

**APROBAT**

**în ședința Consiliului de Administrație**

**din data de 29.11.2023 cu Decizia nr. 11 /29.11.2023**

**CODUL DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE  
al  
Societății Pirochim Victoria S. A.**

**(Ediția A 3-A, revizuită)**



**Obiectivul major al Societății Pirochim Victoria S.A. este profitabilitatea afacerii, dar acest scop trebuie atins fără abaterea de la respectarea valorilor societății noastre:**

## **I. VALORILE MORALE**

**Integritatea** – *suntem un colectiv cu o conduită onestă.*

**Loialitatea** – *suntem devotați firmei și partenerilor noștri în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate atât în nume personal cât și în numele societății.*

**Responsabilitatea** – *ne asumăm responsabilitatea pentru activitățile întreprinse de noi și suntem gata să suportăm consecințele acestora.*

**Respectul legii** – *respectăm prevederile legale și nu ne abatem de la acestea. Încălcarea legii este nepermisă.*

**Echitate** – *atât angajații societății, cât și partenerii noștri sunt tratați imparțial, corect și echitabil.*

## **II. VALORILE PROFESIONALE**

**Satisfacția partenerilor de afaceri** – *folosim toate resursele pentru atingerea unui standard ridicat de calitate a produselor și serviciilor prestate, pentru satisfacerea cerințelor și câștigarea loialității acestora.*

**Experiența și competența** – *ne bazăm pe o bună judecată profesională asigurată de experiența și valoarea angajaților noștri.*

**Tradiție** – *Societatea Pirochim Victoria S.A. are peste 60 de ani de atestare istorică, timp în care am dobândit tradiție și experiență, ceea ce ne face să credem în continuitatea valorilor noastre.*

**Spirit de echipă** – *comunicăm, conlucrăm și reușim împreună!*

*„ Unde, la urma urmei, încep drepturile universale ale omului? În locuri mici, aproape de casă – atât de mici și atât de aproape, încât nu pot fi văzute pe nici o hartă a lumii. Totuși, acestea sunt lumea individului; cartierul în care locuiește; școala sau universitatea pe care o frecventează; fabrica, ferma sau biroul unde lucrează. Dacă aceste drepturi nu au o însemnătate acolo, atunci însemnătatea lor este mică în orice alt loc. Fără acțiune concertată a cetățenilor pentru a le aduce aproape de casă, vom căuta în zadar progresul în lumea largă.” - Eleanor Roosevelt*



## CUPRINS

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Cap. I Preambul</b>                                                       | 4  |
| <b>Cap. II Respectarea drepturilor fundamentale ale omului</b>               | 5  |
| - Eliminarea oricărei forme de muncă forțată                                 | 5  |
| - Egalitatea de tratament                                                    | 5  |
| - Promovarea securității și sănătății în muncă                               | 5  |
| - Protecția mediului înconjurător                                            | 5  |
| <b>Cap. III. Dezvoltarea dialogului economic și social</b>                   | 6  |
| <b>Cap. IV Dezvoltarea competențelor</b>                                     | 6  |
| - Transparența și egalitatea de șanse                                        | 6  |
| - Dezvoltarea instruirii                                                     | 6  |
| - Evoluția profesională                                                      | 6  |
| <b>Cap. V Norme obligatorii</b>                                              | 6  |
| - Dreptatea și echitatea                                                     | 6  |
| - Eliminarea conflictului de interese                                        | 7  |
| - Prevenirea și combaterea corupției                                         | 7  |
| - Legalitatea                                                                | 7  |
| - Confidențialitatea informațiilor                                           | 7  |
| - Confidențialitatea datelor personale ale angajaților                       | 8  |
| - Profesionalismul și valorizarea resurselor umane                           | 8  |
| - Responsabilitatea personală și profesională                                | 8  |
| - Transparența informării angajaților                                        | 9  |
| - Loialitatea/fidelitatea față de societate                                  | 9  |
| <b>Cap. VI. Norme de comportament agreate de societate</b>                   | 10 |
| - Respectul și toleranța                                                     | 10 |
| - Colegialitatea, generozitatea și omenia                                    | 10 |
| - Cumpătarea, moderația și decența                                           | 10 |
| - Conduita profesională                                                      | 11 |
| - Comportamentul și atitudinea profesională                                  | 11 |
| <b>Cap. VII. Asigurarea integrității patrimoniului</b>                       | 12 |
| - Protecția și utilizarea patrimoniului și a resurselor                      | 12 |
| - Integritatea operațiunilor/tranzacțiilor                                   | 12 |
| - Evidența și gestiunea documentelor                                         | 13 |
| - Prevenirea spălării banilor și a finanțării actelor de terorism            | 13 |
| <b>Cap. VIII. Relațiile cu partenerii de afaceri</b>                         | 13 |
| - Relațiile cu clienții                                                      | 14 |
| - Relațiile cu furnizorii                                                    | 14 |
| <b>Cap. IX. Relațiile cu comunitatea și instituțiile publice</b>             | 14 |
| - Relațiile cu comunitatea                                                   | 14 |
| - Relațiile cu instituțiile publice                                          | 14 |
| <b>Cap. X. Aplicarea normelor prevăzute de Codul de etică</b>                | 15 |
| - Comisia de etică                                                           | 16 |
| - Sancțiuni                                                                  | 16 |
| - Dispoziții finale                                                          | 18 |
| <b>Anexa 1 Baza de susținere legală</b>                                      | 19 |
| <b>Anexa 2 Dicționar de termeni</b>                                          | 20 |
| <b>Anexa 3 Rezumatul Declarației Universale a Drepturilor Omului</b>         | 23 |
| <b>Anexa 4 Informații privind Declarația Universală a Drepturilor Omului</b> | 24 |



## CAPITOLUL I.

### PREAMBUL

**Art. (1)** Prezentul **Cod de etică și integritate**, denumit în continuare Cod, definește **idealurile, principiile și normele morale** pe care angajații și colaboratorii filialei C.N. Romarm S.A. București, Societății Pirochim Victoria SA, consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată.

(1) Codul respectă **Constituția țării**, legislația în vigoare privind munca, nediscriminarea și egalitatea de șanse, regulamentele interne și legislația care reglementează domeniul de activitate, respectiv:

- ”Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale” în baza căreia s-a înființat Curtea Europeană a Drepturilor Omului;
- ”Declarația Universală a drepturilor omului”, adoptată de ONU.

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

(3) Acest Cod nu conține răspunsuri la toate problemele. Dilemele etice care vor apărea vor fi rezolvate prin aplicarea principiilor prevăzute 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 activității profesionale, în acord cu scopurile societății;
- prevenirea și rezolvarea conflictelor etice;
- descurajarea practicilor imorale și sancționarea abaterilor de la valorile societății.

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

Prin aderarea la acest Cod, angajații societății Pirochim Victoria S.A. vor participa la aplicarea lui și vor lua măsuri pentru a descuraja, a preveni, semnaliza și corecta eventualele comportamente lipsite de etică.

**Art. (3)** Prezentul Cod cuprinde dispoziții normative aplicabile tuturor angajaților (indiferent de funcția ocupată), din care derivă drepturi și obligații. Fiecare angajat al societății trebuie să cunoască și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui Cod.

Managerii societății trebuie să fie **modelul de comportament etic**, care să inspire și să ghideze salariații spre respectarea și aderarea la valorile morale.

