

FORM-NXT-015	CODUL DE CONDUITA AL ANGAJATILOR			Page 1 of 11	
	Versiunea V0	Intocmit OP	Aprobat Conform document	Copie controlata	
				DA	NU

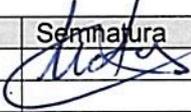
Codul de Conduită a Angajaților

COD: PL18.ERM.04

Versiune: 1.0

Pagini: 11

AUTOR (I)

Funcție	Nume	Semnatura	Data
Expert Conformitate	Cornel Matasariu		17.08.2023

REVIZUIRE CALITATE

Funcție	Nume	Semnatura	Data
Manager Juridic si Reglementari	Sabin Taclit		24.08.2023
Manager Resurse Umane	Monica Erdeli		17.08.2023

AROBAT DE

Funcție	Nume	Semnatura	Data
Director Executiv Administrativ si Dezvoltare	Bogdan Danciulescu		
Director General	Andrei Cretu		

FORM-NXT-015	CODUL DE CONDUITA AL ANGAJATILOR			Page 2 of 11	
	Versiunea V0	Intocmit OP	Aprobat Conform document	Copie controlata	
				DA	NU

CONTINUT

1. INTRODUCERE	3
2. DOMENIUL DE APLICARE	4
3. SUPTUL DOCUMENTULUI	4
4. OBIECTIVE SI VALORI	4
4.1 OBIECTIVE.....	4
4.2 VALORI.....	5
5. PRINCIPIILE CONDUITEI INDIVIDUALE	5
5.1 ASIGURAREA RESPECTULUI ȘI A DEMNITĂȚII.....	6
5.2 RESPECTAREA DIVERSITĂȚII ȘI A EGALITĂȚII DE ȘANSE.....	6
5.3 INTERZICEREA ORICĂREI FORME DE DISCRIMINARE ȘI/SAU HĂRȚUIRE	6
5.4 INTERZICEREA OSTILITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ	7
5.5 RESPECTAREA LEGISLAȚIEI	7
5.6 PRINCIPII PRIVIND ANTICORUPȚIA	8
5.7 CONCURENȚA LOIALA	8
5.8 EVITAREA CONFLICTULUI DE INTERESE.....	8
5.9 CONFIDENTIALITATE SI PROTECTIA DATELOR	9
5.10 RESPONSABILITATE FAȚĂ DE MEDIU. POLITICA DE MEDIU, SĂNĂTATE ȘI SECURITATE, RESPONSABILITATE SOCIALĂ	9
6. MECANISMUL DE ALERTA A INCIDENTELOR DE NECONFORMITATE	10
7. DISPOZITII FINALE	11
8. ISTORICUL MODIFICARILOR	11

FORM-NXT-015	CODUL DE CONDUITA AL ANGAJATILOR			Page 3 of 11	
	Versiunea V0	Intocmit OP	Aprobat Conform document	Copie controlata	
				DA	NU

1. INTRODUCERE

Ce ne caracterizează: importanța pe care o acordăm combaterii corupției

Codul de conduită a angajaților (denumit în continuare „**Codul de Conduită**”) reflectă angajamentul conducerii și personalului NextGen Communications SRL de a lucra cu integritate, responsabilitate și transparență față de clienții, furnizorii, angajații și acționarii săi. Acesta se află în centrul Sistemului de Conformitate și Guvernanță Corporativă adoptat de companie.

NextGen Communications SRL (denumită în continuare „**Societatea**”) a adoptat principiul toleranței zero față de comportamentele corupte în cadrul relațiilor comerciale și al celor cu partenerii din sectorul public sau cel privat. De asemenea, Societatea are toleranță zero față de încălcări ale drepturilor omului, de comportamente lipsite de respect, față de încălcări ale confidențialității sau securității informației, de nerespectarea reglementărilor interne și a legislației în vigoare.

