

CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

C.N. ROMARM S.A.

NECLASIFICAT  
Ex. nr. \_\_\_\_\_

APROBAT

DIRECTOR GENERAL

Jr.

Vasile-Marius CRIŞAN



CODUL DE ETICĂ  
AL  
C.N. ROMARM S. A.

- 2011 -

## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

### CUPRINS

Cap. I Preambul-----	3
Cap. II Respectarea drepturilor fundamentale ale omului-----	4
- Eliminarea oricarei forme de munca fortata-----	4
- Egalitatea de tratament-----	4
- Promovarea securitatii si sanatatii in munca-----	4
- Protectia mediului inconjurator-----	4
Cap. III. Dezvoltarea dialogului economic si social-----	5
Cap. IV Dezvoltarea competentelor-----	5
- Egalitatea de tratament-----	5
- Dezvoltarea instruirii-----	5
- Evolutia profesionala-----	5
Cap. V Norme obligatorii-----	6
- Dreptatea si echitatea-----	6
- Eliminarea conflictului de interes-----	6
- Prevenirea si combaterea coruptiei-----	6
- Legalitatea-----	7
- Confidentialitatea informatiilor-----	7
- Confidentialitatea datelor personale ale angajatilor-----	7
- Profesionalismul si valorizarea resurselor umane-----	7
- Responsabilitatea personala si profesionala-----	8
- Transparenta-----	9
- Loialitatea/fidelitatea fata de companie-----	9
Cap. VI. Norme de comportament agreeate de companie-----	9
- Respectul si toleranta-----	9
- Colegialitatea, generozitatea si omenia-----	9
- Cumpatarea, moderatia si decenta-----	10
- Conduita profesionala-----	10
- Comportamentul si atitudinea profesionala-----	11
Cap. VII. Asigurarea integritatii patrimoniului-----	12
- Protectia si utilizarea patrimoniului-----	12
- Integritatea operatiunilor/tranzactiilor-----	12
- Evidenta si gestiunea documentelor-----	12
- Prevenirea spalarii banilor si a finantarii actelor de terorism-----	13
Cap. VIII. Relatiile cu partenerii de afaceri-----	13
- Relatiile cu clientii-----	13
- Relatiile cu furnizorii-----	13
Cap. IX. Relatiile cu comunitatea si institutiile publice-----	14
- Relatiile cu comunitatea-----	14
- Relatiile cu institutiile publice-----	14
Cap. X. Aplicarea normelor prevazute de Codul de etica-----	14
- Comisia de etica-----	15
- Sanctiuni-----	16
- Dispozitii finale-----	17
Anexe	

*Sticla de liber*  
ON ROMARM SA  
*[Signature]*

## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

### CAPITOLUL I. PREAMBUL

*Art. (1)* Prezentul Cod de etică, denumit în continuare Cod, definește idealele, principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii C.N. ROMARM S.A.-aparat central, denumită în continuare Companie, consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfașurată.

(1) Codul respectă Constituția țării, legislația în vigoare privind munca, nediscriminarea și egalitatea de sanse, regulamentele interne și legislația care reglementează domeniul de activitate și este anexă la Regulamentul Intern al Companiei.

(2) Codul prezintă valorile fundamentale care trebuie insusite și respectate pentru prevenirea și rezolvarea conflictelor etice, descurajarea practicilor imorale și sanctionarea abaterilor de la valorile Companiei.

(3) Acest Cod nu contine răspunsuri la toate problemele; dilemele etice care vor apărea vor fi rezolvate prin aplicarea principiilor prevazute de prezentul Cod și prin judecarea corectă și obiectivă a situațiilor de fapt.

*Art. (2)* Obiectivele Codului de etică vizează:

- promovarea valorilor și a principiilor etice;
- crearea unui climat etic adecvat activitatii profesionale, în acord cu scopurile Companiei;
- prevenirea și rezolvarea conflictelor etice;
- descurajarea practicilor imorale și sanctionarea abaterilor de la valorile Companiei.

**Intenția expresă a acestui Cod de etică nu este de a moraliza, ci de a responsabiliza!**

Prin aderarea la acest Cod, angajații Companiei vor participa la aplicarea lui și vor lua măsuri pentru a descuraja, a preveni, semnala și corecta eventualele comportamente lipsite de etică.

*Art. (3)* Prezentul Cod cuprinde dispozitii normative aplicabile tuturor angajatilor (indiferent de funcția ocupată), din care deriva drepturi și obligații. Fiecare angajat trebuie să cunoască și să actioneze în conformitate cu prevederile acestui Cod.

(1) Codul nu se substituie în nici un caz legilor, reglementarilor sau altor coduri și nici principiilor și regulilor care rezultă din alte politici și proceduri interne. Astfel, legile au prioritate față de principiile etice, însă principiile etice au preeminenta față de regulamentele interne ori față de decizii la diferite nivele.

(2) Codul și aplicarea lui nu exclud și nu înlocuiesc drepturile și obligațiile legale. El corelează relațiile pur contractuale cu increderea, atașamentul și responsabilitatea, protejând Compania și angajații onesti de un comportament nedrept, necinstit sau oportunist și promovează o imagine pozitivă a Companiei.

(3) Prin aplicarea cu maxima seriozitate a Codului, se deschid largi perspective pentru rezolvarea rapidă și eficientă a problemelor de echitate și discriminare, fără conotații legale, dar care pot afecta persoanele vizate.



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

### CAPITOLUL II. RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI

#### *Art. (4) Eliminarea oricarei forme de munca forțată*

(1) Compania asigura dreptul fiecarui angajat la libera alegere a locului de munca si a profesiei pe care urmeaza sa o presteze.

