

COD DE CONDUITA ETICA

C.N. "ROMARM" S.A.

Filiala

S. "UZINA AUTOMECANICA MORENI" S.A.

APROBAT

de CONSILIUL DE ADMINISTRATIE al
FILIALEI S. "UZINA AUTOMECANICA MORENI" S.A.
în şedinţa din data de 31.03. 2017

PRESEDINTELE

CONSILIUL DE ADMINISTRATIE al
FILIALEI S. "UZINA AUTOMECANICA MORENI" S.A.

ING.

Marian GILCĂVĂ



PROPUN APROBAREA

S.Uzina Automecanica Moreni S.A.

reprezentată prin:

DIRECTOR GENERAL

Ing.

Ioan MANU

Sindicatul Dreptatea

reprezentat prin:

PREȘEDINTE SINDICAT

Ms.

Constantin BUCUROIU

Şef Birou Juridic

Cons.juridic

Laura MATEI

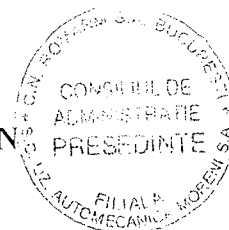
C.N."ROMARM" S.A. BUCURESTI
FILIALA S. "UZINA AUTOMECANICA MORENI" S.A.
Nr. 663/1.27.03.2017

APROBAT

de Consiliul de Administratie al Filialei
S. "UZINA AUTOMECANICA MORENI" S.A.
în sedința din data de 31-03-2017

PREȘEDINTE,
Ing.

GILCEAȚĂ MARIAN



REFERAT

cu privire la

aprobarea codului de conduită etică al S.Uzina Automecanica Moreni S.A.

Având în vedere prevederile Ordinului Secretariatului General al Guvernului nr. 400/2015 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial, cuprinzând standardele de control intern /managerial și pentru dezvoltarea sistemelor de control managerial, în baza **Standardului 1- ETICA, INTEGRITATEA**, s-a elaborat și actualizat **Codul de conduită etică** al S.Uzina Automecanica Moreni S.A.

Prezentul cod de conduită etică definește idealurile, valorile, principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii S. Uzina Automecanica Moreni S.A. consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul societății.

Implementarea codului de etică în cadrul societății este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația societății.

Codul de conduită etică prezintă valorile fundamentale care trebuie însușite și respectate și își propune să conțină răspunsuri la toate problemele care preocupă salariații sau care pot apărea.

Existența acestui cod de etică protejează societatea și salariații onești de comportamente necinstite sau oportuniste, deoarece persoanele care nu aderă la valorile societății și încalcă prevederile codului de etică, nu sunt bine venite în cadrul acesteia.

În Codul de conduită etică au fost actualizate conform prevederilor legale în vigoare și în acord cu prevederile actului constitutiv denumirea societății, precum și capitolul referitor la accesul în societate conform prevederilor Ordinului M.E.C. nr.175/12.02.2015.

DIRECTOR GENERAL

Ing.

Ioan MANU

ȘEF BIROU JURIDIC

Cons.juridic

Laura MATEI

S. "UZINA AUTOMECANICA MORENI" S.A.	COD de CONDUITA ETICA	Pagina: 2 din 9 Editia : 1 Revizia: 0
---	-----------------------	---

CUPRINS

CAPITOLUL I

- Misiunea societății..... pag. 3

CAPITOLUL II

- Scopul introducerii Codului de conduita etică..... pag. 3

CAPITOLUL III

- Aplicarea Codului de Conduita Etică pag. 3

CAPITOLUL VI

- Valorile fundamentale ale societății..... pag. 4

CAPITOLUL V

- Norme de conduita in cadrul societatii..... pag. 4

CAPITOLUL VI

- Respectarea normelor de conduita prevazute de codul de conduita etică pag. 9

S.Uzina Automecanica Moreni S.A. reprezentată prin Director General ing. Ioan MANU	Sindicatul Dreptatea reprezentat prin Președinte Sindicat ms. Constantin BUCUROIU	Cod F028.7
--	---	---------------

CAPITOLUL I

MISIUNEA SOCIETĂȚII

Misiunea S.Uzina Automecanica Moreni S.A. este proiectarea, fabricarea și modernizarea de autovehicule blindate pe roți și a altor produse necesare atât structurilor sistemului național de apărare, ordine publică și siguranță națională precum și clienților interni și externi, în condiții de competitivitate și profitabilitate.