În cadrul Societății, comportamentul etic, integritatea, meritocrația și lupta împotriva corupției reprezintă o responsabilitate comuna. Prin adoptarea unor practici responsabile de guvernanță corporativă și prin aplicarea eficientă a Codului de conduită în fiecare aspect al afacerii noastre, adăugăm valoare acțiunilor pe care le întreprindem și ne propunem să îmbunătățim performanța noastră generală.

Membrii Consiliului de Administrație, directorul executiv, directorii, administratorii și personalul Societății trebuie să se comporte de o manieră conformă cu obligațiile legale, asigurând astfel baza esențială pentru relațiile Societății prin încredere, credibilitate, viabilitate și bună reputație.

Codul de Conduită promovează integritatea și responsabilitatea personală a fiecărui membru al personalului asupra propriilor sale acțiuni. În termeni mai puțin abstracti, toate aceste calități constituie, împreună, cultura conformității bazată pe valoare. Acesta este un factor care influențează, de asemenea, succesul Societății.

Cu toate acestea, succesul în afaceri nu este mai presus de obligațiile legale. Modul în care Societatea atinge succesul în afaceri este cel puțin la fel de important ca și succesul în sine, iar Codul de Conduită oferă cadrul de îndrumare în acest sens. Societatea se așteaptă ca întreg personalul său să respecte obligațiile legale și să se comporte cu integritate. De asemenea, Codul de Conduită asigură faptul că Societatea rămâne o companie transparentă și care prezintă încredere.

Urmatoarele indicatii nu intentioneaza sa fie si nici nu ar trebui interpretate ca o lista completa sau exhaustiva de situatii si circumstante, motiv pentru care nu va putea oferi raspunsuri pentru toate circumstantele in care actionam. Comportamentul etic implica judecata proprie si decizii echilibrate bazate pe integritate, impartialitate, profesionalism si respect pentru alte persoane, pentru „a face ceea ce este corect”. De asemenea, exista resurse care va pot sprijini, si carora va puteti adresa in cazul in care este necesar.

Andrei Cretu

Director General

NextGen Communications SRL

FORM-NXT-015	CODUL DE CONDUITA AL ANGAJATILOR			Page 4 of 11	
	Versiunea V0	Intocmit OP	Aprobat Conform document	Copie controlata	
				DA	NU

2. DOMENIUL DE APLICARE

Codul de Conduită se aplică tuturor membrilor Consiliului de Administrație, directorul executiv, directorilor, administratorilor, angajaților Societății, precum și persoanelor care sunt asimilate angajaților din punct de vedere funcțional, de exemplu salariații temporari, personalului detașat în cadrul companiei etc. (denumiți în continuare în mod colectiv „Personalul”). Acesta rezumă standardele, valorile și principiile Societății, pe care toți membrii Personalului se angajează să le respecte și să le aplice în timpul activității lor în cadrul sau în numele Societății.

Principiile de bază ale Codului de Conduită sunt detaliate și explicate în politicile și reglementările interne. Această înțelegere a valorilor impune tuturor membrilor Personalului să dea dovadă de respect reciproc, recunoaștere și apreciere în relațiile dintre aceștia. O dată cu punerea în aplicare a Codului de Conduită, fiecare departament al Societății trebuie să respecte atât cerințele legale naționale, cât și cultura individuală, conformă cu prevederile legale, a țării în care aceștia își desfășoară activitatea.

Cu toate acestea, nu este suficientă considerarea Codului de conduită drept o simplă orientare generală. Acesta trebuie să fie pus în practică zi de zi și să fie promovat în mod activ de către persoanele care trebuie să constituie exemple de comportament demne de urmat în această direcție.

În primul rând, directorii Societății trebuie să își asume acest rol de persoane care să aibă un comportament demn de urmat, prin faptul că prezintă integritate, se comportă într-o manieră conformă cadrului legal și emană credibilitate. De asemenea, aceștia trebuie să se asigure că Personalul cunoaște conținutul Codului de Conduită și înțelege ce fel de comportament trebuie să aibă și este așteptat din partea lor de către Societate.

3. SUPORTUL DOCUMENTULUI

Forma originală și aprobată a acestei politici se regăsește pe KMS în format electronic (<https://kmsnextgen.next-gen.ro> Secțiunea Compliance).

