



SN Nuclearelectrica SA
ANGAJAMENTUL PRIVIND
RESPECTAREA DREPTURILOR OMULUI

CUPRINS

1. ANGAJAMENTUL PENTRU RESPECTAREA DREPTURILOR OMULUI-ZERO
TOLERANTA FATA DE INCALCAREA DREPTURILOR OMULUI
2. CUI NE ADRESAM
3. GUVERNANTA DREPTURILOR OMULUI – ANGAJAMENT & PREVENIRE
 - A. Respectarea drepturilor omului si dreptului la munca
 - B. Respectarea drepturilor omului si protectia mediului
 - C. Respectarea drepturilor omului si tehnologia nucleara
 - D. Respectarea drepturilor omului si politicile anticoruptie, conformitate si integritate
4. RASPUNS SI RAPORTARE



1. ANGAJAMENTUL PENTRU RESPECTAREA DREPTURILOR OMULUI-ZERO TOLERANTA FATA DE INCALCAREA DREPTURILOR OMULUI

SN Nuclearelectrica SA se angajeaza sa respecte drepturile omului asa cum rezulta acestea din Declaratia Universala a Drepturilor Omului si Principiile United Nations privind Drepturile Omului. Angajamentul nostru se refera la toate drepturile omului recunoscute la nivel international si reglementate la nivelul legislatiei nationale.

SN Nuclearelectrica SA are toleranta zero fata de subminarea si/sau incalcarea drepturilor omului, indiferent de forma de violare a acestor drepturi. Aplicam toleranta zero fata de incalcarea drepturilor omului la nivelul companiei, in toate procesele si activitatile, si ne asteptam ca partenerii nostri de afaceri si colaboratorii sa aplice aceleasi principii.

In cadrul SN Nuclearelectrica SA, drepturile și obligațiile salariaților stipulate în Contractul Colectiv de Munca al SNN, denumit prescurtat "CCM" precum și în Regulamentul Intern al SNN sunt formulate în concordanță cu respectarea drepturilor omului, a dreptului la muncă în conformitate cu cele enunțate în Carta internațională a drepturilor omului și principiile privind drepturile fundamentale stabilite în Declarația Organizației Internaționale a Muncii cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă precum și cu transpunerea acestora în legislația în domeniul relațiilor de muncă aplicabilă, a respectării principiilor consensualității și bunei-credințe ce stau la baza relațiilor de muncă.

Strategiile și politicile de resurse umane, direcțiile de acțiune ale conducerii administrative și executive vizează respectarea drepturilor omului în conformitate cu legislația internațională și națională. În acest sens, Nuclearelectrica acordă atenție prin politicile și strategiile sale: principiului egalității în drepturi și egalității șanselor, dreptul la viață, la ocrotirea sănătății și dreptul la un mediu sănătos, dreptul la apărare și accesul nediscriminatoriu la actul de justiție, libertatea individuală și dreptul la libera circulație, libertatea de exprimare, libertatea informației, dreptul de a alege și de a fi ales, dreptul la muncă și dreptul la grevă, dreptul la asociere, protecția persoanelor cu dizabilități, dreptul la petiționare, dreptul la inițiative legislative, protecția copiilor și tinerilor.

Prin CCM SNN, Regulamentul Intern al SNN S.A. și procedurile specifice dezvoltate la nivelul Societății, se gestionează aspectele care țin de respectarea drepturilor omului, inclusiv respectarea libertății de asociere, de prevenire a traficului de persoane pentru toate formele de exploatare, muncă forțată sau obligații ce țin de munca copiilor, munca în condiții precare și în condiții nesigure, nefiind înregistrate astfel de situații în perioada anilor 2019 - 2022.

Salariații beneficiază în permanență de tratament egal, nediscriminatoriu, corespunzător standardelor din industria nucleară la nivel internațional, coroborate cu

legislația națională și pachetele motivaționale adaptate specificului macroeconomic și microeconomic din România.

Codul de conduita în afaceri al SNN, Manualul de management al SNN, cod SNN-MSN-001 rev17 și Declarația de politică a SNN referitoare la Sistemul de Management, cod SNN-POL-SM, conțin angajamentul managementului societății cu privire la Responsabilitatea asumată de a evita să cauzeze ori să ia parte la impactul negativ asupra drepturilor omului prin activitățile SNN, dar și să se ocupe de acest impact atunci când se produce, respectiv să prevină ori să atenueze impactul negativ asupra drepturilor omului care este legat direct de activitățile productive ale SNN.