Direcțiile principale de acțiune, sunt: creșterea portofoliului de contracte și comenzi, achiziționarea de utilaje performante, elaborarea de tehnologii cu un consum redus de materiale și energie și nu în ultimul rând, perfecționarea continuă a personalului.

S.Uzina Automecanica Moreni S.A. înțelege să valorifice toate oportunitățile pentru satisfacerea, în cea mai mare măsură a beneficiarilor existenți precum și atragerea altora interni și/sau externi, în vederea îmbunătățirii situației economice.

CAPITOLUL II

SCOPUL INTRODUCERII CODULUI DE CONDUITA ETICĂ

Prezentul cod de conduita etică definește idealurile, valorile, principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii S.Uzina Automecanica Moreni S.A. consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul societății. Implementarea codului de etică în cadrul companiei este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația societății.

Codul de conduita etică prezintă valorile fundamentale care trebuie să fie însușite și respectate. Este necesar ca activitățile zilnice desfășurate în cadrul societății, convingerile salariaților să fie în concordanță cu valorile și obiectivele societății.

Codul de conduită etică își propune să conțină răspunsuri la toate problemele care preocupă salariații sau care pot apărea. Existența acestui cod de etică protejează societatea și salariații onești de comportamente necinstite sau oportuniste, deoarece persoanele care nu aderă la valorile societății și încalcă prevederile codului de etică, nu sunt bine venite în cadrul acesteia.

CAPITOLUL III

APLICAREA CODULUI DE CONDUITA ETICĂ

Codul de conduită etică se aplică tuturor angajaților societății, indiferent de funcția ocupată de către aceștia. Fiecare angajat trebuie să cunoască și să acționeze în conformitate cu prevederile acestuia.

Relația cu colegii de muncă sau șefii ierarhici trebuie să promoveze etica și să constituie un exemplu de decență, corectitudine și integritate pentru munca în echipă.

Conducătorii structurilor sunt responsabili de definirea clară a standardelor de performanță și crearea unui mediu care promovează munca în echipă. De asemenea, aceștia trebuie să fie modelul de comportament etic care să inspire angajații la aderarea și respectarea valorilor și a codului de conduită etică.

S. "UZINA AUTOMECANICA MORENI" S.A.	COD de CONDUITA ETICA	Pagina: 4 din 9 Editia : 1 Revizia: 0
---	-----------------------	---

CAPITOLUL IV

VALORI FUNDAMENTALE ALE SOCIETĂȚII

4.1 Valori morale. Definiții.

Integritate – colectivul cu o conduită onestă.

Loialitate – angajații societății sunt devotați companiei și clienților noștri în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate atât în nume personal cât și în numele companiei.

Responsabilitate- colectivul își asumă responsabilitatea pentru activitățile întreprinse.

Respectul legii- sunt respectate prevederile legale și nu se admit încălcări ale legislației în vigoare.

Echitate - atât angajații societății cât și colaboratorii sunt tratați imparțial, corect și echitabil.

4.2 Valori profesionale. Definiții.

Satisfacția clienților – se folosesc toate resursele pentru atingerea unui standard ridicat de calitate a serviciilor prestate, pentru satisfacerea cerințelor colaboratorilor și câștigarea loialității acestora.

Experiența și competența – deciziile sunt bazate pe criterii obiective, cum ar fi o bună judecată profesională asigurată de experiența și valoarea angajaților noștri.

Tradiție – S.UZINA AUTOMECANICA MORENI S.A. este filială a C.N. ROMARM S.A. București, având peste patru decenii de experiență, dobândind încrederea în continuitatea valorilor sale.

Spirit de echipă – buna comunicare, respect, conlucrare și discernământ pentru a sprijini interesele societății.