4. OBIECTIVE SI VALORI

4.1 Obiective

Exprimarea **toleranței zero** a Societății în cazul:

- ❖ lipsei de respect față de persoane, față de libertățile fundamentale și încălcarea drepturilor omului (inclusiv a celor privind sănătatea și siguranța oamenilor)
- ❖ nerespectării legilor și reglementărilor
- ❖ conflictelor de interese ascunse
- ❖ fraudei interne sau corupției (inclusiv abuz de putere, nepotism, patronaj, favoritism, constrângere, influență, mită, spălare de bani)
- ❖ încălcării confidențialității sau securității informațiilor

Stabilirea unor **așteptări și standarde profesionale** care:

- ❖ vor proteja și îmbunătăți imaginea, credibilitatea și viabilitatea Societății
- ❖ vor sprijini în prevenirea și detectarea corupției

Alinierea comportamentelor, acțiunilor și deciziilor angajaților cu **angajamentele etice și de conformitate** ale Societății

FORM-NXT-015	CODUL DE CONDUITA AL ANGAJATILOR			Page 5 of 11	
	Versiunea V0	Intocmit OP	Aprobat Conform document	Copie controlata	
				DA	NU

4.2 Valori

Codul a fost conceput în vederea prevenirii neregulilor și a promovării valorilor Companiei și a Grupului Orange așa cum sunt adoptate la nivelul Companiei.

5. PRINCIPIILE CONDUITEI INDIVIDUALE

Oamenii sunt diferențiatorii afacerii noastre. Abilitatea noastră de a reuși depinde de integritatea, cunoștințele, abilitățile, diversitatea și responsabilitatea Personalului Societății.

Toți membrii Personalului Societății, indiferent de activitate sau de nivelul de responsabilitate, trebuie:

- ✓ să dea dovadă de respect, integritate, imparțialitate, profesionalism și responsabilitate personală în îndeplinirea sarcinilor și activităților încredințate
- ✓ să contribuie la crearea și menținerea unui mediu de muncă productiv și de calitate, a spiritului de echipă, la facilitarea comunicării, și la încurajarea inițiativei și
- ✓ să raporteze imediat orice situație care poate constitui un conflict sau o încălcare a politicilor și procedurilor interne ale Societății, inclusiv a eticii și a conformității
- ✓ să respecte Regulamentul Intern, Politica Anticorupție și Politica privind Etica și Conflictul de Interese și să ia măsuri adecvate pentru a asigura integritatea, calitatea și imparțialitatea în relațiile cu clienții și furnizorii
- ✓ să nu se angajeze în practici ilegale de orice fel și să nu participe la acte de corupție
- ✓ să coopereze pe durata investigațiilor de etică sau a unui audit de conformitate

Ce se așteaptă de la manageri și de la membrii personalului de conducere din cadrul Societății ?

- ✓ să conducă prin propriul exemplu de conduită etică și conformă cu legislația în vigoare, cu Regulamentul Intern și cu politicile și reglementările interne ale Societății, pentru a dezvolta și menține o cultură a practicilor etice, oneste și integre
- ✓ să răspundă la întrebări și să ofere indicații privind etica și dilemele de conformitate
- ✓ să se asigure că prezentul Cod de Conduită este cunoscut și că nivelul de conștientizare a cerințelor sale este foarte ridicat în rândul întregului Personal din subordinea lor
- ✓ să sprijine Personalul bine intenționat care semnalează probleme de etică și conformitate
- ✓ să se asigure că membrii Personalului care semnalează astfel de probleme nu vor fi niciodată expuși la niciun fel de represalii ori tratament discriminatoriu ca urmare a raportării problemelor respective
- ✓ să coopereze pe durata investigațiilor de etică sau a unui audit de conformitate

Angajamentele noastre

Angajamentul pentru Respect ghidează relațiile noastre cu partenerii noștri și trebuie să fie o parte permanentă a activităților și relațiilor noastre de afaceri.