Angajamentul de respectare a drepturilor omului se regăsește și în valorile SNN:

- **siguranța și sustenabilitate**, siguranța echipei, a populației și a mediului, securitatea nucleară și sustenabilitatea pe termen lung sunt și rămân în continuare prioritatea noastră;
- **grija față de angajați**, fiecare membru al echipei SNN este valoros, iar fiecare poziție este o parte importantă a succesului organizației. Fiecare dintre noi trebuie să fie mandru de contribuția personală și în același timp, responsabil de dezvoltarea profesională continuă și de pregătirea pentru viitor a echipei din care facem parte și a membrilor noi;
- **excelența profesională**, în tot ceea ce facem urmărim atingerea și menținerea în mod sustenabil a celor mai înalte ținte de performanță;
- **empatie și responsabilitate**, de fiecare dintre noi și de munca noastră depind colegii, familiile, comunitățile, partenerii, furnizorii, clienții, economia românească în ansamblul ei;
- **dezvoltare durabilă**, tot ceea ce facem astăzi are impact în viitor și ne dorim ca acel impact să fie pozitiv.

2. CUI NE ADRESAM

Angajamentul nostru privind respectarea drepturilor omului se adresează:

a) **PERSONALULUI SN NUCLEARELECTRICA SA:** Oamenii sunt cea mai importantă și valoroasă resursă a noastră, asadar o prioritate constantă. Respectarea și apararea drepturilor omului prin raportare la protejarea și valorizarea propriului personal sunt simultan o valoare și o direcție strategică de dezvoltare a companiei: Grija față de angajați.

b) **PARTENERILOR DE AFACERI:** În calitate de unic producător de energie nucleară în România, conștienți și responsabili de rolul și impactul nostru, valorificăm, în egală măsură, atenția și modul etic de coordonare a afacerilor și drepturilor omului partenerilor noștri de afaceri.

În temeiul Legii 99/2016, solicităm tuturor ofertanților să depună în oferta Declarație că la elaborarea ofertei și pe parcursul derulării Contractului vor respecta prevederile art. 64 din Legea nr. 99/2016, potrivit căruia:

(1) Entitatea contractantă precizează în documentația de atribuire reglementările obligatorii în domeniile mediului, social și al relațiilor de muncă, stabilite prin legislația adoptată la nivelul Uniunii Europene, legislația națională, prin acorduri colective sau prin tratatele, convențiile și acordurile internaționale în aceste domenii, care trebuie respectate pe parcursul executării contractului sectorial sau să indice instituțiile competente de la care operatorii economici pot obține informații detaliate privind reglementările respective.

(2) În cazul prevăzut la alin. (1), entitatea contractantă are totodată obligația de a solicita operatorilor economici să indice în cadrul ofertei faptul că la elaborarea acesteia au ținut cont de obligațiile relevante din domeniile mediului, social și al relațiilor de muncă. Oferta castigatoare se constituie în Anexa la Contract.

c) **COLABORATORILOR:** Colaborările noastre sunt diverse, însă suntem responsabili de respectarea drepturilor omului în orice interacțiune ca parte a viziunii, principiilor, direcției noastre strategice și culturii noastre corporative. În același timp, suntem preocupați ca toți colaboratorii și partenerii noștri să împartășească aceleași valori și angajament ferm față de respectarea drepturilor omului.

d) **COMUNITATILOR:** Protejăm comunitățile din care facem parte aplicând strategii de implicare și investiții în comunitate, bazate pe proceduri și principii clar stabilite. Dezvoltăm comunitățile din care facem prin investiții, prin creșterea nivelului de acces la condiții mai bune de viață, de trai prin implicarea anuală în trei domenii strategice: educație, sănătate și protecția mediului prin platforma SNN „Nucleu de bine” și a procedurii aferente.



