

CODUL DE ETICĂ

ACTUALIZARE

-2024-

CODUL DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ
AL
S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.

APROBAT

DIRECTOR GENERAL

ING. DUMA GRAȚIAN



AVIZAT

Președinte Comisia de Monitorizare

Dr. Ing. Mihăilesc Nicolae

ELABORAT

Președinte Comisia de Etică

Insp. PP IGNA MIRCEA

2

CUPRINS

Cap. I. Preambul.....	4
Cap. II. Aplicarea Codului de etică și conduită.....	4
Cap. III. Valori, principii, norme de conduită ale angajaților.....	5
1. Principii.....	6
2. Conduita Profesională.....	7
3. Responsabilitatea conducerii societăți.....	8
4. Practici privind angajarea și angajații.....	9
5. Confidențialitatea datelor personale.....	9
6. Confidențialitatea informațiilor.....	10
7. Răspunderea disciplinară, Conflictul de interese.....	11
9. Măsuri Anti-Mită.....	12
10. Relațiile cu clienții, furnizorii.....	14
11. Prevenirea spălării banilor și finanțării actelor de terorism.....	15
12. Respectarea normelor de conduită prevăzute în Codul de conduită etică.....	16
Cap. IV. Comisia de etică.....	16
Cap. V. Sancțiuni.....	17
Cap. VI. Dispoziții finale.....	19

CAPITOLUL I. PREAMBUL

Art. 1. - Presentul Cod de etică, denumit în continuare „Codul”, definește idealurile, valorile, principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii S. Fabrica de Arme Cugir S.A. consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul societății.

Etica se confruntă cu o serie de reguli și obligații aplicate cutumiar, a căror respectare este de natură să garanteze că prin comportamentul lor, salariații sunt demni de considerația și încrederea impusă de profesia pe care o exercită.

Codul etic este un ghid de comportament pentru fiecare angajat. Implementarea prezentului Cod etic se bazează pe instrucțiuni și proceduri interne, iar prevederile acestuia se aduc la cunoștința angajaților, în mod formal, după cum urmează:

- ❖ Pentru salariații existenți în statul de funcții al societății, de către conducătorii locurilor de muncă, la data intrării în vigoare a acestuia (prin fișe de instruire).
- ❖ Pentru noii angajați, de către personalul Biroului Resurse Umane, Pregătire Profesională prin intermediul Consilierului de etică, înainte ca aceștia să înceapă activitatea.

Orice modificare care intervine în conținutul Codului etic este supusă procedurii de informare a salariaților.

Acest Cod nu conține răspunsuri la toate problemele. Dilemele etice care se ivesc, vor fi rezolvate prin aplicarea principiilor prevăzute de prezentul Cod și prin judecarea corectă și obiectivă a situațiilor de fapt.

Existența unui Cod de etică protejează societatea și angajații săi de comportamente necinstite sau oportuniste, întrucât persoanele care nu aderă la valorile societății și încalcă prevederile Codului nu sunt tolerate în cadrul acesteia.

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

Astfel, Codul este formulat în a respecta Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Constituția României, Codul Muncii și legislația care reglementează domeniul de activitate.

CAPITOLUL II.

APLICAREA CODULUI DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ

Art. 2. alin. (1) - Codul de etică se aplică tuturor angajaților societății, indiferent de: statutul în cadrul instituției, durata raportului de muncă, rasă, culoare, naționalitate, originea etnică, limbă, religie, vârstă, apartenență politică, sindicală, la o categorie socială ori la o

categorie defavorizată, averea, originea socială, gradul de cultură, domeniul, profilul, categoria de personal sau funcția ocupată în ierarhia profesională.

(2) Fiecare angajat trebuie să cunoască și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui cod pentru a descuraja, a preveni, a semnală și corecta eventualele comportamente lipsite de etică.

(3) Managerii societății trebuie să fie modelul de comportament etic care să inspire și să ghideze salariații societății la aderarea și respectarea valorilor morale.

(4) Prevederile Codului se aplică în egală măsură și:

- a) elevilor, studenților, masteranzilor, doctoranzilor care desfășoară activitatea/lucrări de specialitate în cadrul societății;
- b) persoanelor aflate în societate cu titlul de: colaboratori, delegați sau detașați;
- c) persoanelor aflate în vizită de documentare sau control;
- d) alți colaboratori cu care societatea execută lucrări sau prestează servicii;

CAPITOLUL III.