Angajamentul pentru Integritate ne conduce către respectarea cu strictețe a datoriei de onestitate în interacțiunile noastre de afaceri. Setează tuturor, și în mod special Managementului, responsabilitatea de a fi un exemplu personal în îndeplinirea sarcinilor noastre vis-a-vis de clienți, colegi și alți parteneri.

Angajamentul pentru Calitate constă în asigurarea de servicii de calitate pentru clienții noștri. Calitatea este aplicabilă fiecărei linii de afaceri și toată lumea are un rol și contribuie la atingerea acestui obiectiv. Ambitia noastră este să fim recunoscuți și susținuți de partenerii noștri.

Spiritul de Echipă care ne inspiră cuprinde și solidaritate și cooperare. Înseamnă că putem îmbina cele mai bune abilități în beneficiul clienților și partenerilor, depășind împreună provocările de acum și din viitor.

FORM-NXT-015	CODUL DE CONDUITA AL ANGAJATILOR			Page 6 of 11	
	Versiunea V0	Intocmit OP	Aprobat Conform document	Copie controlata	
				DA	NU

5.1 Asigurarea respectului și a demnității

Tratăm fiecare persoană cu care interacționăm cu respectul și demnitatea pe care ni le dorim pentru noi înșine: clienți, Personal, furnizori și toate părțile care au o relație de afaceri cu Societatea.

Ne străduim să creăm o cultură în care să existe înțelegere și respect comun între membrii Personalului.

5.2 Respectarea diversității și a egalității de șanse

Ca angajator digital și atent, Societatea crede că diversitatea este un factor de succes esențial în sprijinirea schimbărilor care ne afectează industria.

Diversitatea înseamnă îmbrățișarea diferențelor și cultivarea unei organizații incluzive, care să reflecte piața noastră diversă.

Societatea se angajează să ofere oportunități egale tuturor persoanelor, indiferent de formele de diversitate, vizibile sau nu, potențial prezente în echipe și mediul de afaceri: sex, vârstă, origine (geografică, culturală sau socială), pregătire profesională (educație inițială sau carieră profesională), aspect (culoarea pielii sau conformitatea cu standardele sociale de aspect sau performanță fizică), convingeri/credințe (religioase, politice sau sindicale), stil de viață (statut familial, orientare sexuală, preferințe personale), experiențe și situații, abilități fizice sau intelectuale (dizabilități, probleme de sănătate), statutul cetățeniei sau orice altă categorie protejată în conformitate cu legislația din România și UE.

Politica Societății presupune asigurarea unui climat adecvat cu scopul de a atrage, dezvolta și păstra o forță de muncă diversă, calificată și dedicată.

5.3 Interzicerea oricărei forme de discriminare și/sau hărțuire

Discriminarea este definită ca orice diferențiere/deosebire, excludere, restricție sau preferință, în funcție de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilități/handicap, boala cronică necontagioasă, infecție HIV, apartenență la o categorie dezavantajată, precum și orice alte criterii care au 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.

Orice tip de discriminare, de orice natură, indiferent dacă se manifestă în mod direct sau indirect, inclusiv cea bazată pe criteriul de sex, este interzisă.

Discriminarea directă include actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile menționate în definiția discriminării, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii, iar *discriminarea indirectă* include actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute în definiția discriminării, dar care produc efectele unei discriminări directe.

În plus, pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Angajații Societății beneficiază de acces nediscriminatoriu la:

- Alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități
- Angajare în orice post sau loc de muncă vacante și la orice nivel al ierarhiei profesionale
- Venituri egale pentru munca de valoare egală
- Informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională
- Promovare la orice nivel ierarhic și profesional
- Condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în munca, conform prevederilor legislației în vigoare
- Beneficii, altele decât cele de natură salarială, și măsuri de protecție și asigurări sociale.