(2) Principiul libertății muncii apare ca un principiu complex care garantează nu numai libertatea de a încheia un contract individual de muncă și de a negocia cu privire la conținutul acestuia, dar și dreptul angajatului de a pune capăt raportului juridic de muncă.

#### *Art. (5) Egalitatea de tratament*

(1) Este interzisa orice discriminare, directa sau indirecta fata de un angajat, bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, varsta, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

(2) Orice angajat care presteaza o munca beneficiaza, fara nici o discriminare, de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale.

#### *Art. (6) Promovarea securitatii si sanatatii in munca*

(1) Se actioneaza in vederea implementarii politicilor si metodelor de preventie activa a riscurilor care ar putea sa afecteze sanatatea si securitatea angajatilor, controland in mod regulat aplicarea si masurarea eficienta a acestora.

(2) Directii de actiune: responsabilizarea intregului personal pentru ocrotirea sanatatii, pentru preventirea accidentelor de munca, organizarea proiectarii si dezvoltarii mijloacelor de productie, astfel incat sa ofere cele mai bune conditii de munca posibile.

#### *Art. (7) Protectia mediului inconjurator*

(1) Activitatea Companiei este orientata catre protejarea mediului inconjurator, imbunatatirea protectiei acestuia si asigurarea compatibilitatii intre initiativa economica si exigentele de tip ambiental.

(2) Sensibilizarea si responsabilizarea angajatilor Companiei se concretizeaza in actiuni menite sa protejeze resursele naturale si sa reduca deseurile si produsele poluante.



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

### CAPITOLUL III. DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC SI SOCIAL

*Art. (8) Compania actioneaza pentru dezvoltarea unei relatii de incredere la toate nivelurile, incurajand personalul sa se exprime in mod liber si justificat, in special pentru imbunatatirea mediului sau de lucru.*

(1) Calitatea schimburilor de informatii si a comunicarii intre oricare dintre angajati si membrii conducerii Companiei este un element central al dialogului social.

(2) Compania se angajeaza sa asigure in timp util informarea reprezentantilor personalului si sa-si respecte obligatiile legale.

#### *Art. (9) Dreptul de asociere si libertatea sindicala*

Compania recunoaste fenomenul sindical si dreptul angajatilor de a se constitui in organizatii sindicale conform alegierii lor si se angajeaza sa protejeze membrii si responsabilii sindicali, sa nu aplice nici o discriminare in ceea ce priveste persoanele care au aderat la organizatiile sindicale.

### CAPITOLUL IV. DEZVOLTAREA COMPETENTELOR

#### *Art. (10) Egalitatea de tratament*

(1) Recrutarea personalului si gestionarea evolutiei profesionale si/sau manageriale se realizeaza in cadrul Companiei fara nici o discriminare de varsta, sex, rasa, nationalitate, religie, handicap, orientare sexuala, opinii politice, filozofice sau sindicale.

(2) Toti angajatii au dreptul sa lucreze in mediu protejat de orice forma de ostilitate sau de hartuire.

#### *Art. (11) Dezvoltarea instruirii*

Compania permite fiecarui angajat al sau, indiferent de locul de munca , varsta, sex sau functie, sa aiba acces, de-a lungul carierei, la actiunile de instruire necesare exercitarii in bune conditii a profesiei si construirii parcursului sau profesional.

#### *Art. (12) Evolutia profesionala*

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

(2) Se acorda o atentie deosebita mobilității interne a angajaților și gestionarii acesteia, atât pe termen scurt cât și pe termen mediu.



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

### CAPITOLUL V. NORME OBLIGATORII

*Art. (13) Dreptatea și echitatea* garanteaza ca toti angajatii vor fi tratati in acest spirit, respectand competentele oricarei functii si a oricarui rol din ierarhia Companiei si fara a permite discriminarea, exploatarea, abuzul de putere.

(1) *Nediscriminarea si egalitatea de sanse* - compania asigura cadrul necesar pentru egalitatea de sanse si tratament cu privire la dezvoltarea personala a fiecarui angajat.

(2) Se interzic practicile care dezvantajeaza persoane in functie de rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, sex, orientare sexuală, vîrstă, dizabilitate, stare materială, mediu de proveniență în legătură cu relațiile sociale și profesionale referitoare la: anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante; încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu; stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului; stabilirea remunerației și a recompenselor sau a beneficiilor, altele decât cele de natură salarială; informarea și consilierea profesională; dezvoltarea și promovarea profesională; evaluarea performanțelor individuale; aplicarea măsurilor disciplinare; dreptul de a adera la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta.

#### *Art. (14) Eliminarea conflictului de interes*

Conflictul de interes se intine atunci cand persoana care exercita o functie de autoritate, ar putea fi influenta in adoptarea unei decizii sau in indeplinirea cu obiectivitate a atributiilor ce ii revin, de un interes material personal, direct sau indirect.

(1) Angajatilor le este interzis a desfasura activitati pentru atingerea unui obiectiv sau interes diferit de cel al Companiei, pentru a obtine avantaje cu caracter personal.

(2) Persoana care are un interes material personal, nu va participa direct sau prin reprezentanti la debaterile asupra problemei in care are un conflict de interes si se va abtine de la a participa sau de a influenta decizia privind aceasta situatie.

(3) Orice persoana care are, ori crede ca ar putea avea un conflict de interes, va informa conducerea Companiei in legatura cu natura si intinderea interesului sau relatiei sale materiale.

(4) Angajatii companiei trebuie sa respecte politica privind conflictul de interes pentru eliminarea practicilor precum favoritismul si nepotismul, aplicarea unor standarde duble in apreciere si evaluare, ori acte de persecutie sau razbunare, pe care Compania, de altfel, le repudiază.

