



# Societatea Uzina Mecanica Plopeni S.A.

*Tradiție în apărare , excelență în inovație - din 1937*

Tel: 0244 221 381 Fax: 0244 223 023 Email: plopeni@ump.ro <http://www.ump.ro>



*Nesecret*

**APROBAT**

**DIRECTOR GENERAL  
EC. PÎRVU TIBERIU**



## **CODUL DE ETICA AL SOCIETATII UZINA MECANICA PLOPENI S.A**

## CUPRINS:

<b>CAPITOLUL I: PREAMBUL</b> .....	2 – 3
<b>CAPITOLUL II: RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI</b> .....	3 – 4
Libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă.....	3
Egalitatea de tratament.....	3
Promovarea securității și sănătății în muncă.....	3
Dreptul la discreție față de viața privată și confidențialitatea datelor personale ale salariaților.....	3
Protecția mediului înconjurător.....	4
<b>CAPITOLUL III: DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL</b> .....	4
<b>CAPITOLUL IV: DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR</b> .....	4 – 5
Egalitatea de tratament.....	4
Dezvoltarea instruirii.....	5
Evoluția profesională.....	5
<b>CAPITOLUL V: NORME OBLIGATORII DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ</b> .....	5 – 10
Asigurarea obținerii conformității produselor / serviciilor realizate.....	5
Respectul față de lege.....	5
Libertatea opiniilor.....	5
Activitatea publică.....	6
Participarea la activități politice.....	6
Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor salariaților.....	6
Conduita în cadrul relațiilor internaționale.....	7
Obiectivitatea în evaluare.....	7
Conduita în scopul prevenirii faptelor de corupție și a celor de serviciu.....	7
Conflictul de interese și incompatibilități.....	8
Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri.....	9
Cadouri și ospitalitate.....	10
<b>CAPITOLUL VI: ASIGURAREA INTEGRITĂȚII PATRIMONIULUI</b> .....	10 – 11
Utilizarea resurselor societății.....	10
Prevenirea spălării banilor și finanțării actelor de terorism.....	10
Integritatea operațiunilor / tranzacțiilor.....	10
Evidența și gestionarea documentelor.....	11
<b>CAPITOLUL VII: RELAȚIILE CU PARTENERII DE AFACERI</b> .....	11
Relațiile cu clienții.....	11
Relațiile cu furnizorii.....	11
<b>CAPITOLUL VIII: RELAȚIILE CU COMUNITATEA ȘI INSTITUȚIILE PUBLICE</b> .....	12
Relațiile cu comunitatea.....	12
Relațiile cu instituțiile publice.....	12
<b>CAPITOLUL IX: COORDONAREA, MONITORIZAREA ȘI CONTROLUL NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ</b> .....	12 – 13
<b>CAPITOLUL X: DISPOZIȚII FINALE</b> .....	13
<b>ANEXA NR. 1: BAZA LEGALĂ</b> .....	14 – 15
<b>ANEXA NR. 2: DICȚIONAR DE TERMENI</b>	

## **CAPITOLUL I: PREAMBUL**

Art. 1 **(1)**: Codul de etică și integritate al societății Uzina Mecanica Plopeni S.A reglementează normele de conduită profesională și de integritate, valorile și principiile morale pe care salariații din societatea Uzina Mecanica Plopeni S.A au obligația să le respecte și este definit în continuare “*Cod de etică*”.

**(2)**: Codul de etică respectă Constituția, legislația în vigoare privind nediscriminarea și egalitatea de șanse, regulamentele interne și legislația care reglementează domeniul de activitate, fiind anexa Regulamentului Intern al societății Uzina Mecanica Plopeni S.A.

**(3)**: Codul de etică definește valorile, principiile și normele de conduită care trebuie însușite și respectate de întregul personal (indiferent de funcție sau tipul de contract) care își desfășoară activitatea în cadrul societății Uzina Mecanica Plopeni S.A., fiind obligatorii. Salariații cu funcții de conducere și coordonare trebuie să reprezinte un reper de conduită pentru subalterni, în plan socioprofesional.

