C.N. ROMARM S.A. BUCURESTI
S. ELECTROMECANICA PLOIESTI S.A.
PLOIESTI, Sos. PLOIESTI - TÎRGOVISTE Km.8 ;
Cod Unic de Înregistrare: R 14361269; Nr. Reg.Com:J29-1154/2001
Cont B.C.R Sucursala Ploiești RO44RNCB0205012776040001;
Certificat CERTIND: 50568/32-40-C/2024-ISO 9001:2015; 50568/32-40-M/2024–ISO 14001:2015; 50568/32-40-SS/2024–ISO 45001:2018
Telefon: (+40) -44-542202/ Fax: (+40) -44-51.33.01

ELECTROMECANICA PLOIESTI SA
CERT IND
Sistem de management certificat
ISO 9001 - ISO 14001
ISO 45001 - AQAP 2110

APROBAT

Președinte CA dna. Alexandra VIȘAN

În ședința Consiliului de Administrație

din data de 23.06.2025

C.N. ROMARM S.A. PRESEDINTE CONSILIUL DE ADMINISTRATIE S.A. ELECTROMECANICA PLOIESTI

Nr. 1814 / 20.06. 2025

COD DE ETICĂ

AL

S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI SA

(Reactualizat Iunie 2025)

PLOIEȘTI
2025

CUPRINS

Capitolul I. Dispoziții generale	2
Capitolul II. Principii generale	2-3
Capitolul III. Informarea	3-4
Capitolul IV. Valori fundamentale	4
Capitolul V. Respectarea drepturilor fundamentale ale omului	4-5
Capitolul VI. Dezvoltarea dialogului economic și social	5-6
Capitolul VII. Dezvoltarea competențelor	6
Capitolul VIII. Norme obligatorii de conduită profesională	6-10
Capitolul IX. Norme de comportament	11-13
Capitolul X. Asigurarea integrității patrimoniului	13-14
Capitolul XI. Relațiile cu partenerii de afaceri	14-15
Capitolul XII. Relațiile cu comunitatea și instituțiile publice	15
Capitolul XIII. Coordonarea, monitorizarea și controlul normelor de conduită profesională	15-16
Capitolul XIV. Principii de etică aplicabile membrilor Consiliului de Administrație	16
Capitolul XV. Măsuri anticorupție aplicabile membrilor Consiliului de Administrație	17
Capitolul XVI. Răspunderea administratorilor	17
Capitolul XVII. Sancțiuni	17-18
Capitolul XVIII. Dispoziții finale	18
Anexa nr.1 Baza legală	19-20
Anexa nr. 2 Dicționar de termeni	21-25

CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE

1. Domeniul de aplicare

1.1 Prezentul cod de etică reglementează normele de conduită profesională și de integritate ale personalului din cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A și este denumit în continuare ***Cod de Etică*** .

1.2 Normele de conduită prevăzute în prezentul ***Cod de Etică*** sunt obligatorii pentru întreg personalul din cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A.

1.3 Scopul ***Codului de Etică*** al S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A este acela de a susține și de a dezvolta un mediu de cooperare, respect reciproc, colegialitate, corectitudine, încredere, pentru sporirea calității activităților personalului din cadrul societății.

1.4 Prezentul ***Cod de Etică*** nu se substituie, în niciun caz, legilor și reglementărilor aplicabile în societate, este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice ale tuturor salariaților.

2. Obiectivele Codului de etică

2.1 ***Codul de Etică*** urmărește asigurarea creșterii calității activităților prestate de personalul S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A, precum și prevenirea și eliminarea faptelor de corupție în cadrul societății prin:

a) promovarea valorilor și a principiilor etice;

b) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare pentru crearea și menținerea, la nivel înalt, a prestigiului societății;

c) informarea terților cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului din cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A;

d)prevenirea și rezolvarea conflictelor etice;

e) descurajarea practicilor imorale și sancționarea abaterilor de la valorile societății;

f) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între terți și societate.

CAPITOLUL II - PRINCIPII GENERALE

1.Principiile care guvernează conduita profesională a personalului din cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A :

a) supremația Constituției și a legii;

b) prioritatea intereselor societății, în exercitarea funcției deținute;

c) profesionalismul, principiul conform căruia salariații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

d) imparțialitatea și independența în exercitarea atribuțiilor de serviciu;

e) integritatea morală, principiu conform căruia persoanelor care ocupă diferite categorii de funcții le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;

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

g) cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință;

h) responsabilitatea și răspunderea, principiu potrivit căruia personalul societății răspunde în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător;

i) egalitatea în fața legii, principiu conform căruia personalul societății, indiferent de funcție, sunt egali în fața legii.

2. Principiile care guvernează protecția raportărilor privind încălcări ale legii sunt cele prevăzute la art. 4 din Legea nr. 361 / 2022 privind protecția avertizorilor în interes public, după cum urmează:

a) *principiul legalității*, potrivit căruia autoritățile, instituțiile publice, alte persoane juridice de drept public, precum și persoanele juridice de drept privat au obligația de a respecta drepturile și libertățile fundamentale, prin asigurarea respectării depline, printre altele, a libertății de exprimare și de informare, a dreptului la protecția datelor cu caracter personal, a libertății de a desfășura o activitate comercială, a dreptului la un nivel ridicat de protecție a consumatorilor, a dreptului la un nivel ridicat de protecție a sănătății umane, a dreptului la un nivel ridicat de protecție a mediului, a dreptului la o cale de atac eficientă și a dreptului la apărare;

b) *principiul responsabilității*, potrivit căruia avertizorul în interes public are obligația de a prezenta date sau informații cu privire la faptele raportate;

c) *principiul imparțialității*, potrivit căruia examinarea și soluționarea raportărilor se fac fără subiectivism, indiferent de convingerile și interesele persoanelor responsabile de soluționarea acestora;

d) *principiul bunei administrări*, potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice, alte persoane juridice de drept public sunt datoare să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență și eficacitate a folosirii resurselor;

e) *principiul echilibrului*, potrivit căruia nicio persoană nu se poate prevala de prevederile prezentei legi pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă care nu are legătură cu raportarea;

f) *principiul bunei-credințe*, potrivit căruia este ocrotită persoana care a avut motive întemeiate să creadă că informațiile referitoare la încălcările raportate erau adevărate la momentul raportării și că respectivele informații intrau în domeniul de aplicare al prezentei legi.