CAPITOLUL V

NORME DE CONDUITĂ ÎN CADRUL SOCIETĂȚII

5.1. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității.

a) În cadrul relațiilor de muncă, din partea conducerii societății funcționează principiul egalității de tratament între toți salariații.

b) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

c) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. b, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

d) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. b, dar care produc efectele unei discriminări directe.

S.Uzina Automecanica Moreni S.A. reprezentată prin Director General ing. Ioan MANU	Sindicatul Dreptatea reprezentat prin Președinte Sindicat ms. Constantin BUCUROIU	Cod F028.7
--	---	---------------

- e) Se instituie următoarele reguli pentru prevenirea discriminării:
- asigurarea confidențialității cu privire la toate datele referitoare la rasă, naționalitate, etnie, religie, sex, orientarea sexuală și la alte date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
 - asigurarea păstrării secretului tuturor datelor personale ale salariatului, date ce pot avea un caracter privat pe toată durata raportului de muncă și după încetarea acestuia;
 - interzicerea solicitării testelor de graviditate la angajare;
 - interzicerea adoptării unei măsuri care s-ar concretiza într-o discriminare;
 - interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă.
- f) În cazul când un salariat se află în situația de a fi discriminat pe criteriul sexului, el va sesiza mai întâi acest fapt discriminatoriu conducerii societății, în vederea medierii iar, în măsura în care situația creată nu se rezolvă prin mediere și dacă salariatul justifică în continuare o lezare a drepturilor sale, el este în drept să sesizeze și instanța judecătorească competentă.
- g) Termenul înăuntrul căruia salariatul este în drept să introducă o asemenea acțiune, este un an de la săvârșirea faptei de discriminare.
- h) Nu poate exista motiv de modificare a Contractului Individual de Muncă sau de desfacere a Contractului Individual de Muncă, faptul că o persoană reclamă sau sesizează o discriminare către conducerea societății sau depune o plângere la instanță pe motiv că a fost discriminată, interdicția funcționând nelimitat în timp din momentul depunerii sesizării, reclamației ori, după caz, a plângerii.

5.2 Reguli concrete privind disciplina muncii în societate

5.2.1. Conduita angajaților

Toate activitățile din cadrul companiei trebuie să fie prestate într-un mod profesional și în conformitate cu prezentul cod, procedurile interne ale societății și prevederile legale în vigoare.

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

Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică sau verbală. Atunci când există o divergență de opinii între 2 sau mai mulți angajați ai societății, pentru a nu degenera situația într-un conflict, este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia. Principala premisă de la care pornim este aceea că fundamental avem aceleași obiective și că trebuie să găsim împreună căile, resursele sau formele prin care le putem atinge.

Este bine ca orice problemă care apare în relațiile de serviciu între angajați să fie analizată și rezolvată cu calm și seriozitate, în scopul prevenirii situațiilor tensionate la locul de muncă. Angajații vor evita prin propriul comportament, atât în timpul serviciului cât și în afara orelor de program să aducă prejudicii imaginii companiei.

Un comportament în afara orelor de program care afectează performanțele în serviciu ale angajatului este inacceptabil.

5.2.2 Accesul în incinta societății

Accesul în societate este reglementat prin prevederile Regulamentului Intern, anexă la Contractul Colectiv de Muncă al societății, după cum urmează:

- pentru personalul propriu, în baza legitimației de serviciu (ecusoanelor);
- pentru cetățenii români și/sau străini, accesul în societate se face conform Ordinului Ministerului Economiei și Comerțului nr. 175/12.02.2015, cu modificările și completările ulterioare;

- pentru mass – media, accesul în societate este permis numai cu aprobarea directorului general al societății și după caz, pe bază de acreditare conform Anexei 2 din Instrucțiunile la Ordinul M.E.C. nr. 175/12.02.2015, cu modificările și completările ulterioare;
- pentru mijloacele auto, accesul este permis numai vehiculelor care asigură aprovizionarea tehnico - materială și/sau transportul produselor specifice, mijloacelor auto destinate activităților de prestări servicii pentru întreținere, reparații, verificări tehnice etc, precum și a celor de intervenții în caz de necesitate.
Sunt exceptate mașinile delegațiilor oficiale și ale demnitarilor, după caz.

