

Nr. 2/21.06.2018

COD DE ETICA SI CONDUITA

***COD DE ETICA SI CONDUITA
AL
S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.***

APROBAT

**DIRECTOR GENERAL
Dr. Ing. MIHAILESC NICOLAE**

AVIZAT

**Presedinte Comisie de Monitorizare
Ing. SAVA GHEORGHE**

**Presedinte Sindicat Apararea
Ec. NEAGU IOAN**

ELABORAT

**Presedinte Comisia de Etica si Conduita
Inf. PADURE IOANA**

CUPRINS

- I. Introducere - Scopul Codului de Etica si Conduita*
- II. Aplicarea Codului de Conduita Etica si Conduita*
- III. Conduita angajatilor*
- IV. Responsabilitatea conducerii societatii*
- V. Practici privind angajarea si angajatii*
- VI. Confidentialitatea informatiilor*
- VII. Conflictul de interese*
- VIII. Masurile anti-mita*
- IX. Relatiile cu clientii, furnizorii*
- X. Prevenirea spalarii banilor si finantarii actelor de terorism*
- XI. Respectarea normelor de conduita prevazute in codul de conduita etica.*
- XII. Dispozitii finale*

I. Introducere -Scopul Codului de Etica si Conduita

Prezentul cod de conduita etica defineste idealurile, valorile, principiile si normele morale pe care angajatii si colaboratorii S. Fabrica de Arme Cugir S.A. consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfasurata in cadrul societatii. Implementarea codului de etica in cadrul societatii este utila pentru promovarea unei conduite profesionale etice, si evitarea aparitiei unor situatii care ar putea afecta reputatia societatii.

Codul de conduita etica prezintă valorile fundamentale care trebuie insusite si respectate pentru prevenirea si rezolvarea conflictelor etice, descurajarea practicilor imorale si sanctionarea abaterilor de la obiectivele societatii.

Acest Cod nu contine raspunsuri la toate problemele; dilemele etice care vor aparea vor fi rezolvate prin aplicarea principiilor prevazute de prezentul Cod si prin judecarea corecta si obiectiva a situatiilor de fapt.

Existenta unui cod de etica protejeaza societatea si angajatii sai de comportamente necinstite sau oportuniste, intrucat persoanele care nu adera la valorile societatii si incalca prevederile codului de etica nu sunt bine venite in cadrul acesteia.

II. Aplicarea Codului de Conduita Etica si Conduita

Codul de conduita etica se aplica tuturor angajatilor societatii, indiferent de functia ocupata de catre acestia. Fiecare angajat trebuie sa cunoasca si sa actioneze in conformitate cu prevederile acestui cod.

Managerii trebuie sa fie modelul de comportament etic care sa inspire angajatii la aderarea si respectarea valorilor si a codului de etica.

III. Conduita angajatilor

Toate activitatile din cadrul societatii trebuie sa fie prestate intr-un mod profesional si in conformitate cu prezentul cod, procedurile interne ale societatii si prevederile legale in vigoare.

Angajatii trebuie sa se comporte intr-un mod civilizat, sa manifeste respect in relatiile cu superiorii, colegii, subordonatii cat si cu colaboratorii societatii, in vederea desfasurarii activitatilor zilnice intr-un climat favorabil.

Nu sunt tolerate abuzurile, amenintarile, intimidarea sau hartuirea fizica sau verbala.

Atunci cand exista o divergenta de opinii, o disensiune intre 2 sau mai multi angajati ai societatii, pentru a nu degenera situatia intr-un conflict, este indicat ca persoanele respective sa dea dovada de maturitate, sa discute deschis, sa analizeze problema, sa-i determine cauzele si sa gaseasca impreuna o modalitate de solutionare a acesteia.

Principala premisa de la care pornim este aceea ca fundamental avem aceleasi obiective si ca trebuie sa gasim impreuna caile, resursele sau formele prin care le putem atinge.