CAPITOLUL III - INFORMAREA

1. În vederea realizării standardului de etică și conduită profesională, la nivelul S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A au fost stabilite tipurile de informații, conținutul, calitatea, frecvența, sursele și destinatarii acestora, astfel încât conducerea și salariații, prin primirea și transmiterea informațiilor, să își poată îndeplini sarcinile. Cerințele generale vizează următoarele aspecte:

a) Informația este indispensabilă unui management sănătos, unei monitorizări eficace, precum și identificării situațiilor de risc în faze anterioare ale manifestării acestora;

b) Informația trebuie să fie corectă, credibilă, clară, completă, oportună, utilă, ușor de înțeles și receptat;
c) Conducerea și salariații trebuie să primească și să transmită informațiile necesare pentru îndeplinirea sarcinilor;
d) Informația trebuie să beneficieze de o circulație rapidă, în toate sensurile, inclusiv în și din exterior.

2. S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A prin implementarea standardului de informare își propune să realizeze forma de cultură organizațională, care să conducă la armonizarea valorilor individuale, în vederea orientării lor convergente spre realizarea obiectivelor fundamentale ale societății.
3. Personalul societății va fi informat permanent asupra codului de conduită, care stabilește reguli de comportament etic în realizarea atribuțiilor de serviciu, aplicabil tuturor salariaților S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A.

CAPITOLUL IV – VALORI FUNDAMENTALE

1. Personalul S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A. cunoaște și susține valorile etice și respectă și aplică reglementările cu privire la etică, integritate, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor.
2. Personalul de conducere al societățiii sprijină și promovează, prin deciziile sale și prin puterea exemplului personal, valorile etice, integritatea personală și profesională a salariaților.
3. Personalul de conducere al societății dezvoltă și implementează politici și proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor.
4. Personalul de conducere al S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A înlesnește comunicarea deschisă către salariați a preocupărilor acestora în materie de etică și integritate, prin desemnarea unui consilier de etică care să monitorizeze respectarea normelor de conduită la nivelul societății.
5. Acțiunea de semnalare de către salariați a neregulilor trebuie să aibă un caracter transparent pentru eliminarea suspiciunii de delațiune și trebuie privită ca exercitarea unei îndatoriri profesionale.
6. Salariații care semnalează nereguli de care, direct sau indirect, au cunoștință sunt protejați împotriva oricăror discriminări, iar conducătorii au obligația de a întreprinde cercetările adecvate, în scopul elucidării celor semnalate și de a lua, dacă este cazul, măsurile ce se impun.

CAPITOLUL V - RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI

1. Eliminarea oricărei forme de muncă forțată
1.1 S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A asigură dreptul fiecărui angajat la libera alegere a locului de muncă și a profesici pe care urmează să o presteze în concordanță cu pregătirea profesională și cerințele specifice postului.

1.2 Principiul libertății muncii garantează atât libertatea de a încheia un contract individual de muncă și de a negocia cu privire la conținutul acestuia, cât și dreptul angajatului de a pune capăt raportului juridic de muncă.

2. Egalitatea de tratament

2.1 Este interzisă orice formă de discriminare, directă sau indirectă față de un angajat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

2.2 Orice angajat care prestează o muncă beneficiază, fără nici o discriminare, de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale.

3. Promovarea securității și sănătății în muncă

3.1 Se acționează în vederea implementării reglementărilor juridice în vigoare de prevenire a riscurilor, astfel încât sănătatea și integritatea psihosomatică a angajaților să nu fie puse în pericol, controlarea în mod regulat, aplicarea și măsurarea eficientă a acestora.

3.2 Direcții de acțiune: - supravegherea strictă din partea managementului a regulilor de protecție a muncii și, în baza principiului consimțirii conștiente, nimeni nu poate fi expus factorilor de risc fără să fi fost în prealabil informat asupra pericolelor la care se expune.

4. Dreptul la discreție față de viața privată și confidențialitatea datelor personale ale salariaților

4.1 Orice salariat al societății trebuie să evite lezarea libertății celorlalți, pe baza respectului pentru diferențe. S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A. încurajează dialogul, cooperarea indiferent de opiniile politice, credințele religioase sau orientările sexuale, respectiv starea sănătății.

4.2 Orice salariat are dreptul la protecția datelor cu caracter personal care îl privesc.

4.3 Se interzice orice prelucrare de date cu caracter personal, cu excepția când persoana vizată și-a dat în mod expres consimțământul sau prelucrarea este prevăzută în mod expres de o dispoziție legală.

4.4 Se interzice divulgarea datelor privind viața privată a salariaților, datele personale ale acestora, evaluarea performanțelor și remunerarea lor. Accesul la aceste informații este permis numai persoanelor autorizate și în condiții de legitimitate.

5. Protecția mediului înconjurător

5.1 S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A acționează în vederea implementării politicilor și metodelor de utilizare eficientă a materiilor prime și materialelor, de valorificare / eliminare a deșeurilor în mod responsabil și în deplină siguranță, în vederea menținerii calității mediului, în conformitate cu principiul dezvoltării durabile.

CAPITOLUL VI - DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL

1. În cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A este constituit **Sindicatul Liber *«CRÂNGU LUI BOT»***, care funcționează ca persoană juridică de sine stătătoare pe baza prevederilor statutului și a Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

2. Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul societății, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile Codului Muncii, respectiv ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

3. Dialogul social se distinge ca un instrument puternic pentru rezolvarea în comun a problemelor cu caracter economic și social și pentru asigurarea unui climat de pace și stabilitate socială.

4. S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A recunoaște dreptul de asociere și libertatea sindicală, respectiv dreptul angajaților de a forma organizații sindicale și de a adera în mod liber la acestea.