5.2.3. Utilizarea proprietăților și a resurselor societății

Bunurile și resursele aparținând societății trebuie utilizate în vederea îndeplinirii obiectivelor societății, exclusiv de către personalul desemnat pentru aceasta, cu responsabilitate și eficiență.

Proprietățile și resursele societății nu pot fi folosite în interesul personal al angajaților fără acordul managementului societății. Utilizarea activelor societății în interes personal, fără aprobare, sau înstrăinarea acestora, reprezintă abateri grave, care atrag sancțiuni disciplinare, administrative sau penale, după caz.

5.2.4 Solicitarea, oferirea și acceptarea unor avantaje

Societății nu permite angajaților să solicite sau să accepte avantaje, bunuri sau servicii de la clienți, furnizori sau orice alte persoane cu care intră în contact ca urmare a îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Solicitarea sau acceptarea unor avantaje de către un angajat ca urmare a funcției deținute sau atribuțiilor sale la locul de muncă, reprezintă în sine o infracțiune. În acest sens, conducerea societății va depune eforturi pentru a descoperi și a sesiza organelor în drept orice încălcare a legii. Chiar dacă fapta nu întrunește toate caracteristicile unei infracțiuni, reprezintă totuși o încălcare gravă a normelor de conduită și va fi sancționată.

În situații de reciprocitate, atunci când refuzul poate fi considerat o impolitețe, angajații societății pot accepta daruri sau gratuități cu o valoare mică (în general sub 50 RONI). Acceptarea unor astfel de cadouri nu trebuie să fie legată de exercitarea normală a atribuțiilor de serviciu și impune angajaților aceeași atitudine profesionistă și integră.

În cazul în care există dubii dacă este corect a accepta un anumit cadou sau serviciu gratuit, angajatul trebuie să ceară aprobarea șefului ierarhic, întotdeauna înainte de a-l primi.

Angajații nu trebuie să ofere în numele societății lucruri de valoare unor funcționari publici, clienți, parteneri de afaceri.

Sunt permise oferirea către partenerii de afaceri, funcționarii publici, clienți ai societății a unor atenții de valoare mică cu diverse ocazii (sărbători, etc.) cu acordul conducerii societății.

5.3 Responsabilitatea conducerii societății

Conducerea S.UZINA AUTOMECANICA MORENI S:A. trebuie să respecte valorile și politicile societății și să coordoneze activitatea societății în conformitate cu acestea.

Managerii trebuie să fie model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică ale societății să fie cunoscute și respectate.

În cadrul societății canalele de comunicare sunt deschise, atât dinspre management către angajați cât și dinspre angajați către management, comunicarea fiind bazată pe încredere și respect reciproc între angajații societății de la toate nivelurile ierarhice.

S. "UZINA AUTOMECANICA MORENI" S.A.	COD de CONDUITA ETICA	Pagina: 7 din 9 Editia : 1 Revizia: 0
---	-----------------------	---

5.4 Practici privind angajarea și angajații

S.Uzina Automecanica Moreni S.A. respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare de orice fel.

Societatea oferă un tratament corect tuturor angajaților săi și asigură acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale, asigură un mediu propice lucrului în echipă și promovează valorile.

Remunerarea muncii se face în raport cu specificul locului de muncă și depinde de performanțele individuale ale angajatului, dar și de performanța generală a societății.

Deciziile cu privire la angajare, promovare se iau exclusiv în avantajul societății, pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare.

Societatea respectă confidențialitatea datelor personale ale angajaților și ale salariilor acestora.

Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați, unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale, sau unei instituții care nu are autoritatea necesară sau consimțământul acestora.

Angajații societății nu pot fi obligați să încalce legea, valorile, politicile firmei sau prezentul Cod de etica.

