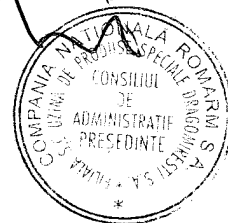
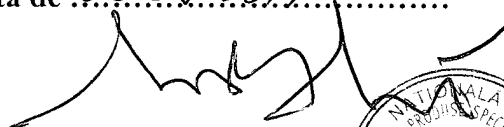


**COMPANIA NATIONALA « ROMARM » S.A.
S.C. UZINA DE PRODUSE SPECIALE DRAGOMIRESTI SA**

APROBAT

In sedinta Consiliului de Administratie
din data de 03.09.2015.....



**CODUL DE ETICĂ
AL PERSONALULUI DIN CADRUL
S.C. UZINA DE PRODUSE SPECIALE DRAGOMIRESTI SA**

CUPRINS

CAP.I PREAMBUL

CAP.II - RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI

CAP.III – DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC SI SOCIAL

CAP.IV – DEZVOLTAREA COMPETENTELOR

CAP.V - NORME OBLIGATORII DE CONDUITA PROFESIONALA

CAP.VI- ASIGURAREA INTEGRITATII PATRIMONIULUI

CAP.VII- RELATIILE CU PARTENERII DE AFACERI

CAP.VIII- RELATIILE CU COMUNITATEA SI INSTITUTIILE PUBLICE

**CAP.IX - COORDONAREA, MONITORIZAREA SI CONTROLUL NORMELOR
DE CONDUITA PROFESIONALA**

CAP.X - DISPOZITII FINALE

CAP.I PREAMBUL

Art.1 (1) – Codul de etica si integritate al SC UPS Dragomiresti SA reglementeaza normele de conduita profesionala si de integritate ale salariatilor din SC UPS Dragomiresti SA si este definit in continuare Cod de etica.

(2) – Codul de etica respecta Constitutia, legislatia in vigoare privind munca, nediscriminarea si egalitatea de sanse, regulamentele interne si legislatia care reglementeaza domeniul de activitate si este anexa la Regulamentul intern al SC UPS Dragomiresti SA.

(3) – Codul de etica defineste valorile, principiile si normele de conduita care trebuie insusite si respectate de intregul personal (indiferent de functie) angajat in cadrul SC UPS Dragomiresti SA.

(4) – Pentru rezolvarea posibilelor incalcarii ale Codului de etica se aplica procedura “Semnalarea neregularitatilor” PSMI-19.

Art.2 – Obiectivele Codului de etica vizeaza :

- Promovarea valorilor si a principiilor etice
- Crearea unui climat etic adecvat activitatii profesionale, in acord cu scopurile societatii
- Prevenirea si rezolvarea conflictelor etice
- Descurajarea practicilor imorale si sanctionarea abaterilor de la valorile societatii

Art.3 - Principalele valori etice promovate de UPS Dragomiresti S.A sunt :

1. Corectitudinea in activitatea prestata, in relatiile intre persoane atat in interiorul cat si in afara Societatii.
2. Respect față de locul de munca, colegi si față de S.C. UPS Dragomiresti S.A. prin respectarea programului de lucru, a ordinii si disciplinei, a personalitatii fiecaruia.
3. Fidelitatea și loialitatea față S.C. UPS Dragomiresti S.A și față de ceilalți colegi, în conformitate cu obiectivele societății și în scopul promovării imaginii, profitabilității și beneficiului acesteia.
4. Confidențialitatea asupra tuturor informațiilor tehnice, comerciale, contractuale, de afaceri, etc. ale societății si utilizarea lor numai în folosul Societății.
5. Performanța în activitatea profesională proprie, spirit de inițiativă și deschidere la schimbare și la nou.
6. Spiritul de echipă față de colegi, respectând demnitatea și drepturile fiecăruia.
7. Integritatea definita pe scurt prin :
 - **A Nu pretinde** si a nu oferi avantaje necuvenite în relațiile cu alti angajati, 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 Societatii.
 - Contributia, prin calitatea activității proprii, la promovarea și întărirea de integritate a Societatii, la menținerea și consolidarea credibilității și reputației acesteia.
8. Apărarea și protejarea integritatii patrimoniale a Societatii și utilizarea patrimoniului numai în interesul Societatii !

