

II. REGULAMENT PRIVIND PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ POSTUNIVERSITARĂ A SALARIAȚILOR

CAPITOLUL I. PREAMBUL ȘI DEFINIȚII

Art. 1. Prezentul regulament constituie cadrul normativ privind implicarea Antibiotice SA în calitate de Angajator în desfășurarea programelor de studii post-universitare de masterat, doctorat, studii postdoctorale sau alte tipuri de perfecționări profesionale ale angajaților săi, denumite în prezentul Regulament *Studii aprofundate*, care solicită sprijin în acest sens, fiind elaborat în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003- Codul Muncii- Titlul VI, Capitolul 1, Contractul Colectiv de Muncă al Antibiotice SA și a celorlalte reglementări legale în vigoare.

Antibiotice SA sprijină angajații care desfășoară *Studii aprofundate* permițând acestora realizarea anumitor etape pe platforma societății, utilizând mijloacele materiale și de resursă umană aparținând societății.

Prezentul Regulament reglementează situația în care Studiile aprofundate sunt întreprinse de către angajat independent de intervenția sau negocierea prealabilă cu Antibiotice SA pentru alegerea de comun acord a temei de cercetare, inițiate înainte sau după formularea cererii de solicitare a sprijinului, către Angajator.

Prezentul regulament nu acoperă situațiile de instruire a angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă la care face referire art. 180 din Codul Muncii sau la situațiile de formare profesională a angajaților din inițiativa Angajatorului, cu lectori interni/ externi, la sediul acestuia sau în locații externe societății.

Definiții

Studii aprofundate:

Studii de masterat- a doua treaptă a studiilor universitare și care asigură aprofundarea în domeniul studiilor de licență sau într-un domeniu apropiat, dezvoltarea capacităților de cercetare științifică și constituie o bază pregătitoare obligatorie pentru studiile doctorale.

Studii post-universitare de doctorat - ciclul superior de studii al cărui finalitate constă în dezvoltarea resursei umane competente în realizarea cercetării științifice, capabile de inserție pe piața muncii înalt calificate. Ele constau în formarea prin cercetare pentru cercetare-dezvoltare și inovare și constituie o experiență profesională de cercetare, finalizată, după susținerea tezei de doctorat, prin acordarea titlului de doctor.

Programele postdoctorale de cercetare avansată sunt destinate persoanelor care au obținut o diplomă de doctor în științe cu cel mult 5 ani înainte de admiterea în programul postdoctoral și asigură cadrul instituțional pentru dezvoltarea cercetărilor după finalizarea studiilor universitare de doctorat.

Programele postuniversitare de formare și dezvoltare profesională continuă vizează actualizarea/dezvoltarea/perfecționarea unei/unor competențe ori unități de competență/competențe din una sau mai multe calificări universitare ori din unul sau mai multe standarde ocupaționale, aferente unei ocupații care poate fi practică doar de un absolvent de studii universitare.

CAPITOLUL II. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE A ANGAJAȚILOR

Drepturile Angajaților

Art 2. Angajații au posibilitatea de a fi sprijiniți de către Antibiotice SA, în condițiile în care solicită acest lucru, și de a efectua lucrări personale sau de a utiliza informații proprietatea Antibiotice SA, în realizarea *Studiilor aprofundate* ;

Obligațiile Angajaților

Art.3. Angajații au obligația de a solicita acordul Angajatorului pentru a-i folosi bunurile, dotările materiale, informațiile de orice natură pentru realizarea activităților specifice *Studiilor aprofundate* la care are dreptul conform prezentului regulament;

Angajații au obligația de a acorda societății Antibiotice SA dreptul de folosință asupra creațiilor materiale și intelectuale care rezultă din activitățile efectuate prin folosirea bunurilor, dotărilor materiale sau a informațiilor ce aparțin Antibiotice SA. Angajatorul, Antibiotice SA, poate utiliza creațiile în scopuri de cercetare proprie, de îmbunătățire a tehnologiilor și/sau know-how-ului pe care le deține, sau de promovare a imaginii sale, fără

însă a avea în vreun fel dreptul de a le oferi terților sau de a interzice ori limita drepturile de proprietate intelectuală ale angajatului care le-a creat;

Art.4 Angajații interesați înaintează o cerere către Departamentul Resurse Umane și către Departamentul în cadrul căruia își desfășoară activitatea, prin care argumentează specificul perfecționării pentru care cere autorizare, oferă detalii cu privire la specificul activității ce se dorește a fi întreprinsă, evidențiază implicarea patrimonială și de resursă umană de care are nevoie și care trebuie susținută de către Angajator, precum și orice alte aspecte particulare, inclusiv accesul la informații confidențiale aflate în proprietatea Antibiotice SA;

Art. 5. Evaluarea, analiza și decizia privind cererea de obținere a autorizării sunt realizate inițial la nivelul Direcției din care face parte salariatul și ulterior aceasta este supusă spre avizare și înregistrare de către Direcția Resurse Umane și Juridic a societății;

Art. 6. La momentul aprobării cererii, angajatul va semna un Act adițional anexat contractului individual de muncă, ce trebuie să conțină, stipulate în mod expres, cel puțin următoarele informații:

- natura perfecționării solicitate
- perioada necesară studiilor sau lucrărilor de interes, stipulată explicit și în cererea inițială depusă de către salariat
- menționarea elementelor de patrimoniu aparținând societății și care sunt necesare salariatului pentru realizarea scopului propus
 - numărul de ore, consemnarea faptului că timpul alocat cercetării nu se suprapune cu timpul legal de muncă al angajatului, precum și, dacă este posibil, intervalele orare pe care salariatul își propune să le folosească în scopul perfecționării individuale; în cazul în care timpul alocat cercetării se suprapune cu timpul legal de muncă, se impune încadrarea legală a orelor alocate perfecționării individuale într-o anumite categorie: zile concediu de odihnă, ore suplimentare lucrate anterior de către salariat, etc.
- evaluarea costurilor implicate în cercetarea documentară/ activitatea experimentală/ cercetarea științifică, precum și stipularea în mod expres a părții îndrituite a le suporta
- acordul prealabil al salariatului de a oferi drept de folosință asupra lucrării ale finale și către Antibiotice SA; lucrările efectuate pe platforma societății utilizând mijloacele materiale ale acesteia și rezultatul final vor fi considerate ca fiind cesionate în proprietatea societății,

aceasta putând folosi informațiile sau rezultatele obținute în mod direct sau indirect, ca urmare a accesului salariatului la mijloacele și materialele proprietatea Antibiotice SA - respectarea regulamentelor GDPR aplicabile informațiilor proprietatea Antibiotice SA și care sunt utilizate în *Studiile aprofundate* întreprinse de către salariatul solicitant

Art. 7. Sprijinul privind *Studiile aprofundate* solicitat de către salariat se va face cu respectarea obligațiilor asumate, conform Regulamentului Intern și a legislației aplicabile de disciplină în muncă, cu respectarea programului de lucru, a măsurilor de Securitate și sănătate în muncă și a obligației de păstrare a secretului de serviciu;

Art. 8. În cazul în care Angajatorul, Antibiotice SA, suportă total sau parțial cheltuieli ocazionate de *Studiile aprofundate* pentru care salariatul a solicitat aprobare, suma va avea același statut precum cheltuielile generate de formarea profesională a angajaților, iar amortizarea se va realiza în mod similar, prin semnarea unui Act adițional distinct de către angajat; în acest scop, prevederile prezentului articol se completează cu cele din Contractul Colectiv de Muncă- Capitolul VII- Formarea profesională, art.91, litera d);

Art. 9. Dacă odată cu aprobarea cererii salariatului se solicită și dreptul de a utiliza informații confidențiale sau alte secrete profesionale care fac parte din proprietatea Antibiotice SA, iar salariatul a avut anterior acces la acestea prin natura funcției ocupate în cadrul societății, se va menționa acest aspect în actul adițional încheiat conform art.3;

Art. 10. Indiferent de rezultatul *Studiilor aprofundate*, la data finalizării, un exemplar al lucrării va fi înmănat directorului Direcției din care face parte salariatul, în virtutea dreptului de folosință cedat către Antibiotice SA;

Art. 11. În situația în care angajatul face publică în literatura de specialitate lucrarea sa, integral sau în parte, are obligația să menționeze faptul că Antibiotice SA reprezintă sursă/suport pentru datele utilizate;

CAPITOLUL III. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Drepturile Angajatorului

Art. 12. Angajatorul Antibiotice SA are dreptul de a evalua și aproba ori refuza susținerea angajatului în vederea cercetărilor sale pentru *Studiile aprofundate*. Evaluarea se va realiza

după criterii aplicabile solicitării specifice, cu titlu de exemplu: costurile ce vor fi susținute de către Antibiotice SA cu privire la materialele consumabile sau aparatura necesară, gradul de sensibilitate al datelor ce sunt necesare angajatului, întinderea temporală a cercetării corelată cu resursele materiale și umane necesare, gradul de interferare a cercetării *Studiilor aprofundate* a angajatului cu experimentările programate în fluxul normal de lucru din cadrul companiei Antibiotice SA.

Art. 13. Angajatorul Antibiotice SA are dreptul de a fi informat și de a fi asigurat cu privire la consemnarea în cadrul Actului adițional încheiat cu salariatul a tuturor categoriilor de informații confidențiale sau secrete de serviciu de care angajatul a avut cunoștință înainte de a începe cercetările pentru *Studiile aprofundate*;

Art. 14. Angajatorul Antibiotice SA are dreptul de face evaluarea costurilor pentru care se angajează să le suporte și de a consemna modul de amortizare a acestora în cadrul Actului adițional, așa cum este consemnat în contractul Colectiv de Muncă, art.91, litera d);

Art. 15. Angajatorul Antibiotice SA are dreptul de a intra în posesia unui exemplar al lucrării finalizate al angajatului, în funcție de programul de învățământ sau de perfecționare absolvit și pentru care Antibiotice SA a oferit sprijin;

Art.16. Angajatorul Antibiotice SA are dreptul de a fi consemnat ca sursă/ suport pentru datele oferite publicului odată cu întocmirea lucrării angajatului;

Obligațiile Angajatorului

Art.17. Angajatorul Antibiotice SA are obligația de a încheia cu angajatul un Act adițional în care să consemneze toate detaliile analizate și agreeate de ambele părți în etapele premergătoare autorizării cererii acestuia;

Art. 18. Antibiotice SA are obligația de a asigura materialele, resursele umane sau de a furniza datele confidențiale, secretele comerciale proprietatea Antibiotice SA pentru care și-a dat acordul;

Art. 19. Antibiotice SA are obligația de a respecta toate detaliile preagretate cu angajatul;

Anexa II Regulamentul Intern al Antibiotice S.A.