3. GUVERNANTA DREPTURILOR OMULUI: ANGAJAMENT & PREVENIRE

Responsabilitatea protectiei drepturilor omului se reflecta la nivel corporativ printr-o abordare integrata, cu responsabili pe diferite cai de actiune si capacitate decizionala:

- a) Consiliul de Administratie
- b) Directorul General
- c) Director Sucursale CNE Cernavoda si FCN Pitesti
- d) Directia Strategie Resurse Umane
- e) Grupul de Lucru ESG
- f) Entitate organizatorica distincta pentru gestionarea Functiei de conformitate
- g) Politica anti-coruptie, implementata si certificata conform ISO 37001
- h) Avertizorul de integritate
- i) Comisia de etica/Consilierul de etica

Angajamentul companiei fata de respectarea drepturilor omului se reflecta in 4 arii principale, fiecare avand principii si masuri menite sa previna impactul asupra drepturilor omului, precum si responsabili care supervizeaza implementarea acestor masuri precum si de training si consiliere, evaluare, investigatii si raspuns, raportare, imbunatatiri ale proceselor si procedurilor.

Cele 4 arii principale sunt:

- A. Respectarea drepturilor omului si dreptului la munca
- B. Respectarea drepturilor omului si protectia mediului
- C. Respectarea drepturilor omului si tehnologia nucleara
- D. Respectarea drepturilor omului si politicile anticoruptie, conformitate si integritate

A. PREVENIREA SI EVALUAREA IMPACTULUI ASUPRA DREPTURILOR OMULUI SI DREPTULUI LA MUNCA

A.1.

Prevenirea impactului asupra sanatatii si securitatii in munca

Declaratia de Politica a SNN referitoare la Sistemul de Management (SNN-POL-SM) contine angajamentul managementului la cel mai inalt nivel cu privire la respectarea cerintelor legale si de reglementare aplicabile activitatilor desfasurate de societate, precum si de reducere a riscurilor de securitate si sanatate in munca si imbunatatirea performantelor in acest domeniu. In mod corelativ la nivelul fiecarei sucursale a SNN este disponibila o declaratie angajament a managementului cu privire la conformarea cu cerintele legale si de reglementare in domeniul SSM, controlul riscurilor ce privesc securitatea si sanatatea in munca precum si la imbunatatirea continua a performantelor in domeniul SSM.

Planul de administrare al SNN pentru perioada 2019-2022 contine in cuprinsul obiectivelor strategice ale societatii actiuni ce privesc Securitatea si Sanatatea in Munca in cadrul Responsabilitatii sociale corporatiste si directiile principale de actiune in ceea ce priveste managementul capitalului uman.

A.2.

Prevenirea muncii fortate a copiilor

Potrivit prevederilor CCM aplicabil in cadrul SNN, pentru angajarea in munca, personalul trebuie sa aiba varsta minima de 16 ani impliniti si studiile gimnaziale terminate, iar pentru activitatile si locurile de munca cu conditii deosebite/speciale varsta pentru angajare va fi de minim 18 ani.

De asemenea, in cadrul CCM se regaseste o prevedere cu privire la obligatia ca orice alte restrictii privind varsta minima de angajare prevazuta de lege, sa fie respectate.

A.3.

Prevenirea muncii fortate

Regulamentul intern aplicabil in cadrul SNN, aprobat prin Decizia SNN nr.148/30.03.2022, contine, in acord cu cerintele legale aplicabile in materie, principiile care stau la baza raporturilor de munca in cadrul SNN:

- protejarea/ respectarea drepturilor si libertatilor fundamentale ale persoanelor;
- asigurarea conditiilor astfel incat toate activitatile efectuate de catre salariatii SNN sa se desfasoare cu eficienta, fara prejudecati, coruptie, abuz de putere si/sau presiuni politice;
- selectarea personalului exclusiv dupa criteriul competentei si compatibilitatii cu sistemul de lucru si sistemul de valori al societatii;
- **eliminarea oricarei forme de munca fortata**, respectarea principiului nediscriminarii si inlaturarea oricarei forme de incalcare a demnitatii umane;
- egalitatea sanselor la angajare, avansare, promovare si recompensare a salariatilor;
- obiectivitatea judecarii situatiilor care conduc la sanctionarea salariatilor sau incetarea raporturilor de munca cu acestia;
- libertatea de exprimare si dialogul social;
- dreptul de asociere si libertate sindicala;
- interzicerea desfasurarii de activitati politice in incinta unitatilor SNN.
- Codul de Etica si Conduita in Afaceri publicat de SNN pe site-ul societatii contine referinta la aceste principii ce stau la baza raporturilor de munca in cadrul SNN.

