



CODUL DE ETICĂ

al

**Institutului de Cercetari Metalurgice
Bucuresti**

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 competencelor-----	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 informațiilor-----	7
- Confidentialitatea datelor personale ale angajatilor-----	7
- Profesionalismul si valorizarea resurselor umane-----	7
- Responsabilitatea personala si profesionala -----	8
- Transparenta-----	9
- Loialitatea/fidelitatea față de societate-----	9
Cap. VI. Norme de comportament agreate de societate-----	9
- Respectul si toleranta-----	9
- Colegialitatea, generozitatea si omenia-----	9
- Cumpătarea, moderatia si decenta-----	10
- Conduita profesională-----	10
- Comportamentul și atitudinea profesională-----	11
Cap. VII. Asigurarea integritatii patrimoniului-----	12
- Protectia si utilizarea patrimoniului-----	12
- Integritatea operațiunilor/tranzacțiilor-----	12
- Evidenta si gestiunea documentelor-----	12
- Prevenirea spalarii banilor si a finanțării actelor de terorism-----	13
Cap. VIII. Relațiile 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	

CAPITOLUL I. PREAMBUL

Art. (1) Prezentul Cod de etică, denumit în continuare Cod, defineste idealurile, principiile si normele morale pe care angajatii si colaboratorii ICEM S.A., denumită în continuare Societate, consimt sa le respecte si sa le aplice in activitatea desfașurată.

(1) Codul respectă Constituția ţării, legislatia in vigoare privind munca, nediscriminarea si egalitatea de sanse, regulamentele interne și legislatia care reglementează domeniul de activitate.

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

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

Art. (2) Obiectivele Codului de etică vizeaza:

- promovarea valorilor si a principiilor etice;
- crearea unui climat etic adevarat activitatii profesionale, in acord cu scopurile Societatii;
- prevenirea si rezolvarea conflictelor etice;
- descurajarea practicilor imorale si sanctionarea abaterilor de la valorile Societatii.

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

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

Art. (3) Prezentul Cod cuprinde dispozitii normative aplicabile tuturor angajatilor (indiferent de functia ocupata), din care deriva drepturi si obligatii. Fiecare angajat trebuie sa cunoasca si sa actioneze in conformitate cu prevederile acestui Cod.

(1) Codul nu se substitue in nici un caz legilor, reglementarilor sau altor coduri si nici principiilor si regulilor care rezulta din alte politici si proceduri interne. Astfel, legile au prioritate fata de principiile etice, insa principiile etice sunt superioare fata de regulamentele interne ori fata de decizii la diferite nivele.

(2) Codul si aplicarea lui nu exclud si nu inlocuiesc drepturile si obligatiile legale. El coreleaza relatiile pur contractuale cu increderea, atasamentul si responsabilitatea, protejand Societatea si angajatii onesti de un comportament nedrept, necinstnit sau oportunist si promoveaza o imagine pozitiva a Societatii.

(3) Prin aplicarea cu maxima seriozitate a Codului, se deschid largi perspective pentru rezolvarea rapida si eficienta a problemelor de echitate si discriminare, fara conotatii legale, sociale, etnice sau sexuale, apartenenta religioasa sau politica, dar care pot afecta persoanele vizate.

CAPITOLUL II. RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI***Art. (4) Eliminarea oricarei forme de munca forzata***

(1) Societatea 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 preventire 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 și a bolilor profesionale (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 Societatii 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 Societatii se concretizeaza in actiuni menite sa protejeze resursele naturale și sa reduca deseurile si produsele poluante.

CAPITOLUL III. DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC SI SOCIAL

Art. (8) Societatea actioneaza pentru dezvoltarea unei relatii de incredere si respect reciproc la toate nivelurile, incurajand personalul sa comunice, 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 Societatii este un element central al dialogului social.

(2) Societatea se angajeaza sa asigure in timp util informarea reprezentantilor salariatilor si sa respecte obligatiile legale.

Art. (9) Dreptul de asociere si libertatea sindicala

Societatea recunoaste fenomenul sindical si dreptul angajatilor de a forma organizatii sindicale conform alegerii lor si se angajeaza sa protejeze membrii si responsabilitii sindicali, sa nu aplice nici o discriminare in ceea ce priveste persoanele care au aderat la oricare dintre organizatiile sindicale sau alte forme de asociere.