#### *Art. (15) Prevenirea și combaterea corupției*

Coruptia genereaza tratament inechitabil, nedreptati si favoritisme, submineaza aplicarea principiului meritului si creeaza suspiciune si neancredere. Prin coruptie nesanctionata se poate ajunge la o cultura institutională coruptă.

(1) Politica Companiei nu permite angajatilor sa solicite sau sa accepte avantaje, bunuri sau servicii de la clienti, furnizori sau oricare alte persoane cu care intra in contact ca urmare a indeplinirii sarcinilor de serviciu.

(2) Solicitarea sau acceptarea unor avantaje de catre un angajat ca urmare a functiei detinute sau atributiilor sale la locul de munca, reprezinta in sine o infractiune.

(3) Vor fi sanctionate sever din punct de vedere instituțional si vor fi sesizate organele de urmarire penală in cazul in care faptele savarsite intrunesc elementele constitutive ale unor infractiuni, actele de coruptie ca: mita, tentativa de mituire, practicarea interventiilor ierarhice sau colegiale etc.

## **CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.**

(4) Este interzis favoritismul, indiferent de criterii (prietenie, rudenie, afaceri, afiliere de orice tip etc.). Favoritismul nu se confunda cu preferinta pe baza de competente demonstreate.

(5) Acceptarea cadourilor simbolice, fără semnificație materială, este legitima doar atunci cand este evident ca nu este de natura sa influenteze direct sau indirect derularea unei activitatii, procesul de evaluare, de angajare sau de promovare.

### ***Art. (16) Legalitatea***

(1) Activitatea Companiei se desfășoara respectând prevederile legale în vigoare, normele de etica profesionala și regulamentele interne.

(2) Încalcarea legii nu este permisă și de aceea nu se vor promova activități despre care se cunoaște ca sunt contrare prevederilor legilor în vigoare.

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

(4) Structurile funktionale trebuie să se pregătesc permanent pentru asigurarea capacitatii de abordare legală a oricărei situații.

### ***Art. (17) Confidențialitatea informațiilor***

(1) Compania acționează pentru pastrarea confidențialității informațiilor aflate în posesia sa, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(2) Protecția datelor este gestionată prin proceduri interne specifice, care asigură accesul exclusiv al celor avizati și numai în scopuri profesionale.

(3) Angajaților le este interzisă utilizarea informațiilor cu caracter confidențial în scopuri ce nu au legătură cu exercitarea propriei activități profesionale precum și divulgarea informațiilor care nu sunt destinate publicitatii. Furnizarea acestor informații are loc numai în condiții expres și limitativ prevazute de lege.

(4) Nerespectarea acestei reguli poate constitui obiectul unor urmariri administrative, civile sau penale.

(5) 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..

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

(7) Angajații al căror contract de munca începează, sunt obligați să păstreze secretul tuturor informațiilor confidențiale și clasificate detinute în perioada căt au fost angajați ai Companiei.

(8) Obligația de aplicare a acestei restricții este nelimitată în timp, dacă nu se obține un aviz de declasificare sau divulgare a respectivelor informații.

### ***Art. (18) Confidențialitatea datelor personale ale angajaților***

(1) Compania și angajații săi se angajează să folosească informațiile cu caracter privat în conformitate cu normele de referință în vigoare.

(2) Datele privind viața privată a angajaților, evaluarea performanțelor, avansarea și remunerarea lor, trebuie să ramână confidențiale.

(3) Accesul la aceste informații este permis numai persoanelor autorizate.

### ***Art. (19) Profesionalismul și valorizarea resurselor umane***

Profesionalismul reprezintă scopul moral principal al fiecarui angajat și de aceea Compania acționează în vederea asigurării unui grad adecvat de profesionalism în indeplinirea sarcinilor atribuite



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

angajatilor, orientandu-se catre valorizarea competentelor propriilor resurse, facilitand accesul acestora la mijloace eficiente de formare profesionala, de perfectionare si de dezvoltare.

(1) Profesionalismul asigura cresterea prestigiului Companiei, angajatii sai reprezentand factorul indispensabil al succesului.

(2) Tinand cont de acest fapt, Compania apara si promoveaza valoarea resurselor sale umane pentru a-si imbunatatiti si spori forta competitiva, reprezentata de abilitatile fiecarui angajat.

(3) Desfasurarea unor activitati de calitate, utilitatea si excelenta profesionala sunt incurajate si apreciate, in timp ce impostura, amatorismul, superficialitatea, laudarosenia, dezinteresul si plafonarea sunt respinse.

### *Art. (20) Responsabilitatea personală și profesională*

Este angajarea constienta si voita intr-o actiune si presupune implicarea persoanei respective in solutionarea, in cele mai bune conditii, a indatoririlor care ii revin si pe care si le asuma. Fiecare persoana responde pentru faptele sale.

(1) Principiul responsabilitatii personale si profesionale impune evitarea comportamentului unui angajat de natura a provoca rau unei alte persoane si, totodata, adoptarea unui comportament respectuos in scopul mentinerii unui climat adevarat.

*Atunci cand exista o divergenta de opinii, o disensiune intre doi sau mai multi angajati, 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.*

*In cazul in care persoanele implicate nu gasesc o cale amiabila de rezolvare sau doresc o opinie imparitala cu privire la respectiva problema, se vor adresa conducerii unitatii sau Comisiei de etica. Este bine ca orice neantelegere care apare in relatiile de serviciu intre angajati sa fie analizata si rezolvata cu calm si seriozitate, in scopul prevenirii situatiilor tensionate.*

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

*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.*

(2) Angajatii vor evita ca prin propriul comportament, atat in timpul orelor de program cat in afara acestora, sa aduca prejudicii imaginii Companiei.