(1) Codul nu se substituie în nici un caz legilor, reglementărilor sau altor coduri și nici principiilor și regulilor care rezultă din alte politici și proceduri interne. Astfel, subliniem faptul că legile au prioritate față de principiile etice, însă principiile etice au preeminență față de regulamentele interne ori față de deciziile elaborate la diferite nivele organizatorice.

(2) Codul de etică și aplicarea lui nu exclud și nu înlocuiesc drepturile și obligațiile legale. El corelează relațiile pur contractuale cu încrederea, atașamentul și responsabilitatea, protejând societatea și angajații onești de un comportament nedrept, necinstit sau oportunist, promovând o imagine pozitivă a Societății Pirochim Victoria SA

(3) Prin aplicarea cu maximă 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.

## CAPITOLUL II. RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI

**Art. (4) Eliminarea oricărei forme de muncă forțată**

(1) Societatea Pirochim Victoria S.A. asigură dreptul fiecărui angajat la libera alegere a locului de muncă și a profesiei pe care urmează să 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 interzisă orice discriminare, directă sau indirectă față de un angajat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența politică ori activitatea sindicală.
- (2) Orice angajat care prestează o muncă în cadrul societății beneficiază, fără nici o discriminare, de condiții de muncă adecvate activității respective, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității, integrității, intimității și a conștiinței sale.
- (3) Este interzisă hartuirea psihologica repetată la locul de muncă (fenomenul de *mobbing*) pe o perioadă semnificativă (cel puțin 6 luni), din partea unuia sau mai multor angajați asupra unui alt angajat, prin diverse modalități precum:
- atacul la persoană sau împiedicarea victimei de a se exprima (persoana este întreruptă, se încearcă intimidarea sa, este amenințată, este tratată mai degrabă ca obiect decât ca subiect al unei discuții, agresorul i se adresează într-o manieră negativă, asupritoare);
  - desconsiderarea în fața colegilor și atacul reputației acestuia (se fac glume proaste, sunt împrăștiate zvonuri, se încearcă umilirea sa);
  - izolarea sistematică față de ceilalți angajați (excluderea persoanei de la ședințele de echipă, de la întâlnirile formale sau informale ale echipei, mutarea nejustificată a biroului, a locului în care își desfășoară activitatea);
  - discreditarea profesională în public sau în privat (nu îi sunt recunoscute rezultatele, îi este atacată demnitatea, integritatea, credibilitatea și competența, este prezentată de către agresor ca și cum ar merita genul acesta de comportament)

#### **Art. (6) Promovarea securității și sănătății în muncă**

- (1) Se acționează în vederea implementării politicilor și metodelor de prevenire activă a riscurilor care ar putea să afecteze sănătatea și securitatea angajaților, controlând în mod regulat aplicarea și măsurarea eficienței a acestora.
- (2) Direcții de acțiune: responsabilizarea întregului personal pentru ocrotirea sănătății, pentru prevenirea accidentelor de muncă, organizarea proiectării și dezvoltării mijloacelor de producție, astfel încât să ofere cele mai bune condiții de muncă posibile.

#### **Art. (7) Protecția mediului înconjurător**

- (1) Activitatea Societății Pirochim Victoria S.A. este orientată către protejarea mediului înconjurător, îmbunătățirea protecției acestuia și asigurarea compatibilității între inițiativa economică și exigențele de tip ambiental.
- (2) Sensibilizarea și responsabilizarea angajaților societății se concretizează în acțiuni menite să protejeze resursele naturale și să reducă deșeurile și produsele poluante.

### **CAPITOLUL III. DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL**

**Art. (8)** Societatea Pirochim Victoria S.A. acționează pentru dezvoltarea unei relații de încredere la toate nivelurile, încurajând personalul să se exprime în mod liber și justificat, în special pentru îmbunătățirea mediului său de lucru.

- (1) Calitatea schimburilor de informații și a comunicării între oricare dintre angajați și membrii conducerii societății noastre reprezintă un element important al dialogului social.
- (2) Societatea Pirochim Victoria S.A. se angajează să asigure în timp util informarea reprezentanților personalului și să-și respecte obligațiile legale.

#### **Art. (9) Dreptul de asociere și libertatea sindicală**

Societatea Pirochim Victoria S.A. recunoaște fenomenul sindical și dreptul angajaților de a forma organizații sindicale conform alegerii lor și garantează protejarea membrilor și responsabililor sindicali, dar nu va aplica nici o discriminare în ceea ce privește persoanele care au aderat sau nu, la organizații sindicale.



## CAPITOLUL IV. DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR

### **Art. (10) Transparența și egalitatea de șanse**

- (1) Recrutarea personalului, angajarea și gestionarea evoluției profesionale și/sau manageriale se realizează în cadrul Societății Pirochim Victoria S.A. în mod transparent, fără nici o discriminare de vârstă, sex, rasă, naționalitate, religie, handicap, orientare sexuală, opinii politice, filozofice sau sindicale.
- (2) Toți angajații au dreptul să lucreze în mediu protejat de orice formă de ostilitate sau de hărțuire.

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

Societatea Pirochim Victoria S.A se obligă și permite fiecărui angajat al său, indiferent de locul de muncă, vârstă, sex sau funcție, să aibă acces, de-a lungul carierei, la acțiunile de instruire necesare exercitării în bune condiții a profesiei și construirii parcursului său profesional.

### **Art. (12) Evoluția profesională**

- (1) Societatea Pirochim Victoria S.A se obligă să asigure șanse egale pentru evoluția profesională, încurajând fiecare angajat să se preocupe permanent de acest aspect.
- (2) Se acordă o atenție deosebită mobilității interne și gestionării acesteia, astfel încât să se asigure relevanța lor, atât pe termen scurt cât și pe termen mediu.

## CAPITOLUL V. NORME OBLIGATORII

**Art. (13) Dreptatea și echitatea** garantează că toți angajații vor fi tratați în acest spirit, respectând competențele oricărei funcții și a oricărui rol din ierarhia societății și fără a permite discriminarea, exploatarea sau abuzul de putere.

- (1) **Nediscriminarea angajaților** – societatea asigură cadrul necesar pentru egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea personală a fiecărui angajat.

(2) Se interzic practicile care dezavantajează persoane în funcție de rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, sex, orientare sexuală, vârstă, 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 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. Societatea Pirochim Victoria S.A a elaborat în acest sens Procedura de sistem PS 03-13 "Conflicte de interese", pentru a fi utilizată drept ghid în prevenirea potențialelor conflicte de interese de către personalul propriu.

- (1) Angajaților le este interzis a desfășura activități pentru atingerea unui obiectiv sau interes diferit de cel al societății, pentru a obține avantaje cu caracter personal.
- (2) Persoana care are un interes material personal, 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.
- (3) 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.
- (4) Angajații societății trebuie să respecte politica privind conflictul de interese pentru eliminarea

practicilor precum favoritismul și nepotismul, aplicarea unor standarde duble în apreciere și evaluare, ori acte de persecuție sau răzbunare, pe care societatea, de altfel, le repudiază.

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

Corupția generează tratament inechitabil, nedreptăți și favoritisme, subminează aplicarea principiului meritului și creează suspiciune și neîncredere. Prin corupție nesancționată se poate ajunge la o cultură instituțională coruptă.

