă proceduri specifice pentru selecția și recrutarea lucrătorilor/angajaților. Aceste proceduri definesc documentația necesară pe care trebuie să o prezinte lucrătorul în vederea recrutării, evaluarea acestei documentații permite prevenirea apariției situațiilor de muncă a copiilor.

AS METAL COM declara ca:

- Angajează numai persoane care au împlinit vârsta de 18 ani ;
- Respecta contractul colectiv de muncă și toate reglementările privind angajareaminorilor și a tinerilor în întreprinderi ;
- Respecta legislația care protejează nevoile studenților care lucrează;
- Adera la forme de cooperare cu universitățile, în vederea promovării unor cursuri de formare (stagii de practică în întreprinderi) menite să faciliteze inserția tinerilor în lumea muncii;

După selecție, în faza de recrutare, Departamentul HR verifică veridicitatea datelor cu caracter personal, solicitând copii ale documentelor care sunt obligatorii la constituirea dosarului de personal, in conformitate cu Procedura P – 07.09 – ARHIVAREA DOCUMENTELOR DE RESURSE UMANE.

14.3. Beneficiari

Procedura se aplică întregii organizații a societății AS METAL COM.

AS METAL COM apreciaza relatiile cu toti partenerii sai de afaceri (clienti, furnizori, colaboratori, etc) avand un comportament corect, deschis si transparent in relatiile cu aceștia.

In Cap. “Partenerii nostri de afaceri” din Codul de conduita si etica AS METAL COM solicită tuturor colaboratorilor sa impartaseasca angajamentul fata de un comportament etic, sigur si de afaceri responsabile si sa respecte principiile in domeniul drepturilor omului si al muncii:

- Interzicerea tuturor formelor de munca fortata sau obligatorie / sclavie moderna.
- Interzicerea utilizararii muncii copiilor;
- Interzicerea traficului de persoane;
- Respectarea dreptului angajatilor la libertatea de asociere și de negociere colectiva, in conformitate cu legislatia in vigoare ;
- Promovarea unei forte de munca diverse și oferirea unui loc de munca fara discriminare, hartuire sau orice alta forma de abuz ;
- Tratarea angajatilor in mod echitabil, inclusiv cu privire la salarii, ore de lucru și beneficii.

În cazul unor dovezi certe privind utilizarea unui copil de către furnizori sau subfurnizori, AS METAL COM, cu sprijinul entităților cu care are relații în materie de Responsabilitate Socială (organisme de certificare, instituții publice/private), va pune în aplicare acțiuni de informare și sensibilizare a furnizorului sau subfurnizorului cu privire la legislația romana, continuând să monitorizeze comportamentul acestora și așteptând regularizarea lor.

AS METAL COM se angajează, cu sprijinul organismelor cu care are relații pe tema Responsabilității Sociale (organisme de certificare, instituții publice/private), să garanteze protecția viitoare a copilului prin parcurgerea traseului ulterior de muncă/școlarizare.

14.4. Acțiuni corective (Due Diligence)

Orice persoană care detectează direct un caz de muncă a copiilor sau care ia cunoștință de posibila utilizare a muncii copiilor în cadrul AS METAL COM sau la furnizori/subcontractanți trebuie să anunțe imediat compania și managerul de resurse umane.

Rapoartele pot fi întocmite în următoarele moduri:

- Prin completarea formularului de pe web site-ul
- Prin poștă electronica la: adriana.dinca@asmetal.ro
- Personal către managerul de resurse umane

După primirea raportului, managerul de resurselor umane începe procesul de constatare a faptelor și/sau a situațiilor, în colaborare cu personalitățile corporative responsabile de supravegherea proceselor corporative și/sau a serviciului/structurii în cauză. În cazul în care se constată o situație de muncă a copiilor, managerul de resurse umane activează acțiunile necesare pentru scoaterea imediată a copilului din situație.

Odată ce situația de muncă a copilului a fost înlăturată, responsabilul cu etica este responsabil de inițierea acțiunilor de remediere necesare pentru a asigura siguranța, sănătatea, educația și dezvoltarea copilului:

- notifică imediat organismele competente
- să definească, în colaborare cu organismele legale competente și cu părinții, un plan de sprijin pentru copil care să prevadă
    - asigurarea unui sprijin financiar pentru copil
    - posibilitatea copilului de a se întoarce la școală sau de a asigura continuarea acesteia
    - dacă este necesar, plata taxelor de școlarizare, a materialelor educaționale pentru a asigura continuarea procesului de școlarizare
    - măsuri adecvate pentru a asigura o formă alternativă de subzistență pentru familia copilului, eventual și prin angajarea unuia dintre membrii familiei
    - acțiuni pentru a asigura monitorizarea continuă a situației copilului și a eficacității intervențiilor implementate

Managerul de Resurse Umane, în paralel cu acțiunile descrise mai sus, realizează o evaluare atentă (cu colaborarea și implicarea personalităților corporative responsabile de

supravegherea proceselor în cauză) a cauzelor care au generat apariția situației identificate de muncă a copiilor. Managerul de etică inițiază o acțiune corectivă cu scopul de a planifica și de a implementa acțiunile necesare pentru a depăși neconformitatea și a preveni apariția unor noi situații critice. Managerul de etică ține o evidență a evenimentului, a acțiunilor întreprinse pentru depășirea condițiilor critice constatate, a acțiunilor de monitorizare identificate, a NC-urilor deschise, a rezultatelor acțiunilor și a închiderii situației critice. Responsabilul de etică monitorizează, de asemenea, situația copilului și rezultatul intervențiilor definite și înregistrează rezultatele acestora.