**(4)**: Orice salariat poate prezenta orice problemă legată de o posibilă încălcare a legii sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic. În cazul în care un angajat se simte inconfortabil fata de o anumita situatie sau are dubii asupra faptului ca aceasta este în concordanta cu standardele de etica ale societatii, el trebuie sa ceara ajutor. Îi încurajam pe angajatii nostri sa ceara mai întâi ajutorul sefilor directi. Daca un sef nu poate raspunde la o anumita chestiune sau daca un angajat nu se simte confortabil în a cere sprijinul sefului sau direct, atunci angajatul trebuie sa contacteze Consilierul de Etica, Biroul Resurse Umane - Salarizare sau Consiliul de administrație.

**(5)**: Rolul Codului de Etică este să ghideze comportamentul moral și profesional al salariaților, prin crearea unui climat care să-i determine să acționeze cu încredere și profesionalism.

**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.

**Art. 3: Principalele valori etice promovate de Uzina Mecanica Plopeni S.A. sunt:**

1. **Cinstea, integritatea și corectitudinea în activitatea prestată**, în relațiile între persoane, atât în interiorul, cât și în afara societății.
2. **Respectul față de locul de muncă, colegi și față de societatea Uzina Mecanica**
3. **Plopeni S.A** prin respectarea programului de lucru, a ordinii și disciplinei, a personalității fiecăruia, respectiv a bunelor moravuri.
4. **Fidelitatea și loialitatea față de societatea Uzina Mecanica Plopeni S.A. și față de ceilalți colegi**, în conformitate cu obiectivele societății și în scopul promovării imaginii, profitabilității și beneficiului acesteia.
5. **Confidențialitatea** asupra tuturor informațiilor tehnice, comerciale, contractuale, de

- afaceri etc. ale societății și utilizarea lor numai în folosul și interesul societății.
6. **Performanța** în activitatea profesională proprie, spirit de inițiativă și deschidere la schimbare și la nou.
  7. **Spiritul de echipă față de colegi**, cu respectarea demnității și a drepturilor fiecăruia, atât în relațiile dintre colegi, cât și față de clienți și furnizori.
  8. **Apărarea și protejarea integrității patrimoniale a societății** și utilizarea patrimoniului numai în interesul societății.

**Art. 4 (1):** Codul de etică nu se substituie în niciun caz legilor, reglementărilor sau altor coduri și nici principiilor sau regulilor care rezultă din alte politici sau acorduri externe.

**(2):** Codul de etică și aplicarea lui nu exclude și nu înlocuiește drepturile și obligațiile legale. El corelează relațiile pur contractuale cu încrederea, atașamentul și responsabilitatea, protejând societatea și salariații de un comportament nedrept, necinstit sau oportunist și promovează o imagine pozitivă a societății.

## **CAPITOLUL II: RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI**

### **Art. 5: Libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă:**

**(1):** Societatea asigură dreptul fiecărui angajat de a exercita ocupația aleasă sau acceptată în mod liber.

**(2):** Dreptul la muncă nu trebuie înțeles în sensul că fiecare individ are dreptul la un loc de muncă, ci numai ca obligație de a fi asigurate tuturor salariaților condiții egale de exercitare a acestui drept, mai exact ca identitate a criteriilor de angajare, promovare și concediere.

### **Art. 6: Egalitatea de tratament:**

**(1):** Toți salariații societății, indiferent de funcție, sunt egali în fața legii.

**(2):** Este interzisă orice discriminare, directă sau indirectă, față de un salariat (indiferent de funcție sau tipul de contract).

**(4):** Orice salariat al societății are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

**(5):** Orice salariat al societății are dreptul la o limitare a duratei maxime de lucru și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.

### **Art. 7: Promovarea securității și sănătății în muncă:**

**(1)** Se acționează în vederea implementării reglementărilor juridice în vigoare de prevenire a riscurilor, astfel încât sănătatea și integritatea psihosomatică a angajaților să nu fie puse în pericol, controlarea în mod regulat, aplicarea și măsurarea eficientă a acestora.