Hărțuirea constă în orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu, incluzând, dar fără a se limita la comentarii rasiste, cu privire la

FORM-NXT-015	CODUL DE CONDUITA AL ANGAJATILOR			Page 7 of 11	
	Versiunea V0	Intocmit OP	Aprobat Conform document	Copie controlata	
				DA	NU

sex sau etnie, glume ofensatoare, defăimări, gesturi sau orice acțiune sau declarație care creează un mediu de muncă umilitor, intimidant, ostil, ofensiv sau ofensator.

Constituie *hărțuire morală la locul de muncă* orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. Mai mult, hărțuirea morală la locul de muncă poate fi orice comportament exercitat de un angajat 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. De asemenea, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Prin *hărțuire psihologică* se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv și sistematic și implica un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau acte intentionate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

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

Fiecare membru al Personalului are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire. Niciun membru al Personalului 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 la locul de muncă.

Compania și Personalul sau vor lua măsurile necesare și aplica sancțiunile disciplinare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire la locul de muncă în conformitate cu legislația în vigoare.

Componentele cheie ale succesului nostru sunt un mediu de muncă divers, productiv, fără discriminare sau hărțuire, iar angajamentul nostru este să ne desfășurăm activitatea într-o comunitate în care oamenii sunt tratați politicos și cu respect și în care există toleranță zero față de orice formă de discriminare și/sau hărțuire.

5.4 Interzicerea ostilității la locul de muncă

Cu toții merităm să lucrăm într-un mediu lipsit de violență sau ostilitate. Nu vom tolera niciun comportament amenințător, ostil sau abuziv din partea Personalului nostru la locul de muncă, în timp ce conduc autoturismul de serviciu sau în timpul oricărei activități a Societății și vom lua măsuri imediate și adecvate împotriva abaterilor. Deteriorarea bunurilor este, de asemenea, interzisă.

Comportamentul ostil sau abuziv este reprezentat de acțiunile destinate, în mod conștient sau inconștient, să obțină unele sau toate efectele următoare:

- manipulare și control
- umilire
- amenințare și intimidare
- lipsă de respect uman

Nu vor fi tolerate abuzurile asupra drepturilor omului, de orice fel, din partea Personalului, partenerilor, furnizorilor sau a altor terțe părți.

5.5 Respectarea legislației

Societatea și Personalul său trebuie să respecte toate legile aplicabile și trebuie să respecte toate cerințele legislației românești, codurile și standardele organizaționale privind activitatea Societății.

Societatea își desfășoară activitățile în conformitate cu principiile fundamentale statuate și reglementate de Declarația Universală a Drepturilor Omului și cele emise de Organizația Internațională a Muncii (în special în ceea ce privește interdicția muncii copiilor și a muncii forțate sau obligatorii, încurajarea diversității și incluziunii), de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică și de Legea franceză privind transparența, lupta împotriva corupției și modernizarea vieții economice (Sapin II), Legea britanică privind

FORM-NXT-015	CODUL DE CONDUITA AL ANGAJATILOR			Page 8 of 11
	Versiunea V0	Intocmit OP	Aprobat Conform document	Copie controlata
				DA NU

mituirea (UK Bribery Act), Legea americană privind Practicile de Corupție Străine (US FCPA) și legislația românească privind combaterea corupției.

5.6 Principii privind anticorupția

Încrederea și corectitudinea în toate deciziile de afaceri sunt elemente indispensabile în relația Societății cu partenerii săi de afaceri. Interesele private sau câștigul personal al Personalului nu trebuie să aibă au nicio influență asupra deciziilor de afaceri.

Societatea are **toleranță zero** față de actele de corupție și cele de trafic de influență.

În calitate de Personal NextGen, respectăm cerințele Politicii Anticorupție și a Politicii privind Etica și Conflictul de Interese și ne comportăm cu integritate, etică și imparțialitate atunci când interacționăm cu clienți și furnizori.

Ne abținem de la a solicita cadouri sau avantaje și nu acceptăm nimic având mai mult decât o valoare simbolică.

Ne abținem să ne angajăm în practici ilegale de orice fel și nu participăm la acte de corupție.

Pentru detalii privind Principiile de Anticorupție, consultați **Politica de anticorupție** disponibilă pe Process Web (intranet).