Pentru a garanta o comunicare adecvată și exhaustivă către întreaga organizație în ceea ce privește rapoartele primite cu privire la situațiile care se încadrează în definiția muncii copiilor și posibila utilizare a muncii copiilor în cadrul AS METAL COM sau la furnizori/subcontractanți, datele referitoare la rapoarte sunt scrise în Raportul social, care este un document ce analizează eficacitatea aplicării principiilor etice și sociale.

Raportul social este accesibil organizației și tuturor părților interesate prin intermediul portalului companiei. Datele din rapoarte sunt, de asemenea, analizate de către companie în cadrul unor reuniuni periodice care are ca scop revizuirea eficienței procedurilor adoptate în vederea identificării unor posibile acțiuni de îmbunătățire.

14.5. Indicatori de performanta

Numărul de angajați cu vârsta sub 16 ani

Anul 2023	Anul 2024
0	0

Numărul de proiecte de stagii de practică/experiență profesională deschise în perioada 2023-2024

Anul 2023	Anul 2024
8	1

15. MUNCA FORȚATĂ ȘI OBLIGATORIE

(Ref. Criteriul 10.3 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

Munca forțată este o problemă globală care există atât în țările industrializate, cât și în cele în curs de dezvoltare, în economiile formale și informale, în lanțurile globale de aprovizionare ale companiilor multinaționale, precum și în întreprinderile mici și mijlocii. Potrivit estimărilor OIM, cel puțin 21 de milioane de persoane din întreaga lume sunt victime ale muncii forțate, majoritatea fiind exploatate de agenți privați. :

AS METAL COM respinge utilizarea muncii forțate sau obligatorii și garantează condiții de muncă în conformitate cu legile și reglementările în vigoare. Efectuarea muncii, atât a celei obișnuite, cât și a celei extraordinare, este o expresie liberă a voinței lucrătorilor și este lipsită de orice formă de constrângere fizică și/sau psihologică

În acest scop, se angajează :

- Să respecte statutul lucrătorilor;
- Să se abțină de la a cere personalului să lase depozite și/sau documente de identitate originale;
- Să se abțină de a solicita personalului să lase depozite de bani la începutul angajării care ar putea reprezenta o limitare a libertății angajatului;
- Să facă dovada angajării voluntare, prin prezența contractului individual de muncă semnat;
- Săa nu forțeze lucrătorii să se îndatoreze față de întreprindere, iar dacă un lucrător solicită un împrumut, condițiile aplicate sunt identice sau mai bune decât cele de pe piață;
- Să nu oblige lucrătorii să lucreze ore suplimentare obligatorii și/sau neplătite;
- Să asigure plata oricăror programe de formare profesională urmate de lucrători și care sunt esențiale pentru activitatea desfășurată;
- Sa garanteze un salariu decent pentru toți lucrătorii;
- Să asigure plata la timp a salariilor, cu metode de plată care să nu-i priveze pe lucrători de dreptul lor de a-și înceta contractul de muncă;
- Să asigure disponibilitatea de a oferi, prin discuții cu departamentul HR, explicații angajaților cu privire la elementele care nu sunt deosebit de clare;
- Să explice, în momentul angajării, CCM-ul aplicabil și modul de citire a fluturașului de salariu, astfel încât angajatul să poată înțelege toate rubricile și să verifice legitimitatea diferitelor deduceri.

- Să se asigure că, atunci când angajează deținuți, fie în afara sau în interiorul închisorii, lucrătorii au permisiunea de a lucra cu persoane private și că termenii și condițiile contractului sunt aceleași ca și pentru lucrătorii liberi.

De asemenea, conducerea asigură:

- Libertatea lucrătorului de a pleca la sfârșitul schimbului de lucru, în conformitate cu CCM
- O diseminare clară a informațiilor privind regulile și politicile companiei și modul de încetare a contractului de muncă (de exemplu, lucrătorii sunt liberi să rezilieze contractul de muncă, dând preavizul cuvenit în conformitate cu CCM aplicat companiei).

Indicatorii pentru acest capitol sunt detaliați mai jos :

NUMĂRUL de rapoarte privind munca forțată sau obligatorie

Anul 2023	Anul 2024
0	0

16. LIBERTATEA DE ASOCIERE ȘI DE NEGOCIERE COLECTIVĂ
(Ref. Criteriul 10.1 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

AS METAL COM recunoaște că angajații săi au dreptul de asociere pentru apărarea și promovarea intereselor lor, precum și dreptul de a fi reprezentați de sindicate sau de alte forme de reprezentare, în conformitate cu legislația și practicile în vigoare în diferitele țări în care sunt angajați. Negocierea colectivă este recunoscută ca fiind instrumentul privilegiat pentru stabilirea normelor și condițiilor contractuale ale angajaților săi, precum și pentru reglementarea relațiilor dintre societate și organizațiile sindicale. AS METAL COM se angajează să se asigure că reprezentanții angajaților nu sunt în niciun fel penalizați sau supuși unor forme de represalii.

In cadrul AS METAL COM exista reprezentanti ai salariatilor, alesi in mod democratic si care sunt imputerniciti sa negocieze colectiv in numele lucratorilor.

Mai jos este prezentată o extrapolare a datelor companiei pentru perioada 2022-2023.

