

APROBAT
DIRECTOR GENERAL

DUMBRAVA (POPA) DIANA NICOLETA



CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE
al
SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA

CUPRINS

INTRODUCERE	3
CAP. I – Domeniul de aplicare și obiective generale	3
Aplicarea Codului etic și de integritate	3
Obiective generale	3
Principii generale	4
Principiile care guvernează protecția avertizării în interes public	4
Termeni	5
CAP. II – Valori profesionale	6
Cap. III – Respectarea normelor generale de conduită profesională ale angajaților societății ...	6
Cumpătarea, moderația și decența	7
Prestigiul societății	7
Integritatea operațiunilor/tranzacțiilor	8
Evidența și gestiunea documentelor	8
Prevenirea spălării banilor și finanțării actelor de terorism	8
Libertatea opiniilor	8
Activitatea publică	9
Activitatea politică	9
Folosirea imaginii proprii	9
Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției deținute	9
Practici privind angajarea și angajații	9
Relațiile cu partenerii de afaceri	10
Conduita în cadrul relațiilor internaționale	10
Eliminarea conflictului de interese	10
Prevenirea și combaterea corupției	11
Măsurile referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea funcției	11
Constituirea comisiei	11
Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute	12
Utilizarea resurselor	12
Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri	12
Transparența	13
Loialitatea/fidelitatea față de societate	13
Cap. IV Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională..	13
Rolul consilierului de etică	13
Cap. V - Dispoziții finale	13
Răspunderea	13
Sanționarea	14
CAP. VI - Referințe principale	16

INTRODUCERE

Codul etic și de integritate al SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA definește principiile, valorile și regulile de comportament pe care angajații consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul societății.

Codul urmărește asigurarea calității actului administrativ, realizarea interesului public, prevenirea și eliminarea faptelor de corupție în cadrul societății, prin:

a) stabilirea normelor de conduită etică și de integritate necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii unui nivel înalt al prestigiului societății și al personalului acestuia;

b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului societății, în exercitarea funcțiilor deținute;

c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul societății, pe de o parte, și între angajații societății pe de altă parte.

Principiile detaliate în cadrul acestuia nu sunt exhaustive, însă, asociate cu simțul răspunderii față de colegi și parteneri, acestea stabilesc reguli esențiale de comportament și de etică aplicabile întregului personal angajat în cadrul societății.

CAP. I – Domeniul de aplicare și obiective generale

Art. 1 Aplicarea Codului etic și de integritate

(1) Prezentul Cod se aplică tuturor angajaților societății, indiferent de funcția ocupată de aceștia.

(2) Fiecare angajat trebuie să cunoască și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui cod. Managerii trebuie să fie modelul de comportament etic care să inspire angajații la aderarea și respectarea valorilor și a Codului etic și de integritate.

(3) **Codul și aplicarea lui nu exclud și nu înlocuiesc drepturile și obligațiile legale. El corelează relațiile pur contractuale cu încrederea, atașamentul și responsabilitatea, protejând societatea și angajații onești de un comportament nedrept, necinstit sau oportunist și promovează o imagine pozitivă a societății.**

(4) **Implementarea codului în cadrul societății este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA**

Art. 2 Obiective generale

(1) Obiectivele prezentului cod urmăresc să asigure creșterea calității activității profesionale, prevenirea și eliminarea faptelor de corupție, o bună organizare în realizarea sarcinilor de serviciu, precum și să elimine comportamentele angajaților care contravin eticii, prin:

a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare în relațiile de muncă cu ceilalți angajați, indiferent că sunt colegi, subordonați sau manageri, care trebuie tratate ca un parteneriat în care comportamentul individual este guvernat de angajamentul colectiv.

b) informarea agenților economici și a altor organisme cu privire la conduita profesională la care sunt îndreptățiți să se aștepte din partea angajaților societății;

c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între societate și alți agenți economici.

