

CODUL DE ETICĂ AL SOCIETĂȚII COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.



Acest document este proprietatea Societății Complexul Energetic Oltenia SA.
Multiplicarea și utilizarea parțială sau totală a acestui document este permisă numai cu acordul scris al
Președintelui Directoratului/ Consiliului de Supraveghere al Societății Complexul Energetic Oltenia.

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 2/14

DISPOZIȚII GENERALE

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A. este o societate pe acțiuni, administrată în sistem dualist, de către un Directorat aflat sub supravegherea unui Consiliu de Supraveghere și înființată în conformitate cu prevederile HG nr. 1024/2011 privind unele măsuri de reorganizare a producătorilor de energie electrică de sub autoritatea Ministerului Economiei, Comerțului și Mediului de Afaceri, prin înființarea Societății Comerciale Complexul Energetic Oltenia S.A., prin fuziunea prin contopire a Societății Comerciale Complexul Energetic Craiova S.A., Societății Comerciale Complexul Energetic Rovinari S.A., Societății Comerciale Complexul Energetic Turceni S.A. și Societății Naționale a Lignitului Oltenia S.A.

Prezentul Cod de etică a fost elaborat în conformitate cu prevederile art. 29(13) din OUG 109/2011 privind Guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și definește valorile și principiile adoptate și promovate la nivelul societății, esențiale în dezvoltarea unei culturi a eticii, integrității și sustenabilității.

CAPITOLUL I DICȚIONAR DE TERMENI

În înțelesul prezentului Cod de etică, denumit în continuare **Cod**, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- a) angajat** – persoană fizică angajată cu contract individual de muncă, conform prevederilor Codului muncii;
- b) buna - credință** - îndeplinirea obligațiilor civile cu bună-credință, în acord cu ordinea publică și cu bunele moravuri;
- c) comisie de cercetare disciplinară prealabilă** – comisie desemnată prin Decizia Președintelui/Membrului Directoratului în cazul cercetării disciplinare prealabile a salariaților TESA de conducere/ execuție, personal operativ și salariați din cadrul Executiv CEO sau împuterniciții acestuia în cazul cercetărilor disciplinare prealabile a muncitorilor și conducătorilor formație de lucru;
- d) conducerea societății** - Consiliul de Supraveghere și Directoratul Societății Complexul Energetic Oltenia S.A. (CEO);
- e) conflict de interese** - situația în care un salariat sau membru al Directoratului/Consiliului de Supraveghere are un interes personal de natură patrimonială, direct sau indirect, ce contravine interesului Societății Complexul Energetic Oltenia S.A., astfel încât afectează sau ar putea afecta obiectivitatea și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin în exercitarea funcției deținute;
- f) consilier de etică** - statut temporar atribuit unui angajat desemnat în scopul asigurării respectării și monitorizării implementării principiilor și normelor de etică și conduită de către angajații societății;
- g) discriminare** - orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică contagioasă sau necontagioasă, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice;
- h) hărțuire** - orice comportament neadecvat pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă,

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 3/14

handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv și care poate fi sancționat conform legii;

i) hărțuire morală la locul de muncă - orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi precum și orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă;

j) incompatibilitate - exercitarea concomitentă a două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege;

k) interes legitim privat - posibilitatea de a pretinde o anumită conduită, în considerarea realizării unui drept subiectiv viitor și previzibil, prefigurat;

l) interes legitim public - interesul care vizează ordinea de drept și democrația constituțională, garantarea drepturilor, libertăților și îndatoririlor fundamentale ale cetățenilor, satisfacerea nevoilor comunitare;

m) informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile desfășurate, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informației ce cade sub incidența Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;

n) informație cu privire la date cu caracter personal - orice informație privind o persoană fizică identificată sau identificabilă;

o) incident de integritate – încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției, inclusiv cele stabilite prin legislație secundară și terțiară, pentru care este prevăzută această sancțiune; trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor; rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților;

p) integritate - caracter integru, sentiment al demnității, dreptății și conștiințiozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate;

q) interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea de către societate a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituția României, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte;

r) interes personal – orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine sau pentru persoane apropiate de către persoana cu funcție de răspundere ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor sale de serviciu;

s) informații referitoare la încălcări ale legii - informații, inclusiv suspiciuni rezonabile, cu privire la încălcări efective sau potențiale ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă în cadrul societății, în care lucrează sau a lucrat avertizorul în interes public sau cu care acesta este sau a fost în contact prin intermediul activității sale, precum și informațiile cu privire la încercări de a ascunde