(1) Politica Societății Pirochim Victoria S.A nu permite angajaților să solicite sau să accepte avantaje, bunuri sau servicii de la clienți, furnizori sau oricare alte persoane cu care intră în contact ca urmare a îndeplinirii sarcinilor de serviciu. Procedura de sistem elaborată de Societatea Pirochim Victoria S.A. PS 03-14 ” Procedură de sistem pentru prevenirea incompatibilităților” documentează și reglementează activitatea internă privind monitorizarea situațiilor de incompatibilitate din cadrul societății, așa cum este planificat, operat, măsurat și îmbunătățit

(2) 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.

(3) Vor fi sancționate sever din punct de vedere instituțional și vor fi sesizate organele de urmărire penală în cazul în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, actele de corupție ca: mita, tentativa de mituire, practicarea intervențiilor ierarhice sau colegiale etc.

(4) Este interzis favoritismul, indiferent de criterii (prietenie, rudenie, afaceri, afiliere de orice tip etc.). Favoritismul nu se confundă cu preferința pe baza de competențe demonstrate.

(5) Acceptarea cadourilor simbolice, fără semnificație materială, este legitimă doar atunci când este evident că nu este de natură să influențeze direct sau indirect derularea unei activități, procesul de evaluare, de angajare sau de promovare.

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

(1) Activitatea Societății Pirochim Victoria S.A se desfășoară respectând prevederile legale în vigoare, normele de etică profesională și regulamentele interne.

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

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

(4) Structurile funcționale trebuie să se pregătească permanent pentru asigurarea capacității de abordare legală a oricărei situații.

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

(1) Societatea Pirochim Victoria S.A. acționează pentru păstrarea confidențialității informațiilor aflate în posesia sa, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare și a procedurilor interne GDPR – PS 03-15 ”Procedură de sistem privind protecția datelor personale (RGPD sau GDPR)”.

(2) Protecția datelor este gestionată prin proceduri interne specifice, care asigură accesul exclusiv al celor avizați 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 publicității. Furnizarea acestor informații are loc numai în condiții expres și limitativ prevăzute de lege.

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

(5) Angajații au obligația de a gestiona datele și informațiile clasificate deținute, 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 muncă încetează, sunt obligați să păstreze secretul tuturor informațiilor confidențiale și clasificate deținute în perioada cât au fost angajați ai unității.

(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) Societatea Pirochim Victoria S.A. și salariații 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 rămână confidențiale.
- (3) Accesul la aceste informații este permis numai persoanelor autorizate.

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

Profesionalismul reprezintă scopul moral principal al fiecărui angajat și de aceea Societatea Pirochim Victoria S.A. acționează în vederea asigurării unui grad adecvat de profesionalism în îndeplinirea sarcinilor atribuite angajaților, orientându-se către valorizarea competențelor propriilor resurse, facilitând accesul acestora la mijloace eficiente de formare profesională, de perfecționare și de dezvoltare.

- (1) Profesionalismul asigură creșterea prestigiului S Societatea Pirochim Victoria S.A., angajații săi reprezentând factorul indispensabil al succesului.
- (2) Ținând cont de acest fapt, firma apară și promovează valoarea resurselor sale umane pentru a-și îmbunătăți și spori forța competitivă, reprezentată de abilitățile fiecărui angajat.
- (3) Desfășurarea unor activități de calitate, utilitatea și excelența profesională sunt încurajate și apreciate, în timp ce impostura, amatorismul, superficialitatea, lăudăroșenia, dezinteresul și plafonarea sunt respinse.

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

Este angajarea conștientă și voită într-o acțiune și presupune implicarea persoanei respective în soluționarea, în cele mai bune condiții, a îndatoririlor care îi revin și pe care și le asumă. Fiecare persoană răspunde pentru faptele sale.

*Principiul responsabilității personale și profesionale impune evitarea comportamentului unui angajat de natură a provoca rău unei alte persoane și, totodată, adoptarea unui comportament respectuos în scopul menținerii unui climat adecvat. Atunci când există o divergență de opinii, o disensiune între doi sau mai mulți angajați, 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.*

*În cazul în care persoanele implicate nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă, se vor adresa conducătorului ierarhic, conducerii unității sau Comisiei de etică. Este bine ca orice neînțelegere care apare în relațiile de serviciu între angajați să fie analizată și rezolvată cu calm și seriozitate, în scopul prevenirii situațiilor tensionate.*

***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.***

***În soluționarea problemelor trebuie să avem o atitudine deschisă, matură, să fim capabili să ne evaluăm pe noi înșine și să ne asumăm propriile erori.***

- (1) Angajații vor evita ca prin propriul comportament, atât în timpul orelor de program cât și în afara acestora, să aducă prejudicii imaginii entității Societatea Pirochim Victoria S.A.
- (2) Societatea Pirochim Victoria S.A. garantează angajaților dreptul de a sesiza persoanelor abilitate, întemeiat și argumentat, încălcările standardelor profesionale și de calitate precum și drepturile membrilor săi. Este încurajată dezbaterea deschisă, loială, principială și în respect reciproc privind datele contradictorii, diferențele de opinie, de abordare și de concepere a practicilor.
- (3) Managerii trebuie să fie un model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică să fie cunoscute și respectate.
- (4) În cadrul societății, canalele de comunicare trebuie să fie deschise, atât dinspre management către angajați, cât și dinspre angajați către management, comunicarea fiind bazată pe încredere și respect reciproc, indiferent de nivelul ierarhic.
- (5) Nu sunt permise: dezinformarea, calomnierea, denigrarea publică a activității firmei și a angajaților săi de către membrii acesteia.

### ***Art. (21) Transparența informării angajaților***

- (1) Societatea Pirochim Victoria S.A își propune respectarea principiului transparenței acelor categorii de informații care interesează membrii societății, conform Legii nr. 544 / 2001 privind liberul acces la informațiile de interes public.
- (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 societății ia măsuri ca rețeaua Intranet să conțină toate informațiile de interes pentru angajați săi sau are responsabilitatea ca prin intermediul poștei electronice să fie facilitat schimbul de informații de interes general.
- (4) Se interzice ascunderea, falsificarea sau denaturarea informațiilor la care angajații au dreptul.

### ***Art. (22) Loialitatea și fidelitatea față de Societatea Pirochim Victoria S.A***

Este o obligație de onoare pentru toți angajații societății, aceasta fiind răsplătită atât moral cât și material. Angajații trebuie să apere în mod loial prestigiul firmei, evitând orice fapt care ar putea produce prejudicii imaginii sau intereselor acesteia, chiar și după ce nu mai sunt angajați, conform Procedurii de sistem privind fenomenul de pantouflage (PS 03-12), elaborată de Pirochim Victoria S.A.

## **CAPITOLUL VI. NORME DE COMPORTAMENT- agreeate de Societatea Pirochim Victoria S.A**

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

Acestea reprezintă valori morale pe care societatea le pretinde de la toți membrii în vederea creării și menținerii unui climat de confort spiritual și de amabilitate.

Societatea Pirochim Victoria S.A acționează pentru dezvoltarea unei colectivități în cadrul căreia este respectată demnitatea fiecărui membru, într-un climat liber de orice manifestare și formă de exploatare, hărțuire, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare. Respectul și toleranța trebuie să se manifeste atât pe orizontală – între persoane cu același statut – cât și pe verticală, pe scara ierarhică.

Lipsa respectului și toleranței în relațiile ierarhice pe verticală poate conduce la abuz de putere, hărțuire, insultă și inechitate.