(3) Comportamentul in afara orelor de program care afecteaza performantele in serviciu ale angajatului, este inacceptabil.

(4) Compania garanteaza angajatilor dreptul de a sesiza persoanelor abilitate, intemeiat si argumentat, incalcarile standardelor profesionale si de calitate precum si drepturile membrilor sai.

Este incurajata dezbaterea deschisa, loiala, principala si in respect reciproc privind datele contradictorii, diferentele de opinie, de abordare si de concepere a practicilor.

(5) Managerii trebuie sa fie model de comportament etic si sa promoveze un climat organizational in care valorile, politicile si standardele de etica sa fie cunoscute si respectate.

(6) In cadrul Companiei, 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 de la toate nivelurile ierarhice.



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

(7) Nu sunt permise: dezinformarea, calomnierea, denigrarea publică a activității Companiei și a angajatorilor săi de către membrii acesteia.

### *Art. (21) Transparency*

(1) Compania își propune respectarea principiului transparentei acestor categorii de informații care interesează membrii Companiei.

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

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

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

### *Art. (22) Loyaltatea/fidelitatea față de companie*

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

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

## CAPITOLUL VI. NORME DE COMPORTAMENT AGREATE DE COMPANIE

### *Art. (23) Respectul și toleranța*

Acestea reprezintă valori morale pe care Compania le pretinde de la toți membrii în vederea creării și menținerii unui climat de confort spiritual și de amabilitate. Compania acionează pentru dezvoltarea unei colectivități în cadrul căreia este respectată demnitatea fiecărui membru, într-un climat liber de orice manifestare și formă de exploatare, hartuire, umilire, dispreț, amenintare sau intimidare. Respectul și toleranța trebuie să se manifeste atât pe orizontală – între persoane cu același statut – cât și pe verticală. Lipsa respectului și toleranței în relațiile ierarhice pe verticală poate conduce la abuz de putere, hartuire, insultă și inechități.

(1) Compania se angajează să asigure exercitarea autoritatii într-o manieră corespunzătoare, corectă, fără nici un fel de abuz și garantează, în special, că autoritatea nu se va manifesta prin exercitarea puterii în detrimentul demnității unui angajat ci că deciziile luate cu privire la organizarea relațiilor de munca vor asigura protejarea valorii reprezentate de angajați.

(2) Bunavointa și grija nu trebuie să submineze imparțialitatea și nu pot fi folosite ca pretext pentru partiniri. Respectul față de ceilalți presupune că disputele să se rezolve prin argumente rationale și nu prin utilizarea unor tipuri de limbaj (cuvinte, etichetari, stil și ton) sau acțiuni care reprezintă atacuri la persoana..

(3) Compania aderă la valoarea toleranței față de diferențele între oameni, între opinii, credințe și preferințe intelectuale.

(4) Manifestările misoginie, rasiste, sovine, xenofobe și hartuirea sunt repudiate cu fermitate de Companie și sanctionate de aceasta.

### *Art. (24) Colegialitatea, generozitatea și omenia*



## **CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.**

(1) Sunt apreciate si sustinute atat in relatiile interumane din cadrul Companiei, cat si in afara acesteia, contribuind la crearea unui climat de siguranta, incredere si intrajutorare.

(2) Sunt astfel incurajate aprecierea, mandria si recunostinta fata de cei meritosi, compasiunea, sprijinul fata de cei aflati in nevoie, amabilitatea, politetea, altruismul, intelegera, solidaritatea si promptitudinea fata de toti membrii Companiei.

(3) In cadrul Companiei sunt descurajate comportamentele care denota invidie, cinism, vanitate, lipsa de amabilitate, dezinteres.

### ***Art. (25) Cumpătarea, moderația și decența***

(1) Se recomanda in comportament, limbaj si tinuta vestimentara pentru toate categoriile de personal. Aspectul angajatului nu trebuie sa fie provocator sau neangrijit.

(2) Nerespectarea etichetei vestimentare este considerata drept incalcare a disciplinei de munca si poate atrage sanctionarea disciplinara.

(3) Prin aceasta se evita orice forma de exces care ar putea conduce la crearea de tensiuni interumane si deteriorarea climatului.

### ***Art. (26) Conduita profesională***

Conduita profesională, în accepțiunea prezentului Cod, desemnează comportamentele, atitudinile, ținuta și condițiile de muncă ce definesc Compania, la nivel colectiv și salariații la nivel individual, fiind reflectarea pozitivă a viziunii, misiunii și valorilor promovate de Companie pe care salariații au obligația să le respecte.

(1) Regulile de conduită sunt foarte simple, dar dacă un angajat are dificultăți într-o anumită situație va trebui să aplique următoarele reguli de bun simț:

- Nu faceți nimic ce este ilegal sau împotriva eticii;
- Nu folosiți vreunul din bunurile Companiei în beneficiul propriu;
- Nu va angajati in activități sau tranzacții care exced obiectul de activitate al Companiei si cadrului legal;
- Nu faceți nimic ce v-ar impune să fiți neînștit;
- Căutați consiliere când sunteți în dubiu, aplicând politica guvernanței corporative.