VALORI, PRINCIPII, NORME DE CONDUITĂ ALE ANGAJAȚILOR

1. Principii

Art. 3. – Principiile care guvernează conduita etică și profesională a S. Fabrica de Arme Cugir sunt următoarele:

- a) **profesionalismul** este principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții sau meserii, au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, corectitudine, conștiinciozitate și eficiență;
- b) **integritatea morală** este principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul va acționa cu cinste, corectitudine și sinceritate. Personalului societății îi este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alte persoane, vreun avantaj ori beneficiu sau să abuzeze în vreun fel de funcția pe care o ocupă.
- c) **responsabilității și răspunderii** reprezintă principiu potrivit căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător. Este angajarea conștientă și voința într-o acțiune și presupune implicarea salariatului în soluționarea, în cele mai bune condiții, a îndatoririlor care îi revin și pe care și le asumă. Fiecare persoană răspunde pentru faptele sale.
- d) **libertatea gândirii și a exprimării** reprezintă principiile conform cărora personalul societății poate să își fundamenteze și să își exprime opiniile cu respectarea bunelor moravuri. Societatea 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.
- e) **cinstea și corectitudinea** este principiul conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință.

CODUL DE ETICĂ AL S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.

- f) **nediscriminarea** este principiul conform căruia, salariații S. Fabrica de Arme S.A. asigură cadrul legal pentru egalitate de șanse indiferent de: vârstă, sex, rasă, naționalitate, religie, poziție socială, dizabilitate ori apartenență la o categorie defavorizată, ș.a.m.d.; Personalul fiind obligat să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes și independentă față de orice factori de influență în timpul desfășurării atribuțiilor ce îi revin.
- g) **competența profesională**, acest principiu presupune ca toate situațiile din activitatea desfășurată să fie tratate pe baza raționamentului profesional, cu atenția cuvenită, conștiinciozitate, în conformitate cu instrucțiunile și procedurile aplicabile. Astfel este necesară menținerea cunoștințelor profesionale și a abilităților la nivelul necesar întrucât angajatorul sau clienții să beneficieze de servicii profesionale competente. Salariații au obligația de a-și menține cunoștințele și aptitudinile profesionale la un nivel ridicat, care să permită asimilarea celor mai noi cunoștințe de bună practică, legislație și tehnici în domeniu. În virtutea competenței profesionale responsabilitatea solicitării participării la cursuri de perfecționare, formare profesională, revine fiecărui angajat;
- h) **respectul**, acest principiu presupune ca salariații S. Fabrica de Arme S.A., să se adreseze în mod politicos și decent superiorilor, subordonaților sau colegilor cu care interacționează;
- i) **loialitatea**, acest principiu presupune ca toți salariații să fie devotați societății în vederea îndeplinirii obiectivelor și de a se abține de la orice act, ori fapt care poate produce prejudicii societății;
- j) **libertatea muncii** este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngradit în niciun fel. Astfel acest principiu asigură dreptul fiecărei persoane la libera alegere a locului de muncă și a funcției pe care urmează să o ocupe. Este un principiu complex care garantează nu numai libertatea de a încheia un contract individual de muncă și de a negocia cu privire la salariul de bază, dar și dreptul salariatului de a solicita încetarea acestuia.
- k) **promovarea securității și sănătății în muncă** este principiul prin care se acționează în vederea implementării metodelor de prevenire activă a riscurilor care ar putea să afecteze sănătatea și securitatea personalului, controlând în mod regulat aplicarea și măsurarea eficienței a acestora. Salariații au obligația de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, în condițiile legii.
- l) **confidențialitatea** reprezintă principiu conform căruia personalul societății are obligația de a păstra secretul cu privire la datele și informațiile cu care operează în activitatea profesională, în general și cu precădere de a respecta reglementările în vigoare în ceea ce privește datele cu caracter personal;
- m) **principiul legalității** este principiul conform căruia personalul are obligația de a respecta drepturile și libertățile colaboratorilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat partenerilor externi, potrivit legii.

CODUL DE ETICĂ AL S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.