**(2):** Direcții de acțiune:

- supravegherea strictă din partea managementului a regulilor de protecție a muncii și, în baza principiului consimțirii conștiente, nimeni nu poate fi expus factorilor de risc fără să fi fost în prealabil informat asupra pericolelor la care se expune.

**Art. 8: Dreptul la discreție față de viața privată și confidențialitatea datelor personale ale salariaților:**

(1): Orice salariat al societății trebuie să evite lezarea libertății celorlalți, pe baza respectului pentru diferențe. Societatea Uzina Mecanica Plopeni S.A încurajează abordările critice, dialogul, cooperarea indiferent de opiniile politice, credințele religioase sau orientările sexuale, respectiv starea sănătății.

(2): Orice salariat are dreptul la protecția datelor cu caracter personal care îl privesc.

(3): Se interzice orice prelucrare de date cu caracter personal, cu excepția când persoana vizată și-a dat în mod expres consimțământul sau prelucrarea este prevăzută în mod expres de o dispoziție legală.

(4): Se interzice divulgarea datelor privind viața privată a salariaților, datele personale ale acestora, evaluarea performanțelor și remunerarea lor.

Accesul la aceste informații este permis numai persoanelor autorizate și în condiții de legitimitate.

**Art. 9: Protecția mediului înconjurător:**

(1): Se acționează în vederea implementării politicilor și metodelor de utilizare eficientă a materiilor prime și materialelor, de valorificare / eliminare a deșeurilor în mod responsabil și în deplină siguranță, în vederea menținerii calității mediului, în conformitate cu principiul dezvoltării durabile.

**CAPITOLUL III:  
DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL**

**Art. 10 (1):** În cadrul societății Uzina Mecanica Plopeni S.A. este constituit Sindicatul Liber din Uzina Mecanica Plopeni S.A, care funcționează ca persoană juridică de sine stătătoare pe baza prevederilor statutului și a Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

(2): Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul unității, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile Codului Muncii, respectiv ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

(3): Dialogul social se distinge ca un instrument puternic pentru rezolvarea în comun a problemelor cu caracter economic și social și pentru asigurarea unui climat de pace și stabilitate socială.

(4): Societatea Uzina Mecanica Plopeni S.A. recunoaște dreptul de asociere și libertatea sindicală, respectiv dreptul angajaților de a forma organizații sindicale și de a adera în mod liber la acestea.

**CAPITOLUL IV:  
DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR**

**Art. 11: Egalitatea de tratament:**

(1): În societatea Uzina Mecanica Plopeni S.A. este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care defavorizează unele persoane în relațiile lor profesionale, referitoare la:

(a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;

(b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau a raportului juridic de muncă ori de serviciu.

(2): Societatea Uzina Mecanica Ploeni S.A. nu va permite nicio formă de hărțuire în mediul societății. În acest scop, se va urmări aplicarea cu obiectivitate a criteriilor de evaluare a competențelor profesionale, excluzând orice formă de favoritism și tratament discriminator.

**Art. 12: Dezvoltarea instruirii:**

(1): În societate există interesul în formarea unui mediu propice dezvoltării profesionale și personale și în creșterea încrederii că fiecare persoană face parte dintr-o comunitate pe care se poate baza, care o sprijină și o apreciază.

**Art. 13: Evoluția profesională:**

(1): Societatea se obligă să asigure șanse egale pentru evoluția profesională, încurajând fiecare salariat să se preocupe permanent de acest aspect.

(2): Responsabilitatea privind definirea standardelor de evaluare și aplicare a lor revine personalului de conducere din cadrul societății Uzina Mecanica Ploeni S.A.

**CAPITOLUL V:  
NORME OBLIGATORII DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ**

**Art. 14: Asigurarea obținerii conformității produselor / serviciilor realizate:**

(1): Salariații societății au obligația de a presta activitățile în scopul satisfacerii clienților, prin participarea activă la luarea deciziilor și transpunerea lor în practică.

(2): Salariații au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile cerințelor standardelor aplicabile, obținerea conformității produselor / serviciilor realizate, pentru a câștiga și a menține încrederea clienților, în îmbunătățirea continuă a calității produselor și serviciilor prestate, la timpul cerut și la un preț competitiv.