NUMĂRUL DE ORE DE GREVĂ

Anul 2023	Anul 2024
0	0

17. CONDIȚII DE MUNCĂ ECHITABILE ȘI FAVORABILE

AS METAL COM consideră că politicile de remunerare, beneficiile și condițiile de muncă trebuie să garanteze un nivel de trai adecvat pentru toți lucrătorii; din acest motiv, AS METAL COM promovează conditii de lucru în care toți angajații primesc o remunerație și beneficii corecte și echitabile în funcție de tipul de muncă prestată, de clasificarea contractuală și de țara în care sunt angajați.

In AS METAL COM, salariul minim al angajaților nu este mai mic decât cel stabilit de legislatia in domeniu, in vigoare.

Pentru a susține acest lucru, o evaluare a calculului salariului minim este atașată la prezentul manual.

18. IMPORTANȚA SĂNĂTĂȚII ȘI A SIGURANȚEI ÎN MEDIUL DE LUCRU
(Ref. Criteriul 11.1 Standard de performanta ASI versiunea 3.1)

Pentru AS METAL COM, protejarea drepturilor fundamentale ale individului este esențială în orice manifestare a conviețuirii sociale, începând cu dreptul de a lucra în medii și condiții adecvate pentru a asigura sănătatea și siguranța lucrătorilor. AS METAL COM se angajează să garanteze condiții de muncă sănătoase, sigure și să promoveze difuzarea, consolidarea unei culturi a siguranței în rândul tuturor lucrătorilor, inclusiv în cadrul lanțului de aprovizionare. AS METAL COM se angajează să se asigure că toate activitățile sunt planificate și desfășurate în scopul de a păstra sănătatea și siguranța lucrătorilor și de a garanta cele mai înalte standarde în materie.

Compania este certificată 14001: 2015 și 45001:2023.

19. OFERIREA ȘI PRIMIREA DE CADOURI, DONAȚII ȘI CHELTUIELI DE DIVERTISMENT

19.1. SCOP ȘI DOMENIU DE APLICARE

Această procedură definește responsabilitățile relevante și dispozițiile operaționale, procedurale și decizionale:

- Achiziționarea, distribuirea și primirea de cadouri gratuite;
- Acordarea de donații și cadouri, atât în numerar, cât și în natură;
- Pentru gestionarea cheltuielilor de reprezentare.

Această procedură se aplică tuturor departamentelor și funcțiilor corporative ale AS METAL COM

Această procedură este elaborată în conformitate cu normele și reglementările relevante (Legea nr. 39/2003 privind prevenirea şi combaterea criminalităţii organizate; Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea şi combaterea spălării banilor şi finanţării terorismului, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative), cu principiile exprimate și adoptate prin Codul de etică al societății și cu Modelul de organizare, gestionare și control.

Desfășurarea activităților reglementate de prezenta procedură trebuie să se inspire din prevederile legale și reglementarile în vigoare, precum și din principiile cuprinse în Codul de etică al Societății și cele cuprinse în modelul de organizare, conducere și control (ex. Legea nr. 39/2003 privind prevenirea şi combaterea criminalităţii organizate; Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea şi combaterea spălării banilor şi finanţării terorismului, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative)

19.2. ACTUALIZAREA ȘI GESTIONAREA PROCEDURII

Actualizarea și supravegherea respectării acestei proceduri este încredințată Directorului Economic pentru:

- gestionarea achiziţiiilor,
- distribuirii și primirii cadourilor;
- plata donațiilor și a cadourilor, atât în numerar, cât și în natură;
- gestionarea cheltuielilor de divertisment.

Actualizarea procedurii trebuie să aibă loc întotdeauna atunci când este necesar, pentru:

- Modificări organizaționale care conduc la o schimbare în repartizarea responsabilităților în cadrul procedurii;

- Modificarea procesului și a metodelor sale de operare în cadrul operațiunilor companiei;
- Modificări ale legislatiei si reglementarilor in domeniu care au un impact asupra activităților descrise în prezenta procedură;
- Alte cazuri care implică necesitatea de a actualiza procedura (de exemplu, noi cazuri de risc)

Actualizarea procedurii trebuie să fie comunicată organismului de supraveghere.

Organismul de supraveghere este entitatea care trebuie să monitorizeze conformitatea cu modelul de organizare, de gestionare și de control și cu instrumentele de punere în aplicare a acestuia (inclusiv procedurile), actualizarea și adecvarea acestuia, și va desfășura activități de verificare, pe baza unui plan specific adoptat de acesta. Aceste principii de acțiune, precum și procesul descris în prezentul document, sunt menite să urmeze și să aplice Legea nr. 39/2003 privind prevenirea şi combaterea criminalităţii organizate care, prin intermediul Codului de etică și al Modelului de organizare, gestionare și control, definește riscurile și infracțiunile aplicabile și metodele de atenuare și control.

