

**COMPANIA NAȚIONALĂ "ROMARM" S.A.
FILIALA SOCIETATEA UZINA DE PRODUSE SPECIALE DRAGOMIREȘTI S.A.**

APROBAT

**În ședința Consiliului de Administrație
din data de 28.07.2023**



**CODUL DE ETICĂ ȘI
INTEGRITATE AL PERSONALULUI DIN CADRUL FILIALEI
SOCIETATEA UZINA DE PRODUSE SPECIALE DRAGOMIREȘTI S.A.**

CUPRINS:

CAPITOLUL I: PREAMBUL	2 – 3
CAPITOLUL II: RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI	3 – 4
Libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă.....	3
Egalitatea de tratament.....	3
Promovarea securității și sănătății în muncă.....	3
Dreptul la discreție față de viața privată și confidențialitatea datelor personale ale salariaților	3
Protecția mediului înconjurător.....	4
CAPITOLUL III: DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL	4
CAPITOLUL IV: DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR	4 – 5
Egalitatea de tratament.....	4
Dezvoltarea instruirii.....	5
Evoluția profesională.....	5
CAPITOLUL V: NORME OBLIGATORII DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ	5 – 10
Asigurarea obținerii conformității produselor / serviciilor realizate	5
Respectul față de lege.....	5
Libertatea opiniilor.....	5
Activitatea publică.....	6
Participarea la activități politice.....	6
Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor salariaților.....	6
Conduita în cadrul relațiilor internaționale.....	7
Obiectivitatea în evaluare.....	7
Conduita în scopul prevenirii faptelor de corupție și a celor de serviciu.....	7
Conflictul de interese și incompatibilități.....	8
Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri.....	9
Cadouri și ospitalitate.....	10
CAPITOLUL VI: ASIGURAREA INTEGRITĂȚII PATRIMONIULUI	10 – 11
Utilizarea resurselor societății.....	10
Prevenirea spălării banilor și finanțării actelor de terorism.....	10
Integritatea operațiunilor / tranzacțiilor.....	10
Evidența și gestionarea documentelor.....	11
CAPITOLUL VII: RELAȚIILE CU PARTENERII DE AFACERI	11
Relațiile cu clienții.....	11
Relațiile cu furnizorii.....	11
CAPITOLUL VIII: RELAȚIILE CU COMUNITATEA ȘI INSTITUȚIILE PUBLICE	12
Relațiile cu comunitatea.....	12
Relațiile cu instituțiile publice.....	12
CAPITOLUL IX: COORDONAREA, MONITORIZAREA ȘI CONTROLUL NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ	12 – 13
CAPITOLUL X: DISPOZIȚII FINALE	13
ANEXA NR. 1: BAZA LEGALĂ	14 – 15
ANEXA NR. 2: DICȚIONAR DE TERMENI	16 – 19

CAPITOLUL I: PREAMBUL

Art. 1 (1): Codul de etică și integritate al societății Uzina de Produse Speciale Dragomirești S.A. reglementează normele de conduită profesională și de integritate, valorile și principiile morale pe care salariații din societatea UPS Dragomirești au obligația să le respecte și este definit în continuare “*Cod de etică*”.

(2): Codul de etică respectă Constituția, legislația în vigoare privind nediscriminarea și egalitatea de șanse, regulamentele interne și legislația care reglementează domeniul de activitate, fiind anexa Regulamentului Intern al societății UPS Dragomirești S.A.

(3): Codul de etică definește valorile, principiile și normele de conduită care trebuie însușite și respectate de întregul personal (indiferent de funcție sau tipul de contract) care își desfășoară activitatea în cadrul societății UPS Dragomirești S.A., fiind obligatorii. Salariații cu funcții de conducere și coordonare trebuie să reprezinte un reper de conduită pentru subalterni, în plan socioprofesional.

(4): Orice salariat poate prezenta orice problemă legată de o posibilă încălcare a legii sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, cu respectarea dispozițiilor prevăzute în procedura privind “Semnalarea neregularităților”, având codul PSMI-19.

(5): Rolul Codului de Etică este să ghideze comportamentul moral și profesional al salariaților, prin crearea unui climat care să-i determine să acționeze cu încredere și profesionalism.

Art. 2: Obiectivele Codului de etică vizează:

- Promovarea valorilor și a principiilor etice;
- Crearea unui climat etic adecvat activității profesionale, în acord cu scopurile societății;
- Prevenirea și rezolvarea conflictelor etice;
- Descurajarea practicilor imorale și sancționarea abaterilor de la valorile societății.