I. REGLEMENTAREA DREPTURILOR DE PROPRIETATE INTELECTUALĂ PENTRU INVENȚIILE SALARIAȚILOR

Art. 1. Orice produs, procedeu sau metodă de fabricație, inventat/ă de un salariat al societății, în exercitarea funcției sale, va fi în proprietatea intelectuală exclusivă a Antibiotice S.A., iar dreptul la brevet va aparține, de asemenea, în mod exclusiv societății, conform Legii nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu, dacă este îndeplinită cel puțin una dintre următoarele condiții :

a. invenția a fost realizată de salariat în baza unei misiuni inventive încredințate printr-un contract de cercetare sau încredințate în mod expres în cadrul contractului individual de muncă, în fișa postului sau stabilite prin alte acte obligatorii pentru salariat care prevăd o misiune inventivă;

b. invenția s-a obținut, pe durata contractului individual de muncă, precum și pe o perioadă de maxim 2 ani de la încetarea acestuia, prin cunoașterea sau utilizarea experienței Angajatorului, prin folosirea mijloacelor materiale ale Angajatorului, ca urmare a pregătirii și formării profesionale dobândite de salariat prin grija și cheltuiala Angajatorului ori prin utilizarea unor informații rezultate din activitatea Angajatorului sau puse la dispoziție de acesta;

Art. 2. Salariații care au identificat produsul sau procedeul /metoda care reprezintă o potențială invenție, au obligația să informeze în scris conducerea societății în termen de 24 de ore și să păstreze confidențialitatea asupra realizării;

Art. 3. Toate datele și informațiile în legătură cu invenția reprezintă secret comercial și vor fi tratate corespunzător de către toți salariații implicați, în caz contrar aceștia urmând a răspunde civil și material pentru prejudiciile cauzate;

Art. 4. Antibiotice S.A va înștiința angajatul asupra încadrării invenției în categoria invențiilor de serviciu și revendicarea dreptului asupra acesteia și își va exercita dreptul de a breveta invenția în termen de 60 de zile de la data la care a fost informată de

existența acesteia; în cazul în care societatea nu depune cerere de brevetare în termenul de 60 de zile, autorul este îndreptățit să depună cererea în nume propriu;

Art. 5. Inventatorul poate contesta modul de încadrare a invenției sale de către Angajator, la instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun;

Art. 6. Pentru invențiile angajaților cu activitate în sfera de cercetare-dezvoltare, revendicate de către Angajator, salariatul are dreptul la o cota procentuală din valoarea venitului realizat de către Angajator în urma aplicării invențiilor, de minim 30%; pentru alte categorii de angajați, în cazul în care invenția aduce avantaje deosebite societății, aceasta poate acorda recompense materiale autorilor, prin decizie a conducerii societății;

Art. 7. Nerespectarea obligațiilor stabilite prin prezentul articol constituie abatere disciplinară gravă și va atrage consecințe conform prevederilor legislației muncii, putând atrage și răspunderea civilă delictuală a persoanei vinovate, sau, dacă este cazul, răspunderea penală conform prevederilor legale;

Art. 8. Dreptul asupra invențiilor create de salariați și care nu se încadrează în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 1 aparține inventatorului salariat, în condițiile prevăzute de Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, republicată, cu modificările ulterioare;

Art. 9. Angajații au obligația de a acorda societății Antibiotice SA dreptul de folosință asupra creațiilor materiale și intelectuale ce reprezintă invențiile lor proprii și care rezultă din activitățile efectuate prin folosirea bunurilor, dotărilor materiale sau a informațiilor ce aparțin Antibiotice SA. Angajatorul, Antibiotice SA, poate utiliza creațiile în scopuri de cercetare proprie, de îmbunătățire a tehnologiilor și/sau know-how-ului pe care le deține, sau de promovare a imaginii sale, fără însă a avea în vreun fel dreptul de a le oferi terților sau de a interzice ori limita drepturile de proprietate intelectuală ale angajatului care le-a creat;

Anexa I Regulamentul Intern al Antibiotice S.A.

III. REGULAMENT

PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ȘI ÎN DOMENIUL HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ

CAPITOLUL I. PREAMBUL ȘI CADRUL LEGAL

Art. 1. Prezentul Regulament constituie cadrul normativ privind implicarea Antibiotice S.A., în calitate de Angajator, în scopul asigurării de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii și în domeniul hărțuirii la locul de muncă, în conformitate cu prevederile legislative aplicabile:

- **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare,
- **H.G. nr. 262/2019** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/ 2002, cu modificările și completările ulterioare,
- **O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare,
- **Legea nr. 53/2003**- Codul Muncii, republicată în 2011, cu modificările și completările ulterioare,
- **Contractul Colectiv de Muncă** aplicabil,
- **Constituția României.**

CAPITOLUL II. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

Art. 2. În scopul promovării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în domeniul hărțuirii la locul de muncă, Antibiotice S.A. adoptă cultura organizațională a “toleranței 0” față de discriminare și hărțuire, veghează la eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex și adoptă măsuri de prevenire/combateră a oricăror forme de hărțuire la locul de muncă, Regulamentul prezentând măsurile întreprinse la nivelul societății.

Art. 3. Domeniul de aplicare al prezentului Regulament este constituit din actele de discriminare și hărțuire identificate în cadrul Antibiotice S.A, între salariați, între salariați și Angajator, între salariați și clienții Angajatorului.

Antibiotice S.A. este responsabilă pentru securitatea și sănătatea salariaților săi cât timp aceștia se află în timpul programului de lucru, în egală măsură în condițiile în care locul de muncă se află la sediul societății, precum și în situația în care acesta se află în altă locație, diferită de sediul acesteia, conform organizării activității societății.

CAPITOLUL III. DEFINIȚII

Discriminare directă - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

Discriminare indirectă - situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

Hărțuire - situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor, punând în pericol munca persoanei sau degradând climatul de lucru;

Hărțuire sexuală - situația în care se manifestă 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;

Hărțuire sexuală (conform art. 223 din Codul Penal) - pretinderea de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, în mod repetat. Infracțiunea este caracterizată, de asemenea, de intimidarea victimei sau de punerea ei într-o situație umilitoare.

Hărțuire psihologică - orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi

sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

Hărțuirea psihologică reglementată și sub denumirea de Hărțuire morală, reprezintă:

- **1.** 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:

a) conduită ostilă sau nedorită;

b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi.

- **2.** 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.

Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțurii morale la locul de muncă.

Sex - ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

Gen - ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

Acțiuni pozitive - acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

Muncă de valoare egală - activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

Discriminare bazată pe criteriul de sex - discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

Discriminare multiplă - orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

CAPITOLUL IV. PRINCIPII

Art. 4. (1) Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

Principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

Principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

Principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale și societăți comerciale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

Principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

Principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

(2) Demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege (ex: principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, etc.)

CAPITOLUL V. OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Art.5. Antibiotice S.A. se angajează să ofere un mediu sigur pentru toți angajații săi, cu excludere de la orice formă de discriminare, pe orice temei, precum și de la hărțuirea la locul de muncă.

Art.6. Antibiotice S.A. va lua măsurile necesare respectării dreptului la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală, fiecărui angajat. 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 la locul de muncă.

Art.7. (1) Angajatorul își asumă responsabilitatea de a evita comportamentele și atitudinile nedorite de hărțuire - hărțuire sexuală, hărțuire psihologică (hărțuire morală), care de multe ori poate avea ca mobil puterea oferită inițiatorului prin deținerea unei funcții privilegiate în cadrul societății sau în cadrul parteneriatelor comerciale.

(2) Pentru buna identificare a situațiilor, pot fi încadrate drept exemple de hărțuire psihologică cel puțin următoarele:

- a) intimidarea prin limbaj sau folosind gesturi, amenințarea de orice fel;
- b) crearea de presiuni și tensiune prin supraveghere excesivă;
- c) aplicarea unui tratament diferențial față de alți angajați;
- d) discreditarea abilităților profesionale ale angajatului;
- e) răspândirea informațiilor false cu privire la viața profesională și personală a individului;
- f) izolarea individului față de colegii săi - fie fizic, fie prin desemnarea sarcinilor astfel încât acesta să nu fie nevoit să interacționeze cu ceilalți membri ai echipei;
- g) ignorarea repetată a individului, în ciuda încercărilor sale de comunicare;
- h) refuzul de a oferi angajatului sarcini, astfel încât să fie demotivat și, eventual, determinat să-și caute un nou loc de muncă;
- i) împovăarea angajatului cu prea multe sarcini, ducând la epuizarea sa;
- j) manifestarea sau diseminarea unui material ofensator, sau cu conținut indecent;
- k) insinuări, batjocură, glume sau remarci sexiste/ rasiste/ homofobe;
- l) folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- m) atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare sau comportament exagerat de familiar;
- n) utilizarea tehnologiilor moderne de comunicare pentru a stânjeni, umili, amenința sau intimida o persoană, în încercarea de a dobândi putere și control asupra acesteia;

- o) efectuarea sau trimiterea de apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;
 - p) întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane, ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv cultura sau religia acesteia;
 - q) răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, schimbare de sex, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință);
- (3) Pentru buna identificare a situațiilor, pot fi încadrate ca exemple de **hărțuire sexuală** cel puțin următoarele:
- a) comportamentele verbale degradante- insinuări, povești și glume de natură sexuală;
 - b) atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
 - c) efectuarea sau trimiterea de apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale;
 - d) avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
 - e) situațiile în care o persoană este rugată să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective;
 - f) sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;
 - g) priviri insistente, gesturi grosolane, sugestive sexual, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal ne-necesar, precum atingerea în treacăt a altor persoane.

