



KODI I ETIKES



Permbajtja

1. PARIME TË PËRGJITHSHME	3
2. VIZIONI	3
3. MISIONI	3
4. VLERAT	4
4.1 RESPEKTI	4
4.2 INTEGRITETI.....	4
4.3 TRANSPARENCA	4
4.4 PËRGJEGJËSIA SOCIALE	4
4.5 DEDIKIMI NE MARRËDHËNIET AFATGJATE	4
5. PARIMET E KODIT TË ETIKËS PROFESIONALE	5
5.1 PRONA E KOMPANISË.....	5
5.2 KOMUNIKIMI ELEKTRONIK	5
5.3 PËRDORIMI I TELEFONAVE TË KOMPANISË	5
5.4 INFORMACIONI KONFIDENCIAL	5
5.5 MARRËDHENIET ME KONKURENTËT.....	6
5.6 KONFLIKTET E INTERESIT	6
6. KËSHILLA SI TË SHMANGIM KONFLIKTET E INTERESIT	7
7. RAPORTIMI PËR SHFAQJET E KONFLIKTIT TË INTERESIT	7
8. DIVERSITETI KULTUROR, DISKRIMINIMI DHE NGACMIMI	8
9. RAPORTIMI DHE MASAT NË RASTET E DISKRIMINIMIT DHE NGACMIMIT	8
10. VEPRIMTARITE E JASHTME TE PUNONJESIT TE KOMPANISE	9
11. MASHTRIMI	9
12. SHERBIMI NDAJ KLIENTIT	10
13. E DREJTA E AUTORIT	10
14. ABUZIMI ME DROGAT DHE ALKOLIN	10
15. RAPORTIMI DHE MASAT DISIPLINORE	11

1. Parime të përgjithshme

Prosperiteti dhe Zhvillimi i një kompanie bazohet fuqimisht në besimin e klientëve dhe partnerëve. Ky është një besim që duhet të ekzistojë si në marrëdhënien e kompanisë me stafin e saj, ashtu dhe midis kolegëve me njëri tjetrin. Me qëllim ruajtjen dhe kultivimin e këtij besimi, është mjaft e rëndësishme zbatimi i një sërë rregullash unike të etikës profesionale.

Është pikërisht ky Kodi i Etikës Profesionale në formën e një udhëzuesi që duhet të zbatohet nga çdo punonjës i kompanisë Gener2. Ky Kod përmbledh një sërë parimesh etike, nëpërmjet zbatimit të të cilave synohet ruajta dhe ngritja e standarteve të punës në Gener2.

Politika e kompanisë u kërkon punonjësve të saj të sillen në standartet më të larta të etikës dhe përgjegjësisë së tyre personale. Të gjithë punonjësit duhet të punojnë dhe sillen në menyrë të drejtë dhe të paanshme, në menyrë të ndershme dhe me integritet në çdo aspekt të punës së tyre si dhe në marrëdhënie me klientët, nënkontraktorët, komunitetin, furnitorët dhe me çdo palë të tretë.

Gjithashtu, politika e kompanisë ndalon në menyrë të rreptë sjelljet diskriminuese dhe antiligjore përkundrejt punonjësve si dhe çdo aktori tjetër pjesmarrës në proceset e punës. Të gjithë do të trajtohen në menyrë të drejtë, me dinjitet, respekt dhe përgjegjshmëri.

Kuptohet që ky udhëzues nuk mund të parashikojë gjithshka, prandaj kërkohet zbatimi i rregullit “**common sense**” – bashkepunim – përgjegjshmëri. Si anëtar i stafit, mbani përgjegjësinë tuaj që ky institucion të ruajë dhe të ngrejë nivelin e besimit në çdo aspekt dhe në çdo marrëdhënie të krijuar.