CAPITOLUL VII - DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR

1. Egalitatea de tratament

1.1 La nivelul S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care defavorizează unele persoane în relațiile lor profesionale, referitoare la: a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante; b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau a raportului juridic de muncă ori de serviciu.

1.2 S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A nu va permite nicio formă de hărțuire în mediul societății. În acest scop, se va urmări aplicarea cu obiectivitate a criteriilor de evaluare a competențelor profesionale, excluzând orice formă de favoritism și tratament discriminator.

2. Dezvoltarea instruirii și evoluția profesională

2.1 S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A permite fiecărui angajat al său, indiferent de locul de muncă, vârstă, sex sau funcție, să aibă acces la acțiunile de instruire necesare exercitării în bune condiții a profesiei și construirii parcursului său profesional.

2.2 S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A se obligă să asigure șanse egale pentru evoluția profesională, încurajând fiecare angajat să se preocupe permanent de acest aspect.

CAPITOLUL VIII- NORME OBLIGATORII DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

1. Respectarea cadrului legal

1.1 Salariații societății au obligația să respecte și să pună în aplicare legislația și reglementările aplicabile, în conformitate cu atribuțiile care le revin.

1.2 Nimeni, de la niciun nivel, nu are autoritatea de a solicita încălcarea sau eludarea legii.

2. Asigurarea obținerii conformității produselor / serviciilor realizate

2.1 Salariații societății au obligația de a presta activitățile în scopul satisfacerii cerințelor clienților, prin participarea activă la luarea deciziilor și transpunerea lor în practică.

2.2 Salariații au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile cerințelor standardelor aplicabile, obținerea conformității produselor/ serviciilor realizate, pentru a câștiga și a menține încrederea clienților, în îmbunătățirea continuă a calității produselor și serviciilor prestate, la timpul cerut și la un preț competitiv.

3. Libertatea opiniilor

3.1 În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor societății în care își desfășoară activitatea.

3.2 În activitatea lor, salariații societății au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, angajații societății trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

3.3 În exercitarea dreptului la liberă exprimare, salariații societății au obligația de a nu aduce atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime, familiale și private a oricărei persoane.

4. Activitatea publică

4.1 Salariații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul societății.

4.2 În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, salariații pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al societății.

5. Participarea la activități politice

5.1 Este interzisă exercitarea de manifestări sau inițiative care au un scop exclusiv sau preponderant politic.

5.2 Se interzice oferirea de fonduri bănești pentru activitatea partidelor politice, organizațiilor sindicale sau asociațiilor cu care ar putea intra în conflict de interese.

5.3 Este interzisă exercitarea de presiuni directe sau indirecte asupra salariaților sau membrilor familiilor acestora, pentru a sprijini o formațiune politică sau o candidatură politică individuală, ori pentru a contribui cu fonduri bănești în scopuri politice.

5.4 Participarea salariaților societății la viața politică se va face numai în afara orelor de program și doar în numele propriu al angajaților, nu în numele societății.

6. Norme de conduită în exercitarea atribuțiilor de către salariați

6.1 În relațiile cu personalul din cadrul societății, precum și cu persoanele fizice sau juridice, salariații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

6.2 Salariații au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul societății, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea atribuțiilor, prin:

a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;

b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;

c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

6.3 Salariații vor evita ca prin propriul comportament, atât în timpul orelor de program cât și în afara acestora, să aducă prejudicii imaginii societății.

6.4 Salariații societății trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată, pentru rezolvarea atribuțiilor de serviciu.

6.5 Salariatul are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale.

7. Păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea

7.1 Salariații au obligația să păstreze secretul de stat, secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

7.2 Salariaților le este interzisă utilizarea informațiilor cu caracter confidențial în scopuri ce nu au legătură cu exercitarea propriei activități profesionale, precum și divulgarea informațiilor care nu sunt destinate publicității. Furnizarea acestor informații are loc numai în condiții expres și limitativ prevăzute de lege.

7.3 Salariații sunt responsabili pentru gestionarea informațiilor pe care le creează, le primesc, le prelucrează sau le transmit.

7.4 Salariații sunt obligați să respecte principiul egalității prin eliminarea oricărei forme de discriminare, bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte .

8. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

8.1 În relațiile cu reprezentanții altor societăți / instituții ale altor state, salariaților societății le este interzis să exprime opinii personale privind aspectele naționale sau dispute internaționale.

8.2 În deplasările externe, salariații societății sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.

9. Obiectivitate și responsabilitate în procesul decizional

9.1 În exercitarea atribuțiilor specifice, salariații cu funcții de conducere din cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei salariaților din subordine. În acest sens, aceștia au obligația:

a) să repartizeze sarcinile de serviciu în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competență aferent funcției ocupate de fiecare persoană din subordine;

b) să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competențelor fiecărei persoane din subordine;

c) să monitorizeze performanța individuală și colectivă a personalului din subordine, respectiv să implementeze măsuri destinate îmbunătățirii nivelului de performanță, atunci când apreciază că este necesar.

9.2 Salariații cu atribuții de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, excluzând orice formă de favoritism sau discriminare.

9.3 Se interzice persoanelor cu atribuții de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcții pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu drepturile fundamentale ale omului.

9.4 În exercitarea atribuțiilor specifice, salariații cu funcții de conducere au obligația de a asigura organizarea activității personalului, de a manifesta inițiativă și responsabilitate și de a susține propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității societății.

10. Conduita în scopul prevenirii faptelor de corupție

10.1 Toți salariații sunt obligați să îndeplinească îndatoririle ce le revin în exercițiul funcțiilor, atribuțiilor sau sarcinilor încredințate, cu respectarea strictă a legilor și a normelor de conduită profesională, dar și să asigure realizarea drepturilor și intereselor legitime ale salariaților și ale societății, fără să se folosească de funcțiile, atribuțiile ori sarcinile primite în vederea dobândirii pentru sine sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.