- (1) Societatea Pirochim Victoria S.A se angajează să asigure exercitarea autorității 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, și că deciziile luate cu privire la organizarea relațiilor de muncă vor asigura protejarea valorii reprezentate de angajați.
- (2) Bunăvoința și grija nu trebuie să submineze imparțialitatea și nu pot fi folosite ca pretext pentru părtiniri. Respectul față de ceilalți presupune ca disputele să se rezolve prin argumente raționale și nu prin utilizarea unor tipuri de limbaj (cuvinte, etichetări, stil și ton) sau acțiuni care reprezintă atacuri la persoană.
- (3) Societatea Pirochim Victoria S.A aderă la valoarea toleranței față de diferențele între oameni, între opinii, credințe, preferințe politice și intelectuale.
- (4) Manifestările misogine, rasiste, șovine, xenofobe și hărțuirea sunt repudiate cu fermitate de societatea noastră și sancționate de aceasta.

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

- (1) Sunt apreciate și susținute atât în relațiile interumane din cadrul entității, cât și în afara acesteia, contribuind la crearea unui climat de siguranță, încredere și întrajutorare.
- (2) Atitudini de apreciere și recunoștință față de cei merituosi, compasiune, sprijin față de cei aflați în nevoie, amabilitate, politețe, altruism, înțelegere, solidaritate și promptitudine față de toți membrii unității sunt principii respectate și inoculate în mediul organizațional.
- (3) În cadrul Societății Pirochim Victoria S.A sunt descurajate comportamentele care denotă invidie, malițiozitate, cinism, vanitate, lipsă de amabilitate, dezinteres.

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

- (1) Sunt practici care se recomandă în comportament, limbaj și ținută vestimentară pentru toate categoriile de personal. Aspectul angajatului nu trebuie să fie vulgar, provocator sau neîngrijit.

(2) Nerespectarea etichetei vestimentare este considerată drept încălcare a disciplinei de muncă și poate atrage sancționarea disciplinară.

(3) Prin aceasta se evită orice formă de exces care ar putea conduce la crearea de tensiuni interumane și la deteriorarea climatului de muncă.

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

Conduita profesională, în accepțiunea prezentului Cod, desemnează comportamentele, atitudinile, ținuta și condițiile de muncă ce definesc Societatea Pirochim Victoria S.A., la nivel colectiv și salariații la nivel individual, fiind reflectarea pozitivă a viziunii, misiunii și valorilor promovate de unitate 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 aplice următoarele reguli de bună-cuviință:

- Nu faceți nimic ce este ilegal sau împotriva eticii;
- Nu folosiți vreunul din bunurile societății în beneficiul propriu;
- Nu vă angajați în activități sau tranzacții care exced obiectului de activitate al firmei și cadrului legal;
- Nu faceți nimic ce v-ar categorisi ca fiind necinstit;
- Căutați consiliere când sunteți în dubiu, aplicând politica guvernantei corporative.

Un angajat respectă conduita profesională în cadrul Societății Pirochim Victoria S.A. în situația în care :

- prestează serviciile într-o manieră profesionistă, independentă și imparțială, în mod cinstit și în deplină concordanță cu metodele, practicile și politicile aprobate la nivelul companiei;
- constatările 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;
- protejează interesele și imaginea societății;
- respectă dispozițiile legale în vigoare;
- respectă programul de lucru stabilit în cadrul unității;
- asigură integritatea bunurilor aflate în patrimoniul societății;
- 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:
  - ❖ informații privind afacerile companiei, inclusiv detalii despre clienți, date comerciale sau financiare, procedee și metode;
  - ❖ informații încredințate de terți sub obligația de confidențialitate;
  - ❖ 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 societate. Demnitatea și respectul reciproc sunt responsabilități importante pe care le avem atât față de noi înșine, cât și față de Societatea Pirochim Victoria S.A.

### ***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 grijă să nu

prejudicieze imaginea și interesul Societății Pirochim Victoria S.A. 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, amenințator sau violent;
- orice comportament care transformă mediul de lucru dintr-unul normal într-unul ostil, neplăcut, contraproductiv și antisocial pentru S. Societatea Pirochim Victoria S.A., 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 societății și sau față de clienți;
- hărțuirea angajaților determinată prin:
  - ❖ reducerea angajatului la tăcere prin interzicerea exprimării punctului de vedere și neimplicarea acestuia în acțiuni de comunicare (modalitate specifică șefilor);
  - ❖ izolarea fizică a unui angajat;
  - ❖ nevalorificarea intenționată a întregului potențial a unui angajat;
  - ❖ atitudini de ridiculizare a persoanelor sau luarea în derâdere a unor trăsături sau lucruri care în mod uman, etic și legal nu pot fi ridiculizate;

- 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 Societății Pirochim Victoria S.A. 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 firmei. Acestea vor fi adecvate specificului activității care revine angajatului și standardelor de afaceri în care acesta își desfășoară activitatea. Pentru activitățile din sectorul de producție ce necesită un echipament special, angajatul are obligația de a purta echipamentul de protecție pus la dispoziție de societate.

## **CAPITOLUL VII. ASIGURAREA INTEGRITĂȚII PATRIMONIULUI**

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

(1) Angajații au obligația de a asigura protecția activelor patrimoniului și de a le folosi eficient. Utilizarea bunurilor societății în scopuri ilegale, imorale sau personale, fără aprobare, este interzisă.

(2) Pentru asigurarea protecției și bunei utilizări a activelor din patrimoniul Societății Pirochim Victoria S.A., angajații trebuie:

- să întreprindă toate măsurile pentru prevenirea și raportarea conducătorilor ierarhici a cazurilor sustragerii de bunuri ale societății, a pagubelor și abuzurilor;
- să utilizeze bunurile din patrimoniul Societății Pirochim Victoria S.A. doar în scopuri de serviciu.

(3) Informația, tehnologiile, utilajele, echipamentele de calcul, produsele software pot fi folosite doar în interesul serviciului. Se interzice cu desăvârșire efectuarea oricăror modificări la configurațiile hardware a calculatoarelor aflate în proprietatea societății. Atunci când îndeplinirea atribuțiilor de serviciu impun efectuarea unor modificări în configurațiile hardware sau software a calculatoarelor, se va apela la serviciile personalului specializat .

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

(1) Toate activele, pasivele, cheltuielile și alte tranzacții realizate de Societatea Pirochim Victoria S.A. trebuie să fie înregistrate în conturile și registrele proprii conform cu principiile, regulile și legile aplicabile.

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

(3) Nu poate fi aprobată sau efectuată nici o plată în cazul în care aceasta este destinată, prin intenție

exprimată sau cunoscută, spre a fi folosită, în întregime sau parțial, în alt scop decât cel cuprins în documentul care prevede plata respectivă.

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

**Art. (30) Evidența și gestiunea documentelor** trebuie efectuate în conformitate cu legislația și reglementările în vigoare. În scopul asigurării integrității sistemului de evidență, toți angajații sunt obligați să cunoască și să respecte procedurile de păstrare a documentelor, inclusiv modalitățile de primire, transmitere și distrugere a acestora.

(1) Angajaților le este interzisă distrugerea sau efectuarea unor modificări neautorizate în documente, dacă acest fapt este interzis prin lege sau reglementări interne.