2. Vizioni

“Ndërsa ne punojmë me klientë si institucionet qeveritare, publike dhe private, projektet tona ndihmojnë në ndërtimin dhe rritjen e ekonomise lokale sikurse dhe përmirësimin e cilësisë së jetesës së shqiptarëve”

Kompania Gener2 përpiqet të ruajë nivelet më të larta të profesionalizmit, integritetit dhe korrektësisë në marrëdhëniet e saj me klientët, kontraktuesit, nënkontraktorët, punonjësit dhe furnitorët.

3. Misioni

Kompania jonë ka gjithmonë për qëllim përfundimin e një projekti duke përdorur mënyra sa më reja, të sukseshme dhe duke administruar kostot në menyrë efektive. Qëllimi kryesor i Kompanisë Gener2 është të sigurojë cilësi dhe në të njëjtën kohë të projektojë integritet dhe standartet më të larta të etikës brenda dhe jashtë vendit.

4. Vlerat

4.1 Respekti

Është mjaft e rëndësishme për çdo punonjës që të ndjejë respektin e vërtetë për atë çfarë shërbejnë dhe kujt i shërbejnë. Duhet të trajtoni klientët, kolegët, kontraktorët, furnitorët dhe të gjithë aktorët me të njëjtin respekt siç do të dëshironit ju të trajtoheshit. Kjo do të thotë që trajtimi duhet të jetë i drejtë, i paanshëm dhe pa diskriminim.

4.2 Integriteti

Punonjësit që i bashkohen kompanisë, duhet të sillen me integritet, ndershmëri dhe drejtesi përkundrejt kolegëve, eprorëve, kontraktorëve, nënkontraktorëve, furnitorëve dhe të të gjithë palëve të treta, duke ngritur kështu lart reputacionin e kompanisë. Ata duhet të kryejnë punën e tyre në përputhje me vlerat, misionin dhe vizionin e kompanisë. Është mjaft e rëndësishme të dini se gjatë zbatimit të këtij Kodi, karakteristikat personale të ndershmërisë, drejtësisë, paanshmerisë dhe besimi, duhet të jenë atributet kryesore në udhëheqjen e punës tuaj ne Kompanine Gener2.

4.3 Transparenca

Të gjitha proceset dhe vendimet duhen bërë në mënyrë transparente dhe me përfshirjen e të gjithë aktorëve respektivë të përfshirë në procese. Ne punojmë me klientët, kontraktorët, nënkontraktorët dhe me të gjithë partnerët në mënyrë transparente dhe pa fshehur informacione të cilat mund të shkaktojnë abuzime dhe që mund të dëmtojnë partneret tani, pasi ky në të vërtetë do të ishte dëmi jonë.

4.4 Përgjegjësia Sociale

Të qënurit përgjegjës social do të thotë që vendimet që merr nuk duhet të shkaktojnë dëme sociale. Të gjithë partnerët tanë duhet të informohen ashtu siç duhet dhe në mënyrë transparente për të gjitha risqet që mund të mbartin marrëveshjet e lidhura me Kompanine Gener2.

4.5 Dedikimi ne Marrëdhëniet Afatgjate

Duke kuptuar, mbartur dhe zbatuar të gjitha vlerat dhe parimet, Kompania Gener2 do të krijojë marrëdhënie afatgjata dhe të besueshme, e parë kjo ne marrëdhënien me punonjësit dhe me partnerët e saj. Ne besojmë në marrëdhëniet afatgjatë dhe të besueshme.

5. Parimet e kodit të etikës profesionale

5.1 Prona e Kompanisë

Është pjesë e përgjegjësisë tuaj që të ruani dhe të mbroni pronën e kompanisë dhe ta përdorni atë për qëllimin e duhur, pasi janë këto që na mundësojnë dhe lehtësojnë kryerjen e punës.