(2) Angajații au obligația ca în activitatea la locul de muncă să aibă o ținută profesională și un aspect general îngrijit, prin care să nu afecteze interesele și imaginea societății. Acestea vor fi adecvate specificului activității care revine angajatului și standardelor de afaceri în care acesta își desfășoară

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

Art. 3 Principii generale

(1) Principiile care guvernează conduita profesională a angajaților din cadrul societății sunt următoarele:

a) supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia angajații societății au îndatorirea de a respecta Constituția, legile țării, reglementările R.O.F., R.I. și hotărârilor adoptate la nivelul SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA și să acționeze pentru punerea în aplicare a acestora, cu respectarea eticii profesionale.

b) prioritatea interesului public, principiu conform căruia angajații SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor de serviciu;

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

d) asigurarea egalității de tratament și înlăturarea discriminării sau tratării inegale a angajaților, pe criterii extraprofesionale precum rasa, etnia, religia, convingerile politice etc.;

e) imparțialitatea, nediscriminarea și independența, principiu conform căruia angajații societății sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor de serviciu;

f) integritatea morală, principiu conform căruia angajaților le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material în considerarea funcției pe care o dețin, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;

g) libertatea gândirii și a exprimării, principiu conform căruia angajații pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

h) cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

i) confidențialitatea informațiilor, principiu conform căruia angajaților 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.

Art. 4 Principiile care guvernează protecția avertizării în interes public sunt cele prevăzute la art. 4 din Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autorități publice, instituții publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii, după cum urmează:

a) principiul legalității, conform căruia autoritățile și instituțiile publice și celelalte unități prevăzute la art. 2 din lege au obligația de a respecta drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice, potrivit legii;

b) principiul supremației interesului public, conform căruia, în înțelesul legii, ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența autorităților publice și instituțiilor publice, precum și a celorlalte unități prevăzute la art. 2 din lege sunt ocrotite și promovate de lege;

c) principiul responsabilității, conform căruia orice persoană care semnaleză încălcări ale legii este datoare să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;

d) principiul nesancționării abuzive, conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare. În cazul avertizării în interes public, nu sunt aplicabile normele deontologice sau profesionale de natură să împiedice avertizarea în interes public;

e) principiul bunei administrări, conform căruia autoritățile publice, instituțiile publice și celelalte unități prevăzute la art. 2 din lege sunt datorate să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;

f) principiul bunei conduite, conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă și prestigiul autorităților publice, instituțiilor publice și al celorlalte unități prevăzute la art. 2 din lege;

g) principiul echilibrului, conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de prevederile legii pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă;

h) principiul bunei credințe, conform căruia este ocrotită persoana încadrată într-o autoritate publică, instituție publică sau altă unitate bugetară din cele prevăzute la art. 2 din lege care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

Art. 5 Termeni

(1) În înțelesul prezentului cod etic și de integritate, următorii termeni se definesc astfel:

a) interesul public – acel interes care implică garantarea și respectarea întocmai, de către autoritățile și instituțiile publice, a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor și ale societății, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte și respectarea principiului bunei administrări;

b) interesul personal - orice avantaj patrimonial sau nepatrimonial, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine, pentru soțul ori pentru o rudă sau afîn de până la gradul IV, de către angajații societății, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor și informațiilor la care au acces, ca urmare a exercitării funcției deținute;

După gradul de rudenie, rudele se grupează astfel:

Rude de gradul întâi:

- părinți, copii

Rude de gradul al doilea:

- bunici, nepoți de fii, frați/surori

Rude de gradul al treilea:

- nepoți de frate/soră, unchi/mătuși

Rude de gradul al patrulea:

- veri primari

Afinitatea este legătura dintre un soț soț și rudele celuilalt soț.

