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 Ploieşti 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

APROBAT

În şedinţa Consiliului de Administraţie

din data de.....16.04.2024.....

Nr.1313/15.05.2024

COD DE ETICĂ

AL

S. ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A

PLOIEȘTI

2024

CUPRINS

Capitolul I. Dispoziții generale	2
Capitolul II. Principii generale	2-3
Capitolul III. Informarea	4
Capitolul IV. Valori fundamentale	4
Capitolul V. Respectarea drepturilor fundamentale ale omului	5
Capitolul VI. Dezvoltarea dialogului economic și social	6
Capitolul VII. Dezvoltarea competențelor	6
Capitolul VIII. Norme obligatorii de conduită profesională	7-11
Capitolul IX. Norme de comportament	11-13
Capitolul X. Asigurarea integrității patrimoniului	14
Capitolul XI. Relațiile cu partenerii de afaceri	15-16
Capitolul XII. Relațiile cu comunitatea și instituțiile publice	16
Capitolul XIII. Coordonarea, monitorizarea și controlul normelor de conduită profesională	16-18
Capitolul XIV. Dispoziții finale	18
Anexa nr.1 Baza legală	19-20
Anexa nr. 2 Dicționar de termeni	21-25

CAPITOLUL I - DISPOZIŢII GENERALE

1. Domeniul de aplicare

1.1 Prezentul cod de etică reglementează normele de conduită profesională şi de integritate ale angajaţilor din cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A şi este definit în continuare Cod de etică şi conduită profesională;

1.2 Normele de conduită prevăzute în prezentul cod de etică sunt obligatorii pentru personalul din cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A.

1.3 Scopul codului de etică al S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A este acela de a susţine şi de a dezvolta un mediu de cooperare, respect reciproc, colegialitate, corectitudine, încredere, pentru sporirea calităţii activităţilor personalului din cadrul societăţii.

1.4 Prezentul cod de etică nu se substituie,în niciun caz, legilor şi reglementărilor aplicabile în societate, este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice ale tuturor salariaţilor.

2. Obiectivele Codului de etică

2.1 Codul de etică urmăreşte asigurarea creşterii calităţii activităţilor prestate de personalul S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A, precum şi prevenirea şi eliminarea faptelor de corupţie în cadrul societăţii prin:

a) promovarea valorilor şi a principiilor etice;

b) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale şi profesionale corespunzătoare pentru crearea şi menţinerea, la nivel înalt, a prestigiului societăţii;

c) informarea terţilor cu privire la conduita profesională la care este îndreptăţit să se aştepte din partea personalului din cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A;

d)prevenirea şi rezolvarea conflictelor etice;

e) descurajarea practicilor imorale şi sancţionarea abaterilor de la valorile societăţii;

f) crearea unui climat de încredere şi respect reciproc între terţi şi societate.

CAPITOLUL II - PRINCIPII GENERALE

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

a) supremaţia Constituţiei şi a legii;

b) prioritatea intereselor societăţii, în exercitarea funcţiei deţinute;

c) profesionalismul, principiu conform căruia salariaţii au obligaţia de a îndeplini atribuţiile de serviciu cu responsabilitate, competenţă, eficienţă, corectitudine şi conştiinciozitate;

d) imparţialitatea şi independenţa în exercitarea atribuţiilor 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, principiu conform căruia salariații societății pot 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 salariații societății răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător;

i) egalitatea în fața legii, principiu conform căruia toți salariații 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 profesiei pe care urmează să o presteze.

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 ŞI SOCIAL

1.În cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A este constituit Sindicatul Liber CRÂNGU LUI BOT, care funcţionează ca persoană juridică de sine stătătoare pe baza prevederilor statutului şi a Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.
2. Exerciţiul dreptului sindical al salariaţilor este recunoscut la nivelul societăţii, cu respectarea drepturilor şi libertăţilor garantate prin Constituţie şi în conformitate cu dispoziţiile 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 şi social şi pentru asigurarea unui climat de pace şi stabilitate socială.
4. S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A recunoaşte dreptul de asociere şi libertatea sindicală, respectiv dreptul angajaţilor de a forma organizaţii sindicale şi de a adera în mod liber la acestea.

CAPITOLUL VII - DEZVOLTAREA COMPETENŢELOR

1. Egalitatea de tratament
1.1 La nivelul S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care defavorizează unele persoane în relaţiile lor profesionale, referitoare la: a) anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante; b) încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau a raportului juridic de muncă ori de serviciu.
1.2 S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A nu va permite nicio formă de hărţuire în mediul societăţii. În acest scop, se va urmări aplicarea cu obiectivitate a criteriilor de evaluare a competenţelor profesionale, excluzând orice formă de favoritism şi tratament discriminator.

2. Dezvoltarea instruirii şi evoluţia profesională
2.1 S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A permite fiecărui angajat al său, indiferent de locul de muncă, vârstă, sex sau funcţie, să aibă acces la acţiunile de instruire necesare exercitării în bune condiţii a profesiei şi construirii parcursului său profesional.
2.2 S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A se obligă să asigure şanse egale pentru evoluţia 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, bazată 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 şi responsabilitate în procesul decizional

9.1 În exercitarea atribuţiilor specifice, salariaţii cu funcţii de conducere din cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A au obligaţia să asigure egalitatea de şanse şi tratament cu privire la dezvoltarea carierei salariaţilor din subordine. În acest sens, aceştia au obligaţia:

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

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

c) să monitorizeze performanţa individuală şi colectivă a personalului din subordine, respectiv să implementeze măsuri destinate îmbunătăţirii nivelului de performanţă, atunci când apreciază că este necesar.

9.2 Salariaţii cu atribuţii de conducere au obligaţia să examineze şi să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenţei profesionale pentru personalul din subordine, excluzând orice formă de favoritism sau discriminare.

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

9.4 În exercitarea atribuţiilor specifice, salariaţii cu funcţii de conducere au obligaţia de a asigura organizarea activităţii personalului, de a manifesta iniţiativă şi responsabilitate şi de a susţine propunerile şi iniţiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătăţirii activităţii societăţii.

10. Conduita în scopul prevenirii faptelor de corupţie

10.1 Toţi salariaţii sunt obligaţi să îndeplinească îndatoririle ce le revin în exerciţiul funcţiilor, atribuţiilor sau sarcinilor încredinţate, cu respectarea strictă a legilor şi a normelor de conduită profesională, dar şi să asigure realizarea drepturilor şi intereselor legitime ale salariaţilor şi ale societăţii, fără să se folosească de funcţiile, atribuţiile ori sarcinile primite în vederea dobândirii pentru sine sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.

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

- abuz de putere în exercitarea atribuţiilor încredinţate de societate;
- frauda (înşelăciunea şi prejudicierea unei alte persoane sau entităţi, obţinerea ilegală de fonduri, respectiv deturnarea acestora);
- folosirea funcţiei pentru favorizarea unor persoane;
- instituirea unui mecanism arbitrar de exercitare a puterii în relaţiile comerciale şi/sau de serviciu;
- nerespectarea dispoziţiilor privind conflictul de interese;
- divulgarea informaţiilor secrete de stat, respectiv a informaţiilor secrete de serviciu sau nepublice, nerespectarea secretului corespondenţei;
- folosirea abuzivă a funcţiei şi 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 cunoştinţă în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuţiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează a fi vândute, concesionate ori închiriate;

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

c) când are potenţialul de a influenţa operaţiunile de vânzare, concesionare ori închiriere, sau când a obţinut informaţii la care persoanele interesate de dobândirea bunului în oricare modalitate nu au avut acces.

12.2 Salariaţilor le este interzisă furnizarea informaţiilor referitoare la bunurile societăţii supuse operaţiunilor de vânzare, concesionare ori închiriere, în alte condiţii decât cele prevăzute de lege.

12.3 Prevederile alin. (1)-(2) se aplică în mod corespunzător şi în cazul realizării tranzacţiilor prin interpuşi sau în situaţia conflictului de interese.

13. Interdicţia privind acceptarea cadourilor sau a altor avantaje

13.1 Salariaţilor le este interzisă solicitarea sau acceptarea de daruri, bani, împrumuturi, cadouri sau avantaje de altă natură de la societăţile sau persoanele cu care colaborează în mod oficial.

13.2 Sunt exceptate, bunurile pe care salariaţii le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activităţi de protocol în exercitarea mandatului sau a funcţiei deţinute, care se supun prevederilor legale specifice.

CAPITOLUL IX - NORME DE COMPORTAMENT

1. Respectarea programului de lucru

Fiecare angajat are obligaţia de a respecta programul de lucru stabilit de conducerea societăţii.

2. Ţinuta vestimentară

2.1 Salariaţii au obligaţia ca în activitatea la locul de muncă să aibă o ţinută vestimentară şi un aspect general îngrijit. Acestea vor fi adecvate specificului activităţii angajatului.

2.2 Pentru activităţi ce necesită echipament special, salariatul are obligaţia de a purta echipamentul de protecţie pus la dispoziţie de societate.

3. Consumul de alcool, tutun şi alte substanţe

3.1 Se interzice consumul de alcool în cadrul societăţii sau prezenţa la locul de muncă în stare de ebrietate. Angajaţii societăţii sunt obligaţi 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 securităţii şi sănătăţii în muncă.

3.2 În cadrul S.ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A este strict interzisă prezentarea la lucru sub influenţa substanţelor stupefiante sau psihotrope, precum şi introducerea, folosirea sau deţinerea acestora în spaţiile societăţii. De asemenea, este interzis consumul excesiv de medicamente care au acelaşi efect ca şi drogurile, iar în cazul în care angajatului i se prescrie de către medic un tratament cu astfel de medicamente, angajatul în cauză are obligaţia de a

aduce imediat la cunoştinţă şefului ierarhic superior acest lucru pentru a putea fi dispuse măsurile care se impun în astfel de situaţii.
3.3 Fumatul este permis numai în spaţiile exterioare special amenajate în acest sens.

4. Accesul în incinta S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A
4.1 Intrarea salariaţilor S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A, precum şi a altor persoane, din afara acesteia, în incinta societăţii este admisă doar cu respectarea normelor interne existente.

5. Protecţia datelor cu caracter personal
5.1 Personalul din cadrul S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A trebuie să respecte prevederile din Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor).

6. Hărţuirea şi egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi
6.1 Constituie hărţuire orice comportament pe criteriu de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenenţă 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 hărţuire 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 şi/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 condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii 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) acţiuni sau gesturi.
6.3 Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.
6.4 Hărţuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă.
6.5 Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:
a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;
b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
e) condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;
f) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi 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, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.
- Persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex transmit sesizări/ reclamații reprezentanților sindicali desemnați, care aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile legale.
- În cazul în care sesizarea/ reclamația nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului 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, pe baza prevederilor prezentei legi, 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 ani de la data săvârșirii faptei.

CAPITOLUL X- ASIGURAREA INTEGRITĂȚII PATRIMONIULUI

1. Utilizarea resurselor societății

1.1 Personalul din cadrul S ELECTROMECANICA PLOIEȘTI S.A. este obligat să asigure ocrotirea proprietății și patrimoniului societății și să evite producerea oricărui prejudiciu acesteia.

1.2 Personalul are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând societății, numai pentru desfășurarea integrală și eficientă a activităților aferente postului deținut ori funcției deținute.

1.3 Personalul trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor deținute, folosirea utilă și eficientă a resurselor societății, în conformitate cu prevederile legale.

1.4 Personalului care desfășoară orice alte activități ce nu țin de obiectul de activitate al societății, îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica societății pentru realizarea acestora.

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

2. Prevenirea spălării banilor și finanțării actelor de terorism

2.1 În scopul prevenirii și combaterii actelor de terorism și a faptelor asimilate acestora, angajații societății au datoria să fie la curent cu prevederile legale și obligațiile ce le revin referitor la prevenirea spălării banilor și finanțarea actelor de terorism.

2.2 Actele de terorism sunt definite și sancționate prin dispozițiile Legii nr. 535/2004 privind prevenirea și combaterea terorismului.

2.3 Orice suspiciune că abaterile de la normalitate au ca scop spălarea banilor sau finanțarea actelor de terorism, tranzacțiile suspecte, operațiunile care prezintă anomalii și nu sunt în concordanță cu activitatea obișnuită, vor fi de urgență aduse la cunoștința conducătorului societății și/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

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.

1. Relațiile cu clienții

1.1 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.

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

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

1.4 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.

1.5 Este interzisă obținerea avantajelor prin intermediul manipulării, tăinuirii, utilizând informații confidențiale sau orice altă practică incorectă de afaceri.

2. Relaţiile cu furnizorii

2.1 Selectarea furnizorilor trebuie să se bazeze pe calitate, necesitate, performanţă şi cost, cu respectarea strictă a legislaţiei în domeniu.

2.2 Relaţiile cu furnizorii trebuie să se deruleze în condiţii de respect reciproc, corectitudine, încredere şi cu promovarea intereselor societăţii, făcând abstracţie de orice favoare bazată pe relaţii de prietenie sau pe criterii de discriminare, interzise prin principiile etice.

2.3 Pe perioada negocierilor, precum şi cea de derulare a contractelor cu furnizorii, se vor promova interesele societăţii, conform legii, angajaţii antrenaţi în această activitate acţionând pentru sesizarea celor mai bune oportunităţi, făcând abstracţie de orice favoare bazată pe relaţii de prietenie sau pe criterii de discriminare, interzise prin aceste principii etice.

CAPITOLUL XII- RELAŢIILE CU COMUNITATEA ŞI INSTITUŢIILE PUBLICE

1. Relaţiile cu comunitatea

1.1 S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A sprijină activităţile locale de interes general, în limita posibilităţilor.

1.2 Sponsorizările şi donaţiile se aprobă de către conducerea societăţii, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri şi cheltuieli.

2. Relaţiile cu instituţiile publice

2.1 Toate relaţiile dintre societate şi insituţiile publice sunt bazate pe principii de corectitudine, transparenţă şi colaborare, cu respectarea rolului fiecăreia dintre părţi.

2.2 Societatea respinge orice atitudine care poate să prejudicieze principiile de mai sus.

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

1. Consilierul de etică

1.1 Pentru personalul S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A., monitorizarea şi controlul aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod de etică se realizează de către consilierul de etică.

1.2 Persoana care se ocupă de monitorizarea şi controlul aplicării normelor Codului de etică este nominalizată prin decizie, urmând ca fişa postului să se completeze în mod corespunzător cu noile atribuţii, după cum urmează:

a) monitorizează modul de aplicare şi respectare a principiilor şi normelor de conduită de către salariaţii societăţii şi întocmeşte rapoarte şi analize cu privire la acestea;

b) desfăşoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a salariaţilor sau la iniţiativa 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 şi vulnerabilităţile care se manifestă în activitatea angajaţilor societăţii şi care ar putea determina o încălcare a principiilor şi normelor

de conduită, pe care le înaintează directorului general şi propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor şi a vulnerabilităţilor;

d) organizează sesiuni de informare a angajaţilor cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii şi integrităţii;

e) semnalează practici sau proceduri instituţionale care ar putea conduce la încălcarea principiilor şi normelor de conduită în activitatea angajaţilor societăţii;

2. Coordonarea aplicării normelor de conduită profesională

2.1 Coordonarea aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod de etică se asigură de către şeful direct şi consilierul de etică.

2.2 Fiecare salariat al S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A. are obligaţia să cunoască, să îşi însuşească şi să respecte normele prezentului Cod de etică, în integralitate.

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

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

3. Sancţiuni

3.1 Încălcarea cu vinovăţie a prevederilor prezentului Cod de etică atrage răspunderea disciplinară, civilă sau penală, după caz, conform legislaţiei în vigoare şi Regulamentului Intern.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 Potrivit art.2 alin. (5 ^ 4) din Ordonanţa Guvernului nr. 1 37/2000 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 condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

3.5 Potrivit art. 36 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, încălcarea prevederilor acestei legi, atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

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

CAPITOLUL XIV – 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

Avizat

Auditor intern
Mădălina-Ioana SAVU

APROBAT
Director general
Cristian POPESCU

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 protecţia sistemelor informatice ale autorităţilor şi instituţiilor publice în contextul invaziei declanşate de Federaţia 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 acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

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

Conflict de interese: acea situaţie sau împrejurare în care interesul personal / privat, direct ori indirect, al angajaţilor contravine interesului general ori al societăţii, astfel încât afectează sau ar putea afecta independenţa şi imparţialitatea acestora în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp şi cu obiectivitate a îndatoririlor care le revin în exercitarea funcţiei deţinute, de natură sa afecteze judecăţile, acţiunile 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 societăţii.

Corupţie: vizează un ansamblu de activităţi imorale, ilicite, ilegale, realizate nu numai de persoane cu funcţii de conducere sau care exercită un rol public, ci şi de diverse grupuri şi organizaţii publice sau private, în scopul obţinerii unor avantaje materiale sau morale sau unui statut social superior, prin utilizarea unor forme de constrângere, şantaj, înşelăciune, mituire, cumpărare, intimidare.

Confidenţialitate:

- interdicţia personalului S. ELECTROMECANICA PLOIEŞTI S.A de a transmite date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă, altor persoane decât utilizatorilor cărora le sunt destinate;
- obligaţia angajaţilor de a păstra secretul de stat şi de serviciu.

Date cu caracter personal: orice informaţie 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 identităţii 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 compromiși, beneficiază ulterior de veniturile respective;
- schimbarea sau transferul de bunuri, cunoscând că provin din săvârșirea de infracțiuni, în scopul ascunderii sau al disimulării originii ilicite a acestor bunuri ori în scopul de a ajuta persoana care a săvârșit 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 săvârșirea de infracțiuni;
- dobândirea, deținerea sau folosirea de bunuri, cunoscând ca acestea provin din săvârșirea 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 săvârșite 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.