Art.4 (1) – Codul de etica nu se substituie in nici un caz legilor,reglementarilor sau altor coduri si nici principiilor sau regulilor care rezulta din alte politici sau acorduri interne.

(2) – Codul de etica si aplicarea lui nu exclud si nu inlocuiesc drepturile si obligatiile legale.El coreleaza relatiile pur contractuale cu increderea,atasamentul si responsabilitatea,protejand societatea si salariatii de un comportament nedrept,necinstit sau oportunist si promoveaza o imagine pozitiva a societatii.

CAP.II - RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI

Art.5 – Libertatea de alegere a ocupatiei si dreptul la munca

- (1) Societatea asigura dreptul fiecarui angajat de a exercita ocupatia aleasa sau acceptata in mod liber
- (2) Dreptul la munca nu trebuie inteles ca fiecare individ are dreptul la un loc de munca, ci numai ca obligatie de a fi asigurate tuturor salariatilor conditii egale de exercitare a acestui drept- mai exact ca identitate a criteriilor de angajare si de concediere.

Art.6 - Egalitatea de tratament

- (1) – Toti salariatii (indiferent de functie) societatii sunt egali in fata legii.
- (2) – Este interzisa orice discriminare, directa sau indirecta, fata de un salariat (indiferent de functie) bazata pe motive precum sunt: sexul,rasa,culoarea,originea etnica sau sociala,caracteristicile genetice,religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice alta natura,apartenenta la o minoritate nationala,averea,nasterea,un handicap,varsta sau orientare sexuala.
- (3) - Orice salariat al societatii are dreptul la conditii de munca ce respecta sanatatea, securitatea si demnitatea sa.
- (4) –Orice salariat al societatii are dreptul la o limitare a duratei maxime de lucru si la perioade de odihna zilnica si saptamanala, precum si la o perioada anuala de concediu platit.

Art.7 – Promovarea securitatii si sanatatii in munca

(1)- Se actioneaza in vederea implementarii reglementarilor juridice in vigoare de prevenire activa a riscurilor,astfel incat sanatatea si integritatea psihosomatica a angajatilor sa nu fie puse in pericol,controlarea in mod regulat,aplicarea si masurarea eficienta a acestora.

(2)- Directii de actiune :

- supravegherea stricta din partea managementului a regulilor de protectie a muncii, si in baza principiului consimtirii constiente, nimeni nu poate fi expus factorilor de risc fara sa fi fost in prealabil informat asupra pericolelor la care se expune.

Art.8 - Dreptul la discretie fata de viata privata

(1)- Orice salariat al societatii trebuie sa evite lezarea libertatii celorlalti, pe baza respectului pentru diferente.Managementul societatii incurajeaza abordarile critice, dialogul,cooperarea indiferent de opiniile politice,credinte religioase sau orientari sexuale, stare a sanatatii.

(2) Orice salariat are dreptul la protectia datelor cu caracter personal care il privesc.

(3)- Se interzice orice prelucrare de date cu caracter personal, cu exceptia cand persoana vizata si-a dat in mod expres consimtamentul, sau prelucrarea este prevazuta in mod expres de o dispozitie legala.

(4)- Se interzice divulgarea datelor privind viata privata a salariatilor, evaluarea performantelor, avansarea si remunerarea lor.

Accesul la aceste informatii este permis numai persoanelor autorizate si in conditii de legitimitate.