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

1. **Cinstea, integritatea și corectitudinea în activitatea prestată**, în relațiile între persoane, atât în interiorul, cât și în afara societății.
2. **Respectul față de locul de muncă, colegi și față de societatea UPS Dragomirești S.A.**, prin respectarea programului de lucru, a ordinii și disciplinei, a personalității fiecăruia, respectiv a bunelor moravuri.
3. **Fidelitatea și loialitatea față de societatea UPS Dragomirești 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 și utilizarea lor numai în folosul și interesul societății.
5. **Performanța** în activitatea profesională proprie, spirit de inițiativă și deschidere la schimbare și la nou.
6. **Spiritul de echipă față de colegi**, cu respectarea demnității și a drepturilor fiecăruia, atât în relațiile dintre colegi, cât și față de clienți și furnizori.

7. **Apărarea și protejarea integrității patrimoniale a societății** și utilizarea patrimoniului numai în interesul societății.

Art. 4 (1): Codul de etică nu se substituie în niciun caz legilor, reglementărilor sau altor coduri și nici principiilor sau regulilor care rezultă din alte politici sau acorduri externe.

(2): Codul de etică și aplicarea lui nu exclude și nu înlocuiește drepturile și obligațiile legale. El corelează relațiile pur contractuale cu încrederea, atașamentul și responsabilitatea, protejând societatea și salariații de un comportament nedrept, necinstit sau oportunist și promovează o imagine pozitivă a societății.

CAPITOLUL II: RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI

Art. 5: Libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă:

(1): Societatea asigură dreptul fiecărui angajat de a exercita ocupația aleasă sau acceptată în mod liber.

(2): Dreptul la muncă nu trebuie înțeles în sensul că fiecare individ are dreptul la un loc de muncă, ci numai ca obligație de a fi asigurate tuturor salariaților condiții egale de exercitare a acestui drept, mai exact ca identitate a criteriilor de angajare, promovare și concediere.

Art. 6: Egalitatea de tratament:

(1): Toți salariații societății, indiferent de funcție, sunt egali în fața legii.

(2): Este interzisă orice discriminare, directă sau indirectă, față de un salariat (indiferent de funcție sau tipul de contract).

(3): Orice salariat al societății are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

(4): Orice salariat al societății are dreptul la o limitare a duratei maxime de lucru și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.

Art. 7: Promovarea securității și sănătății în muncă:

(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 eficiență a acestora.

(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.

Art. 8: Dreptul la discreție față de viața privată și confidențialitatea datelor personale ale salariaților:

(1): Orice salariat al societății trebuie să evite lezarea libertății celorlalți, pe baza respectului pentru diferențe. Societatea UPS Dragomirești încurajează abordările critice, dialogul, cooperarea indiferent de opiniile politice, credințele religioase sau orientările sexuale, respectiv starea sănătății.

(2): Orice salariat are dreptul la protecția datelor cu caracter personal care îl privesc.

(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): 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.

Art. 9: Protecția mediului înconjurător:

(1): Se 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 III: DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL

Art. 10 (1): În cadrul societății UPS Dragomirești S.A. este constituit Sindicatul Liber din Uzina de Produse Speciale Dragomirești, care funcționează ca persoană juridică de sine stătătoare pe baza prevederilor statutului și a Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

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

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

(4): Societatea UPS Dragomirești S.A. recunoaște dreptul de asociere și libertatea sindicală, respectiv dreptul angajaților de a forma organizații sindicale și de a adera în mod liber la acestea.

CAPITOLUL IV: DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR

Art. 11: Egalitatea de tratament:

(1): În societatea UPS Dragomirești S.A. este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care defavorizează unele persoane în relațiile lor profesionale, referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau a raportului juridic de muncă ori de serviciu.

(2): Societatea UPS Dragomirești S.A. nu va permite nicio formă de hărțuire în mediul societății. În acest scop, se va urmări aplicarea cu obiectivitate a criteriilor de evaluare a competențelor profesionale, excluzând orice formă de favoritism și tratament discriminator.

Art. 12: Dezvoltarea instruirii:

(1): În societate există interesul în formarea unui mediu propice dezvoltării profesionale și personale și în creșterea încrederii că fiecare persoană face parte dintr-o comunitate pe care se poate baza, care o sprijină și o apreciază.