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 4/14

astfel de încălcări;

t) încălcări ale legii - fapte care constau într-o acțiune sau inacțiune care constituie nerespectări ale dispozițiilor legale, care privesc domenii cum ar fi: achizițiile publice; serviciile, produsele și piețele financiare, precum și prevenirea spălării banilor și a finanțării terorismului; siguranța și conformitatea produselor; siguranța transportului; protecția mediului; încălcări care aduc atingere intereselor financiare ale Uniunii Europene, astfel cum sunt menționate la art. 325 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și cum sunt detaliate în măsurile relevante ale Uniunii Europene; încălcări referitoare la piața internă, menționate la art. 26 alin. (2) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, inclusiv încălcări ale normelor Uniunii Europene în materie de concurență și de ajutoare de stat, precum și încălcări referitoare la piața internă în ceea ce privește actele care încalcă normele privind impozitarea societăților sau mecanismele al căror scop este obținerea unui avantaj fiscal ce contravine obiectului sau scopului dreptului aplicabil în materie de impozitare a societăților, ce reprezintă abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni, sau care contravin obiectului sau scopului legii;

u) mită - sumă de bani sau orice alte obiecte date ori promise unei persoane, în scopul de a o determina pe aceasta să-și încalce obligațiile de serviciu sau să le îndeplinească conform dorințelor ilegale ale unui individ;

v) mituire - oferirea, promiterea, darea, acceptarea sau solicitarea de bani sau alte foloase care nu se cuvin, în legătură cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea ori întârzierea îndeplinirii unui act ce intră în îndatoririle de serviciu sau în legătură cu îndeplinirea unui act contrar acestor îndatoriri;

CAPITOLUL II

DOMENIU DE APLICARE, PRINCIPII GENERALE ȘI VALORI

Domeniul de aplicare:

Art. 1(1) Codul de etică prezintă normele de comportament etic în Societatea Complexul Energetic Oltenia, prin care se asigură un mediu de integritate și încredere, în vederea realizării obiectivelor strategice aprobate de acționari.

(2) În tot cuprinsul prezentului Cod, prin termenul Conducerea Societății se înțelege Consiliul de Supraveghere și Directoratul Societății Complexul Energetic Oltenia.

(3) Codul de etică are caracter obligatoriu și se aplică în orice moment și indiferent de poziția ocupată în cadrul societății și a filialelor sale, atât în relațiile din interiorul societății, cât și în relațiile cu clienții, furnizorii, societatea civilă, comunitatea locală sau alte părți interesate. Conducerea și angajații societății se vor conforma în litera și spiritul acestuia.

Obiective:

Art. 2 Codul de etică promovează valorile și principiile etice ale societății, de a crea o cultură a integrității și un climat profesional etic, în acord cu viziunea societății, care să determine personalul să acționeze cu profesionalism în interesul acesteia. Prin actualul Cod de etică se pune accent pe descurajarea practicilor imorale, a încălcării prevederilor legale și a reglementărilor interne ale societății.

Principii generale:

Art. 3 Principiile care guvernează etica și conduita profesională a personalului din cadrul societății sunt următoarele:

a) **supremația Constituției și a legii**, principiu conform căruia angajații și conducerea societății au

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 5/14

îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;

b) **asigurarea egalității de tratament**, principiu conform căruia angajații și conducerea societății au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare, de a preveni și combate orice formă de discriminare în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

c) **profesionalismul**, principiu conform căruia angajații și conducerea societății au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

d) **imparțialitatea și independența**, principiu conform căruia personalul este obligat să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes altul decât interesul public, în exercitarea funcției deținute

e) **integritatea morală**, principiu conform căruia angajaților și conducerii societății le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;

f) **libertatea gândirii și a exprimării**, principiu conform căruia salariatul poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

g) **cinstea și corectitudinea**, principiu conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții angajații și conducerea societății trebuie să-și exercite drepturile și obligațiile cu bună-credință;

h) **responsabilitatea și răspunderea**, principiu potrivit căruia angajații și conducerea societății răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător.