Un angajat respectă conduită profesională în cadrul Companiei în situația în care :

- prestează serviciile într-o manieră profesionistă, independentă și imparțială, în mod cinstiț și în deplină concordanță cu metodele, practicile și politicile aprobate la nivelul companiei;
- constatăriile și rezultatele asupra activității sale sunt corect documentate și nu sunt modificate în mod necorespunzător;
- tranzacțiile sunt corect înregistrate în toate registrele pe baza documentațiilor corespunzătoare emise ;
- achizițiile de bunuri și servicii sunt făcute în mod corect și transparent pentru a asigura cea mai bună calitate și cel mai bun preț într-un proces competitiv, iar contractele nu sunt încheiate pe baza preferințelor personale;
- nu primește avantaje sau foloase necuvenite pentru a influența deciziile sau acțiunile Companiei;
- protejează interesele și imaginea Companiei;
- respectă dispozițiile legale în vigoare;
- respectă programul de lucru stabilit în cadrul Companiei;
- asigură integritatea bunurilor aflate în proprietatea Companiei;



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

- își respectă colegii de muncă (deschidere, transparență și corectitudine în relațiile cu colegii, subordonații și superiorii);
- protejează informațiile neclasificate care nu sunt disponibile publicului și pentru care există un interes pentru a le păstra confidențialitatea, cum ar fi:
  - o informații privind afacerile companiei, inclusiv detalii despre clienți, date comerciale sau financiare, procedee și metode;
  - o informații încredințate de terți sub obligația de confidențialitate;
  - o informații privind datele personale ale angajaților ;
- respectă în activitatea sa toate celelalte prevederi ale Regulamentului intern .

(2) Relațiile interpersonale la locul de muncă trebuie să se bazeze pe încredere reciprocă și loialitate față de colegi și față de Companie. Demnitatea și respectul reciproc sunt responsabilități importante pe care le avem atât față de noi însine, cât și față de Companie.

### *Art. (27) Comportamentul și atitudinea profesională*

Comportamentul și atitudinea profesională se referă la îndeplinirea de către salariați a atribuțiilor de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine, în același timp având grija să nu prejudicieze imaginea și interesul Companiei prin comportamentul lor atât la serviciu, cât și în afara acestuia.

(1) Locul de muncă trebuie să fie un mediu atractiv și plăcut la care să contribuie fiecare angajat.

(2) Relațiile de muncă cu ceilalți angajați, indiferent că sunt colegi, subordonați sau manageri, trebuie tratate ca un parteneriat în care comportamentul individual este guvernat de angajamentul colectiv.

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

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

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



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

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

### **CAPITOLUL VII. ASIGURAREA INTEGRITATII PATRIMONIULUI**

#### *Art. (28) Protecția și utilizarea patrimoniului*

(1) Angajatii au obligatia de a asigura protectia activelor patrimoniului Companiei si de a le folosi eficient. Utilizarea bunurilor Companiei in scopuri ilegale, imorale sau personale, fara aprobare, este interzisa.

(2) Pentru asigurarea protectiei si bunei utilizari a activelor din patrimoniul Companiei, angajatii trebuie:

- sa intreprinda toate masurile pentru prevenirea sustragerii bunurilor Companiei, pagubelor si abuzurilor;
- sa raporteze conducatorului ierarhic cazurile cunoscute de sustragere a bunurilor Companiei, pagubele si abuzurile;
- sa utilizeze bunurile din patrimoniul Companiei doar in scopuri de serviciu.

(3) Informatia, tehnologiile, utilajele, echipamentele de calcul, produsele software pot fi folosite doar in interesul serviciului. Se interzice cu desavarsire efectuarea oricaror modificari la configurațiile hardware a calculatoarelor aflate in proprietatea Companiei. Atunci cand indeplinirea atributiilor de serviciu impun efectuarea unor modificari in configurațiile hardware sau software a calculatoarelor, se va apela la serviciile personalului specializat din cadrul Oficiului de calcul.

#### *Art. (29) Integritatea operațiunilor/tranzacțiilor*

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

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

(3) Nu poate fi aprobată sau efectuată nici o plată in cazul in care aceasta este destinată, prin intentie exprimata sau cunoscută, spre a fi folosita, in intregime sau parțial, in alt scop decat cel cuprins in documentul care prevede plată respectiva.

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

*Art. (30) Evidența și gestiunea documentelor* trebuie efectuate in conformitate cu legislatia si reglementarile in vigoare. In scopul asigurarii integritatii sistemului de evidenta, toti angajatii sunt obligati sa cunoasca si sa respecte procedurile de pastrare a documentelor, inclusiv modalitatile de primire, transmitere si distrugere a acestora.

(1) Angajatilor le este interzisa distrugerea sau efectuarea unor modificari neautorizate in documente, daca acest fapt este interzis prin lege sau reglementari interne.

(2) Nici un angajat nu are dreptul sa distruga, sa modifice, sa solicite distrugerea sau introducerea modificarilor in documente in scopuri ilegale (in categoria documentelor se includ si copiile, fisierile electronice, inregistrarile de orice fel).

#### *Art. (31) Prevenirea spălării banilor și finanțării actelor de terorism*

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



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

(2) 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 unitati.

### CAPITOLUL VIII. RELATIILE CU PARTENERII DE AFACERI

*Art. (32) Compania isi deruleaza relatiile contractuale utilizand practici de afaceri oneste si legale si actioneaza in urmatoarele directii:*

- desfasurarea activitatii la cele mai inalte standarde de profesionalism si moralitate, in vederea satisfacerii intereselor si exigentelor partenerilor de afaceri;
- eforturi constante pentru castigarea reputatiei de partener de afaceri de incredere, integru si competent;
- cultivarea respectului fata de toti partenerii de afaceri, neutilizarea metodelor neloiale si incorecte in raporturile cu acestia, indiferent de dimensiunile afacerii, de profilul activitatii, de natura proprietatii;
- promovarea concurentei loiale in raporturile de afaceri;
- abtinerea de la promovarea in contracte a unor clauze abuzive;
- cautarea unor solutii amiabile, prin negocieri, mediere si compromisuri, in cazul diferendelor aparute pe parcursul realizarii raporturilor de afaceri;
- respectarea deciziilor definitive si irevocabile date de instantele judecatoresti in litigiile contractuale;
- utilizarea formelor corecte de publicitate si reclama si abtinerea de la actiuni care ar putea prejudicia imaginea, interesele sau produsele altor intreprinzatori;
- respectarea drepturilor de proprietate industriala si intelectuala ale tuturor partenerilor de afaceri si luarea de masuri ferme pentru protectia drepturilor proprii.