CAPITOLUL IV. DEZVOLTAREA COMPETENTELOR

Art. (10) Egalitatea de tratament

(1) Recrutarea personalului si gestionarea evolutiei profesionale si/sau manageriale se realizeaza in cadrul Societatii 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

Societatea 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) Societatea 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 mobilitatii interne si gestionarii acesteia, astfel incat sa se asigure elementul ce se potriveste perfect, favorabil, indicat si adevarat microsistemu social si economic, atat pe termen scurt cat si pe termen mediu si lung.

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 Societatii si fara a permite discriminarea, exploatarea, abuzul de putere.

(1) **Nediscriminarea si egalitatea de sanse** - societatea asigura cadrul necesar pentru egalitatea de sanse si tratament cu privire la dezvoltarea personala a fiecarui 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 remunerării 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 influentata 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 Societatii, 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 obtine de 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 Societatii in legatura cu natura si intinderea interesului sau relatiei sale materiale.

(4) Angajatii societatii 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 Societatea, de altfel, le indeparteaza si respinge.

Art. (15) Prevenirea și combaterea corupției

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

(1) Politica Societatii 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 instituitional si vor fi sesizate organele de urmarire penala 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.

(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 / dovedite.

(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 Societatii se desfosoara respectand prevederile legale in vigoare, normele de etica profesionala si regulamentele interne.

(2) Incalcarea legii nu este permisa si de aceea nu se vor promova activitatii despre care se cunoaste ca sunt contrare prevederilor legilor in vigoare.

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

(4) Structurile functionale trebuie sa se pregatesca permanent pentru asigurarea capacitatii de abordare legala a oricarei situatii.

Art. (17) Confidențialitatea informațiilor

(1) Societatea actioneaza pentru pastrarea confidentialitatii informatiilor aflate in posesia sa, in conformitate cu dispozitiile legale in vigoare.

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

(3) Angajatilor le este interzisa utilizarea informatiilor cu caracter confidential in scopuri ce nu au legatura cu exercitarea propriei activitatii profesionale precum si divulgarea informatiilor care nu sunt destinate publicitatii. Furnizarea acestor informatii are loc numai in conditii expres si limitativ prevazute de lege.

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

(5) Angajatii au obligatia de a gestiona datele si informatiile clasificate detinute, cu respectarea stricta a normelor stabilite, in acest sens, prin legi , regulamente si alte acte normative..

(6) Angajatii sunt responsabili pentru gestionarea informatiilor pe care le creeaza, le primesc, le prelucraza sau le transmit.

(7) Angajații al caror contract de munca inceteaza, sunt obligati sa pastreze secretul tuturor informatiilor confidentiale si clasificate detinute in perioada cat au fost angajati ai Societatii.

(8) Obligatia de aplicare a acestei restrictii este nelimitata in timp, daca nu se obtine un aviz de declasificare sau divulgare a respectivelor informatii.

Art. (18) Confidențialitatea datelor personale ale angajaților

(1) Societatea si angajatii sai se angajeaza sa foloseasca informatiile cu caracter privat in conformitate cu legile si normele de referinta in vigoare.

(2) Datele privind viata privata a angajatilor, evaluarea performantelor, avansarea si remunerarea lor, trebuie sa ramana confidentiale.

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

Art. (19) Profesionalismul și valorizarea resurselor umane

Profesionalismul reprezinta scopul moral, normal si obligatoriu al fiecarui angajat si de aceea Societatea actioneaza in vederea asigurarii unui grad adevarat de profesionalism in indeplinirea

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

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

(2) Tinand cont de acest fapt, Societatea apara si promoveaza valoarea resurselor sale umane pentru a-si imbunatati 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

Angajarea constienta si voita intr-o actiune presupune implicarea persoanei respective in solutionarea, in cele mai bune conditii, cu profesionalism, loialitate si corectitudine a indatoririlor care ii revin si pe care si le asuma. Fiecare persoana respunde pentru faptele sale.

(1) Principiul responsabilitatii personale si profesionale impune evitarea comportamentului unui angajat de natura a provoca rau unei alte persoane sau grup de 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 imparciala cu privire la respectiva problema, se vor adresa conducerii hierarhic, 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 pornim 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, fapte , actiuni si inactiuni.

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

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

(4) Societatea 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 bunelor practici.

(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 Societatii, canalele de comunicare sunt esentiale si 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.