Art.9 Protectia mediului inconjurator

(1)- Se actioneaza in vederea implementarii politicilor si metodelor de utilizare eficienta a materiilor prime si materialelor,de valorificare/eliminarea deeurilor in mod responsabil si in deplina siguranta, in vederea mentinerii calitatii mediului,in conformitate cu principiul dezvoltarii durabile.

CAP.III – DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC SI SOCIAL

Art.10 (1) - In cadrul SC UPS Dragomiresti este constituit Sindicatul Liber din Uzina Produse Speciale Dragomiresti, care functioneaza ca persoana juridica de sine statatoare pe baza prevederilor statutului, si a legii nr.62/2011 a dialogului social

(2) Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul unitatii , cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile Codului Muncii, ale Legii dialogului social nr.62/20011.

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

CAP.IV – DEZVOLTAREA COMPETENTELOR

Art.11 – Egalitatea de tratament

(1)- In SC UPS Dragomiresti SA este interzisa discriminarea prin utilizarea unor practici care defavorizeaza unele persoane in relatiile lor profesionale, referitoare la :

- a)-anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante
- b)-incheierea,suspendarea,modificarea si/sau raportului juridic de munca ori de serviciu.

(2)- SC UPS Dragomiresti SA nu va permite nici o forma de hartuire in mediul societatii. In acest scop se va urmari aplicarea cu obiectivitate a criteriilor de evaluare a competentelor profesionale, excluzand orice forma de favoritism si tratament discriminator.

Art.12 – Dezvoltarea instruirii

(1)In societate exista interesul in formarea unui mediu propice dezvoltarii profesionale si personale si in cresterea increderii ca fiecare persoana face parte dintr-o comunitate pe care se poate baza, care o sprijina si o apreciaza.

Art.13 – Evolutia profesionala

(1)- Societatea se obliga sa asigure sanse egale pentru evolutia profesionala, incurajand fiecare salariat sa se preocupe permanent de acest aspect.

(2)- Responsabilitatea privind definirea standardelor de evaluare si aplicare a lor, revine conducerii atelierelor/compartimentelor/birourilor/serviciilor societatii.

CAP.V - NORME OBLIGATORII DE CONDUITA PROFESIONALA

Art.14 – Asigurarea unui serviciu de calitate

(1)- Salariatii societatii au obligatia de a presta activitatile in scopul satisfacerii clientilor, prin participarea activa la luarea deciziilor si transpunerea lor in practica.

(2)- Salariatii au obligatia de a avea un comportament profesionist, precum si de a asigura in conditiile cerintelor standardelor aplicabile, calitatea produselor realizate, pentru a castiga si a mentine increderea clientilor, in imbunatatirea continua a calitatii produselor si serviciilor prestate, la timpul cerut si la un pret competitiv.

Art.15- Respectul fata de lege

(1)- Salariatii societatii au obligatia sa respecte si sa puna in aplicare legislatia si reglementarile aplicabile, in conformitate cu atributiile care le revin.

(2)- Nimeni, de la nici un nivel nu are autoritatea de a solicita incalcarea sau eludarea legii.

Art.16- Libertatea opiniilor

(1)- In indeplinirea atributiilor de serviciu, angajatii au obligatia de a respecta demnitatea functiei detinute,coreland libertatea dialogului cu promovarea intereselor societatii in care isi desfasoara activitatea.

(2)- In activitatea lor, salariatii societatii au obligatia de a respecta libertatea opiniilor si de a nu se lasa influentati de considerente personale sau de popularitate. In exprimarea opiniilor, angajatii societatii trebuie sa aiba o atitudine concilianta si s-a evite generarea conflictelor datorate schimbului de pareri.

Art.17 – Activitatea publica

(1)- relatiile cu mijloacele de informare in masa se asigura de catre purtatorul de cuvint desemnat de conducatorul unitatii.

(2)- Salariatii desemnati sa participe la activitati sau dezbateri publice,in calitate oficiala,trebuie sa respecte limitele mandatului de reprezentare incredintat de conducatorul societatii.