Valori

Art. 4 (1) Prezentul Cod promovează valori precum transparența, onestitatea și integritatea în exercitarea diferitelor categorii de funcții, respect, profesionalism și inovație, respectarea normelor de conduită, flexibilitate, adaptabilitate și dinamism, comunicare eficientă, care trebuie să guverneze comportamentul etic și profesional al personalului Societății Complexul Energetic Oltenia SA.

(2) Prezentul Cod nu se substituie în niciun caz legilor și reglementărilor aplicabile, este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice ale tuturor salariaților.

(3) Normele de conduită etică și profesională prevăzute de Cod sunt obligatorii pentru toți salariații societății, indiferent de tipul de contract sau de acord care definește relațiile sale de muncă, de postul ocupat sau de locația în care își desfășoară activitatea.

CAPITOLUL III NORME GENERALE DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Respectarea Constituției și legilor țării

Art. 5 Angajații și conducerea societății au obligația ca prin actele și faptele sale să promoveze supremația legii, să respecte Constituția și legile țării, statul de drept, drepturile și libertățile fundamentale ale cetățenilor în relațiile de muncă și în relațiile cu terții, precum și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale în conformitate cu atribuțiile care îi revin, cu aplicarea normelor de etică.

Libertatea opiniilor

Art. 6(1) Angajații și conducerea societății au dreptul la libera exprimare, în condițiile legii.

(2) În exercitarea dreptului la liberă exprimare, au obligația de a nu aduce atingere demnității, imaginii,

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 6/14

precum și vieții private.

(3) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, au responsabilitatea de a respecta demnitatea, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor CEO.

(4) În activitatea lor, au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.

(5) În exprimarea opiniilor, angajații și conducerea societății trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite, pe cât posibil, generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Protejarea imaginii și a reputației Societății Complexul Energetic Oltenia SA

Art. 7 (1) Toți angajații, indiferent de poziția pe care o ocupă în societate, au obligația de a apăra în mod loial prestigiul societății, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii, reputației sau intereselor legale ale societății.

(2) Angajaților le este interzis:

- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de parte sau să furnizeze în mod neautorizat informații în legătură cu aceste litigii;
- c) să dezvăluie și să folosească informații care au caracter secret, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau instituției

(3) Prevederile alin. (2) se aplică și după încetarea raportului de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

Activitatea politică

Art. 8 Societatea Complexul Energetic Oltenia SA se angajează să nu finanțeze direct sau indirect partide sau formațiuni politice, ca o obligație colectivă opozabilă tuturor forțelor politice. Totodată, Societatea C.E.Oltenia S.A., nu va susține public un candidat sau un partid politic.

Art. 9 (1) Personalului Societății Complexul Energetic Oltenia S.A nu îi este interzis să simpatizeze sau să facă parte din formațiuni politice legal constituite, în condițiile în care nu utilizează resurse ale companiei în manifestarea preocupărilor sale politice, nu îi este afectată performanța profesională, nu afectează imaginea societății și nu face propagandă la locul de muncă.

(2) În exercitarea atribuțiilor ce le revin pe linie politică, angajaților le este interzis:

- a) să participe, în cadrul societății, la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice, a organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, a fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, precum și pentru activitatea candidaților;
- b) să afișeze în sediile societății însemne ori obiecte inscripționate cu sigla și/sau denumirea partidelor politice, ale candidaților acestora sau ale candidaților independenți;
- c) să furnizeze sprijin logistic candidaților sau să se folosească de bunurile mobile și imobile ale societății în timpul campaniilor electorale;
- d) să se servească de actele pe care le îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru a-și exprima sau manifesta convingerile politice;
- e) să participe la reuniuni publice cu caracter politic pe durata timpului de lucru.