(1) Este interzisa obtinerea avantajelor prin intermediul manipularii, tainuirii, utilizand informatii confidentiale sau orice alta practica incorecta de afaceri.

#### *Art. (33) Relatiile cu clientii*

(1) Compania este un furnizor 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.

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

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

#### *Art. (34) Relatiile cu furnizorii*

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

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

(3) Pe perioada negocierilor, precum si cea de derulare a contractelor cu furnizorii, se vor promova interesele Companiei, conform legii, angajatii antrenati in aceasta activitate actionand pentru



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

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.

### CAPITOLUL IX. RELATIILE CU COMUNITATEA SI INSTITUTIILE PUBLICE

#### *Art. (35) Relațiile cu comunitatea*

(1) Compania este interesata de sprijinirea activitatilor locale de interes general, in limita posibilitatilor.

(2) Sponsorizarile si donatiile se aproba de catre conducerea Companiei, in limita sumelor prevazute in bugetul de venituri si cheltuieli.

(3) Angajatii pot face parte din formatiuni politice care nu sunt ilegale, in conditiile in care activitatile politice in care sunt antrenati nu le afecteaza performanta profesionala si nu fac propaganda la locul de munca.

#### *Art. (36) Relațiile cu instituțiile publice*

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

(2) Compania respinge orice atitudine care poate sa prejudicieze principiile de mai sus.

### CAPITOLUL X. APPLICAREA NORMELOR PREVAZUTE IN CODUL DE ETICA

- (1) Fiecare angajat al Companiei are obligatia sa cunoasca si sa respecte Codul de etica.
- (2) Orice probleme legate de impunerea si respectarea normelor de conduită, inclusiv initiativele privind completarea si/sau modificarea normelor de conduită cuprinse in acest Cod, vor fi prezentate sefului ierarhic sau conducatorului unitatii in scris, care le va analiza si le va transmite comportamentelor de specialitate.
- (3) Angajatul care sesizeaza o astfel de problema va fi informat cu privire la modul de solutionare a sesizarii sale.
- (4) In cazul in care exista o problema de interpretare si/sau de aplicare a Codului de conduită etica, angajatul va solicita lameniri de la conducatorul ierarhic.
- (5) Compania nu tolera actele ilegale, imorale.
- (6) Incalcarea normelor de conduită va fi sanctionata disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii si ale Codului de etica.
- (7) Nu se acorda sprijin angajatilor care au incalcat legea.
- (8) Toate cazurile in care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autoritatilor in drept.
- (9) Persoana care semnaleaza problemele de etica trebuie sa se identifice, iar identitatea sa nu va fi dezvaluita.
- (10) Omisiunea de a informa, atunci cand angajatul are cunoastinta despre existenta unor asemenea situatii, reprezinta o incalcare a normelor de conduită si va fi sanctionata.
- (11) Cazurile semnalate vor fi analizate, se va determina modul de actiune potrivit, incluzand coordonarea unei investigatii.
- (12) Orice angajat care prezinta cu buna credinta o problema legata de o posibila incalcare a legii, regulamentelor sau politicii Companiei sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat impotriva oricaror tentative de represalii.



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

(13) Folosirea abuziva, nejustificata a acestui mod de semnalare a abaterilor de la Codul de etică, îl expune pe cel care le foloseste la aplicarea sanctiunilor disciplinare.

*Ideea prezentării unei probleme care va preocupa nu constă în crearea de necazuri unui coleg, ci în protejarea dumneavoastra, a celorlalți colegi sau a Companiei, de pericolele potențiale. În cazul în care nu semnalati o problema cu implicații pe linie de etica, aceasta poate genera înrăutatirea climatului de lucru, afectarea pozitiei Companiei noastre, pierderea încrederii din partea clienților și a autorităților.*

*Dacă aveți vreo întrebare sau preocupare legată de ceea ce reprezintă atitudine etică sau dacă aveți de semnalat un aspect legat de incalcarea normelor de conduită etică, discutați imediat cu conducerul ierarhic.*

*Dacă nu sunteți sigur asupra conduitei pe care trebuie să o adoptați într-o anumita situație, solicitați să fiți îndrumat înainte de a aciona. Esențial este să prezentați situația, să puneti întrebări și să obțineți răspunsuri.*

*Prezentați problema într-o manieră deschisă, astfel încât aceasta să poată fi rezolvată rapid, prevenindu-se astfel probleme mai grave.*

*Dacă este posibil, persoana carei va adresat se va pronunța pe loc asupra respectivei probleme, iar dacă este o problemă mai complexă, care trebuie investigată, va efectua cercetările necesare și va informa asupra rezultatelor investigației.*

*Identitatea persoanei care a semnalat problema va fi pasărată confidențial.*

### **Art. (37) Comisia de etică**

(1) Directorul general al Companiei poate numi prin decizie o comisie de etica (numita în continuare Comisia), abilitată cu implementarea Codului și rezolvarea sesizarilor/reclamatiilor privind abaterea de la dispozițiile acestuia.

(2) Comisia va fi formată din trei până la sapte persoane, reprezentând toate categoriile de angajați, reprezentanții sindicatelor având rol consultativ. Comisia va funcționa în baza regulamentului de organizare și funcționare propriu, care va fi elaborat de Comisie.