In cazul in care persoanele implicate nu gasesc o cale amiabila de rezolvare, sau doresc o opinie impartiala cu privire la respectiva problema se vor adresa comisiei de etica a societatii. Este bine ca orice problema care apare in relatiile de serviciu intre angajati sa fie analizata si rezolvata cu calm si seriozitate, in scopul prevenirii situatiilor tensionate la locul de munca.

In solutionarea problemelor trebuie sa avem o atitudine deschisa, matura, sa fim capabili sa ne evaluam pe noi insine si sa ne asumam propriile erori.

Angajații vor evita prin propriul comportament, atat in timpul serviciului cat si in afara orelor de program să aducă prejudicii imaginii societatii.

Un comportament în afara orelor de program care afecteaza performantele în serviciu ale angajatului este inacceptabil.

IV. Responsabilitatea conducerii societatii

Conducerea S. Fabrica de Arme Cugir S.A. trebuie sa respecte valorile si politicile societatii si sa coordoneze activitatea acesteia in conformitate cu acestea.

Managerii trebuie sa promoveze un climat organizational in care valorile, politicile si standardele de etica ale companiei sa fie cunoscute si respectate.

In cadrul societatii canalele de comunicare sunt deschise, atat dinspre management catre angajati cat si dinspre angajati catre management, comunicarea fiind bazata pe incredere si respect reciproc, intre angajatii societatii de la toate nivelurile ierarhice.

V. Practici privind angajarea si angajatii

S. Fabrica de Arme Cugir S.A. respecta legislatia muncii, utilizeaza practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare de orice fel.

Societatea ofera un tratament corect, tuturor angajaților sai si asigura acestora suport pentru imbunatatirea pregatirii profesionale.

Deciziile cu privire la angajare, promovare se iau exclusiv in avantajul societatii, pe baza pregatirii profesionale, realizarilor, conduitei individuale, cu respectarea legislatiei in vigoare.

Societatea respecta confidentialitatea datelor personale ale angajatilor si ale salariilor acestora. Este interzisa dezvăluirea datelor referitoare la angajați unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale, sau unei institutii care nu are autoritatea necesara sau consimțământul acestora.

Angajatii societatii nu pot fi obligati sa incalce legea, valorile, politicile firmei sau prezentul Cod de etica.

VI. Confidentialitatea informatiilor

S. Fabrica de Arme Cugir S.A. actioneaza pentru pastrarea confidentialitatii informatiilor aflate in posesia sa, in conformitate cu dispozitiile legale in vigoare.

Protectia datelor este gestionata prin proceduri interne specifice, care asigura accesul exclusiv al celor avizati si numai in scopuri profesionale.

Angajatorilor 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.

Angajații au obligația de a gestiona datele și informațiile clasificate detinute, cu respectarea strictă a normelor stabilite în acest sens prin legi și alte acte normative.

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

Angajații al căror contract de muncă încetează, sunt obligați să păstreze secretul tuturor informațiilor confidențiale și clasificate detinute în perioada cât au fost angajați ai societății.

Multiplicarea/copierea unor documente/fisiere care conțin date confidențiale se efectuează de către angajații care au acces la aceste informații, numai în scopul desfășurării activității curente sau la solicitarea expresă a autorităților abilitate.

Angajații nu vor lăsa nesupravegheate, pe birou documente sau alte date și informații confidențiale.

Primirea delegaților se face în spații special amenajate, care nu permit accesul la posturile de lucru unde sunt utilizate informații confidențiale.

Persoanele din afara societății, vor fi însoțite pe întreaga durată a vizitei, de către un salariat, care are obligația de a nu permite delegatului să ajungă în locuri în care se afla informații confidențiale.

VII. Conflictul de interese

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.