(7) Nu sunt permise: dezinformarea, calomnierea, denigrarea publica a activitatii Societatii si a angajatilor sai de catre membrii acestia;

(8) Sunt interzise transmiterea , furnizarea de informatii eronate, in cadrul societatii sau in afara ei, de catre oricare dintre angajati, indiferent de pozitia ierarhica detinuta. Depistarea acestor actiuni/fapte este sanctionata corespunzator gravitatii si efectelor pe care le-a produs sau le-ar fi putut produce.

Art. (21) Transparența

(1) Societatea isi propune respectarea principiului transparentei acelor categoriilor de informatii care intereseaza membri Societatii.

(2) Informatiile furnizate vor fi complete, clare si exacte, astfel incat sa permita celor carora le sunt adresate, luarea unor decizii in deplina cunostinta de cauza.

(3) Conducerea ia masuri ca reteaua Intranet sa contina toate informatiile de interes pentru angajati, care vor fi afisate si la avizierul institutului.

(4) Se interzice ascunderea, falsificarea sau denaturarea informatiilor la care angajatii au dreptul.

Art. (22) Loialitatea/fidelitatea față de societate

Este o obligatie de onoare pentru toti angajatii Societatii, aceasta fiind rasplatita atat moral cat si material. Angajatii trebuie sa apere in mod loial prestigiul Societatii, evitand orice fapt care ar putea produce prejudicii imaginii, intereselor sau integritatii acestia sau a angajatilor sai.

(1) Se va aduce la cunostinta conducerii orice eveniment, afirmatie, declaratie sau alte aspecte de aceasta natura, care s-au produs in prezenta lor si care aduc atingere, directa sau indirecta, integritatii Societatii, angajatilor sai, imaginii publice sau bunului lor renume.

CAPITOLUL VI. NORME DE COMPORTAMENT AGREATE DE SOCIETATE

Art. (23) Respectul si toleranța

Acestea reprezinta valori morale pe care Societatea le pretinde de la toti membrii, in vederea crearii si mentinerii unui climat de confort spiritual si de amabilitate. Societatea actioneaza pentru dezvoltarea unei colectivitati in cadrul careia este respectata demnitatea fiecarui membru, intr-un climat liber de orice manifestare si forma de exploatare, hartuire, umilire, dispre, amenintare sau intimidare.Respectul si toleranta trebuie sa se manifeste atat pe orizontala – intre persoane cu acelasi statut –cat si pe verticala. Lipsa respectului si tolerantei in relatiile ierarhice pe verticala poate conduce la abuz de putere, hartuire, insulta si inechitati.

(1) Societatea se angajeaza sa asigure exercitarea autoritatii intr-o maniera corespunzatoare, corecta, fara nici un fel de abuz si garanteaza, in special, ca autoritatea nu se va manifesta prin exercitarea puterii in detrimentul demnitatii unui angajat ci ca deciziile luate cu privire la organizarea relatiilor de munca vor asigura protejarea valorii reprezentate de angajati.

(2) Bunavointa si grija nu trebuie sa submineze imparitalitatea si nu pot fi folosite ca pretext pentru partiniri .Respectul fata de ceilalți presupune ca disputele sa se rezolve prin argumente rationale si nu prin utilizarea unor tipuri de limbaj (cuvinte, etichetari, stil si ton) sau actiuni care reprezinta atacuri la persoana..

(3) Societatea adera la valoarea tolerantei fata de diferentele intre oameni, intre opinii, credinte si preferinte intelectuale.

(4) Manifestarile misogine, rasiste, sovine, xenofobe si hartuirea sunt repudiate cu fermitate de Societate si sanctionate de aceasta.

Art. (24) Colegialitatea, generozitatea si omenia

(1) Sunt apreciate si sustinute atat in relatiiile interumane din cadrul Societatii, cat si in afara acestora, 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, intelegerea, solidaritatea si promptitudinea fata de toti angajatii societatii.

(3) In cadrul Societatii 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, tinuta și condițiile de muncă ce definesc Societatea, la nivel colectiv și salariații la nivel individual, fiind reflectarea pozitivă a viziunii, misiunii și valorilor promovate de Societate 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 Societatii în beneficiul propriu;
- Nu va angajati in activități sau tranzacții care exced obiectului de activitate al Societatii si cadrului legal;
- Nu faceți nimic ce v-ar impune să fiți necinstit;
- Căutați consiliere când sunteți în dubiu, aplicând politica guvernanței corporative.