(3) Comisia de etica nu va avea doar obligația de a rezolva conflictele etice reclamate, ci și de a se autosizeze în cazurile în care se creează dezacorduri față de valorile etice agreate.

Comisia de etica va trebui să se autosizeze nu doar în cazurile în care reclamatul este un individ, ci și în situația în care culpa morală aparține Companiei. Sub jurisdicția Comisiei vor intra toti angajatii Companiei.

(4) Comisia va avea urmatoarele atribuții principale:

- asigura implementarea Codului de etica;
- monitorizează procesul de implementare a Codului;
- asigura consiliere pe probleme de conduită și etică;



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

d) primește și evaluează validitatea sesizărilor și reclamațiilor adresate în conformitate cu Codul de etică;

e) organizează investigații și interviuri în scopul strângerei de date privitoare la cazurile care fac obiectul sesizărilor și reclamațiilor;

f) ia decizii, după și pe baza efectuarii investigațiilor și audierilor, cu privire la natura faptelor care fac obiectul sesizării sau reclamației. Decizia și motivarea acesteia vor face obiectul unui raport;

g) comunică raportul de caz și eventualele recomandări sau sancțiuni conducerii Companiei, care are obligația de a le pune în aplicare în termen de maximum o lună;

h) se asigură de punerea în aplicare a sancțiunilor de către conducerie;

i) întocmește un raport anual cu privire la situația Companiei, din perspectiva respectării principiilor și prevederilor Codului de conduită etică.

Raportul se înaintează conducerii executive și Consiliului de Administratie al Companiei.

Raportul nu conține informații referitoare la cazurile nedemonstrate, sesizările sau reclamațiile respinse. Pentru cazuri minore se păstrează confidențialitatea în privința identității persoanelor implicate.

j) Propune și promovează eventuale modificări sau amendamente ale Codului.

k) Notifică de urgență instituțiile statului în ceea ce privește cazurile care fac subiectul legii penale și pune la dispoziția acestora toate informațiile pe care le dețin cu privire la cazurile respective.

### *Art. (38) Sanctiuni*

(1) Conducerea Companiei va aplica sancțiunile stabilite de către Comisie în conformitate cu Codul de conduită etică, pentru abaterile definite de acesta din urmă.

(2) Nerespecarea normelor prevăzute de Codul de conduită etică se sanctionează în funcție de gravitatea abaterilor, de circumstanțele reale și personale în care a fost săvârșită abaterea.

(3) Se consideră abatere de la Codul de etica și se sanctionează, în afara incalcarii cu vinovatie a obligațiilor de serviciu și a normelor de comportare, urmatoarele:

- frauda, sub orice formă
- corupția sau favorizarea acesteia
- distrugerea, alterarea sau falsificarea documentelor și a bazelor de date, precum și utilizarea lor în scopuri ilicite
- furnizarea de date false conducerii
- dezvaluirea informațiilor care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevazute de lege
- dezvăluirea informațiilor la care are acces în exercitarea funcției, dacă aceasta dezvaluire este de natură să atraga avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile Companiei
- orice formă de agresare fizică sau morală
- favoritismul, sub orice formă
- obținerea sau pretinderea unor avantaje necuvenite
- intrarea neautorizată în spațiile în care accesul este reglementat prin măsuri speciale
- practicarea unor atitudini, comportamente și limbaj indecente sau insultatoare
- utilizarea neautorizată a patrimoniului și provocarea de prejudicii cu vinovatie.

## **CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.**

- denigrarea publică a personalului sau a Companiei de către membrii acesteia
- abuzul de statutul socio-profesional sau poziția ierarhică
- hartuirea sexuală
- detinerea, consumul și comercializarea, în spațiul Companiei, a produselor periculoase: substanțe narcotice, droguri, arme sau substanțe explosive
- comercializarea și consumul băuturilor alcoolice în spațiul Companiei

(4) Sanctiunile ce pot fi aplicate sau propuse de Comisie pot fi:

- avertismențul scris;
- retrogradarea din funcție cu acordarea salariului funcției în care s-a dispus retrogradarea, pe o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- reducerea salariului de bază pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- reducerea salariului de bază și /sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(5) În cazul în care faptele săvârșite întîlnesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmarire penală, în condițiile legii.

### *Art. (39) Dispozitii finale*

(1) Prezentul Cod de etica intra în vigoare după consultarea cu reprezentanții sindicatelor și aprobarea lui.

(2) Conducerea Companiei și conducatorii structurilor organizatorice răspund de comunicarea spiritului și literelor acestui Cod personalului din subordine și de încurajarea acestuia pentru raportarea comportamentelor care ar putea veni în contradicție cu principiile prevazute în prezentul Cod.

(3) Respectarea prevederilor Codului constituie atribuție de serviciu și va fi cuprinsă în fisă postului fiecarui angajat.

(4) Conducatorii structurilor organizatorice vor avea în fisă postului, pe langă aceasta atribuție și pe aceea de implementare și promovare a valorilor Codului precum și monitorizarea permanentă a aplicării acestuia.

(5) Toți salariații vor lua la cunoștință de prevederile Codului și se angajează, sub semnatura proprie, să le respecte.