- n) **principiul performanței** reprezintă gradul de îndeplinire a sarcinilor care definesc postul ocupat de salariat și se referă la contribuția pe care o aduce salariatul la îndeplinirea obiectivelor societății.
- o) **principiul imparțialității și independenței**, reprezintă un principiu a cărui interpretare și punere în practică nu presupune, existența unei norme legale specifice. Independența și imparțialitatea semnifică pe de o parte ca acesta să gândească, să decidă și să acționeze independent în exercitarea atribuțiilor sale legale (în limita competențelor sale legale), iar pe de altă parte ca activitatea și deciziile sale să fie corecte în raport cu reglementările legale pe baza cărora el își exercită atribuțiile de serviciu. Imparțialitatea și independența salariatului sunt condiționate deopotrivă de pregătirea sa profesională, respectiv de capacitatea de a identifica factorii (de a recunoaște și constientiza orice sursă, intra sau extra-personală) care îi pot afecta activitatea și imparțialitatea deciziilor.
- p) **principiul transparenței** S. Fabrica de Arme S.A., își propune respectarea principiului transparenței a acelor categorii de informații care interesează salariații societății. 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. Se interzice ascunderea, falsificarea sau denaturarea informațiilor la care personalul are dreptul.
- q) **Principiul subordonării** reprezintă obligația de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările și sarcinile repartizate.

2. Conduita profesională

Art. 4 alin. (1) - Toate activitățile din cadrul societății trebuie să fie prestate într-un mod profesional în conformitate cu prezentul Cod, procedurile interne ale societății și prevederile legale în vigoare.

Principalele reguli de comportament și conduită în relațiile dintre colegi sunt următoarele:

- a) **cooperare și susținere reciprocă**, regulă motivată de faptul că toți salariații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune, conform Regulamentului de Organizare și funcționare, comunicarea între colegi fiind esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor;
- b) **sinceritate și corectitudine**, opiniile exprimate să corespundă realității, iar eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct;
- c) **respect reciproc și considerație**, nemulțumirile și eventualele divergențe, care apar se soluționează fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și a gesturilor inadecvate, manifestând o atitudine reconciliantă.

- d) **relația dintre colegi trebuie să fie egalitară**, bazată pe recunoaștere profesională, pe colegialitate, pe performanța în practică și contribuția la teorie;
- e) **promovarea permanentă a spiritului de echipă**, deciziile trebuie luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor, admitând critica în mod constructiv și responsabil. Colegii pot să-și împărtășească din experiența acumulată și cunoștințe în scopul promovării reciproce a progresului profesional;
- f) în desfășurarea activității trebuie să **existe spiritul competițional**, care asigură progresul profesional;

(2) Angajații trebuie să se comporte într-un mod civilizată, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații cât și cu colaboratorii societății, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil, unde nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea și hărțuirea fizică sau verbală.

(3) Atunci când există o divergență de opinii, o neînțelegere între doi sau mai mulți angajați ai societății pentru a nu degenera situația într-un conflict, este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia.

(4) 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 comisiei de etică a societății. Este bine ca orice problemă care apare în relațiile de serviciu între angajați să fie analizată și rezolvată cu calm și seriozitate, în scopul prevenirii situațiilor tensionate la locul de muncă.

(5) 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.

(6) Angajații vor evita prin propriul comportament, atât în timpul serviciului cât și în afara orelor de program să aducă prejudicii imaginii societății.

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

(8) Salariații S. Fabrica de Arme S.A. au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu, cu maximum de eficiență și eficacitate, de a utiliza în mod judicios resursele societății, în scopul pentru care au fost alocate;

3. Responsabilitatea Conducerii Societății

Art. 5 alin. (1) Conducerea S. Fabrica de Arme S.A. trebuie să respecte valorile și politicile societății și să coordoneze activitatea în conformitate cu acestea.

(2) Managerii trebuie să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică ale companiei să fie cunoscute și respectate. În cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii, etc.

(3) Cei desemnați ca reprezentanții au obligația să promoveze o imagine favorabilă.

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

(5) În procesul de luare a deciziilor salariații cu funcții de conducere au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să-și exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

4. Practici privind angajarea și angajații

Art. 6. Alin. (1) S. Fabrica de Arme Cugir S.A. respectă legislația muncii, utilizând practici corecte la angajare care includ interzicerea oricăror forme de discriminare.

(2) Societatea oferă un tratament corect, tuturor angajaților săi și asigură acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale, asigurând un mediu propice lucrului în echipă.

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

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

(5) Societatea asigură un mediu propice lucrului în echipă și promovează valorile.