Conflictul de interese poate interveni în situația în care personalul de conducere :

- a) este parte a unui contract cu societatea, altul decât contractul de muncă fără autorizarea managementului societății;
- b) colaborează în interes personal cu partenerii de afaceri ai societății : clienți, furnizori;
- c) se angajează concomitent ori colaborează în interes personal, direct sau prin intermediari, în domeniu în care activează societatea;
- d) oferă consultanță unor terți pe domeniul în care lucrează pentru societate în interes personal și fără autorizarea managementului societății;
- e) are un interes personal cu o persoană care este parte într-una dintre situațiile de mai sus;

Angajatorilor le este interzis să desfășure activități pentru atingerea unui obiectiv sau interes diferit de cel al societății, pentru a obține avantaje cu caracter personal sau material.

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.

Persoana care are un interes material, personal nu va participa direct sau prin reprezentanti la dezbaterile asupra problemei in care are un conflict de interese și se va abține de la a participa sau de a influenta decizia privind aceasta situatie.

Angajatii societatii trebuie sa respecte politica privind conflictul de interese pentru eliminarea practicilor precum favoritismul si nepotismul, aplicarea unor standarde duble in apreciere si evaluare, ori acte de persecutie sau razbunare.

VIII. Masurile anti-mita

Fiecare masura se subsumeaza urmatoarelor principii, a caror respectare este esentiala:

- principiul raspunderii potrivit caruia se raspunde pentru indeplinirea atributiilor ce revin, respectiv pentru modul de implementare si eficienta strategiilor;

- principiul gestionarii responsabile a riscurilor generate de comportamente lipsite de integritate, ca parte integranta din procesul managerial desfasurat de catre societate;

- principiul proportionalitatii in elaborarea si punerea in aplicare a procedurilor anticoruptie. Societatea trebuie sa elaboreze, sa implementeze si sa mentina proceduri puternice, care sa fie proportionale cu riscurile si vulnerabilitatile dimensionate in functie de resursele si complexitatea societatii;

- principiul raspunderii la cel mai inalt nivel de angajament, politicile anti-mita nu vor fi eficiente daca nu exista un mesaj dat clar administratiei de la nivelul cel mai inalt ca mita nu este tolerata. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al administratiei trebuie sa initieze, sa supravegheze si sa conduca, prin puterea exemplului, punerea in aplicare a unei politici de respingere a coruptiei, recunoscand faptul ca mita este contrara valorilor fundamentale ale integritatii, transparentei si responsabilitatii si ca aceasta submineaza eficacitatea organizationala;

- principiul prevenirii savarsirii faptelor de coruptie si a incidentelor de integritate potrivit caruia identificarea timpurie si inlaturarea in timp util a premiselor aparitiei faptelor de coruptie sunt prioritare si imperative, trebuie sa se dea dovada de diligenta in evaluarea partenerilor , agentilor si contractorilor. Fiecare entitate ar trebui sa evalueze riscurile de luare de mita asociate cu intrarea intrun parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entitati si este datoare apoi sa efectueze evaluari periodice riscurilor. La incheierea de parteneriate sau aranjamente contractuale trebuie sa verifice daca respectivele organizatii au politici si proceduri care sunt in concordanta cu aceste principii si orientari;

- principiul eficacitatii in combaterea coruptiei, care se bazeaza pe evaluarea continua a activitatii societatii cu atributii in domeniu, atat din punctul de vedere al indeplinirii cat mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le asteapta, cat si al managementului organizational;

- principiul cooperarii si coerentei, in baza caruia institutiile implicate in prevenirea si combaterea coruptiei trebuie sa coopereze indeaproape, asigurand o conceptie unitara asupra obiectivelor ce trebuie indeplinite si a masurilor ce urmeaza a fi luate;

- principiul accesului neingradit la informatiile de interes public si al transparentei decizionale.

Angajatii trebuie sa-si desfasoare activitatea intr-o maniera onesta si etica. Nici o forma de coruptie, inclusiv mita si extorcarea, nu sunt tolerate. Astfel, angajatii trebuie sa se abtina de la oferirea sau acceptarea de plati necuvenite, cadouri sau alte beneficii. Este intotdeauna interzis sa se promita, sa se ofere sau sa se accepte cadouri sub forma unor sume in numerar sau metode de plata echivalente sau orice alt fel de valori negociabile.