(3)- In cazul in care nu sunt desemnati in acest sens, salariatii pot participa la activitati sau dezbateri publice, avand obligatia de a face cunoscut faptul ca opinia exprimata nu reprezinta punctul de vedere oficial al societatii.

Art.18 – Participarea la activitati politice

(1)- Este interzisa exercitarea de manifestari sau initiative care au un scop exclusiv sau preponderant politic.

(2)- Se interzice oferirea de fonduri banesti pentru activitatea partidelor politice,organizatiilor sindicale sau asociatiilor cu care ar putea intra in conflict de interese.

(3)- Este interzisa exercitarea de presiuni directe sau indirecte asupra salariatilor sau membrilor familiilor acestora pentru a sprijini o formatiune politica sau o candidatura politica individuala, ori pentru a contribui cu fonduri banesti in scopuri politice.

(4)- Participarea salariatilor societatii la viata politica se va face numai in afara orelor de program si doar in numele propriu al angajatilor, nu in numele societatii.

Art.19- Cadrul relatiilor in exercitarea atributiilor salariatilor

(1)- In relatiile cu personalul din cadrul societatii, precum si cu persoanele fizice sau juridice, salariatii sunt obligati sa aiba un comportament bazat pe respect, buna credinta, corectitudine si amabilitate.

(2)- Salariatii au obligatia de a nu aduce atingere onoarei, reputatiei si demnitatii persoanelor din cadrul societatii, precum si persoanelor cu care intra in legatura in exercitarea atributiilor, prin :

- a)- intrebuintarea unor expresii jignitoare
- b)- dezvaluirea unor aspecte ale vietii private
- c)- formularea unor sesizari sau plangeri calomnioase

(3)- Salariatii societatii trebuie sa adopte o atitudine impartiala si justificata, pentru rezolvarea atributiunilor de serviciu;

Salariatii sunt obligati sa respecte principiul egalitatii prin eliminarea oricarei forme de discriminare, bazate pe aspecte privind nationalitatea, convingerile religioase si politice, starea materiala, sanatatea, varsta, sexul sau alte aspecte.

Art.20 – Conduita in cadrul relatiilor internationale

(1)– In relatiile cu reprezentantii altor societati/institutii a altor state, salariatilor societatii le este interzis sa exprime opinii personale privind aspectele nationale sau dispute internationale.

(2)- In deplasarile externe, salariatii societatii sunt obligati sa aiba o conduita corespunzatoare regulilor de protocol si le este interzisa incalcarea legilor si obiceiurilor tarii gazda.

Art.21 – Obiectivitatea in evaluare

(1)- In exercitarea atributiunilor specifice de conducere, salariatii UPS Dragomiresti au obligatia sa asigure egalitatea de sanse si tratament cu privire la dezvoltarea carierei salariatilor din subordine.

(2)- Salariatii cu atributiuni de conducere au obligatia sa examineze si sa aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competentei profesionale pentru personalul din subordine, atunci cand propun sau aproba avansari, promovari, transferari, numiri sau eliberari din functii ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzand orice forma de favoritism sau discriminare.

(3)- Se interzice persoanelor de conducere sa favorizeze sau sa defavorizeze accesul ori promovarea in functii pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu drepturile fundamentale ale omului.

Art.22- Confidentialitatea datelor personale ale salariatilor

(1)- Se interzice orice prelucrare de date cu caracter personal, cu exceptia cand persoana vizata si-a dat in mod expres consimtamantul, sau prelucrarea este prevazuta in mod expres de o dispozitie legala.

(2)- Se interzice divulgarea datelor privind viata privata a salariatilor, evaluarea performantelor, avansarea si remunerarea lor.

(3)- Accesul la aceste informatii este permis numai persoanelor autorizate si in conditii de legitimitate.