(2) Nici un angajat nu are dreptul să distrugă, să modifice, să solicite distrugerea sau introducerea modificărilor în documente în scopuri ilegale (în categoria documentelor se includ și copiile, fișierele electronice, înregistrările de orice fel).

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

(1) Angajații societății au datoria să fie la curent cu prevederile legale și normele interne referitoare la prevenirea spălării banilor și finanțarea actelor de terorism.

(2) Orice suspiciune că abaterile de la normalitate au ca scop spălarea banilor sau finanțarea actelor de terorism, tranzacțiile suspecte, operațiunile care prezintă anomalii și nu sunt în concordanță cu activitatea obișnuită, vor fi de urgență aduse la cunoștința conducătorului unității.

### **CAPITOLUL VIII. RELAȚIILE CU PARTENERII DE AFACERI**

**Art. (32)** Societatea Pirochim Victoria S.A. își derulează relațiile contractuale utilizând practici de afaceri oneste și legale și acționează în următoarele direcții:

- desfășurarea activității la cele mai înalte standarde de profesionalism și moralitate, în vederea satisfacerii intereselor și exigențelor partenerilor de afaceri;
- eforturi constante pentru câștigarea reputației de partener de afaceri de încredere, integru și competent;
- cultivarea respectului față de toți partenerii de afaceri, neutilizarea metodelor neloiale și incorecte în raporturile cu aceștia, indiferent de dimensiunile afacerii, de profilul activității, de natura proprietății;
- promovarea concurenței loiale în raporturile de afaceri;
- abținerea de la promovarea în contracte a unor clauze abuzive;
- căutarea unor soluții amiabile, prin negocieri și mediere, în cazul diferendelor apărute pe parcursul realizării raporturilor de afaceri;
- respectarea deciziilor definitive și irevocabile date de instanțele judecătorești în litigiile contractuale;
- utilizarea formelor corecte de publicitate și reclamă și abținerea de la acțiuni care ar putea prejudicia imaginea, interesele sau produsele altor întreprinzători;
- respectarea drepturilor de proprietate industrială și intelectuală ale tuturor partenerilor de afaceri și luarea de măsuri ferme pentru protecția drepturilor proprii.

(1) Este interzisă obținerea avantajelor prin intermediul manipulării, tănuirii, utilizând informații confidențiale sau orice alta practică incorectă de afaceri.

#### **Art. (33) Relațiile cu clienții**

(1) Societatea Pirochim Victoria S.A. este un furnizor care își concentrează eforturile pentru satisfacerea cerințelor clienților, a tuturor cerințelor referitoare la produse, precum și a celor de reglementare, conform politicii în domeniul calității. Relațiile cu clienții se bazează pe practici legale, eficiente și corecte, în vederea constituirii unor relații de durată.

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

(3) Angajații Societății Pirochim Victoria S.A. vor promova normele etice în relațiile cu clienții invocând, ori de câte ori este nevoie, prevederile Codului de etică și integritate, standardele profesionale, și nu vor încerca să obțină avantaje prin utilizarea informațiilor confidențiale de care au cunoștință.

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

(1) Selectarea furnizorilor trebuie să se bazeze pe calitate, necesitate, performanță și cost, cu respectarea strictă a legislației care reglementează domeniul.

(2) Relațiile de afaceri cu furnizorii trebuie să se deruleze în condiții de respect reciproc, corectitudine și încredere.

(3) Pe perioada negocierilor, precum și cea de derulare a contractelor cu furnizorii, se vor promova interesele societății, conform legii, angajații antrenați în această activitate acționând pentru sesizarea celor mai bune oportunități, făcând abstracție de orice favoare bazată pe relații de prietenie sau pe criterii de discriminare, interzise prin aceste principii etice.

### **CAPITOLUL IX. RELAȚIILE CU COMUNITATEA ȘI INSTITUȚIILE PUBLICE**

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

(1) Societatea Pirochim Victoria S.A. este interesată de sprijinirea activităților locale de interes general, în limita posibilităților.

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

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

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

(1) Toate relațiile dintre Societății Pirochim Victoria S.A. și instituțiile publice sunt bazate pe principii de corectitudine, transparență, colaborare și neamestec, cu respectarea rolului fiecăreia dintre părți.

(2) Societății Pirochim Victoria S.A. respinge orice atitudine care poate să prejudicieze principiile de mai sus.

### **CAPITOLUL X. APLICAREA NORMELOR PREVĂZUTE ÎN CODUL DE ETICĂ**

(1) Fiecare angajat al Societății Pirochim Victoria S.A. are obligația să cunoască și să respecte ***Codul de etică și integritate***.

(2) Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de conduită cuprinse în acest Cod, vor fi prezentate șefului ierarhic sau conducătorului unității în scris, care le va analiza și le va transmite compartimentelor de specialitate.

(3) Angajatul care sesizează o astfel de problemă va fi informat cu privire la modul de soluționare a sesizării sale.

(4) În cazul în care există o problemă de interpretare și/sau de aplicare a Codului de etică și integritate, angajatul va solicita lămuriri de la conducătorul ierarhic.

(5) Societatea Pirochim Victoria S.A. nu tolerează actele ilegale, imorale.

(6) Încălcarea normelor de conduită va fi sancționată disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale Codului de etică și integritate.

(7) Nu se acordă sprijin angajaților care au încălcat legea.

(8) Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților în drept.

(9) Persoana care semnalează problemele de etică trebuie să se identifice, iar identitatea sa nu va fi dezvăluită.

(10) 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.

(11) Cazurile semnalate vor fi analizate, se va determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea



unei investigații.

- (12) Orice angajat care prezintă cu bună credință o problema legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau politicii societății sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau ne-etic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de represalii.
- (13) Folosirea abuzivă, nejustificată a acestui mod de semnalare a abaterilor de la Codul de etică și integritate, îl expune pe cel care le folosește la aplicarea sancțiunilor disciplinare.

*Ideea prezentării unei probleme care vă preocupă nu constă în crearea de necazuri unui coleg, ci în protejarea dumneavoastră, a celorlalți colegi sau a **Societății Pirochim Victoria S.A.**, de pericolele potențiale. În cazul în care nu semnalați o problemă cu implicații pe linie de etică, aceasta poate genera înrăutățirea climatului de lucru, afectarea poziției societății noastre, pierderea încrederii din partea clienților și a autorităților.*

*Dacă aveți vreo întrebare sau preocupare legată de ceea ce reprezintă atitudinea etică sau dacă aveți de semnalat un aspect legat de încălcarea normelor de conduita etică, discutați imediat cu conducătorul ierarhic.*

*Dacă nu sunteți sigur asupra conduitei pe care trebuie să o adoptați într-o anumită situație, solicitați să fiți îndrumat înainte de a acționa.*