19.2.1. Modelul organizational trebuie sa ia urmatoarele masuri:

- Să identifice domeniul în care este cel mai probabil ca infracțiunile să fie comise de către manageri sau angajați;
- Sa stabileasca protocoale speciale care vizează planificarea formării și aplicării deciziilor adoptate de către organul corporativ pentru a preveni infracțiunile;
- Sa identifice cel mai sigur mod de gestionare a resurselor financiare pentru a evita săvârșirea unor astfel de infracțiuni;
- Să impună tuturor angajaților obligația de a furniza informații organismului de supraveghere responsabil cu monitorizarea funcționarea modelului de autoprotecție informațiile necesare pentru a asigura respectarea acestuia
- Să introducă măsurile disciplinare necesare pentru a sancționa nerespectarea normelor prevăzute în model

Zone de risc identificate şi Standarde generale de comportament

Mai jos sunt listate principalele zone de risc din cadrul AS METAL si standardele generale de comportament aferente acestora. Lista nu are un caracter exhaustiv:

A. Abuz în relaţiile cu autorităţile publice:

Activitatea de baza a Societatii presupune numeroase contacte cu administratia publica/ autoritatile publice.

Societatea se angajeaza ca in relatiile cu aceste entitati si cu reprezentantii lor sa actioneze cu integritate si onestitate si sa respecte legile si reglementarile in vigoare. Teoretic, toti membrii societatii pot interactiona cu autoritati publice si/ sau cu angajati ai autoritatilor publice. In relatiile cu aceste autoritati, ei trebuie sa actioneze cu integritate, onestitate, respect si corectitudine.

ZONE DE RISC

- Relaţii între Societate – inclusiv prin asistenţa consultanţilor sau a partenerilor – şi Autorităţile Publice;
- Participarea – inclusiv in asociere cu un partener strain - la proceduri de ofertare sau negocieri directe derulate de Autorităţile Publice în vederea atribuirii de contracte, servicii, concesiuni, etc.;
- Participarea – inclusiv prin atribuirea unui contract/ acord de consultanta sau reprezentare unor terti - la procedurile de obţinere a fondurilor, contribuţiilor, împrumuturilor de la agenţii publice şi folosirea acestora;
- Participarea la procedurile de obţinere a unor autorizaţii deosebit de importante de la o Autoritate Publică.

STANDARDE GENERALE DE COMPORTAMENT

Se interzice, atat in conformitate cu legislatia si reglementarile in vigoare, cat si cu prevederile Codului Etic, tuturor membrilor societatii, conducerii şi terţelor părţi (consultanţi, furnizori, parteneri):

- Să facă cadouri în bani funcţionarilor publici sau membrilor familiilor acestora sau să acorde alte beneficii de orice fel (promisiuni de angajare, etc.) reprezentanţilor Autorităţilor Publice în afara celor prevăzute de practica corporativă;
- Să atribuie servicii consultanţilor, partenerilor şi furnizorilor care nu sunt justificate în contextul relaţiei contractuale încheiate cu aceştia din urmă;
- Sa plateasca sume de bani consultanţilor, partenerilor sau furnizorilor care nu se justifica suficient in contextul serviciului ce urmeaza a fi prestat sau raportat la practicile locale in vigoare.
- Să dea declaraţii false în faţa unei Autorităţi Publice pentru a obţine fonduri publice, contribuţii sau credite subvenţionate;

- Să folosească sumele primite de la agenţiile/autoritatile publice ca fonduri, contribuţii sau imprumuturi pentru alte scopuri decât cele pentru care au fost oferite acestea.

Pentru a implementa standardele de mai sus, trebuie respectate următoarele reguli:

- trebuie furnizate dovezi adecvate privind principalele relaţii/ contacte cu Autorităţile Publice;
- toate acordurile de parteneriat trebuie încheiate în scris, cu specificarea tuturor termenilor si conditiilor acordului, inclusiv contractele/ acordurile cu consultantii independenti si cu furnizorii – specificandu-se pretul contractului;
- nu este permisă nicio plată în numerar, cu excepţia cazurilor excepţionale care vor fi bine documentate;
- toate declaraţiile date Autorităţilor Publice în vederea obţinerii de fonduri, subvenţii sau credite trebuie să conţină exclusiv informaţii reale, iar in cazul obtinerii acestor fonduri, ele trebuie inregistrate si folosite corespunzator;
- toţi supraveghetorii care se ocupă de obligaţiile legate de desfăşurarea acestor activităţi (plata facturilor, alocarea fondurilor primite de la stat, etc.) trebuie să raporteze imediat orice neregularitate conducerii societatii;
- orice conduită a agenţilor, firmelor, consultanţilor precum şi a partenerilor cu care AS METAL COM intenţionează să formeze parteneriate, care contravin liniilor directoare comportamentale prevăzute în acest document, trebuie sa permita declansarea mecanismelor contractuale specifice (cum ar fi terminarea contractului), in conformitate cu prevederile continute in clauzele specifice ale comenzilor sau ale contractelor.

B. Infractiuni corporatiste

ZONE DE RISC

- intocmirea comunicatelor catre actionari sau publicul general privind veniturile, cheltuielile, conditiile financiare sau fluxurile financiare ale Societatii;
- managementul relaţiilor cu firma de audit desemnata sa auditeze situatiile financiare statutare ale Societatii;
- comunicari către ANAF (Agentia Nationala de Administrare Fiscala) şi managementul relaţiilor cu acestea.