Art.8. (1) Oricine poate fi o victimă a hărțuirii sau a discriminării, iar Antibiotice S.A. supraveghează continuu respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

(2) Astfel, este asigurat accesul nediscriminatoriu, atât al bărbaților cât și al femeilor la:

- a) alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și accesul la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) accesul la organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Art 9. Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, Antibiotice S.A. are următoarele obligații:

a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, să ia măsuri pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex;

b) să sancționeze angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, așa cum sunt reglementate;

c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Art. 10. (1) În relațiile de muncă, Antibiotice S.A. va lua toate măsurile necesare evitării discriminării prin utilizarea unor practici care ar dezavantaja persoanele de un anumit sex, referitoare la:

- a) anunțarea posturilor vacante și selecția candidaților pentru ocuparea acestora;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;

- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Se vor lua toate măsurile evitării situațiilor de discriminare bazate pe criteriul de sex care reprezintă orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect cel:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(3) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

Art. 11. În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, Antibiotice S.A. va aplica următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire;

b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;

c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;

d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;

e) respectarea procedurii de soluționare a cererilor/reclamațiilor în cazul înregistrării unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Anexa III Regulamentul Intern al Antibiotice S.A.

POLITICA ANTIBIOTICE S.A.

ÎN DOMENIUL HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI AL EGALITĂȚII DE ȘANSE

ANTIBIOTICE S.A. se angajează să ofere un mediu sigur pentru toți angajații săi, pe principiile excluderii de la discriminare pe orice temei, precum și de la hărțuire la locul de muncă.

PRINCIPII :

- a) *Principiul legalității;*
- b) *Principiul respectării demnității umane;*
- c) *Principiul cooperării și al parteneriatului;*
- d) *Principiul transparenței;*
- e) *Principiul transversalității.*

CADRUL LEGAL APLICABIL:

- **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare,
- **H.G. nr. 262/2019** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/ 2002, cu modificările și completările ulterioare,
- **O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare,
- **Legea nr. 53/2003**- Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare,
- **Regulamentul Intern și Contractul Colectiv de Muncă** aplicabile,
- **Constituția României.**

SCOPUL

Această politică respectă prevederile cadrului legal invocat și este acela de a stabili principiile, măsurile preventive, responsabilitățile concrete și modalitățile de soluționare a incidentelor în materie de hărțuire la locul de muncă.

APLICABILITATE

Prezenta politică se aplică întregului personal al societății, precum și persoanelor delegate, detașate sau voluntare, elevilor/studentilor care își efectuează practica în cadrul

societății, precum și personalului din conducerea executivă, având obligația respectării acestora cu strictețe.

CAPITOLUL I - HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.1. Definirea conceptului de hărțuire la locul de muncă

Hărțuirea este un comportament nedorit, manifestat la locul de muncă, care are drept scop sau ca efect încălcarea demnității unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator așa cum este reglementat prin **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare și celelalte dispoziții aplicabile.

Hărțuirea la locul de muncă generează efecte vătămătoare care pot include stresul, lipsa motivației, performanța redusă la locul de muncă, absenteism, demisii, etc.

Hărțuirea, produsă în mod intenționat sau nu, creează pentru persoana supusă acesteia, sentimente de disconfort, umilire, stânjeneală, etc. Aceasta se poate exercita prin unul sau mai multe incidente și/sau acțiuni sub formă fizică, verbală și/sau non-verbală.

Hărțuire psihologică reglementată și sub denumirea de *Hărțuire morală* include:

- 1. 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:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

- 2. 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. Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Pot constitui exemple de hărțuire la locul de muncă, fără o interpretare limitativă:

- a) intimidarea prin limbaj sau folosind gesturi, amenințarea de orice fel;
- b) crearea de presiuni și tensiune prin supraveghere excesivă;
- c) aplicarea unui tratament diferențial față de alți angajați;
- d) discreditarea abilităților profesionale ale angajatului;
- e) răspândirea informațiilor false cu privire la viața profesională și personală a individului;
- f) izolarea individului față de colegii săi - fie fizic, fie prin desemnarea sarcinilor astfel încât acesta să nu fie nevoit să interacționeze cu ceilalți membri ai echipei;
- g) ignorarea repetată a individului, în ciuda încercărilor sale de comunicare;
- h) refuzul de a oferi angajatului sarcini, astfel încât să fie demotivat și, eventual, determinat să-și caute un nou loc de muncă;
- i) împovărarea angajatului cu prea multe sarcini, ducând la epuizarea sa;
- j) manifestarea sau diseminarea unui material ofensator, sau cu conținut indecent;
- k) insinuări, batjocură, glume sau remarci sexiste/ rasiste/ homofobe;
- l) folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- m) atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare sau comportament exagerat de familiar;
- n) utilizarea tehnologiilor moderne de comunicare pentru a stânjeni, umili, amenința sau intimida o persoană, în încercarea de a dobândi putere și control asupra acesteia;
- o) efectuarea sau trimiterea de apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;
- p) întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane, ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv cultura sau religia acesteia;
- q) răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, schimbare de sex, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință).

Art.2. Definirea conceptului de hărțuire sexuală

Hărțuirea sexuală este definită ca fiind situația în care se manifestă 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.

Hărțuirea este și o manifestare a relațiilor de putere care poate apărea și în cazul relațiilor inegale de la locul de muncă, de exemplu între superiorul ierarhic și angajatul din subordine, și nu numai.

Oricine poate fi o victimă a hărțuirii, indiferent de sexul hărțuitorului, având în vedere că hărțuirea poate să apară atât între persoane de sexe diferite, dar și între persoane de același sex.

Pot constitui exemple de hărțuire sexuală, fără o interpretare limitativă:

- a) comportamentele verbale degradante - insinuări, povești și glume de natură sexuală;
- b) atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- c) efectuarea sau trimiterea de apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale;
- d) avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- e) situațiile în care o persoană este rugată să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective;
- f) sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;
- g) priviri insistente, gesturi grosolane, sugestive sexual, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal ne-necesar, precum atingerea în treacăt a altor persoane.

Orice tip de hărțuire este interzis, atât în incinta societății cât și în afara acesteia, inclusiv la evenimente sociale, călătorii de afaceri sau sesiuni de formare profesională organizate de societate.

ANTIBIOTICE S.A. aplică o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire sexuală la locul de muncă, tratând cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și investigând toate acuzațiile de hărțuire sexuală. Orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit sexual o altă persoană va fi sancționată disciplinar, sancțiunile putând duce inclusiv până la concediere.

Toate reclamațiile de hărțuire sexuală vor fi luate în serios și vor fi tratate în condiții de confidențialitate.

CAPITOLUL II. EGALITATEA DE ȘANSE

Art. 3. (1) Egalitatea dintre femei și bărbați este un principiu fundamental al dreptului comunitar actual, transpus și în legislația noastră, care recunoaște principiul egalității între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, formarea și promovarea profesională și condițiile de muncă, remunerarea între sexe, la muncă de valoare egală. Totodată, este consacrat și principiul egalității de tratament fiind definit ca "inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială".

(2) Pentru a se asigura egalitatea de șanse și de tratament se vor lua în considerare capacitățile, nevoile și aspirațiile diferite ale persoanelor de sex masculin și feminin și tratamentul egal al acestora. Totodată, Antibiotice S.A.:

a) garantează accesul egal la angajare, garantând drepturi și șanse egale, tratarea egală a femeilor și bărbaților la plasarea în câmpul muncii;

b) cooperează cu angajații și cu reprezentanții sindicatului pentru instituirea unei ordini interioare care să prevină și să excludă cazurile de discriminare pe bază de sex în procesul de muncă;

c) asigură informarea tuturor angajaților cu privire la: interzicerea acțiunilor de discriminare și de hărțuire la locul de muncă, drepturile de care dispun pentru soluționarea situațiilor de discriminare (*conform procedurii de soluționare a cererilor/reclamațiilor*), răspunderea prevăzută de lege pentru aceste situații, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a acestor reglementări, așa cum sunt prevăzute în regulamentul intern, politici, proceduri, etc.

Art. 4. (1) Abordarea integrativă a principiilor egalității de șanse, în toate domeniile, reprezintă un concept fundamental utilizat în promovarea egalității de șanse.

(2) Discriminarea pe criteriul “genului”, în relație cu piața muncii se poate manifesta în situații precum:

- a) acces la un loc de muncă în care oferta de angajare este adresată doar bărbaților sau femeilor;
- b) hărțuire la locul de muncă;
- c) concediere pe motiv de graviditate;
- d) acces blocat la angajare pentru că există dorința manifestată de a avea copii în viitorul apropiat, etc.

(3) Practicile discriminatorii afectează și alte grupuri pe piața muncii, în funcție de criteriile utilizate: vârstă, rasă, religie, dizabilitate, etc.

(4) Prin urmare, Antibiotice S.A., în vederea acestei promovări, vizează integrarea sistematică a unor condiții, priorități și nevoi specifice ale femeilor și bărbaților în toate politicile publice. Astfel, aceste principii sunt luate în considerare la etapa planificării acțiunilor, într-un mod activ și deschis, în implementare, monitorizare și evaluare.

(5) În vederea asigurării și promovării egalității de șanse se pot utiliza următoarele instrumente:

- a) sisteme de monitorizare a aplicării efective a principiilor legale relevante;
- b) monitorizarea și evaluarea impactului politicilor Antibiotice S.A. asupra dezideratelor egalității de șanse;
- c) impunerea principiului egalității de șanse în toate programele, etc.