A.4.

Prevenirea discriminarii

In cadrul SNN, facem intotdeauna dovada respectului pe care il purtam tuturor partilor cu care interactionam. In activitatea noastra zilnica interactionam cu persoane de diferite etnii, culturi, religii, nationalitati, convingeri politice, varste, de diferite sexe, cu dizabilitati si orientari sexuale diferite. Diversitatea personalului nostru este unul dintre cele mai mari avantaje ale noastre, permitandu-ne sa beneficiem de o varietate de cunostinte profesionale si educationale si puncte de vedere. Integrarea acestor diferente contribuie la cresterea agilitatii noastre si a capacitatii de a raspunde adecvat la schimbari in mediul nostru de afaceri si ne permite sa lucram mai cooperant.

Contractul Colectiv de Munca si Regulamentul Intern, aplicabile la nivelul SNN, contin reguli detaliate privind

nediscriinarea directa sau indirecta, pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

De asemenea Codul de Etica si Conduita in Afaceri, publicat de SNN pe site-ul societatii contine prevederi referitoare la politica de nediscriinare practicata in cadrul societatii.

A.5.

Plata egala pentru munca egala

Salariizarea personalului SNN este reglementata in mod unitar prin Contractul Colectiv de Munca, acesta contine o ierarhizare a functiilor si meseriilor din cadrul SNN, ce contine limite de salariizare pentru fiecare nivel ierarhic, stabilit in functie de complexitatea muncii, nivelului de studii, a gradului de tehnicitate si competenta profesionala specifica posturilor din organigrama societatii.

La negocierea salariului se au in vedere cerintele cuprinse in Fisa Postului (anexa la Contractul Individual de Munca), o evaluare comparativa cu nivelurile medii ale veniturilor atinse in activitatile similare pe plan national, international, rezultand astfel un salariu a carui valoare va fi stabilita in conformitate cu limitele din Nomenclatorul de Ierarhizare a Functiilor prevazut in CCM al SNN.

Societatea utilizează în prezent un Contract Individual de Munca standard, atât pentru salariații angajați pe o perioadă determinată, cât și pentru cei angajați pe o perioadă nedeterminată. Contractul Individual de Munca implementat prin CCM al SNN, conține prevederi conforme cu legislația nationala aplicabilă în materie și respectă clauzele stipulate de Ordinul nr. 64/2003 privind aprobarea modelului - cadru al Contractului Individual de Muncă.

Societatea a impementat politici pentru evaluarea unitara a performantelor individuale (RU-00-03 Evaluarea performantelor personalului) ce contine metrici pe baza carora se masoara conformitatea sau performanta unui obiectiv, la care se asociaza tinte calitative sau cantitative, denumiti generic KPI si in functie de care se recompenseaza meritocratia.

A.6.

Dreptul la libera asociere

Dreptul de asociere si libertate sindicala este unul din principiile relatiilor de munca din cadrul SNN precizat in Regulamentul Intern al SNN si in CCM al societatii. Dreptul la libera asociere a salariatilor SNN este precizat si in Contractul Individual de Munca al acestora.

A.7.

Politica de negociere colectiva

Relația cu sindicatele este una permanentă și constă în întâlniri/consultații cu acestea, iar prevederile CCM SNN se negociază în urma consultărilor periodice ale Comisiei de negociere desemnate atât din partea administrației, cât și din partea sindicatului reprezentativ la nivel de societate, în acord cu prevederile Legii dialogului social nr.367/2022.

Planul de administrare al SNN pentru perioada anilor 2019 – 2022 contine prevederi cu privire la negocierea colectiva, derulata potrivit prevederilor legale aplicabile pentru incheierea Contractului Colectiv de Munca la nivel de societate, astfel, pe intreaga perioada a anilor 2019 – 2022 a fost aplicabil la nivel de societate un Contract Colectiv de Munca ce a fost incheiat si inregistrat legal la ITM Bucuresti, urmare a desfasurarii unui proces de negociere colectiva, in acord cu cerintele legale aplicabile in materie.

A.8.