Rudele soțului sunt, în aceeași linie și același grad, afînii celuilalt soț.

c) conflictul de interese - situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative;

d) vulnerabilitatea la corupție - este reprezentată de structura sau domeniul care reprezintă puncte slabe, ușor atacabile, la acțiuni de încălcare a legii;

e) corupția - este abuzul puterii încredințate, cu scopul obținerii unui beneficiu personal;

f) fraudă - este reprezentată de acțiuni ilegale cu caracter ascuns și intenționat ale angajaților unei entități care duc la pierderi de resurse ale entității și reputației acesteia;

g) etica - este teoria și știința moralei. Etica profesională este parte a eticii ce studiază normele specifice unei meserii;

h) integritatea – valoare fundamentală conform căreia reprezentanții instituțiilor și ai autorităților publice au obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea

obiectivă a atribuțiilor de serviciu. Totodată, aceștia sunt obligați să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități;

i) avertizor de integritate – persoana care face o sesizare cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor buneii administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;

j) incident de integritate – luarea uneia dintre următoarele măsuri împotriva unui angajat al instituției publice:

- a. încetarea disciplinară a raporturilor de muncă, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice;
- b. trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor;
- c. rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților.

Art. 6 SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA asigură condițiile necesare cunoașterii de către personal a reglementărilor care guvernează comportamentul acestora, prevenirea și raportarea fraudelor și neregulilor.

CAP. II – Valori profesionale

Art. 7

(1) Integritatea – suntem un colectiv cu o conduită onestă.

(2) Loialitatea – suntem devotați societății și partenerilor noștri în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate atât în nume personal cât și în numele societății.

(3) Responsabilitatea – ne asumăm responsabilitatea pentru activitățile întreprinse de noi și suntem gata să suportăm consecințele acestora.

(4) Respectul legii – respectăm prevederile legale și nu ne abatem de la acestea. Încălcarea legii nu este permisă.

(5) Echitate – atât angajații societății cât și partenerii sunt tratați imparțial, corect și echitabil.

(6) Satisfacția clienților – folosim toate resursele pentru atingerea unui standard ridicat de calitate a serviciilor prestate, pentru satisfacerea cerințelor clienților și câștigarea loialității acestora.

(7) Experiența și competența – ne bazăm pe o bună judecată profesională asigurată de experiența și valoarea angajaților noștri.

(8) Tradiție – având 25 ani de experiență, am dobândit tradiție pentru că noi credem în continuitatea valorilor noastre.

(9) Spirit de echipă – comunicăm, conlucrăm și reușim împreună.

Cap. III – Respectarea normelor generale de conduită profesională ale angajaților societății

Art. 8 (1) Angajații societății trebuie să dea dovadă de onestitate, integritate și disponibilitate în activitatea desfășurată în timpul programului de lucru, în cazul abordării problemelor legate de serviciu. Aceasta include responsabilitatea salariaților de a evita activitățile și influențele care ar putea fi contrare acestor obligații.

(2) Fiecare angajat al SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA are datoria de a cunoaște și de a respecta Codul etic și de integritate.

(3) Personalul este liber să comunice preocupările în materie de etică. Personalul de conducere al societății trebuie să creeze un mediu adecvat acestui tip de comunicare.

(4) Personalul de conducere are obligația să supravegheze comportamentul efectiv al angajaților, referitor la standardul de etică și integritate, și să trateze în mod adecvat orice abatere de la prezentul Cod. Personalul de conducere, prin deciziile sale și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a celorlalți angajați. Deciziile și exemplul personal trebuie să reflecte:

- a) valorificarea transparenței și probității în activitate;
- b) valorificarea competenței profesionale;
- c) inițiativa prin exemplu;
- d) conformitatea cu legile, regulamentele, regulile și politicile specifice;
- e) respectarea confidențialității informațiilor;
- f) tratamentul echitabil și respectarea indivizilor;
- g) relațiile loiale cu colaboratorii;
- h) caracterul complet și exact al operațiilor și documentațiilor;
- i) modul profesional de abordare a informațiilor financiare.