5.6.1 Corupția activă

Pentru a păstra încrederea clienților săi, a partenerilor de afaceri, a acționarilor și a publicului, Societatea respinge categoric orice formă de comportament corupt și evită chiar și simpla sugestie a unui astfel de comportament.

În calitate de Personal NextGen, nu vom oferi, promite sau acorda beneficii oricărui funcționar public și niciunor persoane care iau decizii în sectorul privat pentru a obține un tratament preferențial sau o decizie favorabilă pentru Societate.

Vom respecta principiile mai sus menționate atunci când oferim sau primim cadouri sau invitații la mese și evenimente de afaceri.

5.6.2 Corupția pasivă

În calitate de Personal NextGen, nu vom accepta să ni se promită sau să primim beneficii și nu vom accepta nicio prestație dacă aceasta creează sau ar putea crea impresia, față de părțile care doresc să acorde beneficiile, că pot influența astfel deciziile noastre de afaceri.

Totodată, nu vom solicita niciun beneficiu pentru noi sau pentru terți.

5.7 Concurența loială

Compania subscrie la noțiunea de concurență sanatoasă - un factor determinant al creșterii și inovației - ceea ce înseamnă a acționa corect, a fi sincer și a câștiga prin valoarea produselor și a calității serviciilor.

În calitate de Personal NextGen, suntem responsabili pentru relații corecte cu clienții, partenerii, furnizorii și alte terțe parti.

Acest lucru înseamnă că trebuie să ne abținem întotdeauna de la dezvăluirea informațiilor private sau căutarea unui avantaj necuvenit prin defăimare, manipulare, ascundere sau prezentare greșită a unor factori esențiali sau a altor practici neloiale.

Respectăm drepturile de proprietate intelectuală ale terților și nu le vom încălca.

5.8 Evitarea conflictului de interese

Societatea se așteaptă ca interesele personale ale membrilor Personalului său să nu contravină intereselor sale.

Un conflict de interese apare:

- dacă există o interferență între interesele Societății și interesele private ale unui membru al Personalului sau cele ale persoanei fizice sau ale persoanei juridice de care este legat sau apropiat respectivul membru al Personalului, și dacă această interferență poate influența sau pare că ar putea influența exercitarea independentă și imparțială a activității profesionale a respectivului membru al Personalului,

FORM-NXT-015	CODUL DE CONDUITA AL ANGAJATILOR			Page 9 of 11	
	Versiunea V0	Intocmit OP	Aprobat Conform document	Copie controlata	
				DA	NU

- daca un membru al Personalului este în măsură să influențeze o decizie care poate avea ca rezultat un câștig personal pentru el/ea sau pentru un membru al familiei (soț/soție sau rude până la gradul IV inclusiv).

Membrii Personalului Societatii nu au voie sa influenteze o decizie care poate duce la un castig personal pentru ei sau pentru orice persoana fizica sau persoana juridica de care respectivii membri ai Personalului sunt legati sau apropiati, inclusiv influentarea sau luarea deciziei privind recrutarea, promovarea, remunerarea, evaluarea performantei, managementul talentului sau alte schimbari si decizii ce tin de conditiile de angajare pentru un membru de familie sau o ruda.

In aceste situatii, Personalul nu poate garanta corectitudinea si onestitatea procesului, acestea fiind principiile etice principale pe care fiecare membru al Personalului Societatii trebuie sa le respecte.

Nu este permis membrilor Personalului cu responsabilitati de conducere sa aiba in subordinea directa rude si membri de familie sau sa faca schimb de resurse si favoruri cu acestia.

Vom respecta principiile mai sus mentionate cu privire la evitarea conflictului de interese.

Pentru detalii privind conflictul de interese, consultati **Politica de Etica si Conflict de Interese** disponibila pe KMS (intranet) si prevederile relevante din **Regulamentul Intern**.

5.9 Confidentialitate și protecția datelor

Societatea respectă cu strictețe legislația și reglementările interne privind protecția datelor cu caracter personal și, în special, respectă și acordă o atenție deosebită drepturilor persoanelor ale căror date le colectează și le prelucrează în orice mod.

