

**POLITICA ANTIDISCRIMINARE ȘI ANTIHĂRȚUIRE
CARGUS S.R.L.**

Cargus S.R.L. („Cargus”) acționează conform principiului egalității și toleranței zero la discriminare și hărțuire în cadrul companiei.

Pentru implementarea acestor principii, Cargus a elaborat, promovează și implementează prezenta politică antidiscriminare și antihărțuire.

1. DEFINIȚII

„Discriminarea” este definită ca orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. Aceste criterii sunt denumite în continuare colectiv „Criterii Discriminatorii”. Sunt, de asemenea, discriminatorii, prevederile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza Criteriilor Discriminatorii, fața de alte persoane, în afara faptului când aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

„Hărțuirea” reprezintă orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingere, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

THE ANTI-DISCRIMINATION AND ANTI-HARASSMENT POLICY CARGUS S.R.L.

Cargus S.R.L. (“Cargus”) acts in accordance with the principle of equality and zero tolerance for discrimination and harassment within the company.

To implement these principles, Cargus has developed, promotes and implements this anti-discrimination and anti-harassment policy.

1. DEFINITIONS

“Discrimination” is defined as any difference, exclusion, restriction or preference based on race, nationality, ethnicity, language, religion, social category, beliefs, sex, sexual orientation, age, disability, chronic non-contagious disease, HIV infection, affiliation to a disadvantaged category, as well as on any other criteria whose purpose or effect is to restrict, remove the recognition, use or exercise, on equal terms, of human rights and fundamental freedoms or the rights recognized by law, in the political, economic, social and cultural field or in any other fields of public life. These criteria are hereinafter collectively referred to as the “Discriminatory Criteria”. There are also discriminatory, seemingly neutral provisions or practices that disadvantage certain persons, on the basis of Discriminatory Criteria, against other persons, except when such provisions, criteria or practices are objectively justified by a legitimate purpose and the methods of achieving that purpose are adequate and necessary.

“Harassment” means any behaviour based on race, nationality, ethnicity, language, religion, social category, belief, gender, sexual orientation, affiliation to a disadvantaged category, age, disability, refugee or asylum status or on any other criteria, that leads to creating an intimidating, hostile, degrading or offensive environment.

„Hărțuirea morală la locul de muncă” reprezintă 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 munca, 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.

De asemenea, reprezintă hărțuire morală la locul de muncă:

- a) 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;
- b) stresul și epuizarea fizică.

„Hărțuirea sexuală” definește 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.

1. PRINCIPII DIRECTOARE

1.1. PRINCIPII DIRECTOARE ALE COMBATERII TUTUROR FORMELOR DE DISCRIMINARE ȘI A HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ

1.1.1. Principiul egalității

Cargus promovează, respectă și aplică principiul egalității între oameni și al excluderii privilegiilor și

“Moral harassment at the workplace” means any behavior exercised in relation to an employee by another employee who is his/her hierarchical superior, by a subordinate and/or by comparable employee from a hierarchical point of view, in connection with employment relations, which has as purpose or effect a deterioration of working conditions by infringing the rights or dignity of the employee, by affecting his/her physical or mental health, or by compromising his/her professional future, behavior manifested in any of the following forms:

- a) hostile or unwanted conduct;
- b) verbal comments;
- c) actions or gestures.

It constitutes also moral harassment at the workplace:

- a) any behaviour that, by its systematic character, can harm the dignity, physical or mental integrity of an employee or group of employees, endangering their work or degrading the working climate;
- b) stress and physical exhaustion.

“Sexual harassment” means the situation in which an unwanted behavior with sexual connotation is manifested, expressed physically, verbally or nonverbally, having as object or effect the damaging of a person's dignity and, especially, the creation of an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

1. GUIDING PRINCIPLES

1.1. GUIDING PRINCIPLES FOR FIGHTING AGAINST ALL FORMS OF DISCRIMINATION AND HARASSMENT AT THE WORKPLACE

1.1.1. The principle of equality

Cargus promotes, observes and applies the principle of equality between people and of exclusion of

discriminării. În acest sens, Cargus respectă toate drepturile atașate acestor principii, conform legii.

În special, Cargus respectă principiul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, a salariaților.

1.1.2. Principiul toleranței grad zero pentru practici discriminatorii și hărțuire

Cargus se angajează să ofere un mediu de muncă sigur pentru toți angajații săi, cu excluderea discriminării pe orice temei și hărțuirii la locul de muncă.