Un angajat respectă conduita profesională în cadrul Societatii în situația în care :

- prestează serviciile într-o manieră profesionistă, independentă și imparțială, în mod cinsit și în deplină concordanță cu metodele, practicile și politicile aprobată la nivelul societatii;
- 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 raportul 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 Societății;
- protejează interesele și imaginea Societății;
- respectă dispozițiile legale în vigoare;
- respectă programul de lucru stabilit în cadrul Societății;
- asigură integritatea bunurilor aflate în proprietatea 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 societății, 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 Regulamentelor (RI, ROF, fisa postului etc).

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

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 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 Societate, 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;
 - 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 Societății au obligația ca în activitatea la locul de muncă să aibă o ținută profesională și un aspect general îngrijit, decent, prin care să nu afecteze interesele și imaginea societății. Acestea vor fi adecvate specificului activității care revine angajatului și standardelor de afaceri în care acesta își desfășoară activitatea. Pentru activități ce necesită echipament special, angajatul are obligația de a purta echipamentul de protecție pus la dispoziție de societate.

CAPITOLUL VII. ASIGURAREA INTEGRITATII PATRIMONIULUI

Art. (28) Protecția și utilizarea patrimoniului

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

(2) Pentru asigurarea protecției și bunei utilizări a activelor din patrimoniul Societății, angajații trebuie:

- să întreprinda toate măsurile pentru prevenirea sustragerii bunurilor Societății, pagubelor și abuzurilor;
- să raporteze conducătorului ierarhic cazurile cunoscute de sustragere a bunurilor Societății, pagubelor și abuzurilor și să sesizeze fenomenul Ofiterului de Integritate și sefului Corpului de Control al societății;
- să utilizeze bunurile din patrimoniul Societății doar în scopuri de serviciu.

(3) Informația, tehnologiile, utilajele, echipamentele de calcul, produsele software pot fi folosite doar în interesul serviciului. Se interzice cu desavarsire efectuarea oricărora modificări la configurațiile hardware a calculatoarelor aflate în proprietatea Societății. Atunci când indeplinirea atribuțiilor de serviciu impune efectuarea unor modificări în 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 și alte tranzacții realizate de Societate 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 reflecte cu exactitate, operațiunile economice și parteneriale ale societății.

(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 plată respectivă.

(4) Nu există nici un motiv pentru care în documentele contabile ale Societății să fie făcuta 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 pastrare a documentelor, inclusiv modalitatile de primire, transmitere și 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 de a duce in eroare si ilegalitate (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 Societatii. au datoria sa fie la curent cu prevederile legale si normele interne referitoare la prevenirea spalarii banilor si finantarea actelor de terorism.

(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 urgență aduse la cunoștința conducerului unitatii, Ofiterului de Integritate si sefului Corpului de Control al societatii.

CAPITOLUL VIII. RELATIILE CU PARTENERII DE AFACERI

Art. (32) Societatea 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, concilieri si mediere, in cazul diferendelor aparute pe parcursul realizarii raporturilor de afaceri;
- respectarea deciziilor definitive si irevocabile date de instancele judecatoresti in litigii;
- 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) Societatea este un furnizor care isi concentreaza eforturile pentru satisfacerea cerintelor clientilor, a tuturor cerintelor referitoare la produse si servicii, 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 – bune practici parteneriale.

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

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

Art. (34) Relațiile 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 Societatii, conform legii, angajatii antrenati in aceasta activitate actionand pentru sesizarea celor mai bune oportunitati, facand abstractie de orice favoare bazata pe relatii de prietenie sau pe criterii de discriminare, interzise prin aceste principii etice.

CAPITOLUL IX. RELATIILE CU COMUNITATEA SI INSTITUTIILE PUBLICE

Art. (35) Relațiile cu comunitatea

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

(2) Sponsorizarile si donatiile se aproba de catre conducerea Societatii, in limita sumelor prevazute in bugetul de venituri si cheltuieli, cu acordul Consiliului de Administratie și/sau Adunarii Generale a Actionarilor

(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 ,nu fac propaganda la locul de munca si nu-si folosesc influentele apartenentei politice in detrimentul interesului dezvoltarii economice al societatii in care sunt angajati.

Art. (36) Relațiile cu instituțiile publice

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

(2) Societatea respinge orice atitudine care poate să prejudicieze principiile de mai sus.