Art.23- Conduita in scopul prevenirii faptelor de coruptie

(1)- Salariatii cu functii de conducere sunt obligati sa indeplineasca indatoririle ce le revin in exercitarea functiilor, atributiilor sau insarcinarilor incredintate, cu respectarea stricta a legilor si a normelor de conduita profesionala si sa asigure realizarea drepturilor si intereselor legitime ale salariatilor si societatii, fara sa se foloseasca de functiile, atributiile ori insarcinarile primite, pentru dobandirea pentru ele sau pentru alte persoane, de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.

(2)- Coruptia, indiferent de forma, activa sau pasiva, implica utilizarea abuziva a puterii atribuite de societate in scopul obtinerii unui castig necuvenit, pentru sine ori pentru altul, prin :

- 1.- abuz de putere in exercitarea atributiilor incredintate de societate;
- 2.- frauda (inselaciunea si prejudicierea unei alte persoane sau entitati);
- 3.- favoritism;
- 4.- instituirea unui mecanism arbitrar de exercitare a puterii in relatiile comerciale;
- 5.- nerespectarea dispozitiilor privind conflictul de interese;

Art.24- Infractionile corelate cu fenomenul de coruptie sunt prevazute in Art.254-257 din Codul penal si in legi speciale, ca modalitati specifice ale infractiunilor prevazute la articolele mentionate.

Art.25- Conflicte de interese si incompatibilitati

(1)- Conflictul de interese se naste dintr-o situatie in care salariatul are un interes privat care influenteaza sau este de natura a influenta exercitarea cu impartialitate si obiectivitate a atributilor de serviciu. Interesul privat al salariatului include orice avantaj pentru sine sau pentru familia sa, rude, pana la prieteni si personae sau organizatii cu care acesta are sau a avut relatii de afaceri sau politice (inclusiv orice datorie, financiara sau civila in legatura cu acestea).

(2)- Este interzisa folosirea de catre salariatii societatii in alte scopuri decat cele prevazute de mandate, ROF, fise post, a prerogativelor functiei detinute.

(3)- Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori actiuni de control, salariatilor le este interzis sa urmareasca obtinerea de foloase sau avantaje in interes personal, un membru al familiei sale sau o persoana aflata cu acesta in relatii de rudenie sau afinitate, pana la gradul IV inclusiv, ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane sau salariati ai societatii.

(4)- Salariatilor le este interzis sa impuna altor salariati ai societatii sa se inscrie in organizatii sau asociatii, indiferent de natura acestora, ori sa le sugereze acest lucru, promitandu-le acordarea de avantaje materiale sau profesionale.

(5)- Salariatilor le este interzis sa foloseasca pozitia oficiala pe care o detin sau relatiile pe care le-au stabilit in exercitarea atributiilor de serviciu, pentru a influenta anchetele interne sau pentru a determina luarea unei anumite masuri.

Art.26- Limitarea participarii la achizitii, concesiuni sau inchirieri

(1)- Personalul poate achizitiona, concesiona sau inchiria un bun aflat in proprietatea societatii, supus vanzarii (concesiunii,inchirierii) in conditiile legii, cu exceptia urmatoarelor cazuri :

a)- cand a luat la cunostinta in cursul sau ca urmare a indeplinirii atributiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmeaza a fi vandute;

b)- cand a participat in exercitarea atributiilor de serviciu, la organizarea vanzarii bunurilor respective;

c)- cand poate influenta operatiunile de vanzare sau cand a obtinut informatii la care persoanele interesate de cumpararea bunului nu au avut acces.

(2)- Salariatilor le este interzisa furnizarea informatiilor referitoare la bunurile societatii supuse operatiunilor de vanzare, concesionare sau inchiriere, in alte conditii decat cele prevazute de lege.

(3)- Prevederile alin.1-2 se aplica in mod corespunzator si in cazul realizarii tranzactiilor prin interpus sau in situatia conflictului de interese.