STANDARDE GENERALE DE COMPORTAMENT

- Societatea trebuie să menţină registre şi inventare detaliate şi exacte în vederea reflectării exacte a tranzacţiilor societăţii;

- Societatea trebuie sa implementeze un sistem de control intern adecvat pentru a oferi garanţia că:
  - tranzacţiile au fost încheiate în conformitate cu autorizaţiile generale sau specifice ale conducerii şi au fost înregistrate în vederea elaborării declaraţiilor financiare în conformitate cu principiile contabile general valabile;
  - accesul la înregistrarile tranzactiilor este permis numai în conformitate cu autorizaţiile generale sau specifice ale conducerii;
  - procedurile prevăzute în acest paragraf, menite să confere acurateţe şi completitudinea informaţiilor şi datelor din documentele menţionate mai sus, sunt respectate;
- Este interzisă întreprinderea oricărei acţiuni care ar împiedica sau obstrucţiona activităţile de verificare şi audit realizate de către firma de audit însărcinată cu auditul statutar al conturilor;
- Societatea este obligata sa comunice si sa raporteze către ANAF intr-un mod corect, complet si rapid, neimpiedicandu-le in niciun fel pe acestea sa isi faca datoria, inclusiv in cazul unor inspectii (ex. Este interzis ca Societatea sa exprime opozitie, sa refuze nejustificat cererile autoritatilor, sa obstructioneze activitatile acestora sau sa nu coopereze cu ele).

C. Terorism şi subminarea democraţiei

ZONE DE RISC

- Tranzacţii financiare sau comerciale derulate cu:
  - persoane fizice şi juridice rezidente în ţări cu risc
  - societăţi controlate de persoanele indicate mai sus.

STANDARDE GENERALE DE COMPORTAMENT

Este interzis Societatii:

- să realizeze, să promoveze, să participe la sau să provoace acţiuni prin care sunt comise infracţiuni de terorism sau de subminare a ordinii democratice sau a guvernului din ţara în care operează;
- să ofere, direct sau indirect, fonduri persoanelor care intenţionează să comită infracţiuni teroriste;
- să nu acorde o atenţie deosebită desfăşurării oricăror tranzacţii comerciale şi/sau financiare, fie direct sau prin intermediari, cu reprezentanţi legali rezidenţi în ţări cu risc;

- să deruleze tranzacţii cu persoane fizice sau juridice despre care se ştie că au legături cu terorismul internaţional
- să deruleze tranzacţii care ar putea fi considerate anormale în raport cu obiectul tranzactiei, sau care ar putea determina stabilirea sau menţinerea unor relaţii care ar putea fi considerate anormale din perspectiva reputaţiei celeilalte părţi;
- sa atribuie servicii consultanţilor, partenerilor sau furnizorilor nejustificate în contextul relaţiilor contractuale stabilite cu aceştia şi să plătească sume de bani consultanţilor, partenerilor sau furnizorilor, care nu sunt justificate în raport cu tipul de activitati derulate de aceştia şi cu practicile locale admise prin lege.

D. Infracţiuni împotriva persoanei

ZONE DE RISC

- activităţi productive, inclusiv parteneriate cu terţe părţi sau cu antreprenori locali, în ţări cu un nivel redus al protejării drepturilor individului, clasificate astfel de organizaţii recunoscute;
- contracte cu societăţi care folosesc personal necalificat provenit din ţări cu un nivel redus al protejării drepturilor individului, clasificate astfel de organizaţii recunoscute, şi care încă nu au relaţii contractuale cu Grupul.

STANDARDE GENERALE DE COMPORTAMENT

Partenerii şi furnizorii trebuie să se angajeze să respecte obligaţiile legale prevăzute de reglementările ţărilor în care operează aceştia cu privire la:

- condiţiile de sănătate şi siguranţă (igiena la locul de muncă); protejarea drepturilor minorilor şi ale femeilor; drepturile legate de uniunile sindicale;
- vârsta minimă de angajare.

E. Abuz de piaţă

ZONE DE RISC

- managementul informaţiilor publice (relaţiile cu investitorii, analiştii financiari, jurnalişti şi alţi reprezentanţi ai massmedia);

STANDARDE GENERALE DE COMPORTAMENT

Este strict interzis Societatii:

- să folosească informaţiile interne (pentru a negocia, direct sau indirect), în vederea obţinerii de avantaje personale şi/sau în favoarea AS METAL COM;
- să divulge informaţiile interne către Terţe Părţi, cu excepţia situaţiilor în care legea, alte reglementări sau contracte specifice o cer, prin care părţile sunt obligate să folosească informaţiile numai pentru scopul original si cu pastrarea confidentialitatii informatiilor;
- să recomande sau să convingă o persoană, pe baza informaţiilor interne, să achiziţioneze, să vândă sau să încheie alte tranzacţii cu instrumente financiare;
- să facă tranzacţii de vânzare şi cumpărare cu încălcarea reglementărilor privind abuzul de piaţă

F. Omor prin imprudenţă şi răniri grave şi foarte grave din neglijenţă comise prin încălcarea legilor de protecţie a sănătăţii şi siguranţei

ZONE DE RISC

Orice activitate desfăşurată la locul de muncă care ar putea pune în pericol siguranţa muncitorilor

STANDARDE GENERALE DE COMPORTAMENT

Dacă Societatea angajează persoane, aceasta trebuie să asigure respectarea:

- tuturor legilor şi reglementărilor din domeniul muncii şi acordurile cu uniunile sindicale privind angajarea;
- regulilor de corectitudine şi comportamentul adecvat la locul de muncă şi, trebuie acordată o atenţie deosebită situaţiilor de muncă anormale.

G. Infracţiuni de spălare a banilor

ZONE DE RISC

- tranzacţii financiare şi comerciale cu furnizori, parteneri şi Terţe Părţi;
- managementul fluxului de capital;
- achiziţii şi vânzări de bunuri imobiliare.