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 7/14

Interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje

Art. 10(1) Angajaților și conducerii societății le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru sine sau pentru alții, în considerarea funcției lor precum și a activității prestate, daruri sau alte avantaje.

(2) Sunt exceptate de la prevederile alin. (1) bunurile pe care persoanele nominalizate la alin. 1 le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției deținute, cu respectarea prevederilor legale.

Art. 11 Cadourile sau serviciile de protocol pot fi oferite de către conducerea societății sau de către angajați cu atribuțiuni specifice reprezentanților partenerilor de afaceri, instituțiilor publice, fundațiilor și asociațiilor, autorităților publice etc., numai cu respectarea următoarelor criterii:

- a) să nu fie considerate drept mită sau recompensă;
- b) este interzisă oferirea de cadouri, gratuități sau favoruri pentru influențarea deciziilor, în acest sens este interzisă oferirea de bani sau bunuri valorice, cu titlu de cadou, către reprezentanții firmelor/organizațiilor cu care CEO are sau ar putea avea relații de parteneriat (comerciale, sociale etc.).

Proprietatea intelectuală

Art. 12 (1) În cadrul CEO, în mod periodic, sunt desfășurate activități de cercetare, sunt elaborate strategii de dezvoltare și investiții care reprezintă proprietatea companiei și care trebuie să fie protejate conform prevederilor legale.

(2) Angajații și conducerea societății au următoarele obligații:

- a) să nu dezvăluie sau să folosească informații confidențiale de la locul de muncă;
- b) să nu descarce vreun software fără licență pe orice calculator al companiei;
- c) să nu copieze și să salveze documente fără permisiunea specifică de a o face;
- d) să nu divulge informații, să nu sustragă înscrisuri care pot aduce în mod direct sau indirect un prejudiciu atât material cât și de imagine COMPANIEI/acționarilor acesteia;
- e) să nu folosească cu rea-credință informații/inscrisuri/alte documente la care are acces direct sau indirect despre activitatea celorlalți angajați.

(3) Proprietatea intelectuală creată sau achiziționată prin folosirea resurselor CEO devine proprietatea COMPANIEI, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Proprietatea intelectuală a Societății Complexul Energetic Oltenia SA va fi protejată de către angajații săi.

(5) La încetarea contractului cu societatea, indiferent de forma juridică a acestuia (contract de administrare, contract de mandat, CIM) personalul are obligația de a returna ceea ce aparține de drept societății, inclusiv documente (atât în format fizic cât și în format electronic).

Sisteme digitale

Art. 13 (1) Hardware-ul și software-ul și toate informațiile plasate pe sistemele digitale ale societății, precum și orice informații despre CEO sunt considerate proprietatea companiei.

(2) Angajații și conducerea societății CEO au următoarele obligații:

- a) să nu folosească niciodată sistemele de comunicare electronică ale companiei pentru a transmite date fără autorizație;
- b) să nu acceseze niciodată, să nu stocheze, trimită sau publice în mod deliberat imagini, texte, filme sau înregistrări video cu caracter pornografic; orice materiale care promovează violența, ura,

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 8/14

terorismul sau intoleranța față de ceilalți; orice material obscen, abuziv sau cu caracter de hărțuire. În situația în care sunt primite prin e-mail sau alt mijloc de comunicare electronică aflat la dispoziția salariatului (prin grija angajatorului) mesaje având conținutul de la pct. 2, salariatul are obligația de a comunica în cel mai scurt timp posibil Departamentului de specialitate al companiei.

(3) Respectând prevederile legale în domeniu inclusiv cele cu caracter penal, CEO își rezervă dreptul de a accesa și monitoriza calculatoarele companiei și datele stocate pe acestea în scopul întreținerii.

Confidențialitatea și Protecția datelor cu caracter personal

Art. 14 (1) Societatea Complexul Energetic Oltenia SA garantează confidențialitatea informațiilor de care dispune, iar prelucrarea acestora se realizează prin metode care asigură transparență pentru părțile implicate, dar și protecția față de terți, nepermițând accesarea de către aceștia.