10.2 Corupția, indiferent de formă, activă sau pasivă, implică utilizarea abuzivă a puterii atribuite de societate în scopul obținerii unui câștig necuvenit, pentru sine ori pentru alte persoane, prin:

- abuz de putere în exercitarea atribuțiilor încredințate de societate;
- frauda (înșelăciunea și prejudicierea unei alte persoane sau entități, obținerea ilegală de fonduri, respectiv deturnarea acestora);
- folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane;
- instituirea unui mecanism arbitrar de exercitare a puterii în relațiile comerciale și/sau de serviciu;
- nerespectarea dispozițiilor privind conflictul de interese;
- divulgarea informațiilor secrete de stat, respectiv a informațiilor secrete de serviciu sau nepublice, nerespectarea secretului corespondenței;
- folosirea abuzivă a funcției și uzurparea acesteia

10.3 Angajații S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A au obligația de a respecta măsurile privitoare la pantouflage, respectiv de prevenire a corupției, astfel cum sunt detaliate în prevederile legislației aplicabile, dar și în cuprinsul Strategiei naționale anticorupție, cum ar fi, cu titlu de exemplu, dar fără a ne limita la acestea:

- informațiile dobândite în timpul exercitării serviciului nu sunt utilizate în mod abuziv;
- exercitarea autorității nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare;
- accesul și contactele salariaților nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale altor salariați ori terțe persoane.

10.4 Infracțiunile corelate cu fenomenul de corupție sunt prevăzute în cuprinsul art. 289 – 294 din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal actualizat și în legile speciale aplicabile, ca modalități specifice ale infracțiunilor prevăzute în articolele antemenționate.

10.5 Infracțiunile de serviciu sunt prevăzute în cuprinsul art. 295 – 309 din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal actualizat, fiind strâns legate de infracțiunile de serviciu de la alin. (1) de mai sus.

11. Conflictul de interese și incompatibilități

11.1 Conflictul de interese se naște dintr-o situație în care salariatul are un interes privat care influențează sau este de natură a influența exercitarea cu imparțialitate și obiectivitate a atribuțiilor de serviciu. Interesul privat al salariatului include orice avantaj pentru sine sau pentru familia sa, rude, respectiv prieteni și persoane sau organizații cu care acesta are sau a avut relații de afaceri ori politice (inclusiv orice datorie, financiară sau civilă în legătură cu acestea).

11.2 Este interzisă folosirea de către salariații societății a prerogativelor funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de mandate, ROF ori fișe de post.

11.3 Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, salariaților societății le este interzis să urmărească obținerea de foloase sau avantaje în interes personal, al unui membru al familiei sale ori al unei persoane aflată cu acesta în relații de rudenie sau afinitate, până la gradul IV inclusiv, ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane sau salariați ai societății.
11.4 Salariaților societății le este interzis să impună altor salariați să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, să facă presiuni ori să le sugereze acest lucru, sub promisiunea de a le acorda avantaje materiale sau profesionale.
11.5 Salariaților le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea atribuțiilor de serviciu, pentru a influența anchetele interne sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.
11.6 Salariatul care are un interes personal / privat se va abține de la a influența deciziile privind situația generatoare de conflict de interese, având obligația de a cunoaște și de a respecta procedurile interne existente în acest sens.

12. Limitarea participării la achiziții, concesionări sau închirieri

12.1 Personalul societății S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A. poate achiziționa, concesiona sau închiria un bun aflat în proprietatea societății, supus vânzării, concesionării ori închirierii, în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

a) când a luat la cunoștință în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează a fi vândute, concesionate ori închiriate;

b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării, concesionării ori închirierii bunurilor respective;

c) când are potențialul de a influența operațiunile de vânzare, concesionare ori închiriere, sau când a obținut informații la care persoanele interesate de dobândirea bunului în oricare modalitate nu au avut acces.

12.2 Salariaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile societății supuse operațiunilor de vânzare, concesionare ori închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.
12.3 Prevederile alin. (1)-(2) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpuși sau în situația conflictului de interese.

13. Interdicția privind acceptarea cadourilor sau a altor avantaje

13.1 Salariaților le este interzisă solicitarea sau acceptarea de daruri, bani, împrumuturi, cadouri sau avantaje de altă natură de la societățile sau persoanele cu care colaborează în mod oficial.
13.2 Sunt exceptate, bunurile pe care salariații le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției deținute, care se supun prevederilor legale specifice.

CAPITOLUL IX - NORME DE COMPORTAMENT

1. Respectarea programului de lucru

Fiecare angajat are obligația de a respecta programul de lucru stabilit de conducerea societății.

2. Ținuta vestimentară

2.1 Salariații au obligația ca în activitatea la locul de muncă să aibă o ținută vestimentară și un aspect general îngrijit. Acestea vor fi adecvate specificului activității angajatului.

2.2 Pentru activități ce necesită echipament special, salariatul are obligația de a purta echipamentul de protecție pus la dispoziție de societate.

3. Consumul de alcool, tutun și alte substanțe

3.1 Se interzice consumul de alcool în cadrul societății sau prezența la locul de muncă în stare de ebrietate. Angajații societății sunt obligați să se supună controlului cu etilotestul, efectuat la cererea conducătorului structurii din care face parte, de către personalul din cadrul serviciului intern cu atributii de coordonare a securității și sănătății în muncă.

3.2 În cadrul S.ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A este strict interzisă prezentarea la lucru sub influența substanțelor stupefiante sau psihotrope, precum și introducerea, folosirea sau deținerea acestora în spațiile societății. De asemenea, este interzis consumul excesiv de medicamente care au același efect ca și drogurile, iar în cazul în care angajatului i se prescrie de către medic un tratament cu astfel de medicamente, angajatul în cauză are obligația de a aduce imediat la cunoștință șefului ierarhic superior acest lucru pentru a putea fi dispuse măsurile care se impun în astfel de situații.

3.3 Fumatul este permis numai în spațiile exterioare special amenajate în acest sens.

4. Accesul în incinta S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A

4.1 Intrarea salariaților S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A, precum și a altor persoane, din afara acesteia, în incinta societății este admisă doar cu respectarea normelor interne existente.