Art. 13: Evoluția profesională:

(1): Societatea se obligă să asigure șanse egale pentru evoluția profesională, încurajând fiecare salariat să se preocupe permanent de acest aspect.

(2): Responsabilitatea privind definirea standardelor de evaluare și aplicare a lor revine personalului de conducere din cadrul societății UPS Dragomirești.

CAPITOLUL V:

NORME OBLIGATORII DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Art. 14: Asigurarea obținerii conformității produselor / serviciilor realizate:

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

(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.

Art. 15: Respectul față de lege:

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

(2): Nimeni, de la niciun nivel, nu are autoritatea de a solicita încălcarea sau eludarea legii.

Art. 16: Libertatea opiniilor:

(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.

(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): 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.

Art. 17: Activitatea publică:

(1): Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către purtătorul de cuvânt desemnat de conducătorul unității.

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

(3): 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.

Art. 18: Participarea la activități politice:

(1): Este interzisă exercitarea de manifestări sau inițiative care au un scop exclusiv sau preponderant politic.

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

(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.

(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.

Art. 19: Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor salariaților:

(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.

(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.

(3): Salariații societății trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată, pentru rezolvarea atribuțiilor de serviciu.

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.

Art. 20: Conduita în cadrul relațiilor internaționale:

(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.

(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.

Art. 21: Obiectivitatea în evaluare:

(1): În exercitarea atribuțiilor specifice de conducere, salariații societății UPS Dragomirești au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei salariaților din subordine. În acest sens, aceștia au obligația:

a) să repartizeze sarcinile de serviciu în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competență aferent funcției ocupate și carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;

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

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

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

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

Art. 22: Conduita în scopul prevenirii faptelor de corupție și a celor de serviciu:

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

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

1. abuz de putere în exercitarea atribuțiilor încredințate de societate;

2. fraudă (înșelăciunea și prejudicierea unei alte persoane sau entități, obținerea ilegală de fonduri, respectiv deturnarea acestora);
3. folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane;
4. instituirea unui mecanism arbitrar de exercitare a puterii în relațiile comerciale și/sau de serviciu;
5. nerespectarea dispozițiilor privind conflictul de interese;
6. divulgarea informațiilor secrete de stat, respectiv a informațiilor secrete de serviciu sau nepublice, nerespectarea secretului corespondenței;
7. folosirea abuzivă a funcției și uzurparea acesteia.

(3): Angajații societății UPS Dragomirești 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:

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

Art. 23:

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

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

Art. 24: Conflictul de interese și incompatibilități:

(1): Conflictul de interese de 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).

(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.

(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.

(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.

(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.

(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 procedura privind “Prevenirea și identificarea situațiilor de incompatibilitate și conflicte de interese”, având codul PO-88.

Art. 25: Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri:

(1): Personalul societății UPS Dragomirești S.A. poate achiziționa, concesiona sau închiria un bun aflat în proprietatea societății, supus vânzării, concesiunii ori închirierii, în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

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

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

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

(2): Salariaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile societății supuse operațiunilor de vânzare, concesiune ori 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 interpuși sau în situația conflictului de interese.

Art. 26: Cadouri și ospitalitate:

(1): Salariaților le este interzisă solicitarea sau acceptarea de daruri, bani, împrumuturi, cadouri sau avantaje de altă natură de la societățile sau persoanele cu care colaborează în mod oficial, atât pe parcursul procedurilor de contractare, cât și pe perioada derulării contractelor. Pot fi acceptate darurile cu valoare simbolică, primite ca material de prezentare.

(2): Invitațiile cu caracter social, cele care se referă la evenimente sportive sau culturale, ofertele de vacanță, precum și ofertele de ospitalitate care includ cazare sau transport gratuit, trebuie să fie declinate de angajații societății.

(3): Salariații au obligația să aducă la cunoștința consilierului de etică toate ofertele de cadouri, inclusiv cele cu valoare protocolară, respectiv toate ofertele de ospitalitate propuse, indiferent dacă au fost sau nu acceptate.

CAPITOLUL VI: ASIGURAREA INTEGRITĂȚII PATRIMONIULUI

Art. 27: Utilizarea resurselor societății:

(1): Personalul din cadrul societății UPS Dragomirești S.A. este obligat să asigure ocrotirea proprietății și patrimoniului societății și să evite producerea oricărui prejudiciu acesteia.