(2) Este interzisă dezvăluirea datelor personale referitoare la personal, fără consimțământul acestuia, excepție făcând cazurile în care există consimțământul acestora sau cerințe legale în acest sens.

(3) Se interzice folosirea informațiilor obținute de către personalul Societății Complexul Energetic Oltenia S.A. în cursul activității profesionale în scop personal sau într-o manieră care poate fi contrară legii ori în detrimentul obiectivelor legitime și etice ale organizației.

Protecția sănătății și securității în muncă

Art. 15 (1) Societatea Complexul Energetic Oltenia SA prețuiește și apără sănătatea și securitatea în muncă, asigură protecția la locul de muncă și respectă drepturile angajaților ca fiind elemente fundamentale ale dezvoltării și desfășurării profitabile a societății.

(2) Conducerea societății are obligația să implementeze măsuri, bazate pe următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) combaterea riscurilor la sursă;
- c) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
- d) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
- e) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare salariaților.

(3) Personalul societății are obligația să-și desfășoare activitatea astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale.

(4) Angajații au obligația să se prezinte la serviciu apți din punct de vedere fizic și psihic pentru îndeplinirea în bune condiții a sarcinilor ce le revin, să nu introducă în incinta CEO sau la locul de muncă băuturi alcoolice sau substanțe halucinogene și să nu lucreze sub influența acestora.

(5) Întreg personalul societății are obligația de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, în condițiile legii.

Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

Art. 16 (1) Angajații și conducerea societății nu pot achiziționa un bun aflat în proprietatea societății, supus vânzării în condițiile legii, în următoarele situații:

- a) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- b) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 9/14

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea societății.

(3) Conducerii societății și angajaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietatea societății supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

Activitatea publică

Art. 17 (1) Comunicarea oficială a informațiilor și datelor privind activitatea societății, precum și relațiile cu mass-media se asigură de către salariați desemnați în acest sens de către conducerea societății, în condițiile legii.

(2) Angajatul desemnat să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate de reprezentant al CEO, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de către conducerea societății.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați potrivit alin. (2), angajații pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al CEO.

(4) Angajații pot participa la elaborarea de publicații, pot elabora și publica articole de specialitate și lucrări literare ori științifice, în condițiile legii.

(5) În cazurile prevăzute la alin. (4), angajații nu pot utiliza informații și date la care au avut acces în exercitarea funcției, dacă acestea nu au caracter public.

(6) În exercitarea dreptului la replică și la rectificare, a dreptului la demnitate, a dreptului la imagine, precum și a dreptului la viață privată, cei vizați își pot exprima public opinia personală în cazul în care prin articole de presă sau în emisiuni audiovizuale s-au făcut afirmații defăimătoare la adresa lor sau a familiei lor.

(7) Angajații și conducerea societății își asumă responsabilitatea pentru apariția publică și pentru conținutul informațiilor prezentate, care trebuie să fie în acord cu principiile și normele de conduită prevăzute de prezentul Cod.

Art. 18 (1) În relațiile cu persoanele fizice și cu reprezentanții persoanelor juridice care se adresează societății, angajații și conducerea societății sunt obligați să aibă un comportament bazat pe corectitudine, integritate morală și profesională.

(2) Angajații și conducerea societății au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației, demnității, integrității fizice și morale a persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;
- b) acte sau fapte care pot afecta integritatea fizică sau psihică a oricărei persoane.

Obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor

Art. 19 (1) În procesul de luare a deciziilor, angajații și conducerea societății au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere, analiză, sinteză și imparțialitate.

(2) Este interzis traficul de influență exercitat la orice nivel pentru luarea unei decizii;

(3) În exercitarea atribuțiilor, conducerea societății are obligația să asigure egalitatea de șanse și de tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal.

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 10/14

CAPITOLUL IV

OBLIGAȚII DE BUNĂ CONDUIȚĂ ÎN ACTIVITATEA PROFESIONALĂ

Art. 20 Angajații și conducerea societății au obligația să-și exercite funcția, respectiv mandatul, cu obiectivitate, imparțialitate și independență, fundamentându-și activitatea, soluțiile propuse și deciziile pe dispoziții legale și pe argumente tehnice și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului societății.