(5) Pentru a putea acționa în conformitate cu valorile societății, personalul are nevoie de sprijin și de o comunicare deschisă, în special atunci când este vorba despre ajutorul acordat pentru rezolvarea dilemelor și a incertitudinilor în materie de conduită adecvată.

(6) Angajații societății au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte R.O.F., R.I., Statutul SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA, Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

(7) Cumpătarea, moderația și decența se recomandă în comportament, limbaj și ținută vestimentară pentru toate categoriile de personal. Aspectul angajatului nu trebuie să fie provocator sau neîngrijit. Nerespectarea etichetei vestimentare este considerată drept încălcare a disciplinei de muncă și poate atrage sancționarea disciplinară. Prin aceasta se evită orice formă de exces care ar putea conduce la crearea de tensiuni interumane și deteriorarea climatului.

Art. 9 Prestigiul societății

(1) Angajații societății au obligația de a apăra în mod loial prestigiul societății în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Personalului din cadrul societății îi este interzis:

- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea societății, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu problemele aflate în curs de soluționare și în care societatea are calitate de parte, dacă nu este abilitat în acest sens;
- c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției deținute, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile societății ori ale unor angajați, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
- e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului;
- f) să dezvăluie informații confidențiale de care au cunoștință referitoare la natura activității zilnice, proiecte de cercetare, testare, etc.

g) să utilizeze informațiile confidențiale în interes personal, direct sau indirect. Informațiile deținute ca urmare a desfășurării sarcinilor de serviciu se vor utiliza de către angajații societății numai în scopul îndeplinirii acestora.

(3) Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplică și după încetarea raportului de serviciu/muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

(4) Prevederile prezentului Cod etic și de integritate nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a tuturor categoriilor de personal de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

(5) Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul Directorului General.

Art. 10 Integritatea operațiunilor/tranzacțiilor

(1) Toate activele, pasivele, cheltuielile și alte tranzacții realizate de SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA trebuie să fie înregistrate în conturile și registrele proprii conform cu principiile, regulile și legile aplicabile.

(2) Documentele referitoare la tranzacțiile comerciale sau financiare trebuie să le reflecte cu exactitate.

(3) Nu poate fi aprobată sau efectuată nici o plată în cazul în care aceasta este destinată, prin intenție exprimată sau cunoscută, spre a fi folosită, în întregime sau parțial, în alt scop decât cel cuprins în documentul care prevede plata respectivă.

(4) Nu există nici un motiv pentru care în documentele contabile ale societății să fie făcută vreo înregistrare falsă, nefundamentată sau fără document justificativ.

Art. 11 Evidența și gestiunea documentelor trebuie efectuate în conformitate cu legislația și reglementările în vigoare. În scopul asigurării integrității sistemului de evidență, toți angajații sunt obligați să cunoască și să respecte procedurile de păstrare a documentelor, inclusiv modalitățile de primire, transmitere și distrugere a acestora.

(1) Angajaților le este interzisă distrugerea sau efectuarea unor modificări neautorizate în documente.

(2) Nici un angajat nu are dreptul să distrugă, să modifice, să solicite distrugerea sau introducerea modificărilor în documente în scopuri ilegale (în categoria documentelor se includ și copiile, fișierele electronice, înregistrările de orice fel).

Art. 12 Prevenirea spălării banilor și finanțării actelor de terorism

(1) Angajații SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA au datoria să fie la curent cu prevederile legale și normele interne referitoare la prevenirea spălării banilor și finanțarea actelor de terorism.

(2) 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 cunoștință conducătorului societății.

Art. 13 Libertatea opiniilor

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul din cadrul societății are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute și prestigiul instituției, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA

(2) În activitatea lor, angajații 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. De asemenea, angajații au obligația să manifeste respect pentru viața intimă, familială și privată a tuturor persoanelor cu care intră în relațiile profesionale.

Art. 14 Activitatea publică

(1) Personalul desemnat să participe la activități sau dezbateri politice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducerea societății.