(6) Pentru asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Antibiotice S.A.:

- a) asigură egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor, la angajare, potrivit profesiei, la perfecționarea profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după sex;
- b) aplică aceleași criterii de evaluare a muncii, de sancționare și de concediere;
- c) asigură remunerare egală pentru muncă de valoare egală;
- d) întreprinde măsuri de prevenire a discriminării după criteriul de sex și/sau a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunerea eventualelor plângeri la organele abilitate pentru soluționare;

e) asigură condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinarea a obligațiilor de serviciu cu cele familiale, conform reglementărilor legale;

f) asigură prevederi în regulamentul intern cu privire la interzicerea discriminărilor după criteriul de sex și hărțuire sexuală.

Art. 5. Pentru a se asigura respectarea principiului egalității de șanse și tratament Antibiotice S.A. țintește următoarele obiective și își propune următoarele măsuri:

- a) reglementarea și consolidarea sistemului de sancțiuni referitoare la încălcarea prevederilor legislației egalității de șanse;
- b) consolidarea măsurilor favorabile accesului egal la locurile de muncă pentru categoriile vulnerabile;
- c) diseminarea informațiilor și campanii de conștientizare în rândul salariaților cu privire la drepturile referitoare la egalitatea de șanse și tratament la locul de muncă.

CAPITOLUL III. PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR SALARIAȚILOR

Art. 6. (1) Orice angajat al societății, care este supus unei forme de hărțuire la locul de muncă ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant.

(2) Întrucât pot apărea situații de hărțuire sau discriminare în relații inegale (între superior și subordonat, între angajat și un colaborator al Angajatorului, etc.) și nu este posibil ca presupusul hărțuitor să fie informat, salariatul are posibilitatea de a se adresa Angajatorului.

Art.7. Angajatorul, prin intermediul comisiei de soluționare a reclamațiilor, își asumă responsabilitatea de a gestiona reclamațiile privind actele de hărțuire sau de discriminare bazată pe criteriul de sex.

Art.8. În cazul în care se înregistrează o reclamație de hărțuire sau discriminare, Comisia are următoarele atribuții:

- a) să înregistreze imediat datele, orele și faptele incidentului reclamat;
- b) să clarifice opiniile reclamantului cu privire la rezultatul dorit;

- c) să se asigure că angajatul reclamant înțelege procedurile societății pentru soluționarea plângerii;
- d) să prezinte și să aleagă împreună cu reclamantul unul dintre următorii pași de acțiune - *plângere informală sau plângere formală*, informându-l totodată pe acesta despre faptul că modul informal de soluționare a problemei nu exclude posibilitatea ca reclamantul să-și rezolve și formal cazul în care hărțuirea/discriminarea continuă;
- e) să respecte alegerea reclamantului;
- f) să păstreze confidențialitatea tuturor discuțiilor;
- g) să se asigure că reclamantul cunoaște legislația specifică și faptul că poate depune o reclamație și în afara societății.

Art.9. Pe parcursul procedurii soluționării reclamației, reclamantul are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către liderul de sindicat sau un reprezentant desemnat de către acesta.

Art.10. Angajații au dreptul să rezolve situația conflictuală cauzată de hărțuire/discriminare, după cum urmează:

A. Pe cale informală - RECLAMAȚIE INFORMALĂ

(1) În cazul în care victima dorește să se ocupe de această situație în mod informal, comisia trebuie :

- a) să ofere posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă plângerii formulate împotriva sa;
- b) să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamații;
- c) să faciliteze discuțiile dintre cele două părți pentru a obține o soluționare informală care este acceptabilă pentru reclamant;
- d) să păstreze confidențial dosarul pe parcursul desfășurării anchetei;
- e) să se asigure că deciziile luate au fost aplicate și faptele de hărțuire au încetat;
- f) să se asigure că întreaga procedură se desfășoară cu celeritate, în termen de 15 zile calendaristice.

B. Pe cale formală - RECLAMAȚIE FORMALĂ

1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați sau hărțuiți, iar dacă procedura informală nu a condus la încetarea comportamentului nedorit, să formuleze reclamații formale și în paralel să solicite și sprijinul organizației sindicale din societate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

2) Reclamantul trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii.

3) Reclamațiile sunt înregistrate de către Direcția Executivă Resurse Umane și arhivate printr-un sistem confidențial și sigur în scopul asigurării unui acces real al angajatului la toate etapele administrative și judiciare.

4) În maxim 5 (cinci) zile lucrătoare de la data înregistrării reclamației, Comisia, va realiza analiza preliminară a dovezilor și va stabili data calendaristică a ședinței de analiză care se va desfășura prin mediere. Reclamația va fi soluționată cu celeritate, în maxim 30 zile calendaristice de la data depunerii.

5) Comisia, în vederea pronunțării unei decizii obiective, trebuie:

- a) să intervieveze separat victima, presupusul hărțuitor și orice alte părți implicate;
- b) să administreze toate probele puse la dispoziție (*dovezi scrise, audio-video, e-mailuri, sms-uri, fotografii, declarații, înregistrări prezentate de către angajatul semnatar al reclamației, etc.*)
- c) să decidă, urmare a analizei probelor, raportat la reglementările legale aplicabile, dacă incidentul de hărțuire s-a produs sau nu;
- d) să întocmească un raport / proces verbal care să detalieze investigația, constatările și orice recomandare;
- e) să asigure confidențialitatea tuturor probelor referitoare la reclamație;
- f) să urmărească evenimentele post - decizionale pentru a se asigura că recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire au încetat;
- g) să se asigure că procedura declanșată de reclamația formală se va realiza cel mai târziu în termen de 30 zile de la data când a fost făcută. Acest termen este supus suspendării în condițiile legale.

6) Dacă fapta se confirmă, Comisia va înainta Directorului General propunerea de declanșare a procedurii de cercetare disciplinară iar angajatul responsabil de fapte de hărțuire/discriminare, având în vedere ca acestea sunt încadrate în categoria abaterilor disciplinare, va fi sancționat disciplinar, după efectuarea procedurii de cercetare prealabilă, în funcție de gravitatea faptei prin aplicarea sancțiunilor prevăzute de Codul muncii:

- a) *avertisment scris;*

- b) *retrogradarea din funcție cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile;*
- c) *reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10 %;*
- d) *reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1- 3 luni cu 5-10 %;*
- e) *desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.*

(7) Dacă nu se poate determina că hărțuirea/discriminarea a avut loc, comisia poate face recomandări pentru a se asigura că productivitatea și activitatea în muncă nu sunt afectate.

(8) În paralel cu cercetarea disciplinară, Angajatorul informează de îndată și autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați : Inspectoratul Teritorial de Muncă, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES).

C. RECLAMAȚIE EXTERNĂ

Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective, iar în cazul în care această reclamație nu a putut fi rezolvată integral la nivelul Angajatorului, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei hărțuiri sau discriminări directe sau indirecte, bazate pe sex în domeniul muncii, are dreptul să sesizeze:

- a) *Inspectoratul Teritorial de Muncă;*
- b) *Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES); sau*
- c) *Instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.*

Art.11. În situația existenței unor reclamații, precum și în scopul prevenirii situațiilor de hărțuire sau discriminare pe criterii de sex, comisia de soluționare a plângerilor/reclamațiilor, are următoarele atribuții:

- analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de hărțuire, discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;
- formulează recomandări/observații/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea

principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;

- propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;
- acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, precum în domeniul hărțuirii.

Art.12. Orice reclamație formală a faptelor de hărțuire sau discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că au apărut, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

Prezenta politică face parte din Regulamentul Intern al Antibiotice S.A.

IV. CODUL de BUNE PRACTICI pentru activitățile de vânzări

I. SCOPUL CODULUI

1. Codul de Bune Practici pentru activitățile de vânzări la nivelul societății ANTIBIOTICE S.A. are rolul de a stabili principiile și regulile de bază în activitatea de vânzări, fiind obligatoriu pentru toți salariații din cadrul Direcției Executive Marketing și Vânzări.

2. Codul de bune practici include reglementări și principii referitoare la principalele instrumente juridice și economice utilizate în activitatea de vânzări sau activități asociate practicii de vânzare (ex. prestări servicii, consultanță, marketing și promovare), standarde aplicabile, politici esențiale, restricții aplicabile și conduita așteptată de la salariații implicați în activitatea de vânzări, urmărind atât protejarea intereselor de natură comercială și financiară ale Companiei și sustenabilitatea afacerii pe termen lung, cât și încurajarea vitezei de reacție, în condiții de siguranță pentru afacere.

3. Misiunea Antibiotice SA este de a face medicamentele valoroase mai accesibile ca mijloc de îngrijire a sănătății pentru pacienți, medici și farmaciști.

4. Valorile Antibiotice SA implică eficiența, cunoașterea și spiritul de cooperare, care ne permit să fim orientați către nevoile mereu în schimbare ale clienților și consumatorilor noștri.

5. Salariații implicați în activitatea de vânzări au obligația să integreze misiunea și valorile Companiei în activitatea zilnică, respectând modul de lucru cuprins în prezentul Cod, în Codul de Etică și în toate reglementările aplicabile.

II. TERITORIILE ATB

1. Antibiotice S.A. este prezentă prin sediu și/sau reprezentanți în România, Rep. Moldova, Ucraina, Vietnam, Serbia. Acestea sunt considerate „Teritorii ATB”.

2. De asemenea, Antibiotice S.A. este prezentă, prin partenerii săi contractuali, și în alte teritorii, considerate „Teritorii Asimilate ATB”.

3. Teritoriile Asimilate pot deveni Teritorii ATB dacă vor fi considerate în mod deosebit profitabile, prin implementarea unor politici comerciale care să aibă în vedere atât portofoliu de produse cât și potențialul de creștere al afacerii (din punct de vedere al cifrei de afaceri sau al profitului).