Hărțuirea

Art. 21(1) Constituie hărțuire la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia.

(2) Angajaților le este interzis comportamentul manifestat în oricare dintre următoarele forme:

a) să nu se implice în vreo formă de hărțuire cu intenția sau consecințele următoare:

- de a crea un mediu de lucru ostil sau intimidant, în care angajații să fie încurajați să se implice în practici profesionale inadecvate pentru „a se integra”;
- de a se implica excesiv în performanța profesională a unei persoane;
- de a manipula ocaziile de angajare a unei persoane;

b) să nu umilească sau să insulte alt angajat;

c) să nu facă glume rasiste, etnice, religioase, sexuale sau legate de vârstă sau sex;

d) să nu distribuie sau să prezinte materiale jignitoare, defaimătoare, inclusiv imagini de acest gen;

e) să nu folosească informațiile personale ale colegilor în mod incorect;

f) să nu împrăști zvonuri malițioase și să nu folosească dispozitive electronice pentru a transmite informații ofensatoare sau discriminatorii.

(3) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

(4) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale Regulamentului Intern al CEO. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

(5) Conducerea societății are obligația de a lua toate măsurile necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în Regulamentul Intern de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire la locul de muncă.

(6) Este interzisă stabilirea de către conducerea societății, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(7) Angajatul, victimă a hărțuirii la locul de muncă se poate adresa consilierului de etică sau conducerii societății, după caz, indicând persoana/persoanele care au avut calitatea de hărțuitor;

(8) Consilierul de etică are obligația de a organiza de urgență, cu salariatul hărțuit o sesiune de consiliere

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 11/14

etică, preluând toate informațiile și prezentând conducerii societății un raport preliminar al situației de fapt.

(9) Conducerea societății va proceda la adoptarea de măsuri în conformitate cu prevederile legale și a reglementărilor interne.

Discriminarea

Art. 22 (1) Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege.

(2) Discriminarea unui angajat pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, este interzisă și se sancționează potrivit prevederilor legale.

CAPITOLUL V

REGIMUL JURIDIC AL CONFLICTULUI DE INTERESE ȘI AL INCOMPATIBILITĂȚILOR

Art. 23 (1) Personalul are obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, precum și normele de conduită.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1), personalul trebuie să exercite un rol activ, având obligația de a evalua situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate sau un conflict de interese și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.

(3) În situația intervenirii unei incompatibilități sau a unui conflict de interese, personalul are obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termen legal.

(4) La numirea într-o funcție, la încetarea raportului de serviciu, precum și în alte situații prevăzute de lege, personalul este obligat să prezinte declarația de avere și declarația de interese.

Conflictul de interese

Art. 24 (1) Angajații și conducerea societății trebuie să evite orice situație care implică sau poate genera un posibil conflict de interese.

(2) În orice situație, angajații și conducerea societății care au relații de afaceri cu clienții, contractorii, furnizorii trebuie să acționeze numai în interesul CEO și să excludă orice fel de avantaje personale. Datoria, loialitatea și sarcinile de serviciu nu trebuie compromise în niciun fel de interesele personale.

(3) Angajații și conducerea societății au obligația evitării oricărei implicări directe sau indirecte - de exemplu prin membrii familiei (rude și afinipână la gradul II inclusiv) în asocieri care influențează sau pot influența deciziile.

(4) Angajații societății care dețin autorizații de expert au obligația să se abțină și să solicite înlocuirea în cazurile în care au fost desemnați de organele judiciare să efectueze expertize în dosarele/litigiile în contradictoriu cu Societatea.

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 12/14

(5) Orice posibil conflict de interese trebuie declarat de către persoana care l-a sesizat înainte ca acesta să producă efecte de orice natură.