Art.27- Cadouri si ospitalitate

(1)- Salariatilor le este interzisa solicitarea sau acceptarea de daruri, bani,imprumuturi, cadouri sau avantaje de alta natura de la societatile sau persoanele cu care colaboreaza in mod oficial, atat pe parcursul procedurilor de contractare cat si pe perioada derularii contractelor. Pot fi acceptate darurile cu valoare simbolica primite ca material de prezentare.

(2)- Invitatiile cu caracter social, cele care se refera la evenimente sportive sau culturale, ofertele de vacanta, precum si ofertele de ospitalitate care includ cazare sau transport gratuit, trebuie sa fie declinate de angajatii societatii.

(3)- Salariatii trebuie sa raporteze despre toate ofertele de cadouri,inclusiv cele cu valoare protocolara, toate ofertele de ospitalitate propuse, indiferent daca au fost sau nu acceptate, consilierului de etica.

CAP.VI- ASIGURAREA INTEGRITATII PATRIMONIULUI

Art.28- Utilizarea resurselor societatii

(1)- Personalul din cadrul SC UPS Dragomiresti SA este obligat sa asigure ocrotirea proprietatii societatii si sa evite producerea oricarui prejudiciu acesteia.

(2)- Personalul are obligatia sa foloseasca timpul de lucru, precum si bunurile apartinand societatii , numai pentru desfasurarea activitatilor aferente postului/functiei detinut/detinute.

(3)- Personalul trebuie sa propuna si sa asigure potrivit atributiilor detinute, folosirea utila si eficienta a resurselor societatii, in conformitate cu prevederile legale.

(4)- Personalului care desfasoara orice alte activitati ce nu tin de obiectul de activitate al societatii, ii este interzis sa foloseasca timpul de lucru ori logistica societatii pentru realizarea acestora.

Art.29- Prevenirea spalarii banilor si finantarii actelor de terorism

(1)- In scopul prevenirii si combaterii actelor de terorism si a faptelor asimilate acestora, angajatii societatii au datoria sa fie la curent cu prevederile legale si obligatiile ce le revin referitor la prevenirea spalarii banilor si finantarea actelor de terrorism.

(2)- Actele de terorism sunt definite si sanctionate prin legea nr.535/2004 privind prevenirea si combaterea terorismului.

(3)- Orice suspiciune ca abaterile de la normalitate au ca scop spalarea banilor sau finantarea actelor de terorism, tranzactiile suspecte, operatiunile care prezinta anomalii si nu sunt in concordanta cu activitatea obisnuita, vor fi de urgenta aduse la cunostinta conducatorului societatii sau dupa caz , organelor abilitate.

Art.30- Integritatea operatiunilor/tranzactiilor

(1)- Toate activele,pasivele, cheltuielile si alte tranzactii realizate de societate, trebuie sa fie inregistrate in conturile si registrele proprii, conform cu principiile , reglementarile si legile aplicabile.

(2)- Documentele referitoare la tranzactiile comerciale sau financiare trebuie sa le reflecte cu exactitate.

(3)- Nu sunt admise inregistrari false, nefundamentate sau fara document justificativ, in documentele contabile.

Art.31- Evidenta si gestionarea documentelor

(1)- Evidenta si gestionarea documentelor trebuie efectuata in conformitate cu reglementarile si legislatia aplicabila la nivel de societate;

(2)- Salariatilor le este interzisa distrugerea sau efectuarea unor modificari neautorizate in documente;

(3)- Salariatilor le este interzis sa solicite distrugerea sau introducerea modificarilor in documente in scopuri ilegale;

CAP.VII- RELATIILE CU PARTENERII DE AFACERI

Art.32 – Societatea, prin intermediul managerilor, serveste in mod competent,eficient si corect, interesele actionarilor.

