



# 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 competentelor-----	5
- Egalitatea de tratament-----	5
- Dezvoltarea instruirii-----	5
- Evolutia profesionala-----	5
Cap. V Norme obligatorii-----	6
- Dreptatea si echitatea-----	6
- Eliminarea conflictului de interese-----	6
- Prevenirea si combaterea coruptiei-----	6
- Legalitatea-----	7
- Confidentialitatea informatiilor-----	7
- Confidentialitatea datelor personale ale angajatilor-----	7
- Profesionalismul si valorizarea resurselor umane-----	7
- Responsabilitatea personala si profesionala -----	8
- Transparenta-----	9
- Loialitatea/fidelitatea față de societate-----	9
Cap. VI. Norme de comportament agreate de societate-----	9
- Respectul si toleranta-----	9
- Colegialitatea, generozitatea si omenia-----	9
- Cumpatarea, moderatia si decenta-----	10
- Conduita profesională-----	10
- Comportamentul și atitudinea profesională-----	11
Cap. VII. Asigurarea integritatii patrimoniului-----	12
- Protectia si utilizarea patrimoniului-----	12
- Integritatea operatiunilor/tranzactiilor-----	12
- Evidenta si gestiunea documentelor-----	12
- Prevenirea spalarii banilor si a finantarii actelor de terorism-----	13
Cap. VIII. Relatiile cu partenerii de afaceri-----	13
- Relatiile cu clientii-----	13
- Relatiile cu furnizorii-----	13
Cap. IX. Relatiile cu comunitatea si institutiile publice-----	14
- Relatiile cu comunitatea-----	14
- Relatiile cu institutiile publice-----	14
Cap. X. Aplicarea normelor prevazute de Codul de etica-----	14
- Comisia de etica-----	15
- Sanctiuni-----	16
- Dispozitii finale-----	17
Anexe	

**CAPITOLUL I. PREAMBUL**

*Art. (1)* Prezentul Cod de etică, denumit în continuare Cod, definește idealurile, principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii ICEM S.A., denumită în continuare Societate, 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.

(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 vor participa la aplicarea lui și vor lua măsuri pentru a descuraja, 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 deriva drepturi și obligații. Fiecare angajat trebuie să cunoască și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui Cod.

(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, legile au prioritate față de principiile etice, însă principiile etice sunt superioare față de regulamentele interne ori față de deciziile la diferite nivele.

(2) Codul 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 onesti de un comportament nedrept, necinstit sau oportunist și promovează o imagine pozitivă a Societății.

(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, sociale, etnice sau sexuale, apartenență religioasă sau politică, dar care pot afecta persoanele vizate.

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

(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 prevenire 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 prevenirea 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-si 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 responsabilii 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 adecvat microsistemului 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 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 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 dezbaterile asupra problemei in care are un conflict de interese si se va abtine 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 interese, 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 interese 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 ne incredere. Prin coruptie nesanctionata se poate ajunge la o cultura institutionala 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 institutional 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 demonstrate / 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 activitati, procesul de evaluare, de angajare sau de promovare.

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

(1) Activitatea Societatii se desfasoara 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 activitati 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 pregateasca 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 activitati 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 prelucreaza 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 adecvat 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, laudariosenia, 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 raspunde 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 adecvat.

*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 impartiala cu privire la respectiva problema, se vor adresa conducatorului ierarhic, 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, principiala 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 acesteia;

(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 transparenței 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 reseaua 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 angajații 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 acesteia 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 și 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, dispret, 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 impartialitatea si nu pot fi folosite ca pretext pentru partiniri. Respectul fata de ceilalti 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 și omenia**

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

(2) Sunt astfel incurajate aprecierea, mandria si recunostinta fata de cei merituosi, compasiunea, sprijinul fata de cei aflatii 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, ținuta 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 aplice 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 guvernantei corporative.

Un angajat respectă conduita profesională în cadrul Societatii 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 societatii;
- 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 raportul cea mai bună calitate și cel mai bun preț într-un proces competitiv, iar contractele nu sunt încheiate pe baza preferințelor personale;