Pentru a se asigura ca nu are loc darea sau luarea de mita este necesar sa se procedeze cu atentie si sa se faca verificari prelabile atunci cand se angajeaza personal sau cand se selecteaza terta parti care vor actiona in numele societatii. Este obligatia S. Fabrica de Arme Cugir S.A. sa inspecteze/auditeze terta parte in aceasta privinta inainte de inceperea oricarei colaborari. Trebuie sa se lucreze numai cu persoane sau firme calificate si cu o buna reputatie. Pentru a se asigura de acest lucru trebuie sa se identifice care sunt calificarile candidatului si motivele profesionale legitime pentru selectarea acestuia, trebuie sa se intervieveze candidatul, sa se întâlneasca cu el si sa se investigheze reputatia acestuia in domeniu. Daca persoana sau firma respectiva provine dintr-o tara cu grad mare de risc in care se practica mita, investigarea persoanei sau firmei in cauza trebuie sa fie cu atat mai amanuntita. Trebuie sa se verifice pentru a se asigura ca respectivul candidat nu are rude sau alt fel de relatii cu oficiali guvernamentali care sunt responsabili de domeniul in care acesta urmeaza sa-si desfasoare potentialele sale indatoriri; angajarea unei astfel de persoane/firme ar putea fi interpretata ca o incercare a societatii S. Fabrica de Arme Cugir S.A. de a obtine un avantaj necuvenit. Fiecare etapa a investigatiei trebuie sa fie documentata. De asemenea, trebuie sa se asigure ca retributia propusa este in mod rezonabil proportionala cu serviciile prestate.

Pe durata procesului de verificare prelabila, trebuie sa se tina seama de eventualele semne care pot indica ca potentialul angajat sau terta parte nu trebuie angajata:

- solicitarea unei metode inadecvate de plata, de exemplu, solicitarea de plati indirecte intr-o alta tara decat cea in care isi desfasoara activitatea entitatea, plati in numerar sau plati efectuate intr-un cont ascuns sau secret sau in contul unei terte parti;
- candidatul este refractar sa semneze un contract;
- promisiunea unor rezultate neobisnuit de rapide;
- aparenta lipsa de calificare sau experienta pentru pozitia sau functia respectiva;
- acuzatii care i-au fost aduse candidatului in trecut sau cazuri in care candidatul a adoptat un comportament inadecvat in afaceri;
- candidatul nu este dispus sa furnizeze informatiile solicitate;
- solicitarea unei plati sau cadouri pentru sine sau pentru alta persoana.

In cazul in care in urma masurilor de verificare prelabile se descopera aspecte care trezesc suspiciuni, trebuie sa se ceara sfatul consilierului juridic relevant si conducerei în vederea clarificarii motivelor tale de ingrijorare inainte de a angaja membrul personalului sau terta parte in cauza. In ceea ce priveste tertele parti, obligatiile de efectuare a unor verificari prelabile nu se incheie atunci cand terta parte este selectata si angajata. Trebuie sa se monitorizeze in continuare rapoartele S. Fabrica de Arme Cugir S.A. cu terte parti si sa se desfasoare verificari prelabile periodice cu privire la orice terte parti contractate.

Regulile ce urmeaza privind evitarea coruptiei si a conflictelor de interese implica metode comune de evitare a riscurilor referitoare la coruptie si la conflictele de interese. Ele se concentrează in principal pentru persoanele responsabile de conducere sau organizare. In ceea ce privesc masurile speciale aplicabile angajaților, acestea trebuie sa respecte normele legale si regulile interne, in special dreptul de confidentialitate si legislatia cu privire la participarea angajatilor.