4. Antibiotice SA este prezenta indirect si in alte teritorii, unde valorifica sau identifica oportunitati de valorificare a unui numar redus de produse (fie in nume propriu, fie in numele partenerului extern prin contracte de License & Supply- LSA). De asemenea, prezenta Companiei in unele teritorii nu prezinta perspectiva incurajatoare in situatiile in care intervin o serie de factori perturbatori precum: risc economic, politic, militar, consum relativ redus raportat la dimensiunea populatiei sau utilizarea terapeutica a produsului.

5. Analiza Teritoriilor de interes se va realiza periodic, anual, in cadrul Consiliului Director.

6. De fiecare data cand se identifica un **potential nou Teritoriu**, trebuie identificat modul cel mai eficient de contractare din punct de vedere economic.

III. PRINCIPII GENERALE ALE ACTIVITATII DE VANZARI

A. Scopul activitatii de vanzari

1. Activitatea de vanzari are in vedere realizarea Planului de afaceri, in conditiile respectarii legislatiei interne si internationale aplicabile, a reglementarilor interne si a competentelor delegate cu luarea in considerare a intereselor pe termen lung legate de cresterea cifrei de afaceri la export si extinderea prezentei in pietele internationale.

2. Relatiile contractuale trebuie sa urmareasca maximizarea prezentei in pietele interne/internationale si cresterea cifrei de afaceri, in conditiile mentinerii unui nivel de randament satisfactor, care sa aiba in considerare implicarea si eforturile depuse de toate partile contractante.

B. Reguli generale aplicabile activitatii de vanzari

1. Anterior asumarii de obligatii contractuale, salariatii Antibiotice SA trebuie **sa verifice ca toate cerintele solicitate de partenerii contractuali sunt posibile in cadrul Antibiotice SA si sunt adecvate** raportat la propriile capacitati, politici, reglementari si standarde, pentru a evita asumarea de obligatii imposibil de executat, cu consecinta prejudicierii companiei. Verificarea propriilor capacitati include atat capacitatea de productie si livrare, cat si capacitatea de asigurare a cerintelor speciale solicitate de partenerii contractuali sau de incadrare in conditiile de asigurari ale asiguratorilor de contracte, dupa caz.

2. Angajatii cu atributii in activitatea de negociere a contractelor trebuie sa propuna partenerilor contractuali si sa se asigure ca sunt incluse in contracte prevederi referitoare la garantiile de plata (avans, acreditive documentare, alte modalitati de garantare a incasarii platii). In ipoteza in care nu se pot obtine garantii corespunzatoare de la partenerii

contractuali, se va analiza oportunitatea incheierii de asigurari de contracte acoperitoare pentru riscul de neplata. Optiunea intre variantele de garantare a incasarii pretului se face in acord cu politica interna de asigurare a riscurilor, in urma analizarii situatiei specifice a fiecarui client. **3. Nicio cesiune definitiva/permanenta/exclusiva de drepturi apartinand Antibiotice SA nu poate fi propusa/negociata/asumata/ in numele Companiei de niciun salariat, fara aprobarea expresa si prealabila a Consiliului Director sau, dupa caz, a Consiliului de Administratie.**

4. Salariatii implicati in activitatea de vanzari trebuie sa utilizeze cu precadere modelele de contracte intocmite sau dupa caz avizate de Departamentul Juridic.

5. Nicio modificare a clauzelor incluse in Modelele agreate de contracte utilizate in activitatea de vanzari nu poate fi asumata fara consultarea prealabila a Departamentului Juridic, care poate indica anumite elemente lasate la aprecierea salariatilor cu atributii in negocierea contractelor de vanzari.

C. Etica

1. Salariatii Antibiotice SA implicati in activitatea de vanzari inteleg importanta respectarii celor mai inalte standarde etice si de integritate.

2. Salariatii inteleg ca orice actiune nelegala, neetica sau nepotrivita va avea repercursiuni inevitabile si asupra imaginii si credibilitatii Companiei, avand obligatia permanenta de a evita o astfel de compromitere.

3. Contractele de vanzari comerciale (agentie, distributie, licentiere, fabricare, vanzare comerciala, etc), precum si orice contracte care nu presupun vanzare, dar sunt conexe practicii de vanzare (ex. contracte de prestari servicii, contracte de consultanta, contracte de marketing, contracte de promovare cu terti sau specialisti in domeniu etc) se pot incheia numai cu parteneri față de care nu sunt identificate informatii publice de natura sa le afecteze buna reputatie, solicitand respectarea acelorasi standarde etice si de integritate de catre toti colaboratorii si partenerii nostri, cu respectarea reglementarilor nationale si internationale de cunoastere a partenerului de afaceri.

4. Buna reputatie se verifica in acord cu Pnrocedura interna de management al riscului comercial, ale carei prevederi vor fi adaptate, dupa caz, la specificul activitatii de vanzari international. Buna reputatie precum si absenta unei reputatii negative au in vedere in principal, dar nu se limiteaza la: i) informatii publice despre investigatii penale sau

administrative privind pe partenerii sau potentialii parteneri contractuali, sau pe actionarii/asociatii/reprezentantii legali ai acestora; ii) informatii despre suspiciuni rezonabile asupra implicarii partenerilor sau potentialilor parteneri contractuali sau reprezentantii legali ai acestora in activitati ilicite, chiar si in cazul in care acestea inca nu au facut obiectul unei investigatii penale sau administrative oficiale; iv) informatii publice despre implicarea partenerilor contractuali existenti sau potentiali in litigii de natura civila care le-ar putea afecta semnificativ situatia financiara sau imaginea publica; iii) informatii publice despre situatia particulara a partenerilor sau potentialilor parteneri contractuali, de natura sa creasca riscul de incapacitate de plata.

D. Ratiunile pentru care contractam parteneri contractuali externi

1. Patrunderea pe piete externe presupune un efort logistic important, care uneori poate fi asumat de Antibiotice SA, alteori poate fi preluat partial de parteneri de afaceri, inclusiv in locatiile unde Antibiotice SA are deja sau intentioneaza sa aiba o reprezentanta locala.

2. Ipoteze care ne pot conduce la alegerea unui partener local in activitatea de vanzari sunt:

- *Conditii legislative* - legislatia impune inregistrarea producatorului (Antibiotice) intr-un teritoriu (reprezentanta, office, filiala, sucursala etc) sau reprezentarea printr-un agent mandatat sa reprezinte producatorul (Antibiotice) sau

- *Experienta si cunoasterea pietei* - agentul/distribuitorul detine cunostinte de natura reglementarilor si legislatiei specifice locale si /sau regionale, sau detine experienta comerciala locala si/sau regionala pentru a gestiona eficient portofoliul utilizatorilor finali in numele comitentului (Antibiotice) sau

- *Solicitarea/dorinta exprimata a utilizatorului final* - in situatiile in care utilizatorul final nu doreste un contract direct cu comitentul (Antibiotice), avand un istoric de relatii comerciale contractuale cu agentul/distribuitorul pentru mai multe produse sau

- *Conditii economice* - gestionarea operationala directa a unui portofoliu de utilizatori finali se estimeaza ca ar fi prea anevoioasa si/sau prea costisitoare pentru comitent (Antibiotice), in raport cu veniturile sau profitul potential a fi generat, in ipoteza unei contractari directe cu utilizatorii finali potentiali.

E. Principii generale de selectie a partenerilor de afaceri

1. Salariatii implicati in activitatea de vanzari sunt interfata companiei in relatie cu partenerii de afaceri si principalul filtru in ceea ce-i priveste.

2. De principiu, nu incheiem contracte comerciale de vanzari in relatie cu persoane fizice, activitatea companiei noastre fiind B2B (*business to business*).

3. De asemenea, partenerii de afaceri trebuie sa fie autorizati sa desfasoare activitatile contractate cu Antibiotice SA, in acord cu reglementarile locale.

4. Partenerii de afaceri noi vor fi supusi unei proceduri de **identificare si verificare a bonitatii si buneii reputatii**, verificata si avizata de activitatea Managementul Riscului. In ipoteza in care o astfel de verificare nu conduce la rezultate concludente, vanzarea se poate efectua cu plata in avans 100%. Contractele comerciale trebuie sa permita, pe cat posibil, o astfel de reactie.

5. Nu putem incheia contracte comerciale cu entitati sau persoane fizice (nici in nume propriu si nici ca reprezentanti ai unor entitati) care au potential previzibil de a aduce prejudicii patrimoniale sau de imagine companiei.

6. Partenerii de afaceri traditionali vor fi supusi periodic, dar cel putin anual, unor proceduri de **verificare a rentabilitatii activitatii in relatie cu Antibiotice SA**, pentru a decide modalitatea de abordare a viitoarelor contracte/comenzi.

7. Odata selectati, intre Antibiotice SA si partenerii contractuali locali se poate crea:

a. **o relatie contractuala aducatoare de venituri** pentru Antibiotice SA intr-una din formele: contract de agent (*agency agreement*) sau contract de comision (*commission agreement*); contract de distributie (*distribution agreement*); contract de licenta si furnizare (*license and supply agreement*); contract de fabricare (*manufacture agreement*); licenta de dosar (*outlicensing*) / achizitia de dosar in vederea fabricarii (*inlicensing*), vanzare directa (*sales contract*) - sau o combinatie a acestor tipuri de contracte,

b. **o relatie contractuala generatoare de cheltuieli conexe activitatii de vanzare**, intr-una din formele: contracte de prestari servicii (traduceri, interpretariat), contracte de consultanta (juridica, fiscala, de afaceri, marketing), contracte de promovare, etc.