Politica de adresare a orelor de munca excesive

Activitatea salariaților se desfășoară conform programului de lucru stabilit in anexa I3 la Contractul Colectiv de Munca al SNN, acesta respectand durata normala a timpului de munca precizata in Codul Muncii – Legea nr.53/2003 cu modificarile si completarile ulterioare.

Atribuțiile fiecarui salariat sunt precizate in fișa postului, elaborate in acord cu prevederile Regulamentului de Organizare și Funcționare ("ROF"), actualizat în anul 2022 corespunzător structurii organizatorice aprobate a societății, ce include toate entitățile organizatorice din cadrul SNN, inclusiv din cadrul Sucursalelor societății, cu precizarea raporturilor de subordonare și coordonare a proceselor inclusiv între sediu și sucursale. ROF a fost actualizat in anul 2022 si aprobat de către Consiliul de Administrație SNN prin Decizia nr. 79/28.04.2022. În ROF sunt detaliate principalele activități, atribuții, sarcini, ale fiecărei entități organizatorice SNN, precum și relațiile de interfață dintre procesele realizate de compartimentele funcționale din cadrul structurii organizatorice a Societății.

A.9.

Dreptul de acordare a salariului minim

Contractul Colectiv de Munca al SNN contine prevederi referitoare la salariul minim si salariul de trai din cadrul societatii, functiile si meseriile din cadrul SNN sunt ierarhizate intr-un nomenclator anexa la CCM prin care sunt stabilite limitele minime de salariizare a fiecărei meserii sau functii din cadrul SNN. Prin Contractul Individual de Munca este negociat individual salariul de baza al fiecarui salariat cu incadrarea in limitele din Nomenclatorul de ierarhizare a functiilor anexa la CCM.

Potrivit Planului de Administrare al SNN pentru perioada 2019 – 2022, în contextul actual al pieței de profil la nivel național, regional și internațional, s-a impus o re-proiectare a strategiei în domeniul resurselor umane, axată pe:

- valorile individului;
- motivare a performanței individuale și de echipă;
- flexibilitate la schimbările pieței ce modifică punctul de echilibru dintre cerere și ofertă;
- structura ierarhic funcțională adaptată obiectivelor stabilite pentru atingerea performanțelor previzionate;
- re-proiectarea indicatorilor de performanță individuali atașați obiectivelor SNN;
- bune practici;
- investiție în inovare și know-how organizațional

A.10.

Implicarea companiei în inițiative aferente standardelor de muncă

Societatea facilitează salariaților participarea la simpozioane și seminarii în plan național și internațional pentru atragerea în cadrul companiei a elementelor de know how.

De asemenea, sunt stabilite afilieri cu organisme internaționale recunoscute (WANO, AIEA, COG, s.a.) pentru îmbunătățirea performanțelor societății.

În cadrul societății se desfășoară periodic sedințe de OPEX cu alte societăți din industria energetică nucleară pentru menținerea în actualitate a celor mai bune practici, evitarea unor situații nedorite, urmărirea evenimentelor în sistemul de muncă ce au avut loc în industria energetică nucleară și diverse consultări pe teme de specialitate.



B. RESPECTAREA DREPTURILOR OMULUI SI PROTECTIA MEDIULUI

Afectarea mediului inconjurator inseamna implicit afectarea drepturilor omului, dreptului la un mediu curat, la resurse curate. Prin tot ceea ce facem, acordam o importanta deosebita protectiei mediului inconjurator si drepturilor omului in comunitatile din care facem parte.

SNN manifesta o atentie deosebita pentru pregatirea sistematica a personalului astfel incat acesta sa isi indeplineasca atributiile de serviciu la standarde de excelenta ale industriei energetice nucleare, astfel societatea este implicată și investește constant în asigurarea calității lucrătorilor prin formare și pregătire continuă și prin promovarea meritocrației ca parte componentă a sistemului de motivare documentat și implementat în cadrul SNN S.A.

În mod particular, industria energetică nucleară impune personalului selectat pentru funcțiile importante pentru securitatea nucleară și funcțiile de conducere, coordonare și supervizare a activităților din cadrul proceselor desfășurate în cadrul societății, cerințe la cele mai înalte standarde de competență profesională și etică în domeniul specific de activitate, acordând prioritate considerentelor de securitate nucleară înaintea oricăror considerente de altă natură.