5.5 Confidențialitatea informațiilor

Se consideră a fi confidențiale datele și informațiile care nu sunt publice, cum ar fi (informațiile privilegiate, datele și informațiile provenite de la clienți, datele referitoare la tranzacțiile efectuate prin intermediul S.Uzina Automecanica Moreni S.A, datele financiare ale societății, informații privind datele personale ale angajaților și orice alte informații care sunt utile societății și a căror cunoaștere ar aduce avantaje unor terți (clienți, concurenți, etc.) sau care ar putea aduce prejudicii societății și partenerilor ei de afaceri.

Având în vedere obiectul principal de activitate al societății, angajații trebuie să respecte cu strictețe prevederile legale specifice referitoare la confidențialitatea informațiilor, în principal prevederile H.G. nr. 585/2002 pentru aprobarea Standardelor naționale de protecție a informațiilor clasificate.

Este interzisă utilizarea informațiilor confidențiale de către angajații societății care au luat cunoștință despre acestea, în interes personal, direct sau indirect. Informațiile deținute ca urmare a desfășurării sarcinilor de serviciu se vor utiliza de către angajații societății numai în scopul îndeplinirii acestora.

Compartimentele de specialitate și personalul implicat în prestarea activităților de cercetare-dezvoltare au obligația să păstreze confidențialitatea oricărei informații de care iau cunoștință în cursul activității, în special informațiile care nu au devenit încă publice și care ar putea influența piața.

În scopul asigurării confidențialității informațiilor stocate, a fișierelor și bazelor de date sunt alocate parole și coduri de acces personale pentru salariații societății care utilizează bazele de date și pentru personalul din conducere, care asigură confidențialitatea informațiilor.

Multiplicarea/copierea unor documente/fișiere 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 clienților și partenerilor de afaceri 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 vizitatorului să ajungă în locuri în care se află informații confidențiale.

S.Uzina Automecanica Moreni S.A. reprezentată prin Director General ing. Ioan MANU	Sindicatul Dreptatea reprezentat prin Președinte Sindicat ms. Constantin BUCUROIU	Cod F028.7
--	---	---------------

S. "UZINA AUTOMECANICA MORENI" S.A.	COD de CONDUITA ETICA	Pagina: 8 din 9 Editia : 1 Revizia: 0
---	-----------------------	---

5.6 Conflictul de interese

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

Un interes material este considerat personal, dacă se referă la averea, afacerea sau interesele afiliațiilor persoanei care deține autoritatea (prin afiliați înțelegem soțul/soția, rudele).

Interesul material reprezintă câștigul potențial pe care îl poate avea o persoană.

Conflictul de interese poate interveni în situația în care persoana cu autoritate :

- este parte a unui contract cu societatea, altul decât contractul de muncă fără autorizarea managementului societății;
- colaborează în interes personal cu partenerii de afaceri ai societății : clienți, proprietari, furnizori;
- se angajează concomitent ori colaborează în interes personal, direct sau prin prepuși, în domeniul în care activează societatea;
- împrumută de la, sau dă cu împrumut bani la, persoane / organizații cu care societatea are legături de afaceri, cu excepția creditelor bancare;
- oferă consultanță unor terți pe domeniul în care lucrează pentru societate în interes personal și fără autorizarea managementului societății;
- coordonează direct sau indirect un membru al familiei;
- are un interes material cu o persoană care este parte într-una dintre situațiile de mai sus.

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

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

Angajații societății trebuie să respecte politica privind conflictul de interese.

5.7 Relațiile cu clienții

S.Uzina Automecanica Moreni S.A. își bazează relațiile cu clienții pe practici legale, eficiente și corecte. Construiește relații pe termen lung cu clienții, demonstrând astfel valoarea și integritatea.

În relațiile cu clienții, care în mod obișnuit vin la sediul societății, salariații trebuie să dea dovadă de tact și profesionalism. Pentru aceasta, salariații trebuie să cunoască și să respecte procedurile și politicile specifice activității.

Salariaților implicați în activități de colaborare , le este interzis să trateze clienții în mod preferențial, favorizându-i pe unii în detrimentul celorlalți, pe criterii de prietenie, simpatie, etc. Aceștia trebuie să acorde tratament egal tuturor clienților și să respecte regulile cu strictețe.