STANDARDE GENERALE DE COMPORTAMENT

Societatea trebuie:

- să respecte toate legile, reglementările şi procedurile interne aplicabile privind prevenirea spălării banilor (Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea şi combaterea spălării banilor şi finanţării terorismului, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative);

- să acorde o atenţie deosebită situaţiilor sau tranzacţiilor anormale care ar putea viza cazuri de încălcare a legilor aplicabile, a reglementărilor şi a procedurilor interne pentru prevenirea spălării banilor;
- să nu folosească instrumente anonime in derularea tranzacţiilor pentru transferul unor sume importante de bani;
- fluxul de numerar va fi monitorizat constant, luând în considerare:
  - locul în care cealaltă parte îşi are sediul social (de ex. paradisurile fiscale, tari cu risc in ce priveste terorismul),
  - băncile folosite (sediul bancii implicate in derularea tranzactiei)

19.3. SISTEMUL DISCIPLINAR

Este interzis tuturor colaboratorilor și angajaților AS METAL COM să efectueze operațiuni/activități care contravin principiilor și metodelor de operare reglementate de această procedură.

În temeiul Legii nr. 39/2003 privind prevenirea şi combaterea criminalităţii organizate, în conformitate cu modalitățile specifice prevăzute de aceasta, nerespectarea principiilor conținute în următoarea procedură atrage după sine aplicarea sancțiunilor prevăzute în CCM adoptat.

19.4. DEFINIȚII

Cadouri: bunuri de valoare modestă, promise și/sau distribuite unor terți sau primite de către Societate însăși

Donații: donații în numerar/donații de bunuri tangibile strict legate de un retur de imagine sau de alte beneficii pentru Societate – AS METAL COM **NU** face donatii ;

Sponsorizare : este actul juridic prin care două persoane convin cu privire la transferul dreptului de proprietate asupra unor bunuri materiale sau mijloace financiare pentru susţinerea unor activităţi fără scop lucrativ desfăşurate de către una dintre părţi, denumită beneficiarul sponsorizării – definitie in conformitate cu Legea nr. 32/1994 privind sponsorizarea. Cuantumul si modalitatea de sponsorizare este in conformitate cu Codul Fiscal.

19.5. MODALITĂȚI OPERAȚIONALE

În activitățile de acceptare și/sau promisiune și/sau distribuire de cadouri, în conformitate cu prevederile Codului de etică al societății, nu este permisă nicio formă de cadou/oferta care ar putea influența independența de judecată a unor terțe părți sau care ar putea induce obținerea oricărui avantaj nejustificat pentru Societate sau pentru terțe părți față de Societate.

Este posibil să se facă și să se primească cadouri prin respectarea normelor și activităților reglementate de această procedură.

În cadrul activităților sale liberale de plată, AS METAL COM este dispusă să ia în considerare orice solicitare de contribuții, atât sub forma unor plăți liberale în numerar, cât și a unor donații de bunuri materiale, cu condiția ca acestea să nu se traducă în avantaje nejustificate pentru Societate și întotdeauna în vederea și în scopul îmbunătățirii contextului social în care își desfășoară activitatea prin colaborarea cu comunitățile de referință. Donațiile în numerar și în natură și donațiile de bunuri pot fi făcute numai către organisme, asociații și organizații fără scop lucrativ recunoscute legal, a căror lipsă de scop lucrativ este constatată.

AS METAL COM nu contribuie în niciun fel, direct sau indirect, cu plati la partide politice, mișcări, comitete și organizații politice și sindicale, sau la reprezentanții sau candidații acestora, cu excepția contribuțiilor datorate în baza unor reglementări specifice.

Cheltuielile de divertisment trebuie să fie efectuate exclusiv în contextul activităților corporative și trebuie să fie legate de realizarea efectivă a scopului corporativ și a obiectivelor strategice ale societății. Toate cheltuielile de divertisment trebuie să fie autorizate în prealabil în conformitate cu procedurile operaționale descrise în prezenta procedură.

Primirea de cadouri

După cum s-a exprimat mai sus, nu este permisă nicio formă de cadou care ar putea fi interpretată ca depășind practicile comerciale normale sau de curtoazie, sau în orice caz, care să aibă ca scop obținerea unui tratament favorabil în desfășurarea oricărei activități legate de AS METAL COM

Atunci când valoarea bunului primit ca donatie sau cadou depășește valoarea medie de consum de 150,00 EUR, este exclusă în mod expres acceptarea lor de către beneficiarul individual.

Cheltuieli de reprezentare

Cheltuielile de reprezentare sunt cele care se bazează pe necesitatea ca AS METAL COM să se manifeste în exterior și să mențină relații publice cu persoane din exterior în legătură cu obiectivele strategice ale societății.

20. RELAȚIILE CU ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ

20.1. SCOP ȘI DOMENIU DE APLICARE

Scopul acestei proceduri este de a asigura transparența și corectitudinea de fond și de procedură a activităților desfășurate cu privire la personalul administrației publice, care este înțeleasă aici ca fiind ansamblul tuturor funcțiilor publice ale statului sau ale altor organisme publice.

Această procedură se aplică tuturor intervențiilor în care este implicată societatea de către personalul administrației publice.