5. Confidențialitatea datelor personale

Art. 7. alin. (1) Atât în dreptul UE, cât și în legislația CoE, „datele cu caracter personal” sunt definite ca informații referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă.

(2) În conformitate cu articolul 8 din Convenția europeană a drepturilor omului, dreptul unei persoane la protecție în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal face parte din dreptul la respectarea vieții private și de familie, a domiciliului și a corespondenței.

(3) Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD) stabilește cerințele detaliate pentru companii și organizații în ceea ce privește colectarea, stocarea și gestionarea datelor cu caracter personal.

(4) S. Fabrica de arme Cugir S.A. prin salariații și reprezentanții săi se angajează să respecte confidențialitatea datelor cu caracter personal, faptele, informațiile, documentele clasificate de care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu conform legislației și procedurilor interne aprobate.

(5) Datele privind viața personală a salariaților, evaluarea performanțelor, avansarea și remunerarea lor, trebuie să rămână confidențiale.

(6) Datele cu caracter personal nu sunt stocate pe o perioadă mai lungă decât este necesar pentru realizarea scopurilor în care au fost realizate.

(7) Angajații societății nu pot fi obligați să încalce legea, valorile, politicile firmei, sau prezentul Cod.

6. Confidențialitatea informațiilor

Art.8 alin. (1) - S. Fabrica de Arme Cugir S.A. acționează pentru păstrarea confidențialității informațiilor aflate în posesia sa, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

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

(3) Angajatorilor 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 în condiții exprese și limitativ prevăzute de lege.

(4) Angajații au obligația de a gestiona datele și informațiile clasificate deținute, cu respectarea strictă a normelor stabilite în acest sens prin legi și acte normative.

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

(6) Angajații al căror contract de muncă încetează, sunt obligați să păstreze secretul tuturor informațiilor confidențiale și clasificate deținute în perioada de timp cât au fost angajați ai societății.

(7) Multiplicarea/copierea unor documente/fișiere care conțin date confidențiale se efectuează de către angajații care au acces la aceste informații, numai în scopul desfășurării activității curente, sau la solicitarea expresă a autorităților abilitate.

(8) Angajații nu vor lăsa nesupravegheate, pe birou documente sau alte date și informații confidențiale.

(9) Primirea delegaților se face în spații special amenajate, care nu permit accesul la posturile de lucru unde sunt utilizate informații confidențiale.

(10) Persoanele din afara societății, vor fi însoțite pe întreaga durată a vizitei, de către un salariat, care are obligația de a nu permite delegatului să ajungă în locuri în care se află informații confidențiale.

(11) Salariații au obligația de a păstra secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu activitatea desfășurată, faptele, informațiile sau documentele de care iau la cunoștință.

7. Răspunderea disciplinară. Conflictul de interese

Art. 9 alin. (1) 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.

(2) Conflictul de interese poate interveni în situația în care personalul de conducere:

a) este parte a unui contract cu societatea, altul decât contractul de muncă fără autorizarea managementului societății;

b) colaborează în interes personal cu partenerii de afaceri ai societății: clienți, furnizori;

c) se angajează concomitent ori colaborează în interes personal, direct sau prin intermediari, în domeniul în care activează societatea;

d) oferă consultanță unor terți în domeniul în care lucrează pentru societate în interes personal și fără autorizarea managementului societății;

e) are un interes personal cu o persoană care este parte într-una dintre situațiile de mai sus;

(3) 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 sau material.

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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.

8. Măsurile Anti-Mită

Art. 10 alin. (1) Fiecare măsură se subsumează următoarelor principii, a căror respectare este esențială:

- a) **principiul răspunderii**, potrivit căruia fiecare angajat răspunde pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu ce îi revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor;
- b) **principiul gestionării responsabile a riscurilor** generate de comportamente lipsite de integritate, ca parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către societate;
- c) **principiul proporționalității**, în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție, societatea trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile instituționale dimensionate în funcție de resursele și complexitatea societății;
- d) **principiul răspunderii** la cel mai înalt nivel de angajament, politicile „anti-mită”, nu vor fi eficiente dacă nu există un mesaj clar dat de administrație de la nivelul cel mai înalt, că mita nu este tolerată. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al administrației trebuie să inițieze, să supravegheze și să conducă, prin puterea exemplului, punerea în aplicare a unei politici de respingere a corupției, recunoscând faptul că mita este contrară valorilor fundamentale ale integrității, transparenței și responsabilității și că aceasta subminează eficacitatea organizațională;
- e) **principiul prevenirii** săvârșirii faptelor de corupție și a incidentelor de integritate potrivit căruia identificarea timpurie și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperative, trebuie să se dea dovadă de diligență în alegerea partenerilor, agenților și contractorilor. Fiecare entitate ar trebui să evalueze riscurile de luare de mită asociate cu intrarea într-un parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entități și este dator să efectueze evaluări periodice riscurilor. La încheierea de parteneriate sau angajamente contractuale trebuie să verifice dacă respectivele organizații au politici și proceduri care sunt în concordanță cu aceste principii și orientări;
- f) **principiul eficacității în combaterea corupției**, care se bazează pe evaluarea continuă a activității societății cu atribuții în domeniu, atât din punct de vedere al îndeplinirii cât mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le așteaptă, cât și al managementului organizațional;

CODUL DE ETICĂ AL S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.

- g) **principiul cooperării și coerenței**, în baza căruia instituțiile implicate în prevenirea și combaterea corupției trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepție unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite și a măsurilor ce urmează a fi luate;
- h) **principiul accesului neîngrădit la informațiile de interes public și al transparenței decizionale**;

(2) Angajații trebuie să-și desfășoare activitatea într-o manieră onestă și etică. Nici o formă de corupție, inclusiv mita și extorcarea nu sunt tolerate. Astfel, angajații trebuie să se abțină de la oferirea sau acceptarea de plăți necuvenite, cadouri sau alte beneficii. Este întotdeauna interzis să se promită, să se ofere sau să se accepte cadouri sub forma unor sume în numerar sau metode de plată echivalente sau orice alt fel de valori negociabile.

(3) Pentru a se asigura că nu are loc darea sau luarea de mită este necesar să se procedeze cu atenție și să se facă verificări prealabile, atunci când se angajează personal sau când se selectează terțe părți care vor acționa în numele societății. Este obligația S. Fabrica de Arme Cugir S.A. să inspecteze/auditeze terța parte în această privință înainte de începerea oricărei colaborări. Trebuie să se lucreze numai cu persoane sau firme calificate și cu bună reputație. Pentru a se asigura de acest lucru trebuie să se identifice care sunt calificările candidatului și motivele profesionale legitime pentru selectarea acestuia, trebuie să se intervieveze candidatul, să se întâlnească cu el și să se investigheze reputația acestuia în domeniu. Dacă persoana sau firma respectivă provine dintr-o țară cu grad mare de risc în care se practică mita, investigarea persoanei sau firmei în cauză trebuie să fie cu atât mai amănunțită. Trebuie să se verifice pentru a se asigura că respectivul candidat nu are rude sau altfel de relații cu oficialii guvernamentali care sunt responsabili de domeniul în care acesta urmează să-și desfășoare potențialele sale îndatoriri; angajarea unei astfel de persoane/firme ar putea fi interpretată ca o încercare a societății S. Fabrica de Arme Cugir S.A. de a obține un avantaj necuvenit. Fiecare etapă a investigației trebuie să fie documentată. De asemenea, trebuie să se asigure că retribuiția propusă este în mod rezonabil proporțională cu serviciile prestate.

(4) Pe durata procesului de verificare prealabilă, trebuie să se țină seama de eventualele semne care pot indica că potențialul angajat sau terța parte nu trebuie angajată:

- a) solicitarea unei metode inadecvate de plată, de exemplu: solicitarea de plăți indirecte într-o altă țară, decât cea în care își desfășoară activitatea entitatea, plăți în numerar sau plăți efectuate într-un cont ascuns sau secret sau în contul unei terțe părți;
- b) candidatul se opune să semneze un contract;
- c) promisiunea unor rezultate neobișnuit de rapide;
- d) aparenta lipsă de calificare sau experiența pentru poziția sau funcția respectivă;

- e) acuzații care i-au fost aduse candidatului în trecut, sau cazuri în care candidatul a adoptat un comportament inadecvat în afaceri;
- f) candidatul nu este dispus să furnizeze informațiile solicitate;
- g) solicitarea unor plăți sau cadouri pentru sine sau altă persoană;

(5) În cazul în care în urma măsurilor de verificare prealabilă se descoperă aspecte care trezesc suspiciuni, trebuie să se ceară sfatul consilierului juridic/expertului jurist și conducerii, în vederea clarificării motivelor de îngrijorare, înainte de a angaja membrul personalului sau terța parte în cauză.