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

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

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

### **Art. (37) Comisia de etică**

- (1) Directorul general al Societății Pirochim Victoria S.A. poate numi prin decizie internă o comisie de etică, abilitată cu implementarea Codului de etică și integritate și rezolvarea sesizărilor/reclamațiilor privind abaterea de la dispozițiile acestuia.
- (2) Comisia va fi formată din trei până la șapte 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 etică nu va avea doar obligația de a rezolva conflictele etice reclamate, ci și de a se autosesiza în cazurile în care se creează dezacorduri față de valorile etice agreate.
- (4) Comisia de etică va trebui să se autosesizeze nu doar în cazurile în care reclamatul este un individ, ci și în situația în care culpa morală aparține conducerii societății. Sub jurisdicția Comisiei vor intra toți angajații entității.
- (5) Comisia va avea următoarele atribuții principale:
  - a) asigură implementarea Codului de etică și integritate;
  - b) monitorizează procesul de implementare a Codului;
  - c) asigură consiliere pe probleme de conduită și etică;
  - d) primește și evaluează validitatea sesizărilor și reclamațiilor adresate în conformitate cu Codul de etică și integritate;
  - e) organizează investigații și interviuri în scopul strângerii de date privitoare la cazurile care fac obiectul sesizărilor și reclamațiilor;
  - f) ia decizii, după și pe baza efectuării 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 Societății Pirochim Victoria S.A., 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 conducere;
- i) întocmește un raport anual cu privire la situația societății, din perspectiva respectării principiilor și prevederilor Codului de conduită etică.
- j) Raportul se înaintează conducerii executive și Consiliului de Administrație al Societății Pirochim Victoria S.A. Raportul nu conține informații referitoare la cazurile nedemonstrate, sesizările sau reclamațiile respinse. Pentru cazuri minore se păstrează confidențialitatea în privința identității persoanelor implicate.
- k) Propune și promovează eventuale modificări sau amendamente ale Codului.
- l) 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) Sancțiuni***

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

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

(3) Se consideră abatere de la Codul de etică și se sancționează, în afara încălcării cu vinovăție a obligațiilor de serviciu și a normelor de comportare, următoarele:

- fraudă, 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;
- dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- dezvăluirea informațiilor la care se are acces prin exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natura să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile Societății Pirochim Victoria S.A.;
- 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 sau a unor limbaje indecente sau insultătoare;
- utilizarea neautorizată a patrimoniului și provocarea de prejudicii cu vinovăție;
- denigrarea publică a personalului sau a Societății Pirochim Victoria S.A. de către membrii acesteia;
- abuzul de statutul socio-profesional sau de poziția ierarhică;
- hărțuirea sexuală,
- deținerea, consumul și comercializarea, în spațiul Societății Pirochim Victoria S.A., a produselor periculoase, substanțe narcotice, droguri, arme sau substanțe explozive,
- comercializarea și consumul băuturilor alcoolice în spațiul Societății Pirochim Victoria S.A.

(4) Sancțiunile ce pot fi aplicate sau propuse de societate pot fi:

- avertismentul scris ;
- suspendarea contractului individual de muncă pe o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;
- retrogradarea din funcție cu acordarea salariului funcției în care s-a dispus ;
- retrogradarea pentru 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 întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală, în condițiile legii.

#### **Art. (39) Dispoziții finale**

(1) Prezentul Cod de etică va intra în vigoare și va fi difuzat în cadrul societății, după consultarea cu reprezentantul sindicatului al Societății Pirochim Victoria S.A. și aprobarea lui de către Consiliul de Administrație al Societății.

(2) Conducerea societății și conducătorii structurilor organizatorice răspund de comunicarea spiritului și literei acestui Cod de etică personalului din subordine și de încurajarea acestuia pentru raportarea comportamentelor care ar putea veni în contradicție cu principiile prevăzute în acesta.

(3) Respectarea prevederilor Codului constituie *atribuție de serviciu* și va fi cuprinsă în *fișa postului* fiecărui angajat.

(4) Conducătorii structurilor organizatorice vor avea în fișa postului, pe lângă această atribuție și pe aceea de implementare și promovare a valorilor Codului precum și monitorizarea permanentă a aplicării acestuia.

(5) În *contractul individual de muncă* se va include o clauză prin care angajatul menționează că a luat cunoștință de prevederile Codului și se angajează, sub semnătura proprie, să le respecte.

(6) Codul va fi postat și pe rețeaua internă (/ Z/General acces/Trafik/ COD DE ETICĂ/) a Societății Pirochim Victoria S.A., astfel încât să fie asigurat accesul permanent la conținutul său, pentru însușirea și aplicarea în mod conștient și responsabil de către toți angajații societății.

**DIRECTOR GENERAL**

Milică PALADE

**Consilier Juridic**

Constantin GABAR

**Președinte Comisie SCIM**

Zenaida POPA

**BAZA DE SUSȚINERE LEGALĂ:**

- Ordinul SGG 600 / 2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice;
- Ordinul nr. 1054/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice privind coordonarea și supravegherea prin misiuni de îndrumare metodologică a stadiului implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial la entitățile publice;
- Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu completările și modificările ulterioare, aduse prin următoarele acte: L 147/2012; L 2/2013; L 76/2012; L 187/2012; L 255/2013; L 77/2014; L 12/2015; L 97/2015; DCZ 169/2015; DCZ 261/2016; L 57/2016; L 176/2016; L 220/2016; OUG 53/2017 aprobat(ă) prin L 88/2018; L 64/2018; L 127/2018; OUG 96/2018 aprobat(ă) prin L 93/2019; OUG 26/2019; L 153/2019; L 37/2020; L 85/2020; L 151/2020; L 213/2020; L 298/2020; OUG 37/2021; OUG 36/2021 aprobat(ă) prin L 208/2021; L 138/2021; OUG 117/2021; L 269/2021; OUG 130/2021; OUG 142/2021; L 144/2022; L 140/2022; L 275/2022; L 283/2022; L 26/2023; L 52/2023; OUG 42/2023; L 140/2023; L 241/2023;
- Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (Convenție din 4 noiembrie 1950 -\*actualizată\*-, pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, amendată prin Protocoalele nr. 3, 5 și 8 și completată prin Protocolul nr. 2, actualizată până la data de 8 decembrie 2014);
- Declarația Universală a drepturilor omului, adoptată de ONU în 10 decembrie 1948;
- Contractul colectiv de muncă al Societății Pirochim Victoria S.A.,
- Regulamentul Intern al S Societății Pirochim Victoria S.A.;
- Carta drepturilor fundamentale ale omului;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările aduse prin următoarele acte: L 229/2015; L 178/2018; L 232/2018; L 167/2020; OUG 57/2022.
- Legea nr. 319/2006 privind sănătatea și securitatea în muncă;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 195/2005 privind protecția mediului;
- Legea nr. 265/2006 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2005 privind protecția mediului;
- Legea nr. 123/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2005 privind protecția mediului;
- Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, cu modificările aduse prin următoarele acte: L 56/2015; L 257/2015; OG 34/2022;

- Legea nr. 129/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și soluționarea faptelor de corupție, cu modificările aduse prin următoarele acte: OG 83/2000; OUG 43/2002 aprobat(ă) prin L 503/2002; L 161/2003; L 521/2004; OUG 124/2005; OUG 50/2006; L 69/2007; L 76/2012; L 255/2013; L 187/2012; L 160/2019; L 283/2020; L 234/2022;
- Legea nr. 82/1991 Legea contabilității, cu modificările aduse prin următoarele acte: OUG 37/2011; L 187/2012; OUG 79/2014 aprobat(ă) prin L 121/2015; OUG 57/2015; L 163/2018; OUG 48/2020; L 238/2020; OUG 13/2021; L 195/2022; L 36/2023;
- Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, cu modificările aduse prin următoarele acte: OUG 16/2005; L 268/2007; L 255/2013; L 167/2015;
- Hotărârea de Guvern nr. 585/2002 pentru aprobarea Standardelor naționale de protecție a informațiilor clasificate din România;
- Hotărârea de Guvern nr. 781/2002 privind protecția informațiilor de serviciu ;
- DECIZIA nr.458 – din 25 iunie 2020 – referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.25 alin.(2) din Legea nr.95/2006 privind reforma în domeniul sănătății și ale art.8 alin.(1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.11/2020 privind stocurile de urgență medicală, precum și unele măsuri aferente instituirii carantinei. Include modificările aduse prin următoarele acte: Rectificare 2015; L 260/2015; L 294/2015; L 91/2015; OUG 5/2016; L 113/2016; OUG 36/2016; OUG 45/2016 aprobat(ă) prin L 48/2017; OUG 59/2016; L 198/2016; OUG 79/2016; L 2/2017; L 10/2017; L 45/2017; L 108/2017; L 185/2017; OUG 88/2017; L 110/2017; OUG 8/2018 aprobat(ă) prin L 109/2022; OUG 18/2018; OUG 30/2018; OUG 42/2018 aprobat(ă) prin L 339/2018; L 128/2018; DCZ 498/2018; L 198/2018; L 203/2018; OUG 95/2018; OUG 109/2018; OUG 114/2018; L 329/2018; L 359/2018; L 35/2019; L 45/2019; OUG 26/2019; OUG 27/2019 aprobat(ă) prin L 250/2019; L 73/2019; L 108/2019; L 134/2019; OG 9/2019; L 165/2019; L 186/2019; OUG 74/2019; L 256/2019; OUG 25/2020; HG 252/2020; L 65/2020; OUG 80/2020; DCZ 229/2020; L 162/2020; OUG 145/2020; L 205/2020; OUG 196/2020; OUG 226/2020; OUG 12/2021; OUG 20/2021; OUG 54/2021; OUG 74/2021; OG 18/2021 aprobat(ă) prin L 310/2022; OUG 145/2021; L 58/2022; OUG 29/2022; L 65/2022; L 111/2022; L 133/2022; OUG 87/2022; L 198/2022; OG 14/2022; OG 37/2022 aprobat(ă) prin L 328/2022; L 282/2022; L 292/2022; OUG 150/2022; L 310/2022; OUG 168/2022; L 28/2023; L 33/2023; OG 21/2023; OUG 63/2023; OG 26/2023; OG 42/2023; L 269/2023; OUG 88/2023; L 297/2023. Va suferi și modificările aduse prin următoarele acte: OUG 88/2023; L 111/2022; L 269/2023.

## DICȚIONAR DE TERMENI

|                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>angajat</b>                       | persoana încadrată cu contract de muncă la Societatea Pirochim Victoria S.A.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>bulling</b>                       | acțiunile sau amenințările repetate, inițiate de către una sau mai multe persoane, care au sau sunt percepute a avea mai multă putere sau statut decât ținta lor, pentru a provoca frică, suferință sau rău.                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Codul de Etică și integritate</b> | un ghid în ceea ce privește comportamentul acceptabil din punct de vedere moral la nivel instituțional. Codul descrie ansamblul de valori, principii și norme etice necesare pentru respectarea demnității, integrității morale și profesionale pentru salariații                                                                                                                                                               |
| <b>Conflict de interese</b>          | conflict care decurge din situația în care interesul personal contravine interesului general, de natura să afecteze judecățile, acțiunile și evaluările corecte.                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Conduită</b>                      | mod de purtare; manieră; comportament.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Corupție</b>                      | vizează un ansamblu de activități imorale, ilicite, ilegale, realizate nu numai de persoane cu funcții de conducere sau care exercită un rol public ci și de diverse grupuri și organizații publice sau private, în scopul obținerii unor avantaje materiale sau morale sau al unui statut social superior, prin utilizarea unor forme de constrângere, șantaj, înșelăciune, mituire, cumpărare, intimidare.                    |
| <b>Confidențialitate</b>             | permiterea accesului la informații numai utilizatorilor cărora le este destinată. Obligația angajatului de a păstra secretul de serviciu.                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>date cu caracter personal</b>     | orice informații referitoare la o persoană fizică.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>dezirabil</b>                     | care este dorit; care merită să fie dorit.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>discriminare</b>                  | tratament inegal al unei persoane, care urmărește sau conduce la încălcarea ori limitarea drepturilor persoanei respective pe baza sexului, a naționalității, etniei, religiei, categoriei sociale, stării materiale sau mediului de proveniență.                                                                                                                                                                               |
| <b>dreptate</b>                      | principiu moral și juridic care cere să se dea fiecăruia ceea ce i se cuvine și să i se respecte drepturile.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>etică</b>                         | norme de conduită împărtășite de o anumită comunitate, reguli fundamentate pe distincția dintre bine și rău.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>echitate</b>                      | principiu etic și juridic care stă la baza reglementării tuturor relațiilor sociale în spiritul dreptății, egalității și justiției, al colaborării și respectului reciproc.                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>fraudă</b>                        | încălcarea intenționată a legislației în scopul însușirii de foloase materiale sau nemateriale, fie în beneficiul propriu, fie în beneficiul instituției.                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>hărțuire</b>                      | reprezintă comportamentul insistent, intimidant/umilitor, degradant, care urmărește sau conduce la afectarea gravă a capacității unei persoane de a-și desfășura în mod firesc activitatea profesională sau de a-și exercita drepturile ca persoană; hărțuirea constă, de regulă, într-un comportament neadecvat repetat sau poate fi considerat și ca urmare a unui act singular, atunci când acesta a avut o natură agresivă. |
| <b>informații</b>                    | orice documente, date, obiecte sau activități, indiferent de suport, formă, mod de exprimare sau de punere în circulație.                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>informații clasificate</b>        | informațiile, datele, documentele de interes pentru securitatea națională, care, datorită nivelurilor de importanță și consecințelor care s-ar produce ca urmare a dezvăluirii sau diseminării neautorizate, trebuie să fie protejate.                                                                                                                                                                                          |
| <b>informații confidențiale</b>      | informațiile care nu sunt accesibile publicului.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>integritate</b>                   | cinste, probitate, onestitate, sentiment al demnității, dreptății și conștiințiozității, care servește drept călăuză în conduita omului.                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>interes personal</i></b>    | avantaj material sau de altă natură, urmărit/obținut pentru sine sau pentru alții, prin folosirea reputației, influenței, facilitării relațiilor și informațiilor.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b><i>infrațiune</i></b>          | fapta ce prezintă pericol social, constând în săvârșirea cu vinovăție a unei abateri de la legea penală și care este sancționată de lege.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b><i>loialitate</i></b>          | credință; devotament; statornicie; fidelitate.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b><i>mobbing</i></b>             | hărțuire la locul de muncă, care poate fi definită drept orice conduită abuzivă, prin gesturi, cuvinte, atitudini care aduc atingere, prin caracterul lor sistematic sau prin repetare, demnității ori integrității fizice ori psihice a unei persoane, punând în pericol munca sa ori degradând climatul de muncă.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b><i>principiu etic</i></b>      | se referă la noțiunile de bază privind existența unei vieți morale, acceptate în cadrul colectivității.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b><i>prelucrarea datelor</i></b> | operațiuni care se efectuează asupra datelor cu caracter personal.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b><i>procedură</i></b>           | Prezentare în scris a pașilor care trebuie urmați, a metodelor de lucru stabilite și a regulilor de aplicat necesare îndeplinirii atribuțiilor și sarcinilor, având în vedere asumarea responsabilităților;<br>PS (Procedura de sistem) = procedura care descrie o activitate sau un proces care se desfășoară la nivelul tuturor structurilor din cadrul S. Pirochim Victoria S.A.;<br>PO (Procedura Operațională) = procedură care descrie o activitate complexă sau un proces care se desfășoară la nivelul uneia sau mai multor structuri din cadrul S. Pirochim Victoria S.A.;<br>PL (Procedura de lucru) = procedură/instrucțiune care descrie o activitate simplă sau un proces care se desfășoară la nivelul unei singure structuri din cadrul S. Pirochim Victoria S.A. |
| <b><i>transparență</i></b>        | principiu, mod de lucru al unor conducători/organe de conducere de a face cunoscută public, în permanență, întreaga lor activitate.<br>furnizarea în mod deschis, explicit și oportun a tuturor informațiilor pertinente, destinate publicității, privind strategiile, procedurile și deciziile de politică în vederea informării publicului.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b><i>toleranță</i></b>           | respectul libertății altuia, al modului său de gândire și de comportare, precum și al opiniilor sale, de orice natură.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

**Rezumatul Declarației Universale a Drepturilor Omului**

Articolul 1 - Libertatea și egalitatea în demnitate și drepturi

Articolul 2 - Nediscriminarea

Articolul 3 - Dreptul la viață, libertate și securitate a persoanei

Articolul 4 - Libertatea față de sclavie

Articolul 5 - Libertatea față de tortură

Articolul 6 - Protejat de lege

Articolul 7 - Egal în fața legii

Articolul 8 - O remediere / remediu / soluție atunci când drepturile au fost încălcate

Articolul 9 - Fără detenție nedreaptă, închisoare sau exil

Articolul 10 - Dreptul la un proces echitabil

Articolul 11 - Nevinovat până la dovedirea contrariului

Articolul 12 - Confidențialitatea și dreptul la viață privată și de familie

Articolul 13 - Libertatea de a trăi și de a călători liber în interiorul frontierelor de stat

Articolul 14 - Dreptul de a merge în altă țară și de a cere protecție

Articolul 15 - Dreptul la cetățenie

Articolul 16 - Dreptul de a se căsători și de a începe o familie

Articolul 17 - Dreptul de proprietate și bunuri

Articolul 18 - Libertatea de credință (inclusiv credința religioasă)

Articolul 19 - Libertatea de exprimare și dreptul la informare

Articolul 20 - Libertatea de a se alătura asociațiilor și a se întâlni cu alții în mod pașnic

Articolul 21 - Dreptul de a participa la guvernarea țării dumneavoastră

Articolul 22 - Dreptul la asistență socială

Articolul 23 - Dreptul de a lucra pentru un salariu echitabil și de a se alătura unui sindicat

Articolul 24 - Dreptul la odihnă și la petrecerea timpului liber

Articolul 25 - Dreptul la un nivel de trai adecvat sănătății și bunăstării dumneavoastră

Articolul 26 - Dreptul la educație, inclusiv educație primară gratuită

Articolul 27 - Dreptul de a participa la viața culturală a comunității

Articolul 28 - Dreptul la o ordine internațională în care toate aceste drepturi pot fi pe deplin realizate

Articolul 29 - Responsabilitatea de a respecta drepturile celorlalți

Articolul 30 - Fără îndepărtarea vreunui din aceste drepturi!



## Informații privind Declarația Universală a Drepturilor Omului

În timp ce rădăcinile drepturilor omului sunt foarte vechi, abia după cel de-al doilea război mondial protecția drepturilor omului a apărut proeminent ca o provocare pe care statele se angajează să o abordeze la nivel internațional. Primul document cheie în acest sens este Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată de Adunarea Generală a ONU în 1948: "Toți oamenii se nasc liberi și egali în demnitate și drepturi." În cele treizeci de articole ale sale, Declarația include drepturile civile și politice - cum ar fi drepturile la viață și libertate, dreptul la libertatea de exprimare, dreptul la un proces echitabil sau interzicerea sclaviei și a torturii - precum și drepturile economice, sociale și culturale - cum ar fi dreptul la sănătate sau la un nivel de trai adecvat (locuințe, apă, alimente, îmbrăcăminte).

Așa cum este indicat în titlul său, Declarația Universală a Drepturilor Omului este doar o DECLARAȚIE - și, ca atare, un instrument care nu are caracter legal obligatoriu, ci un angajament politic al statelor de a respecta aceste drepturi. De-a lungul deceniilor, cu toate acestea, a devenit atât de larg acceptat astfel încât majoritatea drepturilor consacrate în aceasta sunt acum considerate a crea obligații asupra statelor (termenul tehnic pentru aceasta fiind "drept internațional cutumiar").

În urma Declarației Universale a Drepturilor Omului, statele au adoptat o serie de tratate internaționale și alte acorduri care protejează drepturile omului pe parcursul ultimelor decenii - la nivel global, în cadrul Organizația Națiunilor Unite, la nivel regional în Africa (Organizația Unității Africane/Uniunea Africană), în America (Organizația Statelor Americane), în Asia (de exemplu, Asociația Națiunilor din Asia de Sud-Est) și Europa (Consiliul Europei, Uniunea Europeană). Multe dintre aceste documente creează standarde obligatorii pentru toate statele care le-au semnat și ratificat - standarde care sunt monitorizate de mecanismele de protecție internațională și care reprezintă un punct important de referință pentru menținerea responsabilității statelor atunci când este vorba despre dosarele lor privind drepturile omului.

Convenția Națiunilor Unite privind drepturile copilului prezintă un interes deosebit atunci când se discută despre drepturile omului cu copiii. Este cel mai cuprinzător și ratificat tratat internațional privind drepturile omului, care cuprinde întreaga gamă de drepturi civile, culturale, economice, politice și sociale. Se aplică tuturor copiilor până la vârsta de 18 ani, bazată pe Declarația Universală a Drepturilor Omului, și este obligatorie din punct de vedere juridic pentru toate țările lumii, cu excepția uneia (SUA este singura țară care nu a ratificat Convenția).

Persoanele și grupurile care beneficiază de tratate privind drepturile omului sunt numite "deținători de drepturi". Cei care au obligația să respecte, să promoveze și să implementeze drepturile omului sunt numiți "responsabili de implementarea drepturilor umane".

Drepturile noastre umane creează, de asemenea, îndatoriri, în primul rând de către statul pe teritoriul căruia trăim - statul trebuie:

- să respecte drepturile noastre - adică să se abțină de la intervenții nejustificate (de exemplu violența polițienească, tortura, execuții sau arestări arbitrare, ...)
- protejarea drepturilor noastre - înseamnă luarea de măsuri pentru a preveni abuzul de către alții asupra drepturilor noastre (de exemplu, împotriva violenței domestice, împotriva poluării mediului de către marile companii, ...)
- să ducă la îndeplinire drepturile noastre - ceea ce înseamnă crearea cadrului legal și instituțional, astfel încât drepturile noastre să poată fi garantate (de exemplu, să construiască școli și spitale, să adopte legi care interzic crimele împotriva vieții și a bunurilor, ...).

Pentru aceste îndatoriri putem să tragem la răspundere statele noastre - folosind în acest scop mecanismele de protecție a drepturilor omului la nivel național, regional și internațional.