Nuclearelectrica este implicată atât în conștientizarea propriului personal privind importanța protejării mediului, cât și a personalului extern, asigurând instruirea acestora, identificarea aspectelor de mediu care pot apărea în urma desfășurării activității, implicit ținerea acestora sub control pentru a nu deveni aspecte de mediu semnificative.

Menținerea permanentă a unui înalt nivel de securitate nucleară în toate fazele de realizare și exploatare a obiectivelor și instalațiilor nucleare este de o importanță vitală și constituie prima prioritate pentru SNN.

SNN a elaborat și respectă o politică de securitate nucleară care a fost aprobată de Comisia Nationala pentru Controlul Activitatilor Nucleare, denumita prescurtat CNCAN, în scopul menținerii unui nivel ridicat și constant de securitate nucleară în toate fazele procesului de punere în funcțiune și de exploatare a instalațiilor nucleare. Politica de securitate nucleară asigură garanții de bună execuție pentru toate activitățile importante privind securitatea nucleară, în toate fazele de implementare și de exploatare a instalațiilor nucleare. Acest document confirmă faptul că securitatea nucleară are prioritate maximă.

Securitatea nucleară ca domeniu este un ansamblu de măsuri tehnice și organizatorice destinate să:

- asigure funcționarea instalațiilor nucleare în condiții de siguranță;
- să prevină și să limiteze deteriorarea acestora;
- să asigure protecția personalului, populației și a mediului înconjurător împotriva iradierii sau contaminării radioactive.

C. RESPECTAREA DREPTURILOR OMULUI SI TEHNOLOGIA NUCLEARA

În cadrul SNN, identificarea problemelor importante ce tin de respectarea drepturilor omului sunt atent analizate, astfel, prin conținutul politicilor de resurse umane, a prevederilor CCM sunt adaptate specificului industriei nucleare, contribuind astfel la asigurarea culturii și a climatului organizational urmând dezideratul potrivit căruia securitatea nucleară, implicat a personalului, populației și mediului inconjurator primează astfel ca nimic nu este mai important sau prioritar ca aceasta.

La baza culturii organizationale a SNN stau credințele generale ale membrilor companiei: Safety First (siguranța

are prioritate), conștientizarea importanței siguranței și securității nucleare în toate activitățile conduse, precum și focusul asupra îmbunătățirii continue în căutarea excelenței: profesionale, operationale, a siguranței în munca, a protecției mediului, a echipamentelor, în pregătire și formarea tinerei generații de specialiști, în business și economie.

SNN a adoptat principiile WANO (World Association of Nuclear Operators) & INPO (Institute of Nuclear Power Operations) de cultură de îmbunătățire continuă "Staying on top", acestea fiind parte din baza culturii organizationale și a culturii de securitate nucleară implementate în cadrul SNN.

D. RESPECTAREA DREPTURILOR OMULUI SI POLITICILE ANTICORUPTIE, INTEGRITATE, CONFORMITATE

D.1.

POLITICA ANTICORUPTIE-ZERO TOLERANTA FATA DE CORUPTIE

Nuclearelectrica a stabilit mecanisme de monitorizare și avertizare a apariției unor amenințări sau situații privind încălcări ale normelor de etică și integritate cum ar fi:

- Identificarea și evaluarea periodică a riscurilor de corupție;
- Declararea de către angajații companiei a conflictelor potențiale de interese și utilizarea unei aplicații pentru declararea, consolidarea și analiza informațiilor respective;
- Clauze anticorupție incluse în contractele încheiate cu partenerii de afaceri;
- Program periodic de consiliere a angajaților stabilit de către Consilierii de Etică;
- Căi de comunicare asigurate avertizorului de integritate și analiza reclamațiilor/sesizărilor în funcție de natura acestora;
- Evaluări ale partenerilor de afaceri din punct de vedere al sistemului de management anticorupție;
- Controale interne care vizează prevenirea apariției unor situații de fraudă și corupție;
- Analiza solicitanților de sponsorizare în raport cu comportamentul etic al acestora.

D.2.

AVERTIZORUL DE INTEGRITATE

SNN a procedurat în scopul stabilirii modalităților de sesizare, raportare, primire, tratare și investigare a neregulilor sau încălcarilor de lege precum și a drepturilor și obligațiilor persoanelor care efectuează sesizări sau raportări. Procedura este elaborată în vederea abordării unor spete ce privesc aspecte de interes public care pot include încălcarea politicilor SNN, a procedurilor sau a legislației aplicabile.