Angajații societății vor acționa în conformitate cu prevederile prezentului cod și ale legislației în vigoare în relațiile cu clienții și nu vor încerca să obțină avantaje prin utilizarea informațiilor confidențiale de care iau cunoștință.

Angajații vor promova valorile și codul de etică al societății în relațiile cu clienții, invocând ori de câte ori este nevoie prevederile codului de etică și standardele profesionale ale societății.

În cazul în care salariatul primește de la client reclamații în legătură cu activitatea sa, acesta este obligat să aducă la cunoștința șefului său direct, respectiva reclamație.

5.8 Relațiile cu partenerii de afaceri

S.Uzina Automecanica Moreni S.A. își derulează relațiile contractuale utilizând practicile de afaceri oneste, legale, promovând concurența deschisă și cinstită și respectând întotdeauna drepturile partenerilor de afaceri.

S.Uzina Automecanica Moreni S.A. reprezentată prin Director General ing. Ioan MANU	Sindicatul Dreptatea reprezentat prin Președinte Sindicat ms. Constantin BUCUROIU	Cod F028.7
--	---	---------------

S. "UZINA AUTOMECANICA MORENI" S.A.	COD de CONDUITA ETICA	Pagina: 9 din 9 Editia : 1 Revizia: 0
---	-----------------------	---

5.9 Relțiile în raport cu comunitatea

S.Uzina Automecanica Moreni S.A. poate sprijini activitățile locale de interes general în limita posibilităților.

Sponsorizările și donațiile se aprobă de către conducerea societății în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli.

Angajații pot face parte din formațiuni politice care nu sunt ilegale, în condițiile în care activitățile lor politice nu le afectează performanța profesională și nu fac propagandă la locul de muncă.

CAPITOLUL VI

RESPECTAREA NORMELOR DE CONDUITA PREVĂZUTE DE CODUL DE CONDUITA ETICĂ

Fiecare angajat din S.Uzina Automecanica Moreni S.A. are datoria de a cunoaște și respecta codul de conduită etică al societății. Orice problemă legată de impunerea și respectarea normelor de conduită, interpretare și/sau de aplicare codului de conduită etică, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de conduită cuprinse în prezentul cod, vor fi prezentate în scris Comisiei de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control managerial al societății, numită prin decizia directorului general nr.208/25.10.2016. Angajatul care sesizează o astfel de problemă va fi informat cu privire la modul de soluționare a sesizării sale.

Societatea nu tolerează actele ilegale și imorale. Încalcarea normelor de conduită va fi sancționată disciplinar, cu respectarea prevederilor Regulamentului Intern - anexă la Contractul colectiv de muncă, a Legii 53/2003-Codului Muncii - cu modificările și completările ulterioare și ale codului de conduită etică. Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților în drept.

6.1 Semnalarea neregularităților

Este datoria oricărui angajat al societății de a raporta în scris, șefului ierarhic sau directorului atunci când are informații sau motive întemeiate care indică existența unor cazuri de fraudă sau a altor forme de încălcare a normelor de conduită. Omisiunea de a informa atunci când angajatul are cunoștință despre existența unor asemenea situații reprezintă o încălcare a normelor de conduită și va fi sancționată, după caz.

Conducerea societății analizează cazul și determină modul de acțiune potrivit, incluzând efectuarea unei investigații de către Comisia de cercetare disciplinară prealabilă. În funcție de circumstanța evenimentului și de gravitatea încălcării normelor, se iau măsurile care se impun.

Orice angajat care prezintă cu bună credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau politicii societății sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare/represalii.

În nici un caz un salariat care descoperă dovezi de acest gen și acționează pentru scoaterea lor la lumină, nu trebuie sancționat și nici recompensat. Acțiunea sa trebuie privită ca exercitarea unei îndatoriri profesionale.

Identitatea persoanei care a semnalat problema va fi confidențială, dacă aceasta solicită.

Întocmirea de rapoarte false este interzisă și se sancționează aspru.

S.Uzina Automecanica Moreni S.A. reprezentată prin Director General [Signature]	Sindicatul Dreptatea reprezentat prin Președinte Sindicat ms. Constantin BUCUROIU [Signature]	Cod F028.7
---	--	---------------