**Art. 15: Respectul față de lege:**

(1): Salariații societății au obligația să respecte și să pună în aplicare legislația și reglementările aplicabile, în conformitate cu atribuțiile care le revin.

(2): Nimeni, de la niciun nivel, nu are autoritatea de a solicita încălcarea sau eludarea legii.

**Art. 16: Libertatea opiniilor:**

(1): În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor societății în care își desfășoară activitatea.

(2): În activitatea lor, salariații societății au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, angajații societății trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

(3): În exercitarea dreptului la liberă exprimare, salariații societății au obligația de a nu aduce atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime, familiale și private a oricărei persoane.

### **Art. 17: Activitatea publică:**

- (1): Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către purtătorul de cuvânt desemnat de conducătorul unității.
- (2): Salariații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul societății.
- (3): În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, salariații pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al societății.

### **Art. 18: Participarea la activități politice:**

- (1): Este interzisă exercitarea de manifestări sau inițiative care au un scop exclusiv sau preponderant politic.
- (2): Se interzice oferirea de fonduri bănești pentru activitatea partidelor politice, organizațiilor sindicale sau asociațiilor cu care ar putea intra în conflict de interese.
- (3): Este interzisă exercitarea de presiuni directe sau indirecte asupra salariaților sau membrilor familiilor acestora, pentru a sprijini o formațiune politică sau o candidatură politică individuală, ori pentru a contribui cu fonduri bănești în scopuri politice.
- (4): Participarea salariaților societății la viața politică se va face numai în afara orelor de program și doar în numele propriu al angajaților, nu în numele societății.

### **Art. 19: Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor salariaților:**

- (1): În relațiile cu personalul din cadrul societății, precum și cu persoanele fizice sau juridice, salariații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.
- (2): Salariații au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul societății, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea atribuțiilor, prin:
  - a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;
  - b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
  - c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.
- (3): Salariații societății trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată, pentru rezolvarea atribuțiilor de serviciu.

Salariații sunt obligați să respecte principiul egalității prin eliminarea oricărei forme de discriminare, bazată pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

### **Art. 20: Conduita în cadrul relațiilor internaționale:**

- (1): În relațiile cu reprezentanții altor societăți / instituții ale altor state, salariaților societății le este interzis să exprime opinii personale privind aspectele naționale sau dispute internaționale.
- (2): În deplasările externe, salariații societății sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.

### **Art. 21: Obiectivitatea în evaluare:**

- (1): În exercitarea atribuțiilor specifice de conducere, salariații societății Uzina Mecanica Ploeni

S.A au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei salariaților din subordine. În acest sens, aceștia au obligația:

- a) să repartizeze sarcinile de serviciu în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competență aferent funcției ocupate și carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;
- b) să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competențelor fiecărei persoane din subordine;
- c) să monitorizeze performanța individuală și colectivă a personalului din subordine, respectiv să implementeze măsuri destinate îmbunătățirii nivelului de performanță, atunci când apreciază că este necesar.

**(2):** Salariații cu atribuții de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun sau aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism sau discriminare.

**(3):** Se interzice persoanelor cu atribuții de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcții pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu drepturile fundamentale ale omului.

**Art. 22: Conduita în scopul prevenirii faptelor de corupție și a celor de serviciu:**

**(1):** Toți salariații sunt obligați să îndeplinească îndatoririle ce le revin în exercițiul funcțiilor, atribuțiilor sau însărcinărilor încredințate, cu respectarea strictă a legilor și a normelor de conduită profesională, dar și să asigure realizarea drepturilor și intereselor legitime ale salariaților și ale societății, fără să se folosească de funcțiile, atribuțiile ori însărcinările primite în vederea dobândirii pentru sine sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.