(6) În ceea ce privește terțele părți, obligațiile de efectuare a unor verificări prelabile nu se încheie atunci când terța parte este selectată și angajată. Trebuie să se monitorizeze în continuare rapoartele S. Fabrica de Arme Cugir S.A. cu terțe părți și să se desfășoare verificări prelabile periodice cu privire la orice terțe părți contractate.

(7) Regulile ce urmează privind evitarea corupției și a conflictelor de interese implică metode comune de evitare a riscurilor referitoare la corupție și la conflictele de interese. Ele se concentrează în principal pentru persoanele responsabile de conducere sau organizare. În ceea ce privește măsurile speciale aplicabile angajaților, aceste trebuie să respecte normele legale și regulile interne, în special dreptul de confidențialitate și legislația cu privire la participarea angajaților.

9. Relațiile cu clienții și furnizorii

Art. 11 alin. (1) S. Fabrica de Arme Cugir S.A. este o societate 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 vor promova normele etice în relațiile cu clienții invocând, ori de câte ori este nevoie, prevederile Codului de etică, standardele profesionale ale Companiei și nu vor încerca să obțină avantaje prin utilizarea informațiilor confidențiale de care au cunoștință.

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

CODUL DE ETICĂ AL S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.

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

(6) 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, facând abstracție de orice favoare bazată pe relații de prietenie sau pe criterii de discriminare, interzise prin aceste principii etice.

(7) În cazul în care societatea primește reclamații de la client, furnizor în legătură cu activitatea societății, Directorul General va transmite spre analiză Corpului Control sau Audit respectiva reclamație.

10. Prevenirea spălării banilor și finanțării actelor de terorism

Art. 12 alin. (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 urgent aduse la cunoștință conducătorului unității.

11. Respectarea normelor de conduită prevăzute în Codul de Conduită Etică

Art. 13 alin. (1) Fiecare angajat al S. Fabrica de Arme Cugir S.A. are obligația să cunoască și să respecte Codul de conduită etică.

(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 conducătorului unității în scris, care le va analiza și le va transmite compartimentelor de specialitate.

(3) Angajatul care a sesizat o astfel de problemă va fi informat de către consilierul de etică cu privire la modul de soluționare a sesizării sale. Societatea nu tolerează actele ilegale, imorale. Încălcarea normelor de conduită va fi sancționată disciplinar cu respectarea

CODUL DE ETICĂ AL S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.

prevederilor Codului Muncii. Nu se acordă sprijin angajaților care au încălcat legea. Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților de drept.

(4) Orice angajat care sesizează, cu bună-credință, o posibilă încălcare a legii, regulamentelor, politicii societății sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare sau constrângere.

(5) Folosirea abuzivă, nejustificată a acestui mod de semnalare a abaterilor de la Codul de conduită etică, îl expune pe cel care le folosește la aplicarea sancțiunilor disciplinare.

(6) Ideea prezentării unei probleme care vă preocupă nu constă în crearea de necazuri unui coleg, ci în protecția dumneavoastră, a celorlalți colegi sau a societății de pericole potențiale. În cazul în care nu semnați o problemă cu implicații pe linie de etică aceasta poate genera înrăutățirea climatului de lucru, afectarea poziției societății, pierderea încrederii în societate din partea clienților, a acționarilor și a autorităților.

Orice angajat are dreptul de a solicita clarificări referitoare la aplicarea și respectarea prevederilor prezentului Cod etic sau referitor la completarea formularului pentru sesizarea neregulilor conform procedurilor specifice interne în vigoare.

Angajații sunt încurajați să raporteze corespunzător orice fel de încălcare/neregulă constatată, având asigurarea că nu există repercursiuni sau alte consecințe negative pentru persoanele care raportează cu bună-credință.

Toate sesizările privind nerespectarea Codului etic sunt confidențiale. Angajații sau colaboratorii pot face reclamații sau semnala încălcări ale procedurilor interne sau ale legii în cadrul societății, în conformitate cu procedurile interne, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. Consilierului de etică îi revine responsabilitatea urmării modului de tratare a reclamațiilor și neregulilor.