IX. Relatiile cu clientii, furnizorii

S. Fabrica de Arme Cugir S.A. este o societate care isi concentreaza eforturile pentru satisfacerea cerintelor clientilor, a tuturor cerintelor referitoare la produse, precum si a celor de reglementare, conform politicii in domeniul calitatii. Relatiile cu clientii se bazeaza pe practici legale, eficiente si corecte, in vederea constituirii unor relatii de durata.

Se va acorda tratament egal tuturor clientilor, interzicandu-se tratarea acestora in mod preferential, pe criterii de prietenie, simpatie etc.

Angajatii societatii vor promova normele etice in relatiile cu clientii invocand, ori de cate ori este nevoie, prevederile Codului de etica si conduita, standardele profesionale ale Companiei si nu vor incerca sa obtina avantaje prin utilizarea informatiilor confidentiale de care au cunostinta.

Selectarea furnizorilor trebuie sa se bazeze pe calitate, necesitate, performanta si cost, cu respectarea stricta a legislatiei care reglementeaza domeniul.

Relatiile de afaceri cu furnizorii trebuie sa se deruleze in conditii de respect reciproc, corectitudine si incredere.

Pe perioada negocierilor, precum si cea de derulare a contractelor cu furnizorii, se vor promova interesele societatii, conform legii, angajatii antrenati in aceasta activitate actionand pentru sesizarea celor mai bune oportunitati, facand abstractie de orice favoare bazata pe relatii de prietenie sau pe criterii de discriminare, interzise prin aceste principii etice.

In cazul in care societatea primeste reclamatii de la client, furnizor in legatura cu activitatea societatii, Directorul General va transmite spre analiza Corpului Control sau Audit respectiva reclamatie.

X. Prevenirea spălării banilor și finanțării actelor de terorism

Angajatii societatii au datoria sa fie la curent cu prevederile legale si normele interne referitoare la prevenirea spalarii banilor si finantarea actelor de terorism.

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 urgent aduse la cunostinta conducatorului unitatii.

X. Respectarea normelor de conduita prevazute in codul de conduita etica.

Fiecare angajat al S. Fabrica de Arme Cugir S.A. are obligatia sa cunoasca si sa respecte codul de conduita etica.

Orice probleme legate de impunerea si respectarea normelor de conduita, inclusiv initiativele privind completarea si/sau modificarea normelor de conduita cuprinse in acest Cod, vor fi prezentate conducatorului unitatii in scris, care le va analiza si le va transmite compartimentelor de specialitate.

Angajatul care a sesizat o astfel de problema va fi informat de catre consilierul de etica cu privire la modul de solutionare a sesizarii sale. Societatea nu tolereaza actele ilegale, imorale. Incalcare normelor de conduita va fi sanctionata disciplinar cu respectarea prevederilor Codului Muncii. Nu se acorda sprijin angajatilor care au incalcat legea. Toate cazurile in care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autoritatilor de drept.

Orice angajat care sesizeaza, cu buna credinta, o posibila incalcare a legii, regulamentelor sau politicii societatii sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat impotriva oricaror tentative de sanctionare sau represalii.

Folosirea abuziva, nejustificata a acestui mod de semnalare a abaterilor de la Codul de conduita etica, il expune pe cel care le foloseste la aplicarea sanctiunilor disciplinare.

Ideea prezentarii unei probleme care va preocupa nu consta in crearea de necazuri unui coleg, ci in protejarea dumneavoastra, a celorlalti colegi sau a societatii de pricolele potentiale. In cazul in care nu semnalati o problema cu implicatii pe linie de etica aceasta poate genera inrautatirea climatului de lucru, afectarea pozitiei societatii, pierderea increderii in societate din partea clientilor, a actionarilor si a autoritatilor.

XII. Dispozitii finale

Intocmirea de rapoarte false este interzisa si va fi sanctionata conform Contractului Colectiv de Munca.

Prezentul Cod de etica intra in vigoare dupa consultarea cu reprezentantii sindicatelor si aprobarea lui.