(2) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații societății 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.

Art. 15 Activitatea politică

(1) În exercitarea funcției deținute, personalului din cadrul societății îi este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afișeze, în cadrul societății, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora;
- e) să folosească timpul de lucru pentru alte activități de tip politic, cum ar fi colectarea de semnături pe tabele, etc.

Art. 16 Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției deținute, angajații societății au obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

Art. 17 Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției deținute

(1) În relațiile cu superiorii, colegii, subordonații cât și cu clienții societății, angajații trebuie să se comporte într-un mod civilizată, să manifeste respect, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil.

(2) Angajații societății au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul societății în care își desfășoară activitatea, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției deținute, prin:

- a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică sau verbală. Atunci când există o divergență de opinii, o disensiune între doi sau mai mulți angajați, pentru a nu degenera situația într-un conflict, este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia. Principala premisă de la care pornim este aceea că fundamental avem aceleași obiective și că trebuie să găsim împreună căile, resursele sau formele prin care le putem atinge. În cazul în care persoanele implicate nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se vor adresa consilierului etic al societății.

Art. 18 Practici privind angajarea și angajații

(1) SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA trebuie să respecte legislația muncii, să utilizeze practici corecte la angajare, incluzând interzicerea oricăror forme de discriminare.

(2) Societatea trebuie să ofere un tratament corect tuturor angajaților săi și să asigure acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale.

(3) Remunerarea muncii trebuie să se facă în raport cu specificul locului de muncă și să depindă de performanțele individuale ale angajatului, dar și de performanța generală a societății;

(4) Deciziile cu privire la angajare și promovare trebuie luate exclusiv în avantajul societății, pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare;

(5) Societatea trebuie să respecte confidențialitatea datelor personale ale angajaților și ale salariilor acestora. Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare privind angajații, unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale sau unei instituții care nu are autoritatea necesară sau consimțământul acestora.

(6) Angajații societății nu pot fi obligați să încalce legea, valorile, politicile societății sau prezentul Cod.

(7) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în funcțiile deținute de salariații subordonați.

(8) Angajații cu funcții de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obligativitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(9) Se interzice angajaților cu funcții de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcții sau clase de salarizare pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 3.

Art. 19 Relațiile cu partenerii de afaceri

(1) Obligații:

a) SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA trebuie să își deruleze relațiile contractuale utilizând practicile de afaceri oneste și legale.

b) Societatea trebuie să promoveze concurența deschisă și cinstită.

c) Trebuie să se respecte drepturile partenerilor de afaceri, ale competitorilor și să fie tratați într-un mod corect.

(2) Este interzisă obținerea unui avantaj prin intermediul manipulării, tăinuirii, abuzului de informații privilegiate.

(3) Este interzisă prezentarea incompletă a unor fapte, situații sau orice altă practică incorectă de afaceri.

Art. 20 Conduita în cadrul relațiilor internaționale

(1) Angajații societății care au mandat să reprezinte societatea în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminarii și altor activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției pe care o reprezintă.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajaților societății le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3) În deplasările externe, angajații sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.

Art. 21 Eliminarea conflictului de interese

(1) Conflictul de interese intervine atunci când persoana care exercită o funcție de autoritate, ar putea fi influențată în adoptarea unei decizii sau în îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor ce îi revin, de un interes material personal, direct sau indirect.

(2) Angajaților le este interzis a desfășura activități pentru atingerea unui obiectiv sau interes diferit de cel al societății, pentru a obține avantaje cu caracter personal.

(3) Persoana care are un interes material personal, nu va participa direct sau prin reprezentanți la dezbaterile asupra problemei în care are un conflict de interese și se va abține de la a participa sau de a influența decizia privind această situație.

(4) Orice persoană care are ori crede că ar putea avea un conflict de interese, va informa conducerea societății în legătură cu natura și întinderea interesului sau relației sale materiale.