- Societatea nu sustine un anumit regim politic si nu angajeaza minori
- Societatea se preocupa de conservarea si protectia mediului
- Societatea asigura egalitatea sanselor de promovare a salariatilor, conditii de securitate a muncii, etc.

Art.33- Relatiile cu clientii

(1)- Societatea isi concentreaza eforturile pentru satisfacerea cerintelor clientilor referitoare la realizarea produselor si prestarea serviciilor, precum si respectarea reglementarilor si cerintelor legale aplicabile, in conformitate cu politica in domeniul calitatii mediului si SSO.

Art.34- Relatiile cu furnizorii

(1)- Selectarea furnizorilor trebuie sa se bazeze pe calitate,necesitate, performanta si cost, cu respectarea stricta a legislatiei in domeniu.

(2)- Relatiile cu furnizorii trebuie sa se deruleze in conditii de respect reciproc, corectitudine, incredere si cu promovarea intereselor societatii, facand abstractie de orice favoare bazata pe relatii de prietenie sau pe criterii de discriminare-interzise prin principiile etice.

CAP.VIII- RELATIILE CU COMUNITATEA SI INSTITUTIILE PUBLICE

Art.35 – Relatiile cu comunitatea

(1)- Societatea spijina activitatile locale de interes general – in limita posibilitatilor.

(2)- Sponsorizarile si cheltuielile si/sau de mecenat se acorda pe baza de contract conform cerintelor legale aplicabile, in limita sumelor prevazute in bugetul de venituri si cheltuieli.

(3)- Salariatii, atat timp cat nu fac propaganda in cadrul societatii si nu le afecteaza performanta profesionala , pot face parte din formatiuni politice care nu sunt ilegale.

Art.36- Relatiile cu institutiile publice

(1)- Toate relatiile dintre SC UPS Dragomiresti SA si institutiile publice sunt bazate pe principii de corectitudine, transparenta,colaborare si neamestec, cu respectarea rolului fiecareia dintre parti.

CAP.IX - COORDONAREA,MONITORIZAREA SI CONTROLUL NORMELOR DE CONDUITA PROFESIONALA

Art.37 - (1)- Pentru personalul SC UPS Dragomiresti SA monitorizarea si controlul aplicarii normelor prevazute de prezentul Cod de etica , se realizeaza astfel

- pentru personalul de executie monitorizarea si controlul se realizeaza de catre consilierul de etica;
- pentru personalul de conducere, monitorizarea si controlul se realizeaza de catre Seful Birou Resurse Umane;

(2) persoanele nominalizate mai sus vor fi nominalizate prin decizie iar fisa postului se va completa corespunzator cu noile atributii.

(3) coordonarea aplicarii normelor prevazute de prezentul Cod de etica se asigura de seful direct si consilierul de etica.

Art.38 - Fiecare salariat al SC UPS Dragomiresti SA are obligatia sa cunoasca si sa respecte Codul de etica.

Art.39 - Orice probleme legate de impunerea si respectarea normelor de conduita , inclusiv initiativele privind completarea si/sau modificarea normelor de conduita cuprinse in acest Cod de etica vor fi prezentate consilierului etic,in scris, care le va analiza si le va transmite directorului general.

Art.40- Orice salariat care prezinta cu buna credinta o problema legata de o posibila incalcare a legii, regulamentelor sau reglementarilor interne ale societatii, sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat impotriva oricaror tentative de represalii.