5. Protecția datelor cu caracter personal

5.1 Personalul din cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A trebuie să respecte prevederile din Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

6. Hărțuirea și Egalitatea de șanse între femei și bărbați

6.1 Constituie hărțuire orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

6.2 Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea

drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi.

6.3 Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

6.4 Hărțuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă.

6.5 Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori 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) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;

f) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

g) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

h) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

6.6 Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

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 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.

7. Depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă

7.1 Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede următoarele:

- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) primește reclamații/ plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private, și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii și asigură consilierea victimelor în condițiile legii.
- Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/ reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct

implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale sau al reprezentanţilor salariaţilor din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

- Persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex transmit sesizări/ reclamaţii reprezentanţilor sindicali desemnaţi, care aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor, în conformitate cu prevederile legale.
- În cazul în care sesizarea/ reclamaţia nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumţia existenţei unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituţia competentă, cât şi să introducă cerere către instanţa judecătorească competentă în a cărei circumscripţie teritorială îşi are domiciliul ori reşedinţa, respectiv la secţia/completul pentru conflicte de muncă şi drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanţa de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârşirii faptei.

CAPITOLUL X- ASIGURAREA INTEGRITĂŢII PATRIMONIULUI

1. Utilizarea resurselor societăţii

1.1 Personalul din cadrul S ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A. este obligat să asigure ocrotirea proprietăţii şi patrimoniului societăţii şi să evite producerea oricărui prejudiciu acesteia.

1.2 Personalul are obligaţia să folosească timpul de lucru, precum şi bunurile aparţinând societăţii, numai pentru desfăşurarea integrală şi eficientă a activităţilor aferente postului deţinut ori funcţiei deţinute.

1.3 Personalul trebuie să propună şi să asigure, potrivit atribuţiilor deţinute, folosirea utilă şi eficientă a resurselor societăţii, în conformitate cu prevederile legale.

1.4 Personalului care desfăşoară orice alte activităţi ce nu ţin de obiectul de activitate al societăţii, îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica societăţii pentru realizarea acestora.

1.5 Se interzice efectuarea de modificări neautorizate în configuraţiile calculatoarelor (hardware sau software), inclusiv raportat la dispoziţiile Legii nr. 354/2022.

2. Prevenirea spălării banilor şi finanţării actelor de terorism

2.1 În scopul prevenirii şi combaterii actelor de terorism şi a faptelor asimilate acestora, angajaţii societăţii au datoria să fie la curent cu prevederile legale şi obligaţiile ce le revin referitor la prevenirea spălării banilor şi finanţarea actelor de terorism.

2.2 Actele de terorism sunt definite şi sancţionate prin dispoziţiile Legii nr. 535/2004 privind prevenirea şi combaterea terorismului.

2.3 Orice suspiciune că abaterile de la normalitate au ca scop spălarea banilor sau finanţarea actelor de terorism, tranzacţiile suspecte, operaţiunile care prezintă anomalii şi nu sunt în concordanţă cu activitatea obişnuită, vor fi de urgenţă aduse la cunoştinţa conducătorului societăţii şi/sau organelor abilitate, după caz.

3. Integritatea operațiunilor / tranzacțiilor

3.1 Toate activele, pasivele, cheltuielile și alte tranzacții realizate de societate trebuie să fie înregistrate în conturile și registrele proprii, conform cu principiile, reglementările și legile aplicabile.

3.2 Documentele referitoare la tranzacțiile comerciale sau financiare trebuie să reflecte cu exactitate realitatea.

3.2 Nu sunt admise înregistrări false, nefundamentate sau fără document justificativ, în documentele contabile.

4. Evidența și gestionarea documentelor

4.1 Evidența și gestionarea documentelor trebuie efectuată în conformitate cu reglementările și legislația aplicabilă la nivel de societate.

4.2 Salariaților le este interzisă distrugerea sau efectuarea unor modificări neautorizate în documente.

4.3 Salariaților le este interzis să solicite distrugerea sau introducerea modificărilor în documente în scopuri ilegale.

CAPITOLUL XI- RELAȚIILE CU PARTENERII DE AFACERI

1. S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A își derulează relațiile contractuale utilizând practici de afaceri oneste și legale și acționează în următoarele direcții:

- desfășurarea activității la cele mai înalte standarde de profesionalism și moralitate, în vederea satisfacerii intereselor și exigențelor partenerilor de afaceri;
- realizarea de eforturi constante pentru câștigarea reputației de partener de afaceri de încredere, integru și competent;
- cultivarea respectului față de toți partenerii de afaceri, neutilizarea metodelor neloiale și incorecte în raporturile cu aceștia, indiferent de dimensiunile afacerii, de profilul activității, de natura proprietății;
- promovarea concurenței loiale în raporturile de afaceri;
- abținerea de la promovarea în contracte a unor clauze abuzive;
- căutarea unor soluții amiabile, prin negocieri și mediere, în cazul diferendelor apărute pe parcursul realizării raporturilor de afaceri;
- respectarea deciziilor definitive și irevocabile date de instanțele judecătorești în litigiile contractuale;
- utilizarea formelor corecte de publicitate și reclamă și abținerea de la acțiuni care ar putea prejudicia imaginea, interesele sau produsele altor întreprinzători;
- respectarea drepturilor de proprietate industrială și intelectuală ale tuturor partenerilor de afaceri și luarea de măsuri ferme pentru protecția drepturilor proprii.

2. Relațiile cu clienții

2.1 Societatea își concentrează eforturile pentru satisfacerea cerințelor clienților, a tuturor cerințelor referitoare la produse, precum și a celor de reglementare, conform politicii în domeniul calității.

2.2 Relațiile cu clienții se bazează pe practici legale, eficiente și corecte, în vederea constituirii unor relații de durată.

2.3 Se va acorda tratament egal tuturor clienților, interzicându-se tratarea acestora în mod preferențial, pe criterii de prietenie, simpatie etc.