20.2. DESCRIEREA RAPORTULUI

Responsabili pentru relațiile cu personalul autorităților locale, organismele de control de stat sunt:

- Reprezentatul legal (directorul general) pentru relațiile cu autoritățile locale si centrale;
- Directorul general adjunct (in absenta directorului general);
- Directorul financiar;
    - pentru relațiile cu organismele de audit privind documentele contabile;
- Directorul Tehnic/Directorul de productie si persoanele responsabile implicate in activitatea in care are loc auditul:
    - pentru relațiile cu organismele de control al mediului și al siguranței la locul de muncă, cu managerul sistemului de management integrat (calitate, mediu și siguranță).

În cazul în care funcționari publici și/sau persoane responsabile de un serviciu public, naționale sau străine, se prezintă în cadrul societății, secretaraiatul/agentul de securitate trebuie să ia legătura cu unul din membrii top managementui.

După ce documentele de acces au fost verificate, persoana responsabilă (directorul general sau directorul general adjunct) trebuie să solicite cooperarea uneia dintre figurile menționate mai sus prezente în cadrul societății, în funcție de subiect.

În timpul întâlnirii, managerii societății trebuie să le reamintească funcționarilor că societatea a elaborat un cod de etică (care poate fi înmânat sau comunicat, care poate fi consultat pe site-ul societății).

Managerii care se întâlnesc cu funcționarii sunt obligați să puna la dispozitia acestora toate documentele solicitate.

a sfarsitul tuturor intalnirilor, persoanele implicate il vor informa pe directorul general in legatura cu:

- persoane reprezentând AS METAL COM care au participat la reuniune (de preferat min 2 persoane)
- numele și funcția persoanei întâlnite
- subiectul reuniunii
- orice alte informații relevante

În orice caz, prezența a doi reprezentanți ai societății este necesară în toate cazurile de relații cu personalul administrației publice.

Persoanelor aparținând administrației publice nu li se pot oferi sau promite bunuri sau alte avantaje.

Toate comunicările trebuie să fie păstrate pentru a permite o trasabilitate adecvată și pentru a facilita eventualele controale.

20.3. ACTUALIZAREA ȘI SUPRAVEGHEREA PROCEDURII

Aceasta se va efectua în cazul în care directorii responsabili au indicații de a efectua modificări.

În urma modificării, această procedură va fi supusă revizuirii de către Adminitrator/Directorul general al societatii.

20.4. SISTEMUL DISCIPLINAR

Este interzis tuturor colaboratorilor și angajaților AS METAL COM să efectueze operațiuni/activități care intră în conflict cu principiile și metodele de operare reglementate de această procedură.

Nerespectarea principiilor cuprinse în următoarea procedură atrage după sine aplicarea sancțiunilor prevăzute in Regulamentul intern al societatii – anexa la Contractul Colectiv de Munca, conform prevederilor Legii nr. 53/2011 – Codul Muncii

21. GESTIONAREA LITIGIILOR, INCLUSIV LITIGII CONTRACTUALE, ÎMPOTRIVA ADMINISTRAȚIEI PUBLICE, INCLUSIV PRIN INTERMEDIUL TERȚILOR, PRECUM ȘI RELAȚIA CU JUDECĂTORII, CONSILIERII ȘI AUXILIARII TEHNICI AI ACESTORA, INCLUSIV PRIN INTERMEDIUL TERȚILOR, ÎN DOMENIUL CONTENCIOSULUI CIVIL, PENAL, ADMINISTRATIV, FISCAL ȘI AL DREPTULUI MUNCII

Pentru acest tip de operațiune, se consideră că este necesar ca:

- În exercitarea atribuțiilor sale, directorul general stabilește modul în care trebuie pusă în aplicare procedura de recuperare a creanțelor;

- Persoanele autorizate să convină cu autoritatile publice asupra unui posibil plan de redresare sunt Administratorul/ Directorul general/Directorul economic;
- În ceea ce privește acordurile de tranzacție cu autoritatile publice , părțile care negociază și părțile care aprobă definitiv acordul prin aplicarea semnăturii, nu trebuie să existe o identitate subiectivă
- Administratorul/Directorul general informează Adunarea Generala a Actionarilor
  - când începe procedura
  - comunică actualizări pe parcursul diferitelor etape ale activității
  - evoluția diferitelor etape ale procedurii, cererile de informații primite, modul în care a fost evaluată și autorizată documentația transmisă
  - când se încheie procedura
  - orice criticitate întâlnită
- trebuie să se asigure trasabilitatea cererilor de informații primite în cursul unui litigiu
- se respecta legislatia in domeniu, efectuandu-se inregistrarile si trasabilitatile descrise in legislatia specifica.

22. SOLICITAREA, OBȚINEREA, UTILIZAREA ȘI RAPORTAREA FINANȚĂRILOR, SUBVENȚIILOR, FACILITĂȚILOR FISCALE, GRANTURILOR, CONTRIBUȚIILOR, INCLUSIV PRIN INTERMEDIUL TERȚILOR, CĂTRE ORGANISMELE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE NAȚIONALE ȘI STRĂINE, ȘI RAPORTAREA ACESTORA

Pentru acest tip de operațiune, este considerat necesar:

- să verifice cerințele, criteriile și modalitățile de obținere a finanțării, a contribuțiilor etc.
- cererile de finanțare, contribuții etc. trebuie să fie autorizate în prealabil de către Administrator/directorul general, în limitele competențelor care îi sunt acordate, și de Adunarea Generala a Actionarilor (in conformitatte cu prevederile Legii nr. 31/1990 – legea societatilor comerciale)
- Administratorul/Directorul general și directorul financiar verifică dacă declarațiile și documentele întocmite în scopul solicitării și obținerii de împrumuturi, subvenții etc. sunt adecvate, complete și reprezintă situația economică, patrimonială și financiară reală a societății contrasemnand documentele respective.
- Odată ce resursele financiare au fost obținute, acestea trebuie să fie utilizate exclusiv pentru inițiativele și scopurile pentru care au fost solicitate și obținute.