(5) Angajații societății trebuie să respecte politica privind conflictul de interese pentru eliminarea practicilor precum favoritismul și nepotismul, aplicarea unor standarde duble în apreciere și evaluare, ori acte de persecuție sau răzbunare, pe care societatea, de altfel, le repudiază.

Art. 22 Prevenirea și combaterea corupției

(1) Corupția generează tratament inechitabil, nedreptăți și favoritisme, subminează aplicarea principiului meritului și creează suspiciune și neîncredere. Prin corupție nesancționată se poate ajunge la o cultură instituțională coruptă.

(2) Politica SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA nu permite angajaților să solicite sau să accepte avantaje, bunuri sau servicii de la clienți, furnizori sau oricare alte persoane cu care intră în contact ca urmare a îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

(3) Solicitarea sau acceptarea unor avantaje de către un angajat ca urmare a funcției deținute sau atribuțiilor sale la locul de muncă, reprezintă în sine o infracțiune.

(4) Vor fi sancționate sever din punct de vedere instituțional și vor fi sesizate organele de urmărire penală în cazul în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, actele de corupție ca: mita, tentativa de mituire, practicarea intervențiilor ierarhice sau colegiale etc.

(5) Este interzis favoritismul, indiferent de criteriile (prietenie, rudenie, afaceri, afiliere de orice tip etc.). Favoritismul nu se confundă cu preferința pe bază de competențe demonstrate.

(6) Acceptarea cadourilor simbolice, fără semnificație materială, este legitimă doar atunci când este evident că nu este de natură să influențeze direct sau indirect derularea unei activități, procesul de evaluare, de angajare sau de promovare.

Art. 23 Măsurile referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea funcției

(1) Persoanele cu funcții de conducere și de control din cadrul SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA, precum și celelalte persoane care au obligația să-și declare averea, potrivit legii, au obligația de a declara și prezenta Directorului General, în termen de 30 de zile de la primire, bunurile pe care le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea funcției.

(2) Sunt exceptate de la prevederile alin. (1):

a) medaliile, decorațiile, insignele, ordinele, eșarfele, colanele și altele asemenea, primite în exercitarea funcției;

b) obiectele de birou cu o valoare de până la 50 euro.

Art. 24 Constituirea comisiei

(1) Directorul General dispune constituirea unei comisii alcătuite din 3 persoane de specialitate din societate, care va evalua și va inventaria bunurile prevăzute la art. 23, alin. (1).

(2) Comisia prevăzută la alin. (1) ține evidența bunurilor primite de fiecare persoană și, înainte de finele anului, propune Directorului General rezolvarea situației bunului.

(3) În cazurile în care valoarea bunurilor stabilită de comisie este mai mare decât echivalentul a 200 euro, persoana care a primit bunurile poate solicita păstrarea lor, plătind diferența de valoare. Dacă valoarea bunurilor stabilită de comisie este sub echivalentul a 200 euro, acestea se păstrează de primitor.

(4) În cazurile în care persoana care a primit bunurile nu a solicitat păstrarea lor, la propunerea comisiei prevăzute la alin. (1), bunurile rămân în patrimoniul societății sau pot fi transmise cu titlu gratuit unei instituții publice de profil ori vândute la licitație, în condițiile legii.

(5) Veniturile obținute ca urmare a valorificării acestor bunuri se varsă la bugetul statului.

Art. 25 Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

(1) Este interzisă folosirea de către angajații SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA, în alte scopuri decât cele prevăzute de fișa postului, a prerogativelor funcției deținute.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, angajaților societății le este interzis să urmărească obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajaților societății 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 ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

(4) Angajaților le este interzis să impună altor angajați ai societății să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Art. 26 Utilizarea resurselor

(1) Angajații au responsabilitatea păstrării bunurilor SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA utilizate în desfășurarea activităților. Bunurile societății nu trebuie să fie însușite, vândute, împrumutate, distruse sau aruncate fără aprobările legale necesare.