In calitate de Personal al NextGen, ne asigurăm de respectarea securității și de protejarea confidențialității datelor cu caracter personal în toate activitățile noastre de zi cu zi.

Orice membru al Personalului este responsabil, în limitele atribuțiilor sale, de asigurarea unui nivel adecvat de protecție a datelor și informațiilor în cadrul Societății.

Totodată, respectăm confidențialitatea informațiilor și le protejăm împotriva accesului neautorizat, astfel încât orice informații care părăsesc Societatea sau orice informații referitoare la problemele Societății trebuie comunicate numai destinatarilor autorizați, indiferent dacă sunt membri ai Personalului Societății sau terțe părți.

5.10 Politica de mediu, sănătate și securitate, responsabilitate socială

În cadrul Societății noastre, susținem, promovăm și ne desfășurăm activitatea în conformitate cu principiile de dezvoltare responsabilă și durabilă, cu scopul și direcția strategică a companiei, făcând din tehnologia digitală un facilitator al transformării durabile a Societății, respectând mediul înconjurător, îngrijindu-ne de comunitatea în care ne desfășurăm activitatea și de toate părțile interesate.

Dezvoltăm și punem în aplicare un sistem de management al sănătății și securității mediului și muncii pentru a controla impactul asupra mediului și riscurile profesionale asociate cu activitățile, produsele și serviciile noastre.

Societatea se angajează să opereze în siguranță și să își desfășoare activitățile în conformitate cu legile și reglementările aplicabile în materie de mediu, sănătate și securitate la locul de muncă pentru a putea proteja mediul și a preveni poluarea, pentru a promova calitatea vieții la locul de muncă, îmbunătățind astfel condițiile de muncă și prevenind răniile, accidentele și bolile profesionale, prin:

- ✓ gestionarea eficientă a resurselor, permițând astfel economisirea consumului de energie și combustibil
- ✓ gestionarea durabilă a deșeurilor
- ✓ sănătate și stare de bine la locul de muncă, în vederea asigurării unui mediu de muncă sănătos și sigur
- ✓ o conștientizare eficientă a regulilor noastre fundamentale și a politicii noastre privind mediul, sănătatea și siguranța ce vizează Personalul, furnizorii, partenerii și subcontractanții

FORM-NXT-015	CODUL DE CONDUITA AL ANGAJATILOR			Page 10 of 11	
	Versiunea V0	Intocmit OP	Aprobat Conform document	Copie controlata	
				DA	NU

Toți membrii Personalului trebuie să urmeze și să aplice politica de mediu, sănătate și securitate și procedurile și regulile interne aferente.

6. MECANISMUL DE ALERTA A INCIDENTELOR DE NECONFORMITATE

Membrii Personalului sunt incurajati sa solicite sfatul atunci cand iau o decizie sau raporteaza orice incalcare cunoscuta sau suspecta referitoare la:

- ✓ conduite sau situatii contrare Politicii de Etica si Conflict de Interese, Politicii de Anticoruptie si prezentului Cod,
- ✓ conduite sau situatii contrare politicilor si procedurilor noastre referitoare la contabilitate, control intern si audit,
- ✓ amenintari sau prejudicii grave pentru interesul general, incalcari ale drepturilor omului si ale libertatilor fundamentale, incalcari ale sanatatii si sigurantei oamenilor si ale mediului,
- ✓ tentative de coruptie (consultati definitia coruptiei in Politica de Anticoruptie),

in deplina confidentialitate, utilizand unul din urmatoarele canale puse la dispozitie:

- **Formular electronic de avertizare** disponibil la:

<https://www.next-gen.ro/conformitate-formular-raportare-nereguli.html>

- **Adrese de e-mail**

raportare.nereguli@next-gen.ro

- **Adresa**

NextGen Communications S.A. – Departamentul de Conformitate
Calea Victoriei, nr. 35, et. 6
Sector 1, 010061, București, România

- **Canalul de alerta al Grupului Orange care poate fi accesat la urmatorul link:**

<https://orange.integrityline.org>.