- Utilizarea resurselor trebuie să fie întotdeauna justificată de către cei care le-au solicitat, iar coerența utilizării cu scopurile pentru care au fost solicitate și obținute trebuie să fie întotdeauna demonstrabilă.
- toată documentația trebuie in conformitate cu cerintele legii care guverneaza respectiva solicitare de finantare

23. RELAȚIILE ȘI ACTIVITĂȚILE CU FUNCȚIONARI PUBLICI ȘI/SAU PERSOANE RESPONSABILE DE UN SERVICIU PUBLIC, ATÂT DIN ȚARĂ, CÂT ȘI DIN STRĂINĂTATE, INCLUSIV PRIN INTERMEDIUL UNOR TERȚE PĂRȚI, ÎN TIMPUL INSPECȚIILOR, CONTROALELOR ȘI EVALUĂRILOR

Pentru acest tip de operațiune, este considerat necesar:

- La inspecții și verificări trebuie să participe cel puțin doi reprezentanți ai societății (conform celor specificate mai sus),
- Reprezentanții și funcționarii publici convin asupra modului în care documentația companiei va fi pusă la dispoziție; de obicei, pe suport de hârtie.
- Administratorul/Directorul general sau directorul financiar informează Adunarea Generala a actionarilor (daca este necesar) cu privire la începerea procedurii, împreună cu următoarele informații:
  - Numele și instituția
  - Data sosirii inspectorilor
  - Durata inspecției
  - Obiectul inspecției
  - Alte aspecte relevante
- Administratorul/Directorul general sau directorul financiar informează, de asemenea, AGA daca este necesar, cu privire la::
  - Data incheierii inspecției
  - Rezultatul inspecției prin comunicarea eventualelor aspecte critice constatate prin transmiterea raportului întocmit de organismul de inspecție
  - Lista documentelor livrate, dacă este cazul

Documentele sunt, de asemenea, arhivate de către directorul financiar conform legislatiei care guverneaza speta respectiva.

24. PROCEDURA DE GESTIONARE A SITUAȚIILOR DE URGENȚĂ SOCIALĂ

Următoarea procedură definește etapele de gestionare a urgențelor sociale. Etapele sunt prezentate mai jos:

- **Faza 1: Pregătirea**
  - Identificarea autorităților competente: desemnarea autorităților locale, a poliției, a serviciilor medicale de urgență și a altor organisme relevante ca fiind principalele figuri pentru gestionarea situațiilor de urgență socială;
  - Educație și formare: Asigurați-vă că autoritățile implicate sunt instruite pentru a face față situațiilor de urgență socială și că au o înțelegere clară a protocoalelor care trebuie urmate.
  - Planificare: Creați planuri de contingență specifice pentru diferite scenarii, inclusiv atacuri, lovituri și lupte. Aceste planuri ar trebui să definească rolurile și responsabilitățile fiecărei autorități implicate.
  - Comunicare: Instituiți un sistem de comunicare eficient cu autoritățile implicate

- **Pasul 2: Răspunsul**
  - Alertarea și mobilizarea: În cazul unei urgențe sociale, autoritățile competente trebuie să fie alertate și mobilizate cu promptitudine.
  - Izolarea: Dacă este necesar, izolați zona de urgență pentru a împiedica agravarea situației și pentru a proteja publicul.
  - Intervenția forțelor de ordine: Poliția și alte agenții de aplicare a legii ar trebui să intervină pentru a asigura siguranța publică. Aceasta ar putea implica arestarea celor responsabili, menținerea ordinii publice și protejarea cetățenilor.
  - Asistență medicală: Oferiți asistență medicală imediată victimelor accidentelor sau rănilor.
  - Comunicarea cu publicul: Informarea publicului în mod clar și în timp util cu privire la situație, sugerând măsurile care trebuie luate pentru siguranța acestuia.

- **Faza 3: Repornirea activitatii**
  - Evaluarea pagubelor: Evaluați pagubele provocate de urgență și stabiliți ce resurse vor fi necesare pentru restaurare.
  - Restabilirea serviciilor: Restabilirea la normal a serviciilor publice și a infrastructurii afectate.
  - Sprijin pentru victime: Oferirea de sprijin psihologic și material victimelor situației de urgență.

- Investigații și acțiuni legale: Efectuați o investigație completă a situației de urgență pentru a identifica persoanele responsabile și, dacă este necesar, luați măsuri legale împotriva acestora.
- Raportarea și învățarea: După producerea situației de urgență, analizați răspunsul pentru a identifica domeniile în care protocoalele și procedurile pot fi îmbunătățite pentru situații de urgență viitoare.

Este important de subliniat faptul că gestionarea situațiilor de urgență socială poate varia foarte mult în funcție de tipul de urgență, de gravitatea acesteia și de legislația locală. Prin urmare, este esențial să se adapteze această procedură generală la circumstanțele specifice și la resursele disponibile. În plus, coordonarea între autoritățile locale, regionale și naționale este esențială pentru a aborda în mod eficient aceste situații complexe.