Problemele care pot constitui nereguli (fără ca descrierea să fie limitativă) sunt: nerespectarea Codului de Conduita,

nerespectarea politicilor și procedurilor, aspecte necorespunzătoare privind situațiile financiare și relațiile dintre angajați, abuzuri, discriminări, cazuri de corupție, furturi, cazuri de spălare a banilor și orice comportament inadecvat care ar putea dauna reputației societății sau orice încercări de a ascunde toate cele de mai sus.

Procedura documentată și implementată de SNN, privind Raportarea Neregulilor are ca obiective:

- Să încurajeze angajații și terții să se simtă încrezatori de a aduce în discuție probleme grave, de a le pune sub semnul întrebării și de a acționa ca atare;
- Să pună la dispoziția angajaților și terților modalități de a aduce în discuție și de a obține aprecieri cu privire la orice măsuri întreprinse drept consecință;
- Să se asigure că angajații și terții primesc un răspuns în legătură cu problemele ridicate și că aceștia știu cum să procedeze în situația în care nu sunt satisfăcuți de măsurile întreprinse;
- Să asigure odată în plus angajații și terții în legătură cu faptul că, dacă aceștia ridică cu bună credință probleme pe care le consideră adevărate, vor fi protejați împotriva oricărui represalii sau victimizări.

Procedura descrie căile de comunicare și procesul de primire a sesizărilor referitoare la:

- a. fapte necorespunzătoare și/sau practici financiar-contabile și de audit care contravin practicilor internaționale și legislației / prevederilor aplicabile; și
 - b. fraudă, corupție, mită sau conflicte de interese și alte fapte care reprezintă o încălcare a legii;
- asa cum sunt definite în politicile/codurile conexe ale SNN privind combaterea fraudei, a corupției și conflictele de interese.

Cu toate acestea, prin intermediul canalelor de comunicare descrise în prezenta procedură, pot fi transmise și alte semnalări privind neregulile sau neconformitățile identificate de către petenți.



D.3.

FUNCTIA DE CONFORMITATE

Pentru a promova și consolida integritatea în desfășurarea activităților sale, Nuclearelectrica a dezvoltat un program de etică și conformitate cuprinzând politici și principii menite să încurajeze și faciliteze activitatea de prevenire, detectare și combatere a faptelor de corupție, pentru atingerea obiectivelor stabilite prin aderarea la Strategia Națională Anticorupție. Conducerea Nuclearelectrica și personalul acesteia respectă și mențin conceptul de toleranță zero în ceea ce privește corupția, luarea și darea de mită, fiind ferm angajați în respectarea legislației naționale și cadrului normativ aplicabil. Societatea asigură accesul la toate resursele informaționale necesare și consilierea pentru a preveni încălcarea legii sau reglementarilor companiei. Administratorii, Directorul General și managementul companiei susțin o cultură organizațională bazată pe principiile integrității. Compania promovează în rândul angajaților, colaboratorilor și partenerilor de afaceri principiile de etică și conformitate. În acest scop, pentru a le face mai ușor de înțeles și respectat, principiile de etică și integritate au fost formalizate prin redactarea unor ghiduri, Ghid de Conformitate, Ghid pentru Consilierii de Etică și a unui Ghid pentru Recrutarea Resursei Umane, care sunt oferite fiecărui nou angajat. Considerăm că respectarea standardelor de conformitate reprezintă un factor deosebit în promovarea relațiilor noastre de afaceri și insistăm, inclusiv prin clauzele contractuale, ca partenerii să respecte normele și regulamentele în vigoare.

D.4.