Orice informație furnizată va fi tratată ca fiind strict confidențială și va fi verificată în ceea ce privește admisibilitatea acesteia de către persoane instruite în mod special, care sunt obligate să păstreze confidențialitatea.

Societatea creează climatul necesar pentru a încuraja Personalul să comunice încălcările și abaterile de care au cunoștință fără teamă că ar putea suporta consecințe negative sau orice alte dezavantaje din aceasta cauză.

Nicio persoană care denunță o neregulă nu va suferi consecințe negative sau nu va fi dezavantajată, cu condiția ca acea persoană să acționeze cu bună credință (spre exemplu să nu facă raportarea în scop șicanator). Oricine face acuzații false sau neîntemeiate va suporta consecințele aferente.

Societatea accepta alerte anonime, totuși NextGen incurajează avertizorii de integritate să se identifice atunci când sesizează o neregulă; aceasta permite NextGen să protejeze avertizorii, să solicite informații suplimentare, în cazul în care sunt necesare, și să evite ca informațiile eronate să ducă la acuzații false. În cazul alertelor anonime, informația oferită nu trebuie limitată la completarea strictă a câmpurilor din formular, ci incidental trebuie descrisă în detaliu pentru a putea fi investigată, având în vedere că în cazul alertelor anonime, este posibil ca NextGen să nu poată contacta avertizorul pentru a-l solicita informații suplimentare, în cazul în care sunt necesare.

Mai multe detalii despre mecanismul de alerte al NextGen poate fi regăsit în Politica de Whistleblowing, disponibilă pe Process Web (intranet).

FORM-NXT-015	CODUL DE CONDUITA AL ANGAJATILOR			Page 11 of 11	
	Versiunea V0	Intocmit OP	Aprobat Conform document	Copie controlata	
				DA	NU

7. DISPOZITII FINALE

Codul de Conduita a Angajatilor Societatii reprezinta documentul care explica si comunica cadrul etic si de anticoruptie al companiei, precum si valorile si standardele corespunzatoare unui comportament profesional.

Toti membrii Personalului NextGen trebuie sa ia la cunostinta si sa imbratiseze, sa respecte, sa promoveze si sa aplice principiile cuprinse in prezentul Cod, contribuind astfel la dezvoltarea increderii si a credibilitatii si la sustinerea cresterii Societatii.

Orice încălcare a acestor reguli, a obligațiilor legale sau a politicilor și regulamentelor interne poate avea consecințe grave nu numai pentru persoanele care le comit, ci și pentru Societate.

Fără nicio excepție, Societatea va sancționa, in conformitate cu legislatia in vigoare, orice abatere sau încălcare a dispozițiilor legale, ale Regulamentului Intern sau a politicilor interne. În acest sens, Societatea nu va discrimina între poziția angajatului, respectiv a membrului personalului de conducere în cadrul Societății.

Acest Cod nu intentioneaza sa acopere toate problemele, situatiile si dilemele pe care le putem intalni in cadrul activitatii noastre.

In cazul in care exista indoielei, Personalul se poate adresa superiorului ierarhic direct sau oricarui membru al Departamentului de Conformitate pentru indrumare.

Totodata, întrebările referitoare la Codul de conduită și politicile interne pot fi adresate Departamentului de Conformitate, care poate fi contactata la conformitate@next-gen.ro.

8. ISTORICUL MODIFICARILOR

VERSIUNE	AUTOR	DATA	DETALII
1.0	Cornel Matasariu	23.05.2023	Prima versiune

Urmatoarea revizuire	Funcția	Data
După doi ani sau ca urmare (i) a adoptarii oricarei legislații relevante, (ii) a adoptarii unei politici/ reglementări interne sau (iii) a emiterii oricărei hotărâri judecătorești cu impact contrar in ceea ce priveste prevederile acestei politici		Mai 2025 sau dupa cum este necesar, oricare intervine mai devreme