(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.

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

(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.

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

Art. 28: Prevenirea spălării banilor și finanțării actelor de terorism:

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

(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.

Art. 29: Integritatea operațiunilor / tranzacțiilor:

(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.

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

(3): Nu sunt admise înregistrări false, nefundamentate sau fără document justificativ, în documentele contabile.

Art. 30: Evidența și gestionarea documentelor:

(1): Evidența și gestionarea documentelor trebuie efectuată în conformitate cu reglementările și legislația aplicabilă la nivel de societate.

(2): Salariaților le este interzisă distrugerea sau efectuarea unor modificări neautorizate în documente.

(3): Salariaților le este interzis să solicite distrugerea sau introducerea modificărilor în documente în scopuri ilegale.

CAPITOLUL VII: RELAȚIILE CU PARTENERII DE AFACERI

Art. 31: Societatea, prin intermediul managerilor, servește în mod competent, eficient și corect, interesele acționarilor.

- Societatea nu susține un anumit regim politic și nu angajează minori;
- Societatea se preocupă de conservarea și protecția mediului;
- Societatea asigură egalitatea șanselor de promovare a salariaților, condiții de sănătate și securitate a muncii etc.

Art. 32: Relațiile cu clienții:

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

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

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

(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 cunosință.

Art. 33: Relațiile cu furnizorii:

(1): Selectarea furnizorilor trebuie să se bazeze pe calitate, necesitate, performanță și cost, cu respectarea strictă a legislației în domeniu.

(2): Relațiile cu furnizorii trebuie să se deruleze în condiții de respect reciproc, corectitudine, încredere și cu promovarea intereselor societății, făcând abstracție de orice favoare bazată pe relații de prietenie sau pe criterii de discriminare, interzise prin principiile etice.

(3): Angajații societății au obligația să evite orice formă de hărțuire, inclusiv morală ori psihologică, sau purtare abuzivă ce poate duce la discreditarea societății, intimidarea partenerilor contractuali ori deteriorarea condițiilor de muncă și ale raporturilor contractuale, atât în relațiile interne, cât și în relațiile cu partenerii externi.

CAPITOLUL VIII: RELAȚIILE CU COMUNITATEA ȘI INSTITUȚIILE PUBLICE

Art. 34: Relațiile cu comunitatea:

- (1): Societatea sprijină activitățile locale de interes general, în limita posibilităților.
- (2): Sponsorizările și cheltuielile și/sau de mecenat se acordă pe bază de contract, conform cerințelor legale aplicabile, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli.
- (3): Salariații, atât timp cât nu fac propagandă în cadrul societății și nu le afectează performanța profesională, pot face parte din formațiuni politice care nu sunt ilegale.

Art. 35: Relațiile cu instituțiile publice:

- (1): Toate relațiile dintre societatea UPS Dragomirești S.A. și instituțiile publice sunt bazate pe principii de corectitudine, transparență, colaborare și neamestec, cu respectarea rolului fiecăreia dintre părți.

CAPITOLUL IX: COORDONAREA, MONITORIZAREA ȘI CONTROLUL NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Art. 36 (1): Pentru personalul societății UPS Dragomirești S.A., monitorizarea și controlul aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod de etică se realizează de către consilierul de etică.

(2): Persoana de la alin. (1) care se ocupă de monitorizarea și controlul aplicării normelor Codului de etică este nominalizată prin decizie, urmând ca fișa postului să se completeze în mod corespunzător cu noile atribuții, după cum urmează:

a) acordă consultanță și asistență personalului din cadrul societății Uzina de Produse Speciale Dragomirești S.A. cu privire la respectarea normelor de etică;

b) monitorizează respectarea prevederilor Codului de etică de către personalul din cadrul societății Uzina de Produse Speciale Dragomirești S.A.;

c) întocmește trimestrial rapoarte, respectiv: „*Raportul privind respectarea normelor de conduită*” și „*Raportul privind situația implementării procedurilor disciplinare*”, în conformitate cu decizia de nominalizare a consilierului de etică;

d) comunică Directorului General și Corpului de Control, până la data de 30 a ultimei luni din trimestru, raportările privind monitorizarea respectării normelor de etică de către personalul din cadrul societății Uzina de Produse Speciale Dragomirești S.A., prevăzute la lit. c) de mai sus.

(3): Coordonarea aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod de etică se asigură de către șeful direct și consilierul de etică.