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

*ANEXA NR. I*

### BAZA LEGALA

- Ordinul 946/2005 privind Codul controlului intern, cu modificarile ulterioare
- Legea nr. 53/2003 Codul Muncii
- Contractul colectiv de munca al C.N. ROMARM S.A.
- Regulamentul intern
- Carta drepturilor fundamentale ale omului
- Legea nr. 319/2006 privind sanatatea si securitatea in munca
- Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 195/2005 privind protectia mediului
- Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor si protectia persoanelor
- Legea nr. 677/2001 pentru protectia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal si libera circulatie a acestor date
- Legea nr. 656/2002 pentru preventirea si combaterea spalarii banilor
- Legea nr. 535/2004 privind preventirea si combaterea terorismului
- Legea nr. 78/2000 pentru preventirea, descoperirea si solutia faptelor de coruptie
- Legea nr 82/1991 Legea contabilitatii
- Legea nr. 182/2002 privind protectia informatiilor clasificate
- Hotararea de Guvern nr.585/2002 pentru aprobarea Standardelor nationale de protectie a informatiilor clasificate din Romania
- Hotararea de Guvern nr. 781/2002 privind protectia informatiilor de serviciu



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

### ANEXA NR. 2

#### DICTIIONAR DE TERMENI

<i>angajat</i>	persoana incadrata cu contract de munca la C.N. ROMARM S.A.
<i>conflict de interes</i>	conflict care decurge din situatia in care interesul personal contravine interesului general, de natura sa afecteze judecatile, actiunile si evaluariile corecte.
<i>conduita</i>	mod de purtare; maniera; comportament.
<i>coruptie</i>	vizeaza un ansamblu de activitati imorale, ilicite, ilegale, realizate nu numai de personale cu functii de conducere sau care exercita un rol public ci si de diverse grupuri si organizatii publice sau private, in scopul obtinerii unor avantaje materiale sau morale sau unui statut social superior, prin utilizarea unor forme de constrangere, santaj, inselaciune, mituire, cumparare, intimidare.
<i>confidentialitate</i>	permiserea accesului la informatii numai utilizatorilor carora le este destinata.
	obligatia angajatului de a pastra secretul de serviciu.
<i>date cu caracter personal</i>	orice informatii referitoare la o persoana fizica.
<i>dezirabil</i>	care este dorit; care merita sa fie dorit.
<i>discriminare</i>	tratament inegal al unei persoane, care urmareste sau conduce la incalcarea ori limitarea drepturilor persoanei respective pe baza sexului, a nationalitatii, etniei, religiei, categoriei sociale, starii materiale sau mediului de provenienta.
<i>dreptate</i>	principiu moral si juridic care cere sa se dea fiecarui ceea ce i se cuvine si sa i se respecte drepturile.
<i>etica</i>	norme de conduita impartasite de o anumita comunitate, reguli fundamentate pe distinctia intre bine si rau.



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

*frauda*

încălcarea intenționată a legislației în scopul însușirii de foloase materiale sau nemateriale, fie în beneficiul propriu, fie în beneficiul instituției.

*finantarea actelor de terorism*

punerea la dispozitia unei entitati teroriste de bunuri mobile sau imobile, cunoscand ca acestea sunt folosite pentru sprijinirea sau savarsirea actelor de terorism, precum si realizarea ori colectarea de fonduri, direct sau indirect, ori efectuarea de orice operatiuni financiar- bancare, directionate catre sustinerea actelor de terorism.

*hartuire*

rezinta comportamentul degradant, intimidant/umilit, care urmareste sau conduce la afectarea grava a capacitatii unei persoane de a-si desfasura in mod firesc activitatea profesionala sau de a-si exercita drepturile. Hartuirea consta, de regula, intr-un comportament repetat sau poate consta si din acte singulare, atunci cand acestea au o natura agresiva.

*informatii*

orice documente, date, obiecte sau activitati, indiferent de suport, forma, mod de exprimare sau de punere in circulatie.

*informatii clasificate*

informatiile, datele, documentele de interes pentru securitatea nationala, care, datorita nivelurilor de importanta si consecintelor care s-ar produce ca urmare a dezvaluirii sau diseminarii neautorizate, trebuie sa fie protejate.

*informatii confidentiale*

informatiile care nu sunt accesibile publicului.

*integritate*

cinsti, probitate, onestitate, sentiment al demnitatii, dreptatii si constiinciozitatii, care serveste drept calauza in conduită omului.

*interes personal*

avantaj material sau de alta natura, urmarit/obtinut pentru sine sau pentru altii, prin folosirea reputatiei, influentei, facilitarii relatiilor si informatiilor.

*infracțiune*

fapta ce prezinta pericol social, constand in savarsirea cu vinovatie a unei abateri de la legea penala si care este sanctionata de lege.

*loialitate*

credinta; devotament; statornicie; fidelitate.

*principiu etic*

se refera la notiunile de baza privind existenta unei vieti morale, acceptate in cadrul colectivitatii.

*prelucrarea datelor*

operatiune care se efectueaza asupra datelor cu caracter personal.



## CODUL DE ETICĂ AL C.N. ROMARM S.A.

*spalarea banilor*

proces prin care se dă/încearcă a se da o aparentă legală unor profituri obtinute ilegal de infractorii care, fără a fi compromisi, 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 sau 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 sau disimularea adevăratei naturi a provenienței, a situației, 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 că acestea provin din săvârșirea de infracțiuni.

*transparenta*

principiu, mod de lucru al unor conducători/organe de conducere de a face cunoscută public, în permanenta, întreaga lor activitate.

furnizarea în mod deschis, explicit și oportun a tuturor informațiilor pertinente, destinate publicitatii, privind strategiile, procedurile și deciziile de politica în vederea informarii publicului.

*toleranța*

respectul libertății altuia, al modului sau de gădire și de comportare, precum și al opiniei sale, de orice natură.

*terorism*

tactică de luptă neconventională, folosită pentru atingerea de scopuri strict politice, care se bazează pe acte de violență, sabotaj sau amenintare, executate împotriva unui stat, organizației, categoriei sociale sau împotriva unui grup de persoane civile, având ca scop precis producerea unui efect psihologic generalizat de frica și intimidare;