Art. 25 Situații care pot genera un posibil conflict de interese:

a) situația în care un salariat este chemat să participe la un proces decizional (recrutare, selecție, negocieri, achiziție publică etc.) sau la elaborarea unor acte administrative în care are un interes patrimonial pentru sine personal sau pentru:

- o persoană care îi este soț/soție, rudă sau afîn până la gradul II inclusiv (conform art. 301, alin. 1 – Cod Penal 2009);
- o persoană fizică sau juridică cu care a avut relații de muncă sau comerciale asimilate acestora în ultimii 5 ani (are/a avut contract cu respectiva persoană, este/a fost angajat al respectivei persoane juridice, face/a făcut parte din Consiliul de Administrație al respectivei persoane juridice, este/a fost acționar al acesteia).

b) situația în care un salariat este chemat să participe în calitate de consilier ales în cadrul consiliului local, municipal, județean sau alte organisme instituționale, la un proces decizional sau la elaborarea unor acte administrative care afectează în mod direct sau indirect desfășurarea activității societății. În acest caz, salariatul are obligația de loialitate față de CEO iar deciziile luate trebuie să fie în concordanță cu acest fapt.

c) situații de raporturi ierarhice directe sau prin intermediar între soți, rude sau afini până la gradul IV;

d) deținerea de către un salariat, a unei funcții remunerate la una dintre societățile concurente și care, prin natura lor, nu permit cumulul de funcții.

e) angajarea în cadrul CEO a persoanelor care au ocupat funcții cu atribuții de control și au participat la misiuni de control privitoare la CEO. În acest sens aceste persoane nu pot fi angajați ai CEO, pentru o perioadă de 5 ani de la data ultimului document încheiat ca urmare a activității de control a CEO.

f) situația unei tranzacții cu directorii sau, după caz, cu membrii CS ori ai Directoratului, cu salariații, cu acționarii care dețin controlul asupra societății sau cu o societate controlată de către aceștia;

g) situația tranzacțiilor încheiate cu soțul sau soția, rudele ori afinii până la gradul IV inclusiv ai persoanelor prevăzute la lit. e).

Art. 26 În următoarele cazuri, angajații trebuie să obțină, în prealabil, acordul conducerii societății:

a) orice relații stabilite cu concurenți, clienți sau furnizori, acolo unde se poate presupune că există conflicte de interese;

b) acceptarea unei funcții de conducere în cadrul unei societăți concurente;

c) efectuarea unei investiții substanțiale în companii concurente, ale unor furnizori sau clienți. O investiție substanțială înseamnă orice interes economic care ar putea influența sau crea aparența de influențare a unor decizii.

Incompatibilități

Art. 27 În următoarele cazuri, conducerea societății trebuie să fie sesizată în scris pentru a lua o decizie conform căreia următoarele cazuri sunt incompatibile sau nu cu activitățile prestate în cadrul CEO:

a) dacă un salariat, având sarcina de a supraveghea, a controla, a reorganiza sau a lichida un operator economic privat, îndeplinește pentru acesta vreo însărcinare, intermediază ori înlesnește efectuarea unor operațiuni comerciale sau financiare ori participă cu capital la un asemenea operator economic, dacă fapta este de natură a-i aduce direct sau indirect un folos necuvenit;

b) dacă un salariat lucrează în afara COMPANIEI în cadrul unei relații de angajare sau ca agent sau

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 13/14

reprezentant al altei companii care poate genera un potential conflict de interese;

- c) dacă un salariat află că unul dintre rudele sale apropiate lucrează sau prestează servicii pentru un concurent, client sau furnizor și că a fost implicată în procesul decizional sau proceduri de încheiere a contractelor care au în vedere concurentul, clientul sau furnizorul respectiv;
- d) dacă, pe baza funcției deținute, un salariat are capacitatea de a angaja, superviza, modifica termenii și condițiile de angajare a oricărei dintre rudele sale apropiate.