2.4 Angajații societății vor promova normele etice în relațiile cu clienții invocând, ori de câte ori este nevoie, prevederile Codului de etică, standardele profesionale ale Societății și nu vor încerca să obțină avantaje prin utilizarea informațiilor confidențiale de care au cunoștință.
2.5 Este interzisă obținerea avantajelor prin intermediul manipulării, tăinuirii, utilizând informații confidențiale sau orice altă practică incorectă de afaceri.

3. Relațiile cu furnizorii

3.1 Selectarea furnizorilor trebuie să se bazeze pe calitate, necesitate, performanță și cost, cu respectarea strictă a legislației în domeniu.
3.2 Relațiile cu furnizorii trebuie să se deruleze în condiții de respect reciproc, corectitudine, încredere și cu promovarea intereselor societății, făcând abstracție de orice favoare bazată pe relații de prietenie sau pe criterii de discriminare, interzise prin principiile etice.
3.3 Pe perioada negocierilor, precum și cea de derulare a contractelor cu furnizorii, se vor promova interesele societății, conform legii, angajații antrenați în această activitate acționând pentru sesizarea celor mai bune oportunități, făcând abstracție de orice favoare bazată pe relații de prietenie sau pe criterii de discriminare, interzise prin aceste principii etice.

CAPITOLUL XII- RELAȚIILE CU COMUNITATEA ȘI INSTITUȚIILE PUBLICE

1. Relațiile cu comunitatea

1.1 S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A sprijină activitățile locale de interes general, în limita posibilităților.
1.2 Sponsorizările și donațiile se aprobă de către conducerea societății, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli.

2. Relațiile cu instituțiile publice

2.1 Toate relațiile dintre societate și insituțiile publice sunt bazate pe principii de corectitudine, transparență și colaborare, cu respectarea rolului fiecăreia dintre părți.
2.2 Societatea respinge orice atitudine care poate să prejudicieze principiile de mai sus.

CAPITOLUL XIII - COORDONAREA, MONITORIZAREA ȘI CONTROLUL NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

1. Consilierul de Etică

1.1 Pentru personalul S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A., monitorizarea și controlul aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod de etică se realizează de către consilierul de etică.
1.2 Persoana care se ocupă de monitorizarea și controlul aplicării normelor Codului de etică este nominalizată prin decizie, urmând ca fișa postului să se completeze în mod corespunzător cu noile atribuții, după cum urmează:
a) monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către salariații societății și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
b) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a salariaților sau la inițiativa sa atunci când salariatul nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;

c) elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea angajaților societății și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează directorului general și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;

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

e) semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea angajaților societății;

2. Coordonarea aplicării normelor de conduită profesională

2.1 Coordonarea aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod de etică se asigură de către șeful direct și consilierul de etică.

2.2 Fiecare salariat al S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A. are obligația să cunoască, să își însușească și să respecte normele prezentului Cod de etică, în integralitate.

2.3 Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de conduită cuprinse în acest Cod de etică vor fi prezentate consilierului de etică, în scris, care le va analiza și le va transmite directorului general.

2.4 Orice salariat care prezintă cu bună-credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau reglementărilor interne ale societății, sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de represalii.

CAPITOLUL XIV -PRINCIPII DE ETICĂ APLICABILE MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

1. Supremația Constituției și a legii Consiliul de Administrație se obligă să respecte Constituția și legile țării, precum și reglementările interne și externe, incluzând Codul de Etică și celelalte documente normative specifice societății.

2. Imparțialitate

Deciziile ce influențează relațiile cu părțile interesate se vor lua în mod obiectiv, evitându-se orice formă de discriminare și favorizare, în conformitate cu principiile de imparțialitate și echitate.

3.**Onestitate și integritate**

Membrii Consiliului de Administrație trebuie să își exercite atribuțiile cu onestitate, în deplin respect al legalității și eticii, pentrua preveni orice comportament fraudulos sau abuziv.

4. Conflictul de interese și incompatibilități Membrii Consiliului sunt obligați să declare orice situație care poate genera un conflict și să se abțină de la participarea la decizii în care intervin interese personale contrare.

CAPITOLUL XV MĂSURI ANTICORUPŢIE APLICABILE MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAŢIE

1. Consiliul de Administraţie va monitoriza şi implementa măsuri adecvate pentru a asigura un mediu de afaceri lipsit de orice practici ilegale sau neetice.

CAPITOLUL XVI RĂSPUNDEREA ADMINISTRATORILOR

1. Administratorii sunt responsabili pentru îndeplinirea tuturor obligaţiilor prevăzute de lege şi de actul de înfiinţare.
2. Răspunderea pentru prejudiciile cauzate societăţii comerciale se extinde şi asupra celor care, prin inacţiune sau acţiuni necorespunzătoare, nu au respectat procedurile interne .
3. Administratorii vor răspunde solidar pentru eventualele nereguli, în conformitate cu prevederile legale şi procedurale, şi sunt obligaţi să comunice orice neconformitate autorităţilor interne şi publice, în scris.

CAPITOLUL XVII SANCŢIUNI

1. Încălcarea cu vinovăţie a prevederilor prezentului Cod de etică atrage răspunderea disciplinară, civilă sau penală, după caz, conform legislaţiei în vigoare şi Regulamentului Intern.
2. Comisiile de disciplină au competenţa de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod de etică şi de a propune aplicarea sancţiunilor disciplinare, în condiţiile Regulamentului Intern, respectiv ale Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, după cum urmează:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;

d) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

3. Potrivit art. 10 lit. a) din Legea nr. 349/2002 pentru prevenirea şi combaterea efectelor consumului produselor din tutun, cu modificările şi completările ulterioare, nerespectarea de către persoanele fizice a prevederilor art. 3 alin. (1) referitoare la interzicerea fumatului în spaţiile închise de la locul de muncă se sancţionează cu amendă contravenţională de la 100 lei la 500 lei.
4. Potrivit art.2 alin. (5 ^{A} 4) din Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condiţiile legii şi ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravenţională sau penală a angajatului pentru faptele respective.
5. Potrivit art. 36 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, încălcarea

prevederilor acestei legi, atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

6. În cazul în care faptele săvârșite fac obiectul unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală, în condițiile legii.