Cargus aplică o politică de toleranță zero pentru orice formă de discriminare și hărțuire la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

1.1.3. Principiul respectării drepturilor angajaților în materia hărțuirii morale

Cargus respectă drepturile angajaților în materia hărțuirii morale, respectiv:

- a) fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală;
- b) niciun angajat nu va fi concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă;
- c) corelativ, angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar.

privileges and discrimination. In this respect, Cargus observes all the rights attached to these principles, according to the law.

In particular, Cargus observes the principle of equality of employees in economic activity and in terms of employment and profession.

1.1.2. The principle of zero-degree tolerance for discriminatory and harassment practices

Cargus is committed to providing a safe work environment for all its employees, excluding discrimination on any grounds and harassment at the workplace.

Cargus applies a zero-tolerance policy for any form of discrimination and harassment at the workplace, will treat all incidents seriously and promptly and will investigate all allegations of harassment.

1.1.3. The principle of observing the rights of employees in the field of moral harassment

Cargus observes the rights of employees in the field of moral harassment, respectively:

- a) every employee has the right to a workplace free from acts of moral harassment;
- b) no employee will be dismissed or discriminated, directly or indirectly, including in respect of wage, training, promotion or extension of employment relations, because he/she has been subject to or refused to be subject to moral harassment at the workplace;
- c) correlatively, employees who commit acts or deeds of moral harassment at the workplace are disciplinary liable.

1.2. PRINCIPII DIRECTOARE PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Cargus respectă, promovează, respectă și aplică următoarele principii directoare în materia egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați:

- a) 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;
- b) principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- c) principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia toate entitățile private și publice colaborează 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;
- d) principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;
- e) 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.

1.2. GUIDING PRINCIPLES FOR THE PROMOTION OF EQUAL OPPORTUNITIES AND TREATMENT BETWEEN WOMEN AND MEN

Cargus observes, promotes, observes and applies the following guiding principles in the field of equal opportunities and treatment between women and men:

- a) the principle of legality, according to which the provisions of the Constitution and of the national legislation in the field are observed, as well as the provisions of the agreements and other international legal documents to which Romania is a party;
- b) the principle of observing human dignity, according to which each person is guaranteed the free and full development of the personality;
- c) the principle of cooperation and partnership, according to which all private and public entities collaborate for the elaboration, implementation, evaluation and monitoring of public policies and programs regarding the elimination of all forms of discrimination based on sex, as well as for the de facto achievement of equal opportunities and treatment between women and men;
- d) the principle of transparency, according to which the elaboration, development, implementation and evaluation of the policies and programs in the field are brought to the knowledge of the general public;
- e) the principle of transversality, according to which the public policies and programs that defend and guarantee the equal opportunities and treatment between women and men are carried out through the collaboration between institutions and authorities with attributions in the field at all levels of public life.

2. CADRUL LEGAL ȘI CONVENȚIONAL

Cadrul legal și convențional pe care Cargus îl cunoaște, îl respectă și îl are în vedere în redactarea prezentei politici este format din următoarele documente:

- a) Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale din 5 decembrie 1950;
- b) Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene din 1 decembrie 2009;
- c) Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;
- d) Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu toate modificările și completările în vigoare;
- e) Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu toate modificările și completările în vigoare;
- f) Norme metodologice din 24 aprilie 2019 de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu toate modificările și completările în vigoare;
- g) Regulamentul Intern;
- h) SR EN ISO 9001:2015 - Sisteme de Management al Calității. Cerințe.

3. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

Scopul prezentei politici îl reprezintă eliminarea toleranței la discriminare și la hărțuire la locul de muncă și stabilirea măsurilor antidiscriminare și antihărțuire.

2. LEGAL AND CONVENTIONAL FRAMEWORK

The legal and conventional framework that Cargus is aware of, observes and considers when drafting this policy, consists of the following documents:

- a) Convention for the Defense Human Rights and Fundamental Freedoms of December 5, 1950;
- b) Charter of Fundamental Rights of the European Union of December 1, 2009;
- c) Directive no. 2006/54/EC of the European parliament and of the Council of July 5, 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation;
- d) Ordinance no. 137 of August 31, 2000 on the prevention and sanctioning of all forms of discrimination, with all amendments and supplements in force;
- e) Law no. 202 of April 19, 2002 on equal opportunities and treatment between women and men, with all amendments and supplements in force;
- f) Application rules of April 24, 2019 for the application of the provisions of Law no. 202/2002 on equal opportunities and treatment between women and men, with all amendments and supplements in force;
- g) Internal Regulation;
- h) SR EN ISO 9001:2015 - Quality Management Systems. Requirements.

3. THE PURPOSE AND THE SCOPE

The purpose of this policy is to eliminate the tolerance to discrimination and harassment at the workplace and to establish anti-discrimination and anti-harassment measures.

Politica se aplică tuturor angajaților CARGUS și subcontractorilor CARGUS.

4. MĂSURI PREVENTIVE PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII ȘI HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ

Pentru a preveni discriminarea și hărțuirea la locul de muncă, Cargus aplică măsurile preventive prevăzute de Regulamentul Intern, precum și măsurile de mai jos:

- a) previne faptele de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;
- b) ia măsurile necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă prin prevederea în Regulamentul Intern de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă;
- c) nu stabilește și nu va stabili, în nicio formă, reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă;
- d) nu va proceda la și are toleranță zero față de discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:
 - ✓ încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
 - ✓ stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a

The policy applies to all CARGUS employees and CARGUS subcontractors.

4. PREVENTIVE MEASURES TO FIGHT AGAINST DISCRIMINATION AND HARASSMENT AT THE WORKPLACE

In order to prevent discrimination and harassment at the workplace, Cargus applies the preventive measures provided by the Internal Regulation, as well as the following measures:

- a) prevents deeds of discrimination, by instituting special measures, including affirmative actions, in order to protect disadvantaged persons who do not enjoy equal opportunities;
- b) takes the necessary measures in order to prevent and fight against acts of moral harassment at the workplace by providing in the Internal Regulation disciplinary sanctions for employees who commit acts or deeds of moral harassment at the workplace;
- c) does not establish and will not establish, in any form, internal rules or measures that oblige, determine or urge employees to commit acts or deeds of moral harassment at the workplace;
- d) will not proceed to, and has zero tolerance for discrimination against a person on the grounds that he/she belongs to a certain race, nationality, ethnicity, religion, social category or to a disadvantaged category, respectively because of his/her beliefs, age, sex or sexual orientation, in an employment and social protection relationship, except for the cases provided by law, manifested in the following fields:
 - ✓ concluding, suspending, modifying or terminating the employment relation;
 - ✓ establishing and modifying the job duties, the job or the wage;

- ✓ salariului;
- ✓ acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- ✓ formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- ✓ aplicarea măsurilor disciplinare;
- ✓ dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- ✓ orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

- ✓ granting other social rights than those representing the wage;
- ✓ training, improvement, reconversion and professional promotion;
- ✓ applying of disciplinary measures;
- ✓ the right to join the union and access to the facilities granted by it;
- ✓ any other conditions of work performance, according to the legislation in force.

5. MĂSURI PROACTIVE PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII ȘI HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ

5. PROACTIVE MEASURES TO FIGHT AGAINST DISCRIMINATION AND HARASSMENT AT THE WORKPLACE

5.1. Rolul și responsabilitățile Cargus S.R.L.

5.1. The role and responsibilities of Cargus S.R.L.

În vederea combaterii discriminării și hărțuirii la locul de muncă, Cargus S.R.L. ia măsurile proactive prevăzute prin Regulamentul Intern și, în special:

In order to fight against discrimination and harassment at the workplace, Cargus S.R.L. takes the proactive measures provided for in the Internal Regulation and, in particular:

- a) încearcă soluționarea pe cale amiabilă, prin mediere, a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare/hărțuire;
- b) sancționează comportamentul discriminatoriu conform Regulamentului Intern;
- c) nu refuză angajarea în muncă a unei persoane pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;
- d) nu condiționează ocuparea unui post prin anunț sau concurs, lansat de Cargus ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția cazurilor permise de

- a) tries to resolve amicably, through mediation, the conflicts that appear as a result of committing acts/deeds of discrimination/harassment;
- b) sanctions the discriminatory behavior according to the Internal Regulation;
- c) does not refuse to employ a person on the ground that he/she belongs to a certain race, nationality, ethnicity, religion, social category or to a disadvantaged category or because of his/her beliefs, age, sex or sexual orientation, except for the cases provided by law;
- d) does not make the employment for a position by notice or competition, launched by Cargus or its representative, subject to belonging to a certain race, nationality, ethnicity, religion, social category or to a disadvantaged category, age, sex or sexual orientation, respectively to convictions of the candidates, except for the cases allowed by law;
- e) does not discriminate against employees, in relation to the social benefits granted, due to

- lege;
- e) nu discriminează angajații, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei;
- f) asigură egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții explicite cu privire la interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în Regulamentul Intern și se asigură de luarea la cunoștință a acestor prevederi de către angajați;
- g) prevede în Regulamentul Intern sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru 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;
- h) îi informează permanent pe angajați, prin intermediul Intranet, 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;
- i) informează imediat după ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- j) cu excepțiile permise de lege, nu utilizează nicio practică discriminatorie ce dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:
- ✓ anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
 - ✓ încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de
- the employees' belonging to a certain race, nationality, ethnic origin, religion, social category or to a disadvantaged category or based on age, sex, sexual orientation, or beliefs promoted by them;
- f) ensures equal opportunities and treatment between employees, women and men, in employment relations of any kind, including by introducing express provisions in the Internal Regulation on the prohibition of discriminations based on sex, and ensures the acknowledgement of these provisions by employees;
- g) provides in the Internal Regulation disciplinary sanctions, under the conditions provided by law, for employees who violate the personal dignity of other employees by creating degrading, intimidating, hostile, humiliating or offensive environments, through discriminatory actions;
- h) permanently informs the employees, by Intranet, on the rights they have regarding the observance of equal opportunities and treatment between women and men in the employment relations;
- i) informs immediately after being notified, the public authorities empowered with the application and control of the observance of the legislation regarding equal opportunities and treatment between women and men;
- j) with the exceptions allowed by law, does not use any discriminatory practice that disadvantages persons of a certain sex, in connection with employment relations, regarding:
- ✓ announcing, organizing contests or exams and selecting candidates to fill vacancies;
 - ✓ concluding, suspending, modifying and/or terminating the employment or job relationship;
 - ✓ establishing or modifying the attributions from the job description;

- ✓ muncă ori de serviciu;
 - ✓ stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
 - ✓ stabilirea remunerației;
 - ✓ beneficii, altele decât cele de natura salarială, precum și securitate socială;
 - ✓ informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
 - ✓ evaluarea performanțelor profesionale individuale;
 - ✓ promovarea profesională;
 - ✓ aplicarea măsurilor disciplinare;
 - ✓ libertatea de asociere și dreptul la negocierile colective;
 - ✓ orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.
- k) nu permite sau realizează nicio discriminare sau măsură nepermisă de lege pe motiv/în caz de maternitate;
- l) nu modifică unilateral relațiile sau condițiile de muncă, inclusiv concedierea angajaților care au înaintat o sesizare sau o reclamație la nivelul companiei pe motiv de discriminare pe bază de sex sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătura cu cauza;
- m) asigură informarea continuă a tuturor angajaților asupra drepturilor acestora în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă prin toate mijloacele de comunicare posibile, conform Regulamentului Intern;
- n) realizează proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind discriminarea și hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- ✓ establishing the remuneration;
 - ✓ benefits, other than those of wage nature, as well as social security;
 - ✓ professional information and counselling, initiation, qualification, improvement, specialization and professional retraining programs;
 - ✓ evaluation of individual professional performances;
 - ✓ professional promotion;
 - ✓ application of disciplinary measures;
 - ✓ the liberty of association and the right to collective bargaining;
 - ✓ any other conditions of work performance, according to the legislation in force.
- k) does not allow nor perform any discrimination or measure not permitted by law on grounds/in case of maternity;
- l) does not unilaterally change the employment relations or conditions, including dismissal of employees who have filed a notification or complaint at the company level on the grounds of discrimination based on sex or who have filed a complaint with the competent courts, except for well-grounded reasons and unrelated to the cause;
- m) ensures the continuous information of all employees on their rights regarding the observance of equal opportunities and treatment between women and men in employment relations through all possible means of communication, according to the Internal Regulation;
- n) carries out projects, training programs, actions, information, education and awareness of employees' campaigns in order to ensure a common understanding on the internal policy on discrimination and harassment at the workplace and knowledge of how to report such a situation;
- o) provides specialized information and training sessions in the field of equal opportunities

- o) asigură 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;
 - p) promovează o atitudine bazată pe respect reciproc și buna 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;
 - q) informează angajații privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire /comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte;
 - r) elaborează proceduri interne pentru punerea în aplicare a prezentei politici, care cuprind inclusiv circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.
- p) promotes an attitude based on mutual respect and good collaboration which to generate a professional behaviour at any time, including during the meetings organized outside the headquarters and outside working hours, as well as in the online environment;
 - q) informs the employees regarding the procedure for submitting a complaint concerning harassment/inappropriate behaviour at the workplace and regarding the way of solving the notifications/complaints formulated by the persons affected by such deeds;
 - r) elaborates internal procedures for the implementation of this policy, which include the institutional circuit regarding the necessary steps in order to immediately inform the public authorities empowered with the application and control of the observance of the legislation on equal opportunities between women and men.

5.2. Colaborarea Cargus cu autoritățile publice

În cazul în care se impune conform legii, Cargus informează/notifică/sesizează autoritățile publice competente cu privire la încălcări ale dispozițiilor legale antihărțuire și antidiscriminare aduse la cunoștința sa.

Autoritățile publice relevante sunt, după caz:

- a) Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați;
- b) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- c) Organele de cercetare penală;
- d) Alte autorități prevăzute de lege.

5.2. Cargus collaboration with public authorities

In case it is necessary according to the law, Cargus informs/notifies/notices/ public relevant authorities concerning breaches of the legal provisions related to antiharassment and antidiscrimination brought to its attention.

The relevant public authorities are, as the case may be:

- a) National Agency for Equal Opportunities between Women and Men;
- b) The National Council for Combating Discrimination;
- c) Criminal investigation bodies;
- d) Other authorities provided by the law.

5.3. Rolul și responsabilitățile angajaților

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex sau hărțuiți, să formuleze sesizări/reclamații către Cargus și să solicite sprijinul reprezentantului salariaților din societate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Angajații urmează întocmai procedurile adoptate de Cargus în vederea implementării prezentei politici și furnizează toate informațiile necesare pentru aceasta.

În cazul în care sesizarea/reclamația nu a fost rezolvată la nivelul Cargus prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii sau hărțuire, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 (trei) ani de la data savârșirii faptei.

6. REGULI DE CONFIDENȚIALITATE

Cargus va asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasă, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în cautarea unui loc de muncă.

7. MĂSURI PRELIMINARE PRIVIND SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR LA NIVELUL CARGUS

Măsurile preliminare privind soluționarea sesizărilor la nivelul Cargus sunt detaliate în Regulamentul Intern și vor face obiectul unor proceduri interne.

5.3. The role and responsibilities of employees

Employees have the right, if they consider themselves discriminated against, on the basis of the criteria of sex, or harassed, to file notifications/complaints to Cargus and to request the support of employees' representative in the company in order to solve the situation at the workplace.

Employees follow exactly the procedures adopted by Cargus in order to implement this policy and provide all the necessary information in this respect.

If the notification/complaint has not been solved at the level of Cargus through mediation, the employee who presents factual elements that lead to the presumption of direct or indirect discrimination based on the criteria of sex in the field of work, or harassment, has the right to both notify the competent institution, as well as to file a claim to the competent court in whose territorial district he/she has his/her domicile or residence, respectively to the section/panel for labor disputes and social insurance rights within the tribunal or, as the case may be, the administrative contentious court, but not later than 3 (three) years from the date the deed was committed.

6. CONFIDENTIALITY RULES

Cargus will ensure the confidentiality of data relating to race, nationality, ethnicity, religion, sex, sexual orientation or other private data concerning the persons that are looking for a job.

7. PRELIMINARY MEASURES REGARDING THE SETTLEMENT OF NOTIFICATIONS AT CARGUS' LEVEL

Preliminary measures regarding the settlement of notifications at Cargus' level are detailed in the Internal Regulation and will be subject to internal procedures.

8. MODALITĂȚI DE SOLUȚIONARE A SESIZĂRILOR LA NIVELUL CARGUS

Soluționarea sesizărilor la nivelul Cargus se face conform dispozițiilor prevăzute în Regulamentul Intern și, după caz, în proceduri interne.

9. STABILIREA CONCLUZIILOR PRIVIND ANALIZA SESIZĂRILOR ȘI A MĂSURILOR DISPUSE LA NIVELUL CARGUS

Stabilirea concluziilor privind analiza sesizărilor și a măsurilor dispuse la nivelul Cargus se face conform dispozițiilor prevăzute în Regulamentul Intern și, după caz, în proceduri interne.

8. MODALITIES TO SOLVE THE NOTIFICATIONS AT CARGUS' LEVEL

The resolution of the notifications at Cargus' level is made according to the provisions provided in the Internal Regulation and, as the case may be, in internal procedures.

9. ESTABLISHING THE CONCLUSIONS REGARDING THE REVIEW OF THE NOTIFICATIONS AND THE MEASURES PROVIDED AT CARGUS' LEVEL

The establishing of the conclusions regarding the review of the notifications and of the measures ordered at Cargus' level is made according to the provisions provided in the Internal Regulation and, as the case may be, in internal procedures.

CARGUS S.R.L.

Prin domnul/by Mr. [Yannick Mooijman](#)
Director General/General Manager