OFITERUL DE ETICA-ZERO TOLERANTA FATA DE ABATEREA DE LA PRINCIPIILE DE ETICA PROFESIONALA

În cadrul SNN este procedurată organizarea și funcționarea Comisiei de Etică precum și statutul consilierilor de etică din cadrul societății prin Procedura RU-00-11, astfel sunt asigurate prin activitatea

consilierilor de etică, care acoperă și evaluarea și mitigarea impactului asupra drepturilor omului :

- Administrarea și dezvoltarea valorilor etice ale companiei, asigurarea conformării cu regulile etice de conduită în afaceri, în toate structurile companiei și la toate nivelurile;
- Coordonarea și supervizarea procesului de dezvoltare, interpretare și implementare a politicilor și programelor de etică;
- Analiza situațiilor prezentate în sesizările/rapoartele privind încălcarea standardelor de etică, politicilor și procedurilor organizației și transmiterea acestora spre cei competenți să le soluționeze;
- -Consilierea salariaților privind modul de abordare a unor situații astfel încât să nu fie încălcate niciun fel de norme etice;
- Participarea la investigațiile desfășurate privind încălcarea codului de conduită și regulilor interne ale companiei, și formularea de recomandări în vederea soluționării legale a cazului;
- Organizarea training-urilor pe linie de etică și conformare cu regulile organizației, precum și efectuarea comunicărilor periodice privind etică, conformarea cu regulile și cerințele de conduită în afaceri;
- Integrarea noilor angajați în mediul de etică, conformarea cu regulile, practicile de afaceri ale companiei;
- Măsurarea și administrarea performanței companiei în domeniul eticii și conformității;
- Intocmirea de rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către angajații din cadrul unității.

Orice aspect ce aduce atingere drepturilor omului sunt analizate și raportate de consilierii de etică, iar în situația confirmării unei forme de violare a drepturilor omului sunt inițiate procedurile de atragere a răspunderii disciplinare, în acord cu prevederile legale și ale Regulamentului Intern al SNN.

4. RASPUNS SI RAPORTARE

Prin sistemul de guvernanta si functiile cheie asociate protectiei drepturilor omului, urmarim sa identificam, evaluam si sa imbunatatim constant politicile si principiile aferente.

Pentru fiecare proces in parte sunt delegati responsabili care supravegheaza implementarea acestor masuri precum si de:

4.1. Training si consiliere

Pe langa interventiile vizibile, si formalizarea rezultatelor prin raportare, responsabilii de proces acorda importanta si rolului sau de a intelege si influenta dimensiunea umana in organizatie. Responsabilul de proces incurajeaza crearea unui mediu organizational in care respectarea drepturilor omului, etica si comportamentul etic, sunt recunoscute si respectate continuu a unui loc de munca previzibil, lipsit de ambiguitate si care genereaza increderea angajatilor in consilierii de etica. Astfel, consilierul de etica ofera consiliere conducerii executive, managementului si personalului cu privire la standardele etice si politicile organizatiei inclusiv in privinta respectarii drepturilor omului.

4.2. Evaluare, investigatii si raspuns

Compania asigura mecanisme de control intern si metode de identificare a abaterilor pentru evaluarea conformitatii activitatilor in raport cu principiile si normele de etica si integritate inclusiv in privinta respectarii drepturilor omului. Investigatiile asupra unor incalcare ale normelor de etica sunt realizate, in functie de natura si complexitatea aspectelor in cauza atat de functia de resurse umane sau conformitate cat si de auditul intern.

Toate principiile si instrumentele implementate de catre companie au determinat ca riscul de nerespectare sa fie pana in prezent redus, pana in prezent neexistand sesizari de nerespectare a drepturilor omului. In caz de sesizari, acestea vor fi evaluate/analizate/ investigate si raspunse prin masuri corective.

4.3. Raportare

Compania se asigura ca respectarea drepturilor omului si performanta etica a organizatiei este evaluata, monitorizata si raportata corect. Responsabilul de proces raporteaza periodic asupra implementarii principiilor respectarii drepturilor omului si programelor de etica si anticoruptie. Raportul include elemente privind progresele realizate in implementarea programului, tendinte, schimbari, incidente critice, consideratii strategice, probleme emergente, obiective strategice, o evaluare a noilor provocari sau oportunitati si riscurile etice.

4.5. Imbunatatiri ale proceselor si procedurilor

Compania se asigura ca rapoartele sunt luate in calcul si pe baza acestora sunt aplicate imbunatatiri proceselor sau procedurilor.

Cosmin Ghita
Director General

Teodor Minodor Chirica
Presedintele Consiliului de Administratie



NUCLEARELECTRICA



Nuclearelectrica Oficial



Societatea Nationala Nuclearelectrica SA



@nuclearelectrica