Art. 37: Fiecare salariat al societății UPS Dragomirești S.A. are obligația să cunoască, să își însușească și să respecte normele prezentului Cod de etică, în integralitate.

Art. 38: Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de conduită cuprinse în acest Cod de

etică vor fi prezentate consilierului de etică, în scris, care le va analiza și le va transmite Directorului General.

Art. 39: Orice salariat care prezintă cu bună-credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau reglementărilor interne ale societății, sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de represalii.

CAPITOLUL X: DISPOZIȚII FINALE

Art. 40:

(1): Încălcarea cu vinovăție a prevederilor prezentului Cod de etică atrage răspunderea disciplinară, civilă sau penală, după caz, conform legislației în vigoare și Regulamentului Intern.

(2): Comisiile de disciplină au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod de etică și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile Regulamentului Intern, respectiv ale Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

Art. 41: Prezentul Cod de etică intră în vigoare după aprobarea în Consiliul de Administrație.

Art. 42:

(1): Respectarea prevederilor prezentului cod constituie atribuție de serviciu și va fi cuprinsă în fișa postului fiecărui salariat.

(2): Conducătorii structurilor organizatorice vor avea în fișa postului, pe lângă atribuția de la pct. (1), și pe aceea de implementare și promovare a valorilor Codului de etică, precum și monitorizarea permanentă a aplicării acestuia.

(3): Codul de etică va fi postat pe site-ul web al societății, astfel încât să fie asigurat în mod permanent accesul la conținutul său.

Art. 43: Anexele nr. 1 și nr. 2 fac parte integrantă din prezentul Cod de etică.

DIRECTOR GENERAL

EC. PÎRVU TIBERIU – ALEXANDRU

Redactat:

Compartimentul Juridic
C.j. Niculae Beatrice

BAZA LEGALĂ¹:

- Contractul Colectiv de Muncă al societății UPS Dragomirești S.A.;
- Regulamentul Intern și Regulamentul de Organizare și Funcționare;
- Carta drepturilor fundamentale ale omului;
- Regulamentul (UE) nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție;
- Legea contabilității nr. 82/1991;
- Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice;
- Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale;
- Legea nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii;
- Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului;
- 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;
- 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;
- Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate;
- Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) nr. 679 din 2016 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 195/2005 privind protecția mediului;
- Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor;
- Legea nr. 354/2022 privind protecția sistemelor informatice ale autorităților și instituțiilor publice în contextul invaziei declanșate de Federația Rusă împotriva Ucrainei;
- Legea nr. 535/2004 privind prevenirea și combaterea terorismului;
- Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public;
- Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;

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

- 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 urgență a Guvernului nr. 87/2020 privind organizarea și funcționarea Corpului de control al prim-ministrului, precum și pentru instituirea unor măsuri de îmbunătățire a activității acestuia;
- 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.

DICȚIONAR DE TERMENI:

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

Angajat / salariat: persoană încadrată cu Contract individual de muncă la societatea Uzina de Produse Speciale Dragomirești S.A.

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

Conduită: mod de purtare; manieră; comportament.

Consilier de etică: angajat desemnat de către Directorul General al societății Uzina de Produse Speciale Dragomirești S.A., în vederea consilierii etice și monitorizării respectării normelor de conduită etică și integritate din cadrul societății.

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

Confidențialitate:

- Interdicția personalului societății Uzina de Produse Speciale Dragomirești de a transmite date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă, altor persoane decât utilizatorilor cărora le sunt destinate;
- obligația angajaților de a păstra secretul de stat și de serviciu.

Date cu caracter personal: orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă; o persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator online, sau la unul sau mai multe elemente specifice, proprii identității sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale.

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

Discriminare: orice acțiuni de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiată pe unul sau mai multe dintre criteriile de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială,

trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, ori pe alte criterii care conduc la afectarea tratamentului egal și care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația aplicabilă, cu precădere legislația muncii.

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

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

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

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

Finanțarea actelor de terorism:

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

Funcție: ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de societatea Uzina de Produse Speciale Dragomirești 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.

Infrațiune: 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 provenienței, 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:
 - intimidarea populației sau a unui segment al acesteia, prin producerea unui puternic impact psihologic;
 - constrângerea nelegitimă a unei autorități publice ori organizații internaționale să îndeplinească, să nu îndeplinească sau să se abțină de la îndeplinirea unui anumit act;
 - 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.