8. In ceea ce priveste relatiile contractuale aducatoare de venituri, este important de avut in vedere ca: a. Agentii si Distribuitorii sunt parteneri de afaceri pe termen mediu si lung, alaturi de care construim un istoric pe baza politicilor de vanzari aprobate si carora le putem acorda diverse facilitati comerciale, in functie de realizari si perspective.

b. Atunci cand Agentii sau Distribuitorii nu reusesc sa atinga obiectivele stabilite de comun acord, in conditiile agreeate, modalitatea de contractare trebuie sa permita reasezarea

relatiei comerciale astfel incat vanzarile sa se realizeze in conditii de minim risc pentru Antibiotice. In general, vanzarile in aceasta situatie se vor realiza prin Contract de vanzare punctuale, cu plata in avans in procent cat mai ridicat, conform Politicilor comerciale aprobate.

c. Orice contract de licentiere necesita aprobare prealabila din partea Directorului executiv ierarhic superior.

9. In ceea ce priveste relatia contractuala generatoare de cheltuieli, aceasta va fi in toate cazurile subsumata unui plan de afaceri sau strategii comerciale care sa aiba ca si finalitate obtinerea de venituri.

F. Principiile care stau la baza selectiei contractantilor

1. Criteriile utilizate in selectia distribuitorilor/agentilor trebuie sa respecte urmatoarele principii:

- *Obiectivitate* - care implica aplicarea unor criterii legate de date concrete, de natura sa conduca la performanta si rezultate, cu excluderea preferintelor subiective;

- *Egalitate de tratament*- care implica acordarea de tratament similar operatorilor aflati in situatii egale. Egalitatea situatiilor se raporteaza la toti factorii care influenteaza situatia de piata

- *Nediscriminare* - care impiedica orice deosebire, excludere, restrictie sau preferinta pe baza criteriilor discriminatorii prevazute de legislatia in vigoare.

- *Libera concurenta* - care impune sprijinirea pietei libere si evitarea oricaror clauze care sa aduca atingere liberei concurente, in conformitate cu legea aplicabila contractului si relatiei comerciale.

- *Protectia datelor confidentiale si ale datelor cu caracter personal* - care implica acordarea cu maxima prudenta a accesului la informatii sensibile. Nivelul de acces la informatii sensibile permis unui agent /distribuitor va fi aprobat de Directorul Executiv al Directiei. Partenerii contractuali nu vor avea niciodata acces in propriile sisteme informatice ale ATB, iar acordul de confidentialitate si GDPR (NDA-GDPR) va fi incheiat pe cat posibil anterior intrarii in negocieri contractuale - si obligatoriu inainte de divulgarea de informatii care prin natura lor pot fi considerate confidentiale.

G. Criterii specifice de selectie a Distribuitorilor

1. Toate criteriile de selectie reprezinta si criterii de mentinere, urmand a fi evaluate periodic.

- *Capacitate juridica* (referitoare la personalitate juridica, obiect de activitate valid, existenta valida, inexistenta cauzelor de insolventa, dizolvare-lichidare,)
- *Capacitate de dezvoltare* - de implementare a strategiei ATB;
- *Criteriu etic* - inexistenta conflictului de interese; inexistenta unor forme de control din partea companiilor concurente;
- *Experienta in distributie* - care urmeaza a fi solicitata in mod justificat, in cazurile in care este necesara;
- *Detinerea unor instrumente de gestionare a distributiei* (gestiune a stocului de marfa, a vizitelor in teren, a sumelor de incasat, a scadentelor, a salariatilor, a modalitatii de indeplinire a sarcinilor de serviciu, etc);
- *Detinerea unui depozit propriu* si a personalului operational si de vanzari aferent, parc auto si posibilitatea de a asigura vizitele in teren - criteriu care urmeaza a fi solicitat in mod justificat, in cazurile in care este necesar;
- *Lichiditati- bonitate- istoric de credit* -daca exista date disponibile, pot fi analizate pentru a diferentia potentialii parteneri contractuali.

2. Neatingerea de catre distribuitori a indicatorilor agreeati la nivel de teritorii (volume, cote de piata etc) poate determina modificarea tipului de contract, astfel incat relatia contractuala sa fie una de Vanzare comerciala simpla (Sales contract), cu obligatia de a plati in avans un procent cat mai ridicat din comanda.

H. Criterii specifice de selectie pentru Agenti autorizati/Comisionari

1. Toate criteriile de selectie reprezinta si criterii de mentinere, urmand a fi evaluate periodic.

- *Capacitate juridica* (personalitate juridica, obiect de activitate valid, existenta valida, inexistenta cauzelor de insolventa, dizolvare-lichidare)
- *Capacitate de dezvoltare* - de implementare a strategiei ATB
- *Criteriu etic* - inexistenta conflictului de interese; inexistenta unor forme de control din partea concurentilor
- *Retea profesionala de clienti*

- Portofoliul
- Experienta in vanzarea de produse pharma; experienta in organizarea proceselor specifice activitatii de vanzare pharma

- Experienta after-sales (dupa caz)

2. Neatingerea de catre Agenti a indicatorilor agreeati la nivel de teritorii (volume, cote de piata etc) determina modificarea tipului de contract in Contract de comision, cu plata la tranzactie, intotdeauna dupa incasarea pretului de catre Antibiotice SA.

I. Principii generale aplicabile Politicii de Preturi

1. Afacerile derulate de Antibiotice SA trebuie sa se incadreze sau sa depaseasca **limitele de rentabilitate** prognozate prin Planul de afaceri in corelatie cu Bugetul de Venituri si Cheltuieli Anual.

2. **Criteriile de stabilire a preturilor** au in vedere: analizele de piata, preturile proprii practicate in teritoriu sau in alte teritorii similare, costurile proprii, analiza activitatii competitorilor si interesele Antibiotice SA in piata de referinta.

3. **Avizarea preturilor de comercializare** pentru contractele/comenzile intentionate se face de catre Consiliul Director, anual sau ori de cate ori este nevoie (de ex, atunci cand proiectul in discutie intervine dupa aprobarea Planului de Afaceri si nu a fost avut in vedere la fundamentarea bugetului)

4. In cadrul limitelor avizate, salariatii implicati in activitatea de vanzare **au dreptul de a negocia preturile contractuale**, in conformitate cu competentele delegate prin decizie a Consiliului Director.

5. **Derogarile de la limitele avizate sau propunerile de pret sub nivelul de rentabilitate** trebuie intotdeauna supuse aprobarii Directorului General prelabil asumarii oricarei obligatii care implica Antibiotice SA.

J. Reducerile comerciale

1. Reducerile comerciale sunt parte a politicilor de marketing /comerciale, utilizate pentru stimularea vanzarilor si pentru cresterea prezentei in piata de interes.

2. Managerul Vanzari Piata Interna si Managerul Vanzari Piata Internationala pot propune o reducere a pretului de facturare in mod justificat (rezultat al negocierilor, competitie in licitatie, acordarea de avantaje comerciale etc).

3. Orice reducere a pretului de facturare sub preturile minime se aproba in Consiliul Director si se avizeaza in Consiliul de Administratie (prin Comisia de Politici Comerciale).

4. Tipurile de reduceri comerciale sunt:

a. comerciale

- rabaturile -pentru defecte de calitate;
- remizele -in cazul vanzarilor superioare volumului convenit sau daca cumparatorul are un statut preferential ca urmare a istoricului sau potentialului;
- risturnele - sunt reduceri de pret calculate asupra ansamblului tranzactiilor efectuate cu acelasi tert, in decursul unei perioade determinate.

b. financiare (scontare pentru plata in avans)

5. De asemenea, pot fi acordate marfuri *free of charge*, in conformitate cu prevederile legale.

6. Reducerile comerciale/financiare se acorda de Antibiotice SA, dupa caz:

- odata cu emiterea facturii, in cazul in care reducerea este agreata anterior momentului livrarii. In acest caz se va mentiona pe factura o pozitie separata aferenta reducerii acordate, indicandu-se in declaratiile de export valoarea finala facturata a marfii livrate, dupa aplicarea reducerii;
- ulterior emiterii facturii, in cazul in care evenimentul care declanseaza aplicarea reducerii comerciale sau financiare intervine ulterior livrarii. In acest caz, se vor emite documentele fiscale cu minus (factura de storno in relatiile interne, *credit note* in relatii externe), iar declaratiile de export efectuate odata cu livrarea vor ramane nemodificate, cuprinzand valoarea initial facturata pentru marfa livrata;

7. Reducerile comerciale se decid prin Politicile comerciale si se implementeaza conform Procedurilor specifice.

IV. RESPONSABILITATILE PRINCIPALE ALE DIRECTIEI MARKETING ȘI VANZARI

1. Directiile implicate in activitatea de vanzari au ca si principale responsabilitati:

- a. Reprezentarea societatii in relationarea cu partenerii comerciali externi/ interni,
- b. Negocierea, incheierea de contracte comerciale si urmarirea derularii acestora.

2. Organizarea interna a activitatilor si structura de personal este propusa de catre directorul executiv Marketing și Vânzări si aprobata prin Decizie a Directorului General.

3. Ducerea la îndeplinire a misiunilor principale se realizează de către personalul care activează în cadrul Direcțiilor, numai în limita competențelor care le sunt oferite prin

Contractele Individuale de Muncă și Fișele de Post, respectând cu strictețe prezentul Cod de Bune Practici, Procedurile de Lucru și orice alte reglementări interne ale Societății.

4. Personalul din cadrul Direcțiilor decide asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu, în sensul obținerii eficienței și eficacității maxime, însă fără a depăși limitele de competență care i-au fost acordate și fără a încălca regulamentele societății și legislația în vigoare.

5. Raportarea curentă a activității structurilor de vânzări se face prin raportare la obiectivele lunare și trimestriale, de către directorii de specialitate/manageri Vânzări Naționale și Vânzări internaționale / manageri activități Vânzări Naționale : Hospital, Retail, Vânzări distribuitori, Bifertilizatori, Veterinare, Biocide; manageri activități Vânzări internaționale: Vânzări piața internațională produse finite și Vânzări piața internațională substanțe active, către Directorul Executiv al Direcției, cu propuneri de plan de măsuri și responsabili pentru indicatorii nerealizați.