CAPITOLUL X. APLICAREA NORMELOR PREVAZUTE IN CODUL DE ETICA

(1) Fiecare angajat al Societatii are obligatia sa cunoasca si sa respecte Codul de etică.

(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, ofiterului de intergritate si conduceatorului unitatii in scris, care le vor analiza si 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 conduceatorul ierarhic.

(5) Societatea nu tolereaza actele ilegale, imorale.

- (6) Incalcarea normelor de conduita 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 cunostinta despre existenta unor asemenea situatii, reprezinta o incalcare a normelor de conduita 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, regulelor sau politicii Societatii sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat impotriva oricaror tentative de represalii.
- (13) Folosirea abuziva, nejustificata a acestui mod de semnalare a abaterilor de la Codul de etica, il expune pe cel care le foloseste la aplicarea sanctiunilor disciplinare.

Ideea prezentarii unei probleme care va preocupa nu consta in crearea de necazuri unui coleg, ci in protejarea dumneavoastra, a celorlalți colegi sau a Societatii, de pericolele potențiale. In cazul in care nu semnalati o problema cu implicatii pe linie de etica, aceasta poate genera inrautatirea climatului de lucru, afectarea pozitiei Societatii noastre, pierderea increderei din partea clientilor si a autoritatilor.

Daca aveți vreo întrebare sau preocupare legată de ceea ce reprezinta atitudine etica sau daca aveti de semnalat un aspect legat de incalcarea normelor de conduita etica, discutați imediat cu conducatorul ierarhic și ofiterul de integritate.

Daca 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 punăți întrebări și să obțineți răspunsuri.

Prezentati problema intr-o maniera deschisa, astfel incat aceasta sa poata fi rezolvata rapid, prevenindu-se astfel probleme mai grave.

Daca este posibil, persoana carei va adresati se va pronunta pe loc asupra respectivei probleme, iar daca este o problema mai complexa, care trebuie investigata, va efectua cercetarile necesare si va informa asupra rezultatelor investigatiei.

Identitatea persoanei care a semnalat problema va fi pastrata confidential.

Art. (37) Comisia de etică

(1) Directorul general al Societatii poate numi prin decizie o comisie de etica (numita in continuare Comisia), abilitată cu implementarea Codului si rezolvarea sesizarilor/reclamatiilor privind abaterea de la dispozitiile acestuia.

(2) Comisia va fi formata din trei până la sapte persoane, reprezentand toate categoriile de angajați. Comisia va functiona in baza regulamentului de organizare si functionare propriu, care va fi elaborat de Comisie.

(3) Comisia de etica nu va avea doar obligatia de a rezolva conflictele etice reclamate, ci si de a se autosesiza in cazurile in care se creeaza dezacorduri fata de valorile etice agreate.

Comisia de etica va trebui să se autosesizeze nu doar in cazurile in care reclamatul este un individ, ci si in situatia in care culpa morală apartine Societatii. Sub jurisdictia Comisiei vor intra toti angajati Societatii.

(4) Comisia va avea urmatoarele atribuții principale:

- a) asigura implementarea Codului de etica;
- b) monitorizeaza procesul de implementare a Codului;
- c) asigura consiliere pe probleme de conduita si etica;
- 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 efectuării investigațiilor și audierilor, cu privire la natura faptelor, actiunilor si inactiunilor, 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 Societatii, 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 conduceri;

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

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

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) Sancțiuni

(1) Conducerea Societatii 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 etica se sancționează în funcție de gravitatea abaterilor, de circumstanțele reale și personale în care a fost săvârșită abaterea.

(3) Se considera abatere de la Codul de etica si se sanctioneaza, in afara incalcarii cu vinovatie a obligatiilor de serviciu si a normelor de comportare, urmatoarele:

- frauda, sub orice forma

- coruptia sau favorizarea acesteia
 - distrugerea, alterarea sau falsificarea documentelor si a bazelor de date, precum si utilizarea lor in scopuri ilicite
 - furnizarea de date false atat conducerii, cat si in afara societatii;
 - dezvaluirea informatiilor care nu au caracter public, in alte conditii decat cele prevazute de lege
 - dezvaluirea informatiilor la care are acces in exercitarea functiei, daca aceasta dezvaluire este de natura sa atraga avantaje necuvenite ori sa prejudicieze imaginea sau drepturile Societatii
 - orice forma de agresare fizica sau morala
 - favoritismul, sub orice forma
 - obtinerea sau pretinderea unor avantaje necuvenite
 - intrarea neautorizata in spatiile in care accesul este reglementat prin masuri speciale
 - practicarea unor atitudini, comportamente si limbaj indecente sau insultatoare
 - utilizarea neautorizata a patrimoniului si provocarea de prejudicii cu vinovatie
 - denigrarea publica a personalului sau a Societatii de catre membrii acesteia, indiferent de pozitia ierarhica detinuta in societate.
 - abuzul de statutul socio-profesional sau pozitia ierarhica
 - hartuirea sexuala
 - detinerea, consumul si comercializarea, in spatiul Societatii, a produselor periculoase: substante narcotice, droguri, arme sau substante explozive
 - comercializarea si consumul bauturilor alcoolice in spatiul Societatii
- (4) Sancțiunile ce pot fi aplicate sau propuse de Comisie 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 perioada de 1-3 luni cu 5-10%;
 - reducerea salariului de bază și /sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%;
 - desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
- (5) In cazul in care faptele savarsite intrunesc elementele constitutive ale unor infractiuni, vor fi sesizate organele de urmarire penala, in conditiile legii.

Art. (39) Dispoziții finale

(1) Prezentul Cod de etica intra in vigoare dupa consultarea cu reprezentantii salariatilor si aprobarea lui.

(2) Conducerea Societatii si conducerii structurilor organizatorice raspund de comunicarea spiritului si literei acestui Cod personalului din subordine si de incurajarea acestuia pentru raportarea comportamentelor care ar putea veni in contradictie cu principiile prevazute in prezentul Cod.

(3) Respectarea prevederilor Codului constituie atributie de serviciu si va fi cuprinsa in fisa postului fiecarui angajat.

(4) Conducatorii structurilor organizatorice vor avea in fisa postului, pe langă aceasta atributie si pe aceea de implementare si promovare a valorilor Codului precum si monitorizarea permanenta a aplicarii acestuia.

(4) In contractul individual de munca se va include o clauza prin care angajatul mentioneaza ca a luat cunostinta de prevederile Codului si se angajeaza, sub semnatura proprie, sa le respecte.

(5) Codul va fi postat pe pagina de Intranet a Societatii, astfel incat sa fie asigurat accesul permanent la continutul sau, pentru insusirea si aplicarea in mod constient si responsabil de catre toti angajatii.

(6) Codul va putea fi consultat si in format material, la Biroul Resurse Umane sa la Ofiterul de integritate al societatii, dupa aprobatie si afisarea anuntului la avizierul societatii .

Reprezentantii salariatilor

ing. Traian IORDANESCU

dr. ing. Mihai NEAGU-MANICATIDE

ing. Daniel POPESCU

Ofiter de integritate
c. jr. Gherasela CALAVRIAS

Sef Oficiu Juridic
c. jr. Gherasela CALAVRIAS

Sef Compartiment Corp Control
dr. ing. Cristian COMAN

Director General
dr. ing. Catalin POPESCU



ANEXA NR. 1

BAZA LEGALA

- Ordinul 946/2005 privind Codul controlului intern, cu modificarile ulterioare
- Legea nr. 53/2003 Codul Muncii
- Contractul colectiv de munca al ICEM 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 solutionarea faptelor de coruptie
- Legea nr 82/1991 Legea contabilitatii
- Legea nr. 182/2002 privind protectia informatiilor clasificate
- Hotararea de Guvern nr.585/2002 pentru aprobatia Standardelor nationale de protectie a informatiilor clasificate din Romania
- Hotararea de Guvern nr. 781/2002 privind protectia informatiilor de serviciu

ANEXA NR. 2**DICTIONAR DE TERMENI**

<i>angajat</i>	persoana incadrata cu contract de munca la .S.C. ICEM 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 persoane 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>	permisarea 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.

frauda

încălcarea intenționată a legislației în scopul însușirii de folosae 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

reprezinta comportamentul degradant, intimidant/umilitor, 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.

infractiune

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.

spalarea banilor

proces prin care se dă/încearcă a se da o aparentă legală unor profituri obținute 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 adevărătoarei 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 care 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 informării publicului.

toleranta

respectul libertății altuia, al modului său de gândire 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;

ansamblu de acțiuni și/sau amenintări care prezintă pericol public și afectează securitatea națională.