Pantouflage

Art. 28 Situații de pantouflage:

- a) angajarea/încheierea de contracte de consultanță în cadrul CEO cu funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la CEO, mai devreme de 3 ani de la ieșirea din corpul funcționarilor publici;
- b) îndeplinirea de către un fost salariat al CEO, pentru un operator economic privat la care, în timpul exercitării funcției avute în CEO, a avut sarcina de a supraveghea, a controla, a reorganiza sau a lichida acest operator, a oricărei însărcinări, intermedierea ori înlesnirea efectuării unor operațiuni comerciale sau financiare sau participarea cu capital la un asemenea operator economic, dacă fapta este de natură a-i aduce fostului salariat direct sau indirect un folos necuvenit și a fost săvârșită într-un interval de 5 ani de la încetarea însărcinării de a supraveghea, a controla, a reorganiza sau a lichida acest operator.
- c) angajarea sau încheierea de către ofertantul declarat câștigător a oricărei alte înțelegeri privind prestarea de servicii, direct sau indirect, în scopul îndeplinirii contractului sectorial, cu salariați care au fost implicați în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor depuse în cadrul unei proceduri de atribuire sau cu angajați/foști angajați implicați în procedura de atribuire, pe parcursul unei perioade de cel puțin 12 luni de la încheierea contractului, sub sancțiunea rezoluției ori rezilierii de drept a contractului respectiv.

CAPITOLUL VI MONITORIZAREA NORMELOR DE CONDUITĂ

Consilierul de etică

Art. 29 (1) În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului Cod de etică, conducerea societății va desemna, prin Decizie, un consilier de etică.

(2) Consilierea etică are caracter confidențial și se desfășoară în baza unei solicitări formale adresate consilierului de etică sau la inițiativa sa atunci când din conduita personalului rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia.

(3) Consilierul de etică exercită un rol activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită și are următoarele atribuții:

- a) monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către salariați și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
- b) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a salariaților sau la inițiativa sa atunci când salariatul nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată trebuie să rezulte nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;
- c) elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea salariaților și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de etică și conduită

SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA S.A.		
	COD DE ETICĂ	REVIZIA 2
		pag. 14/14

profesională, pe care le înaintează conducerii societății și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;

d) organizează sesiuni de informare a salariaților cu privire la normele de etică, precum și modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității;

e) semnalează practici care ar putea duce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea salariaților;

f) analizează sesizările și reclamațiile formulate de către părțile externe interesate cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu acestea și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină.

(4) Consilierul de etică are obligația de a nu comunica informații cu privire la activitatea derulată decât în situația în care aspectele semnalate pot constitui o faptă penală.

CAPITOLUL VII RĂSPUNDERE

Art. 30 (1) Nerespectarea Codului de etică este considerată abatere disciplinară și se sancționează conform prevederilor legale și reglementărilor interne în vigoare.

(2) În cazul în care există sesizări din interiorul sau din afara societății cu privire la încălcarea prevederilor prezentului Cod de etică de către personalul societății, vor fi efectuate investigații și cercetări administrative, conform prevederilor legale în vigoare.

(3) Respectarea dispozițiilor prezentului Cod de etică este o condiție obligatorie pentru întreg personalul Societății Complexul Energetic Oltenia S.A., pentru personalul delegat sau detașat în cadrul societății, cât și pentru persoanele care își exercită activitatea în baza unui contract de mandat.

CAPITOLUL VIII DISPOZIȚII FINALE

Art. 31 (1) Codul de etică intră în vigoare la data aprobării Consiliului de Supraveghere și va fi publicat pe pagina de internet a societății.

(2) În scopul aplicării eficiente a prevederilor prezentului Cod, în termen de 10 de zile de la aprobare, structurile responsabile din cadrul societății vor organiza sesiuni de prelucrare a tuturor angajaților, pentru aducerea la cunoștință a prevederilor prezentului Cod de etică, conform unui program aprobat de către Directorat.

Art. 32 În termen de 90 de zile de la adoptarea prezentului Cod, procedurile administrative care au fost elaborate în baza Codului vor fi revizuite corespunzător.

Art. 33 La data intrării în vigoare a prezentului Cod de etică, se abrogă prevederile Codului aprobat prin Hotărârea Consiliului de Supraveghere nr. 42/2016.

Prezentul Cod de etică a fost elaborat în conformitate cu prevederile art. 29(13) din OUG 109/2011 privind Guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare și aprobat prin Hotărârea Consiliului de Supraveghere nr. 13 din data de 28.07.2025.