V. LIMITE GENERALE DE COMPETENȚA ALE SALARIAȚILOR

1. Salariații Antibiotice SA au îndatorirea de a acționa întotdeauna cu bună credință, respectând politicile, procedurile și strategiile comerciale stabilite sau aprobate de conducerea societății, având ca obiectiv permanent interesul Companiei.

2. Orice acțiune care presupune derogarea de la procedurile sau standardele interne trebuie să facă obiectul unei avizări prealabile, pe baza unei justificări temeinice prezentate în Consiliul Director sau Directorului General, după caz.

3. Salariații Antibiotice SA implicați în activitatea de vânzări au obligația de a-și cunoaște **limitele de competență** acordate prin Contractele Individuale de Muncă, Fișele de Post și Deciziile Directorului General.

4. Salariații **trebuie să fie familiarizați** cu reglementările legale și interne aplicabile activității, precum și standardele asumate de Companie.

5. Salariații vor acționa și vor lua **decizii strict în limitele legii**, ale prezentului Cod de Bune Practici, a Codului de Etică, ale Procedurilor de Lucru și Regulamentelor Interne ale Societății și cu respectarea competențelor delegate.

6. Salariații au obligația de a conștientiza faptul că acțiunile lor în calitate de reprezentanți ai Antibiotice SA în relația cu partenerii de afaceri pot avea **consecințe** în planul răspunderii civile, contravenționale sau chiar penale, atât pentru sine cât și pentru Antibiotice SA. Astfel,

salariaților le revine responsabilitatea de a respecta întocmai obligațiile pentru a evita încălcarea reglementărilor interne și a legislației aplicabile.

7. Orice derogare de la regulile imperative stabilite de Consiliul Director și / sau Directorul General sau de la limitele de competență acordate **trebuie aprobată** în mod expres, în scris și prealabil oricărei inițiative, pentru a asigura coerența acțiunilor și disciplina necesară pentru buna funcționare a tuturor departamentelor din cadrul Companiei.

8. Salariații vor decide asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu, inițiativa personală fiind apreciată, în contextul în care acțiunile sunt orientate întotdeauna în sensul obținerii eficienței și eficacității maxime, în cadrul limitelor de competență acordate și cu strictă respectare a legii și a reglementărilor interne (sau, după caz, internaționale) aplicabile.

9. Salariații au obligația de a informa imediat superiorul ierarhic (în scris) de orice situație care: i) iese din tiparele obișnuite ale activității; ii) poate avea un impact pozitiv semnificativ, în cazul unui succes; iii) poate avea un impact negativ semnificativ asupra activității societății, în cazul unei nereușite. Obligația revine și superiorului ierarhic, la rândul său, în aceleași condiții.

10. Salariații Antibiotice SA implicați în activitatea de vânzări au obligația de a se abține de la a iniția sau menține relații personale (în afara ariei profesionale) cu **Clienții/reprezentanții** Clienților Companiei, pentru a evita divulgarea, intenționată sau din greșeală, a oricăror informații care ar putea prejudicia interesele Antibiotice SA, indiferent dacă se referă la activitatea de business sau la orice alte chestiuni conexe.

11. Sunt strict interzise represaliile împotriva salariaților care cu bună credință sesizează disfuncționalități, întrucât Antibiotice SA este dedicată perfecționării continue a procedurilor și sistemelor de lucru. În același timp, în ipoteza în care astfel de sesizări sunt în mod dovedit nereale și au produs consecințe patrimoniale sau de imagine, Antibiotice SA își asumă toate demersurile legitime permise pentru a corecta prejudiciile create.

12. Salariații au obligația menținerii confidențialității asupra tuturor informațiilor ce aparțin Companiei sau de care iau cunoștință în timpul activității. Nu pot fi furnizate niciun fel de informații care au sau ar trebui să se considere că au un caracter confidențial de interes pentru Companie, decât în condițiile în care este semnat un acord de confidențialitate cu tertul

caruia ii vor fi divulgate. Nu se pot furniza informatii confidentiale prin telefon si/sau catre persoane neidentificate.

13. Avand in vedere importanta si impactul pe care il pot avea bresele de securitate in materia protectiei datelor cu caracter personal, salariatii au obligatia de a lua la cunostinta si de a respecta Politica Interna privind datele cu caracter personal.

14. Salariatii au obligatia **manifestarii unui comportament etic si integru** in raport de toate entitatile - fizice sau juridice- cu care colaboreaza, inclusiv dar fara a se limita la actionari, personal de conducere, colegi, colaboratori, profesionisti in domeniul medical sau farmaceutic, institutii academice, organizatii nonprofit, parteneri de afaceri, clienti, furnizori si distribuitori, organizatii guvernamentale sau de reglementare.

15. Salariatii au obligatia de a manifesta intre ei un comportament conform cu normele recunoscute de **buna colegialitate**, buna convietuire, decenta si moralitate. Atat colegii de munca intre ei, dar si superiorii ierarhici in relatia de subordonare trebuie sa se manifeste in mod civilizat si rezonabil, fara exprimari sau atitudini respinse de normele morale si fara sa abuzeze de functia detinuta.

16. Superiorii ierarhici au obligatia organizarii activitatii astfel incat sa se poata incadra in programul de lucru, cu evitarea situatiilor de genul i) solicitarilor frecvente de lucru peste program, ii) apelarii salariatilor in afara programului de lucru pentru situatii care nu sunt de maxima urgenta, sau iii) solicitarii de efectuare a sarcinilor care nu se incadreaza in fisa postului etc.

17. Este strict **interzisa orice practica de natura a aduce suspiciuni de fraudă**, coruptie sau tratamente preferentiale nelegale sau cu scopul de a dobandi un avantaj ilicit.

18. Salariatii implicati in activitatile de vanzare au obligatia de a comunica superiorului direct orice situatie de **conflict de interese**, actual sau potential, de natura sa influenteze conduita sa in executarea atributiilor de serviciu.

19. Relatiile cu presa (scrisa, radio, televiziune, online, etc) sunt rezervate exclusiv reprezentantilor legali ai Companiei (Directorul General) si departamentului de relatii publice. De regula, salariatii nu au dreptul de a comunica in presa date despre Companie, daca astfel de insarcinari nu intra in atributiile de serviciu, cu exceptia cazului in care astfel de situatii sunt in mod expres delegate de Directorul general.

20. Activitatile politice de principiu nu sunt interzise, dar nu pot fi manifestate in timpul programului de lucru si/sau pe teritoriul Companiei si/sau utilizand denumirea, simbolurile sau orice referire la Companie.

Prevederile prezentului Cod se completeaza cu informatiile specifice cuprinse in procedurile de lucru.

Pentru orice lamuriri suplimentare, salariatii se pot adresa superiorului ierarhic.

**V. Procedură de primire, examinare și soluționare a raportărilor privind încălcări ale legii,
întocmită conform prevederilor Legii nr. 361/2022, privind protecția avertizorilor de interes public.**

1. SCOP

Stabilirea modului de acțiune și a persoanelor responsabile pentru luarea deciziilor și avizarea documentelor în legătură cu raportările efectuate conform dispozițiilor Legii nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, referitoare la posibile încălcări ale legii din cadrul Antibiotice S.A.

2. DEFINIȚII

Avertizor în interes public - este acea persoană fizică care efectuează o raportare sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii, obținute în context profesional;

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 Antibiotice S.A. precum și informațiile cu privire la încercări de a ascunde astfel de încălcări;

Încălcare a legii - este acea faptă care constă într-o acțiune sau inacțiune care constituie încălcare a dispozițiilor legale în vigoare;

Raportare internă - comunicarea de informații referitoare la încălcări ale legii din cadrul unei persoane juridice de drept privat;

Context profesional - activități profesionale, actuale sau anterioare, de orice natură, remunerate sau nu, desfășurate în cadrul Antibiotice S.A.;

Persoană vizată prin raportare - persoana menționată în raportare drept persoana căreia i se atribuie încălcarea legii;

Represalii - acțiune sau omisiune, directă sau indirectă care este determinată de raportarea internă sau externă și care provoacă sau poate provoca prejudicii avertizorului în interes public, aceste acțiuni incluzând, fără a se limita doar la acestea: a) orice suspendare a contractului individual de muncă ori a raportului de serviciu; b) concedierea; c) modificarea contractului de muncă; d) reducerea salariului și schimbarea programului de lucru; e) retrogradarea sau împiedicarea promovării în muncă și a dezvoltării profesionale, inclusiv prin evaluări negative ale performanței profesionale individuale; f) aplicarea oricărei alte sancțiuni disciplinare; g) constrângerea, intimidarea, hărțuirea; h) discriminarea, crearea unui alt dezavantaj sau supunerea la un tratament inechitabil; i) refuzul de a transforma un contract de muncă pe o perioadă determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată, în cazul în care lucrătorul a avut așteptări legitime că i s-ar oferi un post permanent; j) refuzul de a reînnoi un contract de muncă pe o perioadă determinată sau încetarea anticipată a unui astfel de contract;

Consiliul de Etică și Integritate – structură imparțială și independentă din cadrul Antibiotice S.A. cu atribuții în ceea ce privește primirea, înregistrarea, examinarea și soluționarea raportărilor, efectuate conform Legii nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public;

Acțiuni subsecvente - orice acțiune întreprinsă de către societatea comercială în vederea soluționării raportării și, acolo unde este cazul, a remedierii încălcării raportate;

Clasare – renunțarea de către Consiliul de Etică și Integritate la analiza și cercetarea unei raportări atunci când aceasta nu îndeplinește condițiile cerute de Legea nr. 361/2022, privind protecția avertizorilor în interes public, pentru a fi soluționată.

3.DESCRIERE

3.1. Orice salariat al Antibiotice S.A., precum și oricare dintre administratorii, acționarii, voluntarii, stagiarilor sau persoanele care lucrează sub supravegherea sau conducerea societății comerciale, denumiți în continuare **avertizori în interes public**, care au obținut sau cunosc informații referitoare la posibile cazuri de încălcare ale legilor în cadrul companiei sau de către aceasta au dreptul de a se adresa cu o raportare în acest sens către *Consiliul de Etică și Integritate* al societății.