IV. COMISIA DE ETICĂ

Art. 14 alin. (1) În scopul monitorizării permanente a modului în care personalul S. Fabrica de Arme Cugir S.A. se conformează și respectă prevederile prezentului Cod, se înființează Comisia de etică pentru prevenirea și analizarea oricăror situații de încălcare a prezentului Cod cât și de asigurare a cadrului intern la care trebuie să apeleze salariații pentru rezolvarea, pe cale amiabilă, a conflictelor ce pot apărea în cadrul societății.

(2) Comisia de etică este numită prin decizie internă de către Directorul General al S. Fabrica de Arme Cugir S.A., cu rol în implementarea prezentului Cod și rezolvarea sesizărilor/reclamațiilor privind abaterile de la prevederile acestuia.

(3) Comisia de etică este compusa din trei membrii titulari și anume un președinte al comisiei, un secretar și un membru.

(4) Comisia de etică coordonează și controlează aplicarea normelor prevăzute de prezentul Cod de conduită, având următoarele atribuții:

- a) asigură consiliere pe probleme de etică și conduită;

CODUL DE ETICĂ AL S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.

- b) analizează și soluționează abaterile de la etică, pe baza sesizărilor sau prin autosesizare, conform Codului de etică;
- c) primește, înregistrează, validează sesizările și reclamațiile primite în conformitate cu prezentul Cod;
- d) strânge dovezi și organizează ședințe cu privire la sesizările reclamanților;
- e) în baza cercetărilor și audierilor ia decizii cu privire la natura faptelor, decizia și motivarea acesteia vor face obiectul unui raport;
- f) raportul, recomandările și sancțiunile se comunică conducerii S. Fabrica de Arme Cugir S.A. pentru aplicare în termen de 20 de zile lucrătoare;
- g) propune și promovează eventuale modificări sau amendamente ale Codului etic;
- h) notifică instituțiile statului în ceea ce privește cazurile care fac obiectul legii și pune la dispoziția acestora toate informațiile pe care le deține cu privire la cazurile respective;
- i) realizează un raport anual referitor la situația societății, din perspectiva respectării principiilor și prevederilor prezentului Cod;

V. SANCTIUNI

Nerespectarea Codului etic este considerată un act de indisciplină și este sancționată, în baza prevederilor legale și reglementărilor interne, în vigoare.

În cazul în care există sesizări din interiorul sau din afara societății cu privire la încălcarea prevederilor prezentului Cod etic de către angajați, vor fi efectuate cercetări administrative, conform legislației în vigoare, de către Comisia de cercetare disciplinară.

Răspunderea materială a angajatului societății se stabilește potrivit prevederilor legale în vigoare.

Cazurile de conduită inadecvată și măsurile adoptate vor fi popularizate în rândul angajaților, dacă este cazul cu păstrarea confidențialității asupra identității persoanelor implicate.

Nerespectarea prevederilor prezentului cod de etică atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual al S. Fabrica de arme Cugir S.A., în condițiile legii și ale Regulamentului de Ordine Interioară.

Stabilirea vinovăției se face cu respectarea procedurilor legale în vigoare prin constituirea unei comisii disciplinare la nivelul societății care are competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod de Conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare și a Regulamentului de Ordine Interioară.

În situația în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unei infracțiuni urmează a se sesiza organele abilitate, în condițiile legii.

CODUL DE ETICĂ AL S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.

Personalul S. Fabrica de Arme Cugir S.A. urmează să răspundă patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea prezentelor norme de conduită etică și profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice, ori instituției.

Reclamațiile și sesizările referitoare la conduita personalului contractual se înregistrează și se soluționează cu respectarea normelor legale în vigoare.

Reclamațiile și sesizările se pot face verbal în cadrul programului de audiențe al DG sau în scris la depunerea acestora în cadrul Biroului Resurse Umane Pregătire Profesională, sau prin intermediul postei electronice consilier_etică facugir@office.ro

Art. 15 alin. (1) Nerespectarea prevederilor prezentului Cod, atrage răspunderea persoanei vinovate.

(2) Sunt considerate abateri și se sancționează ca atare următoarele fapte:

- a) nerespectarea programului de lucru;
- b) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- c) corupția sau favorizarea acesteia;
- d) nerespectarea datelor cu caracter personal, a secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- e) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- f) dezvăluirea de informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- g) agresarea fizică sau verbală;
- h) hărțuirea sexuală;
- i) deținerea, consumul și comercializarea băuturilor alcoolice și a substanțelor cu efect psihotrop în incinta Fabrica de Arme Cugir S.A.;
- j) fraudă, sub orice formă;
- k) favoritismul, sub orice formă;
- l) refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;

(3) Sancțiunile disciplinare pentru săvârșirea abaterilor, se aplică salariaților în funcție de gravitatea acesteia sunt următoarele:

- a) mustrarea scrisă;

CODUL DE ETICĂ AL S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.