**(2):** Corupția, indiferent de formă, activă sau pasivă, implică utilizarea abuzivă a puterii atribuite de societate în scopul obținerii unui câștig necuvenit, pentru sine ori pentru alte persoane, prin:

1. abuz de putere în exercitarea atribuțiilor încredințate de societate;
2. fraudă (înșelăciunea și prejudicierea unei alte persoane sau entități, obținerea ilegală de fonduri, respectiv deturnarea acestora);
3. folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane;
4. instituirea unui mecanism arbitrar de exercitare a puterii în relațiile comerciale și/sau de serviciu;
5. nerespectarea dispozițiilor privind conflictul de interese;
6. divulgarea informațiilor secrete de stat, respectiv a informațiilor secrete de serviciu sau nepublice, nerespectarea secretului corespondenței;
7. folosirea abuzivă a funcției și uzurparea acesteia.

**(3):** Angajații societății Uzina Mecanica Plopeni S.A. au obligația de a respecta măsurile privitoare la pantouflage, respectiv de prevenire a corupției, astfel cum sunt detaliate în prevederile legislației aplicabile, dar și în cuprinsul Strategiei naționale anticorupție, cum ar fi, cu titlu de exemplu, dar fără a ne limita la acestea:

1. informațiile dobândite în timpul exercitării serviciului nu sunt utilizate în mod abuziv;
2. exercitarea autorității nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare;

3. accesul și contactele salariaților nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale altor salariați ori terțe persoane.

**Art. 23:**

(1): Infracțiunile corelate cu fenomenul de corupție sunt prevăzute în cuprinsul art. 289 – 294 din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal și în legile speciale aplicabile, ca modalități specifice ale infracțiunilor prevăzute în articolele antementionate

(2): Infracțiunile de serviciu sunt prevăzute în cuprinsul art. 295 – 309 din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, fiind strâns legate de infracțiunile de serviciu de la alin. (1) de mai sus.

**Art. 24: Conflictul de interese și incompatibilități:**

(1): Conflictul de interese de naște dintr-o situație în care salariatul are un interes privat care influențează sau este de natură a influența exercitarea cu imparțialitate și obiectivitate a atribuțiilor de serviciu. Interesul privat al salariatului include orice avantaj pentru sine sau pentru familia sa, rude, respectiv prieteni și persoane sau organizații cu care acesta are sau a avut relații de afaceri ori politice (inclusiv orice datorie, financiară sau civilă în legătură cu acestea).

(2): Este interzisă folosirea de către salariații societății a prerogativelor funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de mandate, ROF ori fișe de post.

(3): Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, salariaților societății le este interzis să urmărească obținerea de foloase sau avantaje în interes personal, al unui membru al familiei sale ori al unei persoane aflată cu acesta în relații de rudenie sau afinitate, până la gradul IV inclusiv, ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane sau salariați ai societății

(4): Salariaților societății le este interzis să impună altor salariați să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, să facă presiuni ori să le sugereze acest lucru, sub promisiunea de a le acorda avantaje materiale sau profesionale.

(5): Salariaților le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea atribuțiilor de serviciu, pentru a influența anchetele interne sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

(6): Salariatul care are un interes personal / privat se va abține de la a influența deciziile privind situația generatoare de conflict de interese.

**Art. 25: Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri:**

(1): Personalul societății Uzina Mecanica Plopeni S.A. poate achiziționa, concesiuna sau închiria un bun aflat în proprietatea societății, supus vânzării, concesiunii ori închirierii, în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

a) când a luat la cunoștință în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează a fi vândute, concesionate ori închiriate;

b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării, concesiunii ori închirierii bunurilor respective;

c) când are potențialul de a influența operațiunile de vânzare, concesiune ori închiriere, sau când a obținut informații la care persoanele interesate de dobândirea bunului în oricare modalitate nu au avut acces.

(2): Salariaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile societății supuse operațiunilor de vânzare, concesiune ori închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

**(3):** Prevederile alin. (1)-(2) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpuși sau în situația conflictului de interese.

**Art. 26: Cadouri și ospitalitate:**

**(1):** Salariaților le este interzisă solicitarea sau acceptarea de daruri, bani, împrumuturi, cadouri sau avantaje de altă natură de la societățile sau persoanele cu care colaborează în mod oficial, atât pe parcursul

**(2):** Invitațiile cu caracter social, cele care se referă la evenimente sportive sau culturale, ofertele de