Avertizorii de interes public pot efectua raportări referitoare la încălcări ale legilor în cadrul companiei utilizând și canale externe.

3.2. Consiliul de Etică și Integritate are obligația ca pe întreg parcursul procedurilor de soluționare a raportărilor să nu dezvăluie și să protejeze identitatea avertizorului în interes public, precum și informațiile care ar permite identificarea directă sau indirectă a acestuia, cu excepția situației în care are consimțământul expres al acestuia.

De asemenea, Consiliul de Etică și Integritate are obligația ca pe întreg parcursul procedurilor de soluționare a raportărilor să nu dezvăluie și să protejeze identitatea persoanei vizate și a persoanelor terțe la care se face referire în raportare, precum și informațiile care ar permite identificarea directă sau indirectă a acestora.

Identitatea persoanei vizate va fi protejată cât timp sunt în desfășurare acțiuni subsecvente raportării sau divulgării publice, cu excepția cazului în care, ca urmare a soluționării raportării sau divulgării, se constată că persoana vizată nu este vinovată de încălcările legii ce au făcut obiectul raportării sau divulgării.

3.3 (1) Raportarea către Consiliul de Etică și Integritate se va face, prin una dintre următoarele modalități:

a.pe suport de hârtie transmis în orice mod către registratura societății, la adresa: Str. Valea Lupului nr. 1, mun. Iași, jud. Iași în plic închis marcat cu inscripția "*CONFIDENȚIAL-în atenția Consiliului de Etică și Integritate*"; în vederea asigurării deplinei confidențialități a raportării salariatul-registrator din cadrul societății comerciale va fi instruit să nu deschidă plicurile ce poartă inscripția antemenționată și să le înmâneze direct Președintelui Consiliului de Etică și Integritate;

b. în format electronic, prin transmiterea unui e-mail la adresa etica.integritate@antibiotice.ro;

c. prin comunicare telefonică la numărul de telefon al Președintelui Consiliului de Etică și Integritate: 0232.209.567;

În cazul în care pentru raportare se va utiliza o linie telefonică, Președintele Consiliului de Etică și Integritate are obligația de a întocmi un proces-verbal de transcriere completă și exactă a conversației și de a oferi avertizorului în interes public posibilitatea de a verifica, de a rectifica și de a-și exprima acordul cu privire la procesul-verbal al conversației, prin semnarea acestuia;

d. prin întâlnire față în față cu Președintele Consiliului de Etică și Integritate, la cererea avertizorului în interes public; În cazul în care avertizorul în interes public solicită ca raportarea să aibă loc în prezența Președintelui Consiliului, acesta are obligația de a întocmi un proces-verbal, sub rezerva consimțământului avertizorului în interes public. Președintele Consiliului oferă avertizorului în interes public posibilitatea de a verifica, de a rectifica și de a-și exprima acordul cu privire la procesul-verbal al conversației, prin semnarea acestuia.

În cazul în care avertizorul în interes public nu își exprimă consimțământul pentru transcrierea conversației, acesta este îndrumat să raporteze în scris, pe suport hârtie, Consiliului de Etică și Integritate la adresa: la adresa: Str. Valea Lupului nr. 1, mun. Iași, jud. Iași, sau în format electronic, la adresa de poștă electronică: etica.integritate@antibiotice.ro

3.3 (2) Raportarea prin canale externe se poate efectua utilizând una dintre următoarele modalități:

- on-line, pe Platforma Avertizori: <https://avertizori.integritate.eu> ;
- prin e-mail la adresa: avertizari@integritate.eu ;
- telefonic, la numărul 0372.069.869 selectând: tastele 1 (Selectare lb. română), 0 (Acord înregistrare conversație), 3 (Direcția Avertizori în interes public). Conversațiile vor fi înregistrate automat;
- prin intermediul serviciilor poștale la adresa: Bulevardul Lascăr Catargiu nr. 15, Cod poștal 010661, Sector 1, București – România – În atenția Direcției Avertizori în interes public;
- personal, prin prezența la sediul ANI (cu programare prealabilă efectuată la adresa de e-mail: avertizari@integritate.eu)

3.4. Raportarea va cuprinde, cel puțin, următoarele elemente: numele și prenumele, datele de contact ale avertizorului în interes public, contextul profesional în care au fost obținute informațiile, persoana vizată, dacă este cunoscută, descrierea faptei susceptibile să constituie încălcare a legii, precum și probele în susținerea raportării, data și semnătura.

Prin excepție, raportarea care nu cuprinde numele, prenumele, datele de contact sau semnătura avertizorului în interes public se examinează și se soluționează de Consiliul de Etică și Integritate în măsura în care conține indicii referitoare la încălcări ale legii.

3.5. Toate raportările se vor înscrie într-un Registru electronic, întocmit special în acest sens cu respectarea condițiilor de confidențialitate, care va cuprinde data primirii raportării, numele și prenumele, datele de contact ale avertizorului

în interes public, obiectul raportării și modalitatea de soluționare. Președintele Consiliului de Etică și Integritate este persoana desemnată pentru a întreprinde demersurile necesare întocmirii Registrului antemenționat.

În baza înscrierilor din Registrul electronic vor fi întocmite statistici anuale cu privire la raportările care privesc încălcări ale legii.

Raportările se vor păstra cinci ani iar după expirarea perioadei de păstrare de cinci ani, acestea se vor distruge, indiferent de suportul pe care sunt păstrate.

3.6. Dacă raportările îndeplinesc condițiile de formă și conținut, în termen de maxim șapte zile de la primirea lor de către Consiliul de Etică și Integritate, această structură va confirma în scris avertizorului primirea acestora.

3.7. Consiliul de Etică și Integritate va analiza, cu respectarea Regulamentului propriu de funcționare și a prezentei proceduri, faptele despre care a fost înștiințat prin raportări, precum și probele aferente, dacă au fost înaintate și se va pronunța asupra acestora într-un raport scris prin care va propune măsurile pe care le apreciază ca fiind necesare. Raportul va fi înaintat către:

a. Directorul General, în cazul raportărilor care vizează salariați ai Antibiotice S.A.;

b. Consiliul de Administrație, în cazul raportărilor care vizează administratori sau acționari ai Antibiotice S.A.

3.8. Consiliul de Etică și Integritate va informa avertizorul în interes public cu privire la stadiul acțiunilor întreprinse de către societatea comercială în vederea soluționării raportării, în termen de cel mult 3 luni de la data confirmării de primire, precum și, ulterior, ori de câte ori sunt înregistrate evoluții în desfășurarea acțiunilor referitoare la raportare.

4. Consiliul de Etică și Integritate va clasa raportările atunci când acestea: a) nu conțin elementele prevăzute la art. 3.4 din prezenta procedură, altele decât datele de identificare a avertizorului în interes public, iar Președintele Consiliului a solicitat completarea raportării în termen de 15 zile, fără ca această obligație să fie îndeplinită de avertizor; b) sunt transmise anonim și nu conțin suficiente informații referitoare la încălcări ale legii, care să permită analizarea și soluționarea raportărilor, iar Președintele Consiliului a solicitat completarea acesteia în termen de 15 zile, fără ca această obligație să fie îndeplinită de avertizor.

Soluția de clasare se comunică avertizorului în interes public, atunci când datele de contact sunt cunoscute, cu indicarea temeiului legal.

În cazul în care o persoană face mai multe raportări cu același obiect, acestea se conexează, avertizorul în interes public urmând să primească o singură informare. Dacă după trimiterea acesteia se primește o nouă raportare cu același obiect, fără a prezenta informații suplimentare care să justifice o acțiune subsecventă diferită, aceasta se clasează.

Consiliul de Etică și Integritate poate decide încheierea procedurii de analizare și soluționare dacă după examinarea raportării se constată că este o încălcare în mod clar minoră și nu necesită acțiuni subsecvente suplimentare, altele decât închiderea procedurii. Această prevedere nu aduce atingere obligației de a păstra confidențialitatea, de a informa avertizorul în interes public și nu aduce atingere nici altor obligații sau altor proceduri aplicabile de remediere a încălcării raportate.

5. Este interzisă orice formă de represalii din partea societății comerciale și reprezentanților acesteia îndreptată împotriva avertizorilor în interes public, represalii care ar putea include următoarele acțiuni, însă fără a se limita doar la acestea: a) orice suspendare a contractului individual de muncă ori a raportului de serviciu; b) concedierea; c) modificarea contractului de muncă; d) reducerea salariului și schimbarea programului de lucru; e) retrogradarea sau împiedicarea promovării în muncă și a dezvoltării profesionale, inclusiv prin evaluări negative ale performanței profesionale individuale; f) aplicarea oricărei alte sancțiuni disciplinare; g) constrângerea, intimidarea, hărțuirea; h) discriminarea, crearea unui alt dezavantaj sau supunerea la un tratament inechitabil; i) refuzul de a transforma un contract de muncă pe o perioadă determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată, în cazul în care lucrătorul a avut așteptări legitime că i s-ar oferi un post permanent; j) refuzul de a reînnoi un contract de muncă pe o perioadă determinată sau încetarea anticipată a unui astfel de contract.

6. În conformitate cu prevederile art. 29 din Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, raportarea de informații privind încălcări ale legii, cunoscând că acestea sunt nereale, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2.500 lei la 30.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerată, potrivit legii, infracțiune. Consiliul de Etică și Integritate are obligația de a sesiza organele și autoritățile competente de fiecare dată când se confruntă cu un caz de raportare nereală.

7. Prevederile prezentei Proceduri se completează, de drept, cu dispozițiile Legii nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public.

8. Prezenta procedură se afișează pe pagina de internet și la avizierul societății, conform art. 10 alin 2 din Legea nr. 361/2022.