CAPITOLUL XVIII – DISPOZIȚII FINALE

1. Prezentul Cod de etică intră în vigoare după aprobarea în Consiliul de Administrație și va fi supus revizuirii anuale, dacă este cazul.

2. Respectarea prevederilor prezentului cod constituie atribuție de serviciu și va fi cuprinsă în fișa postului fiecărui salariat.

3.Conducătorii structurilor organizatorice vor avea în fișa postului, pe lângă atribuția de la pct. 2, și pe aceea de implementare și promovare a valorilor Codului de etică, precum și monitorizarea permanentă a aplicării acestuia.

4. Codul de etică va fi postat pe site-ul web al societății și la sediul societății într-un loc vizibil și accesibil, astfel încât să fie asigurat în mod permanent accesul la conținutul său.

5. Anexele nr. 1 și nr. 2 fac parte integrantă din prezentul Cod de etică.

Elaborat,
Consilier de Etică
Cristina Oana FEHER

[redacted]

Avizat,
Auditor Intern
Mădălina-Ioana SAVU

[redacted]

ANEXA NR.1

BAZA LEGALĂ[1]

- Contractul Colectiv de Muncă al S.ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A.;
- Regulamentul Intern şi Regulamentul de Organizare şi Funcţionare;
- Carta drepturilor fundamentale ale omului;
- Regulamentul (UE) nr. 679/2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea şi sancţionarea faptelor de corupţie;
- Legea contabilităţii nr. 82/1991;
- Legea nr. 98/2016 privind achiziţiile publice;
- Legea nr. 99/2016 privind achiziţiile sectoriale;
- Legea nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări şi concesiunile de servicii;
- Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea şi combaterea spălării banilor şi finanţării terorismului;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei;
- Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcţiilor şi demnităţilor publice, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 144/2007 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale de Integritate;
- Legea nr. 182/2002 privind protecţia informaţiilor clasificate;
- Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) nr. 679 din 2016 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal;
- Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă;
- Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 195/2005 privind protecţia mediului;
- Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor şi protecţia persoanelor;

- Legea nr. 354/2022 privind protecția sistemelor informatice ale autorităților și instituțiilor publice în contextul invaziei declanșate de Federația Rusă împotriva Ucrainei;
- Legea nr. 535/2004 privind prevenirea și combaterea terorismului;
- Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public;
- Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern.
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora;
- Ordonanța de Guvern nr. 119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv;
- Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Ordinul nr. 252/2004 emis de Ministerul Finanțelor Publice pentru aprobarea Codului privind conduita etică a auditorului intern;
- Ordinul nr. 600/2018 emis de Secretariatul General al Guvernului privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Hotărârea de Guvern nr. 585/2002 pentru aprobarea Standardelor naționale de protecție a informațiilor clasificate în România;
- Hotărârea de Guvern nr. 781/2002 privind protecția informațiilor secrete de serviciu;
- Hotărârea de Guvern nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție.

[1] Cu modificările și completările ulterioare, în vigoare la momentul redactării Codului de etică.

ANEXA NR.2

DICȚIONAR DE TERMENI

Abatere disciplinară: o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârşită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Angajat / salariat: persoană încadrată cu Contract individual de muncă la S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A.

Conflict de interese: acea situație sau împrejurare în care interesul personal / privat, direct ori indirect, al angajaților contravine interesului general ori al societății, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența şi imparțialitatea acestora în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp şi cu obiectivitate a îndatoririlor care le revin în exercitarea funcției deținute, de natură sa afecteze judecățile, acțiunile şi evaluările corecte.

Conduită: mod de purtare; manieră; comportament.

Consilier de etică: angajat desemnat de către directorul general al S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A., în vederea consilierii etice şi monitorizării respectării normelor de conduită etică şi integritate din cadrul societății.

Corupție: vizează un ansamblu de activități imorale, ilicite, ilegale, realizate nu numai de persoane cu funcții de conducere sau care exercită un rol public, ci şi de diverse grupuri şi organizații publice sau private, în scopul obținerii unor avantaje materiale sau morale sau unui statut social superior, prin utilizarea unor forme de constrângere, şantaj, înşelăciune, mituire, cumpărare, intimidare. **Confidențialitate:**

- interdicția personalului S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A de a transmite date sau informații de care au luat cunoştință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă, altor persoane decât utilizatorilor cărora le sunt destinate;
- obligația angajaților de a păstra secretul de stat şi de serviciu.

Date cu caracter personal: orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă; o persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare,

date de localizare, un identificator online, sau la unul sau mai multe elemente specifice, proprii identității sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale.

Dezirabil: care este dorit ori care merită să fie dorit.

Discriminare: orice acțiuni de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiată pe unul sau mai multe dintre criteriile de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, ori pe alte criterii care conduc la afectarea tratamentului egal și care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația aplicabilă, cu precădere legislația muncii.

Dreptate: principiu moral și juridic care cere să se dea fiecăruia ceea ce i se cuvine și să i se respecte drepturile.

Etică: totalitatea normelor de conduită morală care reglementează relațiile dintre oameni, precum și atitudinea lor față de societate, respectiv clienții și furnizorii cu care intră în contact.

Faptă: întâmplare sau împrejurare reală, lucru petrecut în realitate; acțiune sau inacțiune care generează consecințe.

Fraudă: încălcarea intenționată a legislației în scopul însușirii de foloase materiale sau nemateriale, fie în beneficiul propriu ori al altei persoane, fie în beneficiul instituției.

Finanțarea actelor de terorism:

- punerea la dispoziția unei entități teroriste de bunuri mobile sau imobile, cunoscând că acestea sunt folosite pentru sprijinirea sau săvârșirea actelor de terorism;
- realizarea, colectarea sau punerea la dispoziție, direct ori indirect, de fonduri, licite sau ilicite, cu intenția de a fi folosite sau cunoscând că acestea urmează a fi folosite, în tot ori în parte, pentru săvârșirea actelor de terorism sau pentru susținerea unei entități teroriste;
- efectuarea de orice operațiuni financiar – bancare, direcționate către susținerea actelor de terorism.