Art.41-Orice salariat poate prezenta orice problema legata de o posibila incalcare a legii sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic urmarind respectarea procedurii "Semnalarea neregularitatilor"

Art.42 - Sanctiuni

(1)- Se considera abatere de la Codul de etica si se sanctioneaza, in afara incalcarii cu vinovatie a obligatiilor de serviciu si a normelor de comportare , urmatoarele :

- frauda - sub orice forma
- coruptia sau favorizarea acesteia
- distrugerea, alterarea sau falsificarea documentelor si a bazelor de date, precum si utilizarea lor in scopuri ilicite
- furnizarea de date false conducerii societatii
- dezvaluirea informatiilor care nu au caracter public, in alte conditii decat cele prevazute de lege
- dezvaluirea informatiilor la care are acces in exercitarea functiei, daca aceasta dezvaluire este de natura sa atraga avantaje necuvenite ori sa prejudicieze imaginea sau drepturile societatii
- orice forma de agresare fizica sau morala
- favoritismul, sub orice forma
- obtinerea sau pretinderea unor avantaje necuvenite
- intrarea neautorizata in spatiile in care accesul este reglementat prin masuri speciale
- practicarea unor atitudini , comportamente si limbaj indecente sau insultatoare
- utilizarea neautorizata a patrimoniului si provocarea de prejudicii cu vinovatie
- denigrarea publica a salariatilor sau a societatii
- abuzul de statutul socio-profesional sau pozitia ierarhica
- hartuirea sexuala
- detinerea, consumul si comercializarea in spatiile societatii a produselor periculoase : substante narcotice, droguri, arme, sau substante explosive
- comercializarea si consumul bauturilor alcoolice in spatiile societatii

(2)- In cazul in care faptele savarsite intrunesc elementele constitutive ale unor infractiuni, vor fi sesizate organele de urmarire penala, in conditiile legii.

CAP.X - DISPOZITII FINALE

Art.43- Comisiile de disciplina au competenta de a cerceta incalcarea prevederilor prezentului Cod de etica si de a propune aplicarea santiunilor disciplinare, in conditiile Regulamentului Intern, Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicata - cu modificarile si completarile ulterioare.

Art.44 - Prezentul Cod de etica intra in vigoare dupa consultarea cu reprezentantii sindicatului si se aproba in Consiliul de Administratie.

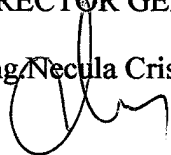
Art.45 - Respectarea prevederilor Codului etic constituie atributiune de serviciu si va fi cuprinsa in fisa postului fiecarui salariat.

Art.46- Conducatorii structurilor organizatorice vor avea in fisa postului, pe langa aceasta atributiune si pe aceea de implementare si promovare a valorilor Codului de etica, precum si monitorizarea permanenta a aplicarii acestuia.

Art.47 - Anexa nr.1 face parte integranta din prezentul Cod de etica.

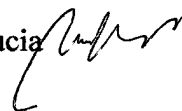
DIRECTOR GENERAL,

Ing.Necula Cristinel



SEF BIROU RESURSE UMANE,

Ec.Flucus Lucia



BAZA LEGALA

- Legea nr.53/2003 - Codul muncii , cu modificarile ulterioare
- Contractul Colectiv de Munca al SC UPS Dragomiresti SA
- Regulamentul Intern
- Carta drepturilor fundamentale ale omului
- Legea nr.319/2006 privind sanatatea si securitatea in munca
- Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr.195/2005 privind protectia mediului
- Legea nr.333/2006 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor si protectia persoanelor
- Legea nr.677/2001 pentru protectia persoanelor, cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal si libera circulatie a acestor date
- Legea nr.656/2002 pentru prevenirea si combaterea spalarii banilor
- Legea nr.535/2004 privind prevenirea si combaterea terorismului
- Legea nr.78/2000 pentru prevenirea, descoperirea si solutionarea faptelor de coruptie
- Legea nr.82/1991- legea contabilitatii
- Legea nr.182/2002 privind protectia informatiilor clasificate
- Hotararea de Guvern nr.585/2002 pentru aprobarea standardelor nationale de protectie a informatiilor clasificate din Romania
- Hotararea de Guvern nr.781/2002 privind protectia informatiilor de serviciu
- Hotararea de Guvern nr.215/2012 privind aprobarea strategiei nationale anticoruptie pe perioada 2012-2015.