- b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;
- c) suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de 1 la 3 ani;
- d) retrogradarea într-o funcție de nivel inferior, pe o perioadă de până la 1 an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;

(4) În situația în care prin aceeași sesizare se semnalează mai multe fapte ca abateri disciplinare săvârșite de un salariat, comisia de disciplină constituită propune în urma cercetării aplicarea unei singure sancțiuni, cu luarea în considerare a tuturor abaterilor. Pentru aceeași abatere se aplică o singură sancțiune.

(5) Sancțiunea se aplică în raport cu gravitatea abaterii săvârșite, avându-se în vedere următoarele:

- a) cauzele care au determinat săvârșirea abaterii;
- b) împrejurările în care aceasta a fost săvârșită;
- c) gradul de vinovăție a persoanei în cauză;
- d) consecințele abaterii;
- e) conduita salariatului;
- f) existența unor antecedente;

VI. DISPOZIȚII FINALE

Art. 16 alin. (1) Respectarea dispozițiilor prezentului Cod etic este o condiție obligatorie pentru toți angajații societății, inclusiv pentru personalul delegat sau detașat.

Prezentul Cod etic intră în vigoare de la data aprobării de către Consiliul de Administrație al S. Fabrica de Arme Cugir. S.A.

Dispozițiile prezentului Cod etic se completează cu prevederile aplicabile din actele normative în vigoare.

Art. 17 alin. (1) Întocmirea de rapoarte false este interzisă și va fi sancționată conform Contractului Colectiv de Muncă.

CODUL DE ETICĂ AL S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.

(2) Prezentul Cod de etică intră în vigoare (după consultarea cu reprezentanții sindicatelor și aprobarea lui.) în termen de 5 zile de la data aprobării sale.

În termen de 5 zile de la data aprobării Codului de Etică, acesta va fi distribuit și adus la cunoștința fiecărui angajat al S. Fabrica de arme Cugir S.A., prin intermediul șefilor de compartimente/departamente/birouri sub semnătură.

Prezentul Cod va fi îmbunătățit periodic prin grija consilierului de etică desemnat.

ANEXA NR. 1

**Formular pentru sesizarea abaterilor de la prevederile
Codului de Etică și Conduită Profesională**

Nume:

Prenume:

Adresa:

Telefon:

Mobil:

Obiectul sesizării:

(Vă rugăm să expuneți datele problemei cu care vă confrunțați, numele persoanei reclamate, precum și orice alte detalii pe care le considerați utile în vederea soluționării sesizării dvs.)

Atașare documente:

(Vă rugăm să atașați acele documente care susțin sesizarea dumneavoastră, dacă este cazul)

CODUL DE ETICĂ AL S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.
--

ANEXA NR. 2

Model-cadru de registru privind evidența sesizărilor privind încălcarea normelor de conduită etică

Nr. crt.	Nr. și data sesizării	Funcția persoanei vizate de sesizare (conducere/ execuție)	Obiectul sesizării	Persoana care a formulat sesizarea	Modalitatea de soluționare (după caz, sancțiunea aplicată)	Normele juridice încălcate	Observații/ Recomandări formulate

CODUL DE ETICĂ AL S. FABRICA DE ARME CUGIR S.A.

ANEXA NR. 3

Model de registru de evidență a activității de consiliere etică

Nr. crt.	Data solicitării scrise privind activitatea de consiliere etică	La solicitarea personalului/ La inițiativa consilierului de etică	Obiectul activității de consiliere etică	Locul desfășurării/ numărul de ședințe de consiliere etică	Funcția deținută de persoana consiliată, după nivelul atribuțiilor (de execuție/ de conducere)	Recomandări formulate de consilierul de etică	Observații	Semnătura persoanei consiliate

ANEXA NR. 4

Cerere solicitare consiliere

Domnului(consilier de etică)
Subsemnatul,, angajat al S. Fabrica de arme
Cugir S.A., în meseria/ funcția, solicit să beneficiaz
de consiliere etică.

Data

.....

Semnătura

.....