Funcție: ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de S.ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A., atât în temeiul prevederilor legale, cât și în baza reglementărilor interne (Regulament de Organizare și Funcționare, Regulament Intern, fișe de post, decizii ale directorului general etc.).

Hărțuire: reprezintă comportamentul degradant, intimidant, umilitor, care urmărește sau conduce la afectarea gravă a capacității unei persoane de a-și desfășura în mod firesc activitatea

profesională sau de a-și exercita drepturile. Hărțuirea constă, de regulă, într-un comportament repetat sau poate consta și din acte singulare, atunci când acestea au o natură agresivă.

- ***Hărțuire morală:*** presupune orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către superiorul său ierarhic sau alt salariat cu funcție de conducere ori execuție, în legătură cu raporturile de serviciu, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi, precum și orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale, punând în pericol munca acestuia sau degradând climatul de lucru, inclusiv stresul și epuizarea fizică;
- ***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.

Incompatibilitate: deținerea / exercitarea unei funcții / calități publice simultan cu deținerea / exercitarea unei alte funcții / calități din domeniul public sau privat, al căror cumul este interzis de lege.

Informații: orice documente, date, obiecte sau activități, indiferent de suport, formă, mod de exprimare sau de punere în circulație.

Informații clasificate: informațiile, datele, documentele de interes pentru securitatea națională, indiferent de suport, care, datorită nivelurilor de importanță și consecințelor care s-ar produce ca urmare a dezvăluirii sau diseminării neautorizate, trebuie să fie protejate.

Informații secret de stat: toate datele, indiferent de suport, a căror divulgare poate prejudicia siguranța națională și apărarea țării și care, în funcție de importanța valorilor protejate, se includ în următoarele niveluri de secretizare prevăzute de lege: a) strict secret de importanță deosebită; b) strict secret; c) secret.

Informații secret de serviciu: toate datele, indiferent de suport, a căror divulgare este de natură să determine prejudicii unei persoane juridice de drept public sau privat.

Informații confidențiale: toate datele, indiferent de suport, care nu sunt accesibile publicului.

Integritatea este definită pe scurt prin:

- *A nu pretinde și a nu oferi avantaje necuvenite în relațiile cu alți angajați, cu clienții, executanții de lucrări, prestatorii de servicii sau cu autoritățile;*
- *A nu fi influențat de interese personale, de presiuni sau influențe externe în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;*
- *A evita conflictele de interese personale și financiare cu cele ale societății;*
- *Contribuția, prin calitatea activității proprii, la promovarea și întărirea integrității societății, la menținerea și consolidarea credibilității și reputației acesteia.*

Interes personal / privat: orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine sau pentru alții, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care angajații societății au acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor de serviciu.

Infracțiune: faptă ce prezintă pericol social, prevăzută și sancționată de legislația în materie penală (generală și specială), săvârșită cu vinovăție, nejustificată și imputabilă persoanei care a săvârșit-o.

Loialitate: credință; devotament; statornicie; fidelitate.

Pantouflage: asigurarea utilizării datelor și informațiilor dobândite astfel încât să se respecte dispozițiile legale privind conflictul de interese, dar și pentru evitarea faptelor de corupție, având în vedere fenomenul privind migrarea angajaților în sectorul privat.

Principiu etic: se referă la noțiunile de bază privind existența unei vieți morale, acceptate în cadrul colectivității.

Prelucrarea datelor cu caracter personal: orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea.

Sancțiune disciplinară: măsură prevăzută expres în legislația muncii, care poate fi aplicată de angajator unui salariat, ca urmare a săvârșirii de către acesta a unei abateri disciplinare, după cum urmează: avertismentul scris; retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile; reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%; reducerea salariului de

bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%; desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Spălarea banilor:

- proces prin care se dă / încearcă a se da o aparență legală unor profituri obținute ilegal de persoanele care, fără a fi compromişi, beneficiază ulterior de veniturile respective;
- schimbarea sau transferul de bunuri, cunoscând că provin din săvârşirea de infracțiuni, în scopul ascunderii sau al disimulării originii ilicite a acestor bunuri ori în scopul de a ajuta persoana care a săvârşit infracțiunea din care provin bunurile să se sustragă de la urmărire, judecată sau executarea pedepsei;
- ascunderea ori disimularea adevăratei naturi, a proveniență, a situării, a dispoziției, a circulației sau a proprietății bunurilor ori a drepturilor asupra acestora, cunoscând că bunurile provin din săvârşirea de infracțiuni;
- dobândirea, deținerea sau folosirea de bunuri, cunoscând ca acestea provin din săvârşirea de infracțiuni.

Transparență: furnizarea în mod deschis, explicit și oportun a tuturor informațiilor pertinente, destinate publicității, privind strategiile, procedurile și deciziile de politică în vederea informării publicului.

Toleranță: respectul libertății altuia, al modului său de gândire și de comportare, precum și al opiniilor sale, de orice natură.

Terorism: - acele acțiuni, inacțiuni, precum și amenințări cu privire la acestea, care prezintă pericol public, afectează viața, integritatea corporală sau sănătatea oamenilor, factorii materiali, relațiile internaționale ale statelor, securitatea națională sau internațională, sunt motivate politic, religios sau ideologic și sunt săvârşite în unul din următoarele scopuri: o intimidarea populației sau a unui segment al acesteia, prin producerea unui puternic impact psihologic; o constrângerea nelegitimă a unei autorități publice ori organizații internaționale să îndeplinească, să nu îndeplinească sau să se abțină de la îndeplinirea unui anumit act; o destabilizarea gravă sau distrugerea structurilor politice fundamentale, constituționale, economice ori sociale ale unui stat sau organizații internaționale.

- tactică de luptă neconvențională, folosită pentru atingerea de scopuri strict politice, care se bazează pe acte de violență, sabotaj sau amenințare, executate împotriva unui stat, organizații, categorii sociale sau împotriva unui grup de persoane civile, având ca scop precis producerea unui efect psihologic generalizat de frică și intimidare.