Me pronë të Kompanisë Gener2 do të quajmë, por nuk do të kufizojmë:

- Gjithë pronën e Kompanisë Gener2, me qera ose nën pronësi të saj duke përfshirë dhe pajisjet;
- Gjithë informacionin për klientët;
- Dosjet e personelit, arkivat, databazat e aplikantëve si dhe çdo databazë tjetër që përmban informacion për llogari të Kompanisë Gener2;
- Të gjitha studimet, materialet promovionale, listat e klientëve, regjistrat ose raportet e cdo forme;
- Çdo software të zotëruar prej Kompanisë.

5.2 Komunikimi Elektronik

Me qëllim lehtësimin e punës për punonjësit, Kompania Gener2 ka vënë në dispozicion mjete të ndryshme komunikimi, si kompjuter, e-mail, telefoni, internet, etj.

Çdo punonjës duhet të sigurohet që këto mjete komunikimi duhet të përdoren vetëm për qëllime pune dhe duhet të ruajnë informacionin nga rrjedhja e tij. Kompania rezervon të drejtën për të monitoruar përdorimin e mjeteve elektronike të komunikimit si dhe të aksesojë e të raportojë përmbajtjen e mesazheve të punonjësve, përfshirë edhe dokumentat e bashkëngjitura.

5.3 Përdorimi i Telefonave të Kompanisë

Telefonat e Kompanisë Gener2 janë për qëllime pune. Nuk inkurajohen telefonatat personale të zgjata përgjatë orarit të punës. Çdo shpenzim për telefonata personale do të rimburohet nga punonjësi.

5.4 Informacioni Konfidencial

Përgjatë punës tuaj mund të keni akses mbi informacion të kompanisë në tërësi, informacion mbi punonjësit e tjerë, klientëve apo partnerëve të kompanisë. E gjithë kjo tërësi informacioni duhet të mbetet konfidenciale dhe nuk duhet tu zbulohet palëve të cilët nuk kanë lidhje me të, por veçse të përdoret për vazhdimësinë e punës dhe pa cënuar konfidencialitetin. Zbulimi i informacionit është ndaluar rreptësisht.

Kur një punonjës largohet nga vendi i punës në fund të ditës, ai/ajo duhet të sigurojë që mbi tavolinën e punës nuk ka lënë asnjë material ose informacion që është konfidencial dhe delikat. Të gjithë dokumentat konfidenciale duhet të kyçen me çelës dhe kompjuteri duhet të jetë i mbrojtur me kod.

Në raste të vecanta, informacioni konfidencial do të zbulohet vetëm me miratimin në formë të shkruar nga Administratori i Kompanisë Gener2. Punonjësit do të japin kolegëve të tyre informacion konfidencial vetëm kur kjo është në interes të punës së Kompanisë Gener2. Përgjegjësia për ruajtjen e informacionit konfidencial mbetet e vlefshme dhe pas largimit të punonjësit nga Kompania Gener2.

5.5 Marrëdhëniet me Konkurentët

Kompania Gener2 është në përkrahës i konkurrencës së drejtë në treg. Si e tillë, kërkon nga çdo punonjës i saj që të ruajë standartet më të larta profesionale të etikës, jo vetëm përkundrejt kolegëve dhe klientëve të saj por dhe përkundrejt konkurrentëve. Në mënyrë që të konkurohet me drejtësi dhe efektivitet, kompania duhet të jetë vigjilente ndaj ndryshimeve të faktorëve të jashtëm si dhe nuk duhet të përfitojë informacion në mënyrë të paligjshme.

Ndalohen rreptësisht marrëveshjet me palët e treta të cilat çenojnë konkurrencën në mënyrë të paligjshme. Marrëveshjet formale dhe informale ndërmjet konkurrentëve në lidhje me çmimet dhe shërbimet apo kufizimet në prodhimin e shërbimeve janë të jashtëligjshme dhe nuk mund të diskutohen nga një punonjës me një konkurent. Ndalimi i konkurrencës në mënyrë të paligjshme ndalohet dhe pasi punonjësi largohet nga puna. (Kodi i Punës, Neni 28, 29, 30, 31)

5.6 Konfliktet e Interesit

Me konflikt interesi do të kuptojmë gjendjen e konfliktit ndërmjet detyrës dhe interesave private të punonjësit, në të cilat ai ka interesa private të drejteperdrejta ose të tërthorta, që mund të ndikojnë në moskryerjen e detyrave dhe përgjegjësive të tij në Kompaninë Gener2.

Interesat private të punonjësit janë ato interesa, që përputhen, pëmbajnë, bazohen ose burojnë nga:

- të drejta dhe detyrime pasurore të çdo lloji natyre;
- çdo marrëdhënie tjetër juridiko-civile;
- dhurata, premtime, favore, trajtime preferenciale;
- negociime të mundshme për punësim në të ardhmen nga ana e punonjësit gjatë ushtrimit të funksionit apo negociime për çdo lloj formë tjetër marrëdhëniesh me interes privat për punonjësin,
- angazhime në veprimtari private me qëllim fitimi ose çdo lloj veprimtarie, që krijon të ardhura, si dhe angazhime në organizata fitimprurese dhe jofitimprurese, sindikata ose organizata profesionale, politike, shtetërore dhe çdo organizatë tjetër;
- marrëdhënie të tjera si:
 - familjare apo të bashkëjetesës;
 - të komunitetit;
 - etnike;
 - fetare;
 - të njohura të miqësisë apo të armiqësisë;
- angazhime të mëparshme, nga të cilat kanë buruar ose burojnë interesa të përmendur më sipër.

Vlerësohet shkak për lindjen e konfliktit të interesit, çdo lloj interesi privat i një punonjësi nga ata të përcaktuar më sipër, çdo lidhje apo gërshetim ndërmjet dy a më shumë prej tyre.

6. Këshilla si të shmangim konfliktet e interesit

- Në çdo marrëdhënie, punonjësi duhet të verifikojë nëse ka një konflikt aktual të mundshëm interesash;
- Konfliktet e mundshme të interesit të një Aplikanti për t'u punësuar në Kompaninë Gener2, duhet të zgjidhen përpara rekrutimit të tij/saj.
- Eprori i Drejtëpërdrejtë me mbështetjen e Drejtorisë së Burimeve Njerezore, në bazë të të dhënave që ka, merr masat e nevojshme që punonjësit të mos i ngarkohen detyra që mund të çojnë në shfaqjen e një konflikti të mundshëm interesash.
- Punonjësi nuk duhet të kërkojë ose të pranojë, dhurata, favore, pritje ose çfarëdo përfitim tjetër, ose shmangie të humbjeve të mundshme, si dhe premtime për to, për veten, familjen, të afërmit, personat ose organizatat më të cilat ka marrëdhënie, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanësinë e kryerjes së detyrës, apo janë ose duket sikur janë shpërblim për mënyrën e kryerjes së detyrës në Kompaninë Gener2. Kjo nuk zbatohet në rastin e ftesave të zakonshme, të mikpritjes tradicionale, të dhuratave me vlerë simbolike ose tradicionale, të mirësjelljes, të cilat nuk krijojnë dyshime mbi paanshmërinë e punonjësit. (Vlerë simbolike është kur *nuk* kalon shifren 2500 leke).
- Duhet të kujdeseni për të shmangur konfliktin e interesit në rastin e uljes së çmimeve apo përfitimeve të tjera nga furnitorët, ofruesit e shërbimeve ose klientët që publiku ose kolegët tuaj të Kompanisë Gener2 nuk i marrin.
- Duhet të kujdeseni për të shmangur konfliktin e interesit në rastet kur biznesi ose klientët drejtohen në furnitorë që janë në pronësi ose menaxhohen nga anëtarët e familjes suaj ose miq të ngushtë.

7. Raportimi për shfaqjet e konfliktit të interesit

Në rastet e shfaqjeve të konflikteve të interesit duhet të:

- Të vini në dijeni menjëherë Eprorin e Drejtëpërdrejtë ose Drejtorin e Burimeve Njerezore;
- Nëse dhuratat apo favorët nuk mund të refuzohen apo t'i kthehen dërguesit, duhet të ruhen, të përdoren sa më pak që të jetë e mundur dhe t'i raportohet menjëherë Eprorit të Drejtëpërdrejtë ose Drejtorit të Burimeve Njerezore.
- Raportoni përpjekjet menjëherë që të jetë e mundur tek Eprori i Drejtëpërdrejtë ose Drejtori i Burimeve Njerezore.
- Duhet ti bindeni çdo vendimi përfundimtar për të mos marrë pjesë në procesin e vendimmarrjes, të realizimit të detyrës, ose të heqë dorë nga përparesitë, që shkakton konfliktin.

8. Diversiteti Kulturor, Diskriminimi dhe Ngacmimi

Të gjithë punonjësit e kompanisë Gener2 kanë të drejtë të punojnë në një mjedis në të cilën identiteti i tyre kulturor njihet dhe respektohet.

Të gjithë klientët, punonjësit, furnitorët dhe të gjithë partnerët e Kompanisë Gener2 kanë të drejtën e trajtimit në mënyrë të barabartë pa dallim feje, ngjyre, bindjeje, gjuhe, politike, origjine e kulture.

Diskriminimi dhe ngacmimi mund të ndodhë midis punonjësve të kompanisë ose midis punonjësve dhe palëve të treta. Situata diskriminuese dhe ngacmuese do të quhen kur:

- Krijohet një mjedis pune i papërshtatshëm, armiqësor dhe ofensiv;
- Ndikon negativisht performancën e një individe në punë;
- Rezulton në një dorëheqje të sforcuar;
- Ndikon në integritetin dhe reputacionin e Kompanisë Gener 2.

Është përgjegjësi e të gjithë punonjësve të sigurohen që në ambjentet e punës nuk ka diskriminim dhe ngacmim. Marrja në punë, promovimi dhe vlerësimi i punonjësve bazohet ekskluzivisht në kriteret objektive të orientuara nga performanca e tij në punë. Gjithashtu, ndalohet diskriminimi kundrejt punonjësve të cilët kanë denoncuar diskriminimin e ndaluar.

9. Raportimi dhe Masat në Rastet e Diskriminimit dhe Ngacmimit

Çdo person, që është i ndërgjegjshëm në lidhje me kushtet armiqësore, fizike, abuzive apo kriminale siç përshkruhen në këtë pjesë, duhet të raportojë menjëherë. Kompania Gener2 do të ndërmarrë një hetim duke siguruar konfidencialitetin e plotë të mundshëm.

Eprori i Drejtëpërdrejtë apo Drejtori i Burimeve Njerezore tek të cilët behet raportimi duhet që:

- Të marrë masa të mëtijshme për të siguruar që ngacmimi i raportuar nuk do të ripërsëritet në të ardhmen.
- Nëse provojnë se akuzat janë të verteta, masa ndëshkuese do të jenë të menjëhershme kundrejt shkaktarit deri në përfundimin e marrëdhënies së punësimit. Nëse akuzat provohen që janë të paverteta, do të merren masa ndëshkuese dhe të menjëhershme kundrejt akuzuesit deri në përfundimin e marrëdhënies së punësimit.
- Duhet të sigurojë, që në rast të ngacmimeve apo hakmarrjeve kundrejt një personi që adreson ankesën apo kundrejt palës së akuzuar, personi, i cili është përgjegjës për ngacmimin apo hakmarrjen do t'i nënshtrohet masave ndëshkuese deri në përfundimin e marrëdhënies të punës.
- Duhet të sigurojë, që këto çështje të trajtohen në fshehtësi me qëllim për të mbrojtur sa më mirë interesin e të gjithë palëve të dëmtuara.

Nuk do të ketë tolerancë ndaj ngacmimeve (duke përfshirë dhe jo duke u kufizuar vetëm në ngacmimin seksual), diskriminimit dhe është e përkushtuar të marrë të gjitha masat e nevojshme për ta parandaluar, e në rastet kur raportohet, të marrë përgjegjësinë e zgjidhjes së incidenteve të tilla.

10. Veprimtarite e jashtme te punonjesit te Kompanise

Me veprimtari të jashtme të punonjësit kuptojmë çdo lloj veprimtarie të rregullt ose të rastësishme, që kërkon angazhimin e punonjësit, qoftë për qëllime fitimi ose jo. Punonjësi nuk duhet të angazhohet në një veprimtari të jashtme, që pengon kryerjen e detyres së tij në Kompani ose që kërkon një angazhim, mendor a fizik të tij, që e bën të vështirë kryerjen e detyrës, ose është vazhdim i kësaj detyre, që cënon, në çfarëdo mënyre, imazhin e Kompanisë Gener2.

Në rast dyshimi për kualifikimin e një veprimtarie si të lejueshme ose jo, punonjësi këshillohet me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore.

Kryerja e veprimtarive të jashtme duhet t'i njoftohet paraprakisht Eprorit të Drejtëpërdrejtë/Drejtorit të Departamentit dhe Drejtorit të Burimeve Njerëzore.

Veprimtaritë, në kuadër të veprimtarive sindikale ose të përfaqësimit të punëmarrësve ose veprimtaritë mësimdhënëse, janë të lejueshme kur ato nuk pengojnë në kryerjen e detyrës dhe kur nuk çenojnë parimet e këtij kodi.

11. Mashtrimi

Mashtrimi në çfarëdo formë nuk do të tolerohet në Kompaninë Gener2. Ne do të identifikojmë dhe hetojmë menjëherë të gjitha pretendimet ose rastet e aktiviteteve mashtruese. Kjo është e vlefshme për të gjithë stafin pavarësisht pozicionit apo eksperiencës.

Aktet mashtruese përfshijnë aktivitete të tilla si më poshtë por duke mos u kufizuar vetëm në to:

- Përvetësimi, keqpërdorimi apo parregullsi të tjera të qëllimshme financiare,
- Falsifikim apo ndryshim i dokumentave (çeqet, kontratat, urdherat e blerjes, dokumentat financiare, dosjet elektronike, letrave të lejes, listë prezencat etj.),
- Falsifikimi i firmës/nënshkrimin,
- Shtrembërim i qëllimshëm i gjendjes financiare të kompanisë ose llogarive,
- Shkatërrimi apo fshirja e të dhënave,
- Pranimit i dhuratave me një vlerë më të madhe se 2500 leke nga furnitorët ose konkurrentët pa e deklaruar pranimin dhe dorezimin e këtyre dhuratave;
- Kryerja e pagesave jokorrekte te furnitorët, konkurrentët ose lidhje të tjera biznesi për të përfituar një avantazh,
- Parregullsi në përdorimin ose raportimin e parave apo transaksioneve financiare (duke përfshirë edhe ryshfetet, pagesat e jokorrekte për të përfituar një avantazh, favore të veçanta),
- Vjedhja apo përvetësimi i aseteve të kompanisë duke përfshirë fondet, pajisjet dhe inventarin, furnizimet ose ndonjë pasuri tjetër,
- Autorizimi ose pranimit i pagesave për mallra ose shërbime të pakryera,
- Falsifikimi i rimbursimit të shpenzimeve,
- Nxjerrja e informacionit konfidencial te paautorizuar palëve të treta,
- Përdorimi i aseteve të Kompanisë Gener2 për qëllime personale,
- Bashkëpunim me një klient ose palë të tretë që rezulton në mashtrimin e Kompanisë Gener2.

12. Shërbimi ndaj klientit

Kompania Gener2 është e përkushtuar ndaj një kulture shërbimi të theksuar që përpiqet vazhdimisht të tejkalojë pritshmëritë e klientëve dhe gjithmonë për më të mirën e mundshme në interes të të dy paleve.

Punonjësit e kompanisë duhet të jenë të ndërgjegjshëm për rëndësinë që kanë klientët dhe palët e tjera të jashtme.

Ne sigurojmë që të gjitha rekomandimet tona në lidhje me produktet, procedurat ose shërbimet janë të ndershme, të drejta dhe klientët janë informuar mjaftueshëm për risqet e mundshme.

Dhënia e informacionit fallso, jo të saktë apo jo në përputhje me nevojat apo profilin e klientëve është e papranueshme për ne.

13. E drejta e Autorit

Kompania Gener2 vepron në përputhje me legjislacionin në fuqi mbi të drejtën e autorit dhe pronësinë industriale duke përfshirë dhe software.

14. Abuzimi me Drogat dhe Alkolin

Kompania përpiqet të sigurojë një ambient pune të shëndoshë dhe të perkrahë zakone të shëndosha shëndetësore. Kompania konsideron përdorimin e drogës dhe atë të alkoolit në punë si një praktikë pune e pasigurt dhe jo-frytdhënëse. Kompania respekton të drejtën tuaj për të drejtuar jetën tuaj personale si të dëshironi. Megjithatë, sjellja juaj në punë ndikon njerëzit me të cilët ju punoni, kolegët, partnerët dhe klientët tanë. Politika e Kompanisë Gener2 është që të punesojë një forcë punëtore, e cila nuk është nën ndikimin e drogave të paligjshme dhe përdorimit abuziv të alkoolit gjatë orarit të punës dhe jashtë saj.

Medikamente që leshohen (me recetë) nga mjeku i punonjësit apo medikamente të tjera të ligjshme, mund të merren gjatë orëve të punës. Në rast se përdorimi i këtyre medikamenteve, sic parashikohet, ndikon punën e punonjësit, ky i fundit duhet të njoftojë Eprorin e Drejtepërdrejtë dhe/ose Drejtorin e Burimeve Njerezore. Megjithatë, ne nuk do të tolerojmë shpërdorimin e medikamenteve (që leshohen me recetë) dhe ne do të trajtojmë një abuzim të tillë në të njëjtën mënyrë si për drogat e paligjshme, nëse një gje e tillë çënon ndjeshëm punën e punonjësit dhe marrëdhëniet me njerëzit me të cilët ju punoni.

Një punonjes abuzon me substancat e ndryshme narkotike apo të alkoolit në rast se ai është nën ndikimin e alkoolit ose të substancave të ndryshme narkotike sa herë që ai ndodhet me punë, pavarësisht nëse ai është në zyrë apo jo.

Kompania dekurajon fuqimisht konsumin e alkoolit në sasi të konsiderueshme dhe të pakontrollueshme gjatë drekave të punës apo mbledhjeve të biznesit.

Çdo punonjes, i cili vepron në kundërshtim me këtë politike është subjekt i masave disiplinore deri në perfundimin e marrëdhënieve të punës.

15. Raportimi dhe masat disiplinore

Besimi i publikut në ndershmërinë dhe integritetin e të gjithë stafit të Kompanisë Gener2 është thelbësor. Kështu që ne presim që të gjithë punonjësit të mbështesin dhe promovojnë parimet e këtij kodi. Ne do t'ju kërkojmë të nënshkruani një formular certifikimi duke konfirmuar që ju e keni kuptuar dhe jeni duke e zbatuar këtë kod.

Ne ju inkurajojmë gjithashtu të raportoni shkeljet e këtij kodi tek eprorët tuaj dhe/ose tek Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerezore. Në rast se shkelni ndonjë dispozitë të këtij kodi të sjelljes, ju do të jeni subjekt i masave disiplinore që mund të përfshijnë:

- Verejtje Verbale
- Terheqje Vemendje me shkrim
- Paralajmerim për Pushim nga puna,
- Pushim (i menjehershëm) nga puna.
- Ndjekje penale.