(2) Angajații au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând societății numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

(3) Angajații trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor ce le revin, folosirea utilă și eficientă a resurselor materiale și financiare, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Angajații care desfășoară activități publicistice în interes personal, activități didactice sau orice alte activități ce nu țin de obiectul de activitate al SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA, le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica societății pentru realizarea acestora.

(5) Utilizarea activelor în interes personal, fără aprobare, sau înstrăinarea acestora, reprezintă abateri grave, care atrag sancțiuni disciplinare, administrative sau penale, după caz. Bunurile și resursele societății nu pot fi folosite în nici un caz în scopuri ilegale.

Art. 27 Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

(1) Orice angajat poate achiziționa, concesiunea sau închiria un bun aflat în proprietatea SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA, supus vânzării, concesiunii sau 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;

b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2) Angajaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(3) Prevederile alin. (1) – (2) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

Art. 28 Transparența

(1) Societatea își propune respectarea principiului transparenței acelor categorii de informații care interesează membrii SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA

(2) Informațiile furnizate vor fi complete, clare și exacte, astfel încât să permită celor cărora le sunt adresate, luarea unor decizii în deplină cunoștință de cauză.

(3) Conducerea ia măsuri ca rețeaua Intranet să conțină toate informațiile de interes pentru angajați.

(4) Se interzice ascunderea, falsificarea sau denaturarea informațiilor la care angajații au dreptul.

Art. 29 Loialitatea/fidelitatea față de societate

(1) Este o obligație de onoare pentru toți angajații societății, aceasta fiind răsplătită atât moral cât și material. Angajații trebuie să aprobe în mod loial prestigiul societății, evitând orice fapt care ar putea produce prejudicii imaginii sau intereselor acesteia.

(2) Se va aduce la cunoștință conducerii orice eveniment, afirmație, declarație sau alte aspecte de această natură, care s-au produs în prezența lor și care aduc atingere directă sau indirectă integrității societății, angajaților săi, imaginii publice sau bunului lor renume.

Cap. IV – Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională

Art. 30 Rolul consilierului de etică

(1) Persoana desemnată cu atribuții de consiliere etică nu va avea doar obligația de a rezolva conflictele etice reclamate, ci și de a se autosesiza în cazurile în care se creează dezacorduri față de valorile etice agreate; aceasta va trebui să se autosesizeze nu doar în cazurile în care reclamatul este un individ, ci și în situația în care culpa morală aparține societății.

(3) Consilierul de etică monitorizează aplicarea prevederilor Codului etic și de integritate.

(4) Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de conduită cuprinse în prezentul Cod, vor fi prezentate consilierului de etică al societății, care va analiza problemele și le va înainta Directorului General în scris, care le va analiza și va emite decizii. Angajatul care sesizează o astfel de problemă va fi informat de consilierul etic cu privire la modul de soluționare a sesizării sale.

(5) În cazul în care există o problemă de interpretare și/sau de aplicare a codului angajatul va solicita lămuriri de la consilierul etic.

Cap. V - Dispoziții finale

Art. 31 Răspunderea

(1) Încalcarea dispozițiilor prezentului Cod atrage răspunderea disciplinară a angajaților societății, în condițiile legii.

(2) Comisia de disciplină are competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod etic și de integritate și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare.

(3) Personalul nu poate fi sancționat sau prejudiciat în niciun fel pentru sesizarea cu bună-credință a comisiei de disciplină, în condițiile legii, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită.

(4) Orice angajat care prezintă cu bună-credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau politicii SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare/represalii.

(5) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

(6) Angajații societății răspund potrivit legii în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, crează prejudicii persoanelor fizice sau juridice prin activitatea desfășurată în cadrul SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA

(7) SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA nu tolerează actele ilegale, imorale.

(8) Nu se acordă sprijin angajaților care au încălcat legea.

Art. 32 Sancționarea

(1) Conducerea societății va aplica sancțiunile stabilite de către Comisia de disciplină pentru abaterile definite de Codul etic și de integritate.

(2) Nerespectarea normelor prevăzute de Codul etic și de integritate se sancționează în funcție de gravitatea abaterilor, de circumstanțele reale și personale în care a fost săvârșită abaterea și în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) Următoarele comportamente ale angajatului manifestate în activitatea presupusă de această calitate se constituie în abateri disciplinare grave, fără a fi limitate la acestea:

- a) comportamentul imoral, abuziv, amenințător sau violent;
- b) orice comportament care transformă mediul de lucru dintr-unul normal într-unul ostil, neplăcut, contraproductiv și antisocial pentru societate, angajați, clienți și partenerii de afaceri ai acesteia;
- c) comportamentul voit necooperant cu colegii în rezolvarea sarcinilor de serviciu;
- d) insubordonarea;
- e) lipsa de respect față de manageri sau ceilalți salariați ai societății și/sau față de clienți;
- f) hărțuirea angajaților determinată prin:
 - a. reducerea angajatului la tăcere prin interzicerea exprimării punctului de vedere și neimplicarea acestuia în acțiuni de comunicare;
 - b. izolarea fizică a unui angajat;
 - c. nevalorificarea intenționată a întregului potențial a unui angajat;
 - d. ridiculizarea unei persoane; sunt luate în derâdere chiar și lucruri care în mod uman, etic și legal nu pot fi ridiculizate;
- g) hărțuirea șefilor/managerilor ca efect al evitării răspunderii față de documentele elaborate sau motivat de neînțelegerea sarcinilor ce le revin;
- h) alte abateri disciplinare care prin consecințele produse și prin împrejurările în care au fost săvârșite pot fi considerate de către angajator ca fiind abateri grave.

(4) Se consideră abateri de la Codul etic și de integritate următoarele:

- a) fraudă, sub orice formă;
- b) corupția sau favorizarea acesteia;
- c) distrugerea, alterarea sau falsificarea documentelor și a bazelor de date, precum și utilizarea lor în scopuri ilicite;
- d) furnizarea de date false conducerii;

e) dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

f) dezvăluirea informațiilor la care are acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile societății;

g) orice formă de agresare fizică sau morală;

h) favoritismul, sub orice formă;

i) obținerea sau pretinderea unor avantaje necuvenite;

j) intrarea neautorizată în spațiile în care accesul este reglementat prin măsuri speciale;

k) practicarea unor atitudini, comportamente și limbaj indecente sau insultătoare;

l) utilizarea neautorizată a patrimoniului și provocarea de prejudicii cu vinovație;

m) denigrarea publică a personalului sau a societății de către membrii acesteia;

n) abuzul de statutul socio-profesional sau poziția ierarhică;

o) hărțuirea sexuală;

p) deținerea, consumul și comercializarea, în spațiul SC CENTRUL DE AFACERI FLANDRA - VALCEA SA, a produselor periculoase: substanțe narcotice, droguri, arme sau substanțe explozive;

r) comercializarea și consumul băuturilor alcoolice în spațiul societății.

(4) Încălcarea normelor de conduită va fi sancționată disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale Regulamentului Intern.

CAP. VI - Referințe principale

(1) Hotărârea Guvernului nr. 215/2012 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2012 – 2015, a Inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare, precum și a Planului național de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale anticorupție 2012 – 2015;

(2) Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;

(3) Legea nr. 116/2013 pentru modificarea pct. 5 al anexei nr. 2 la Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;

(4) Hotărârea Guvernului nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;

(5) Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;

(6) Legea nr. 477/2004 privind codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;

(7) Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;

(8) Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 252/2004 pentru aprobarea Codului privind conduita etică a auditorului intern;

(9) Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare;

(10) Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției.

(11) Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare.

(12) Legea nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;

(13) Ordinul Ministrului Finanțelor Publice Nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzând standardele de control intern/managerial la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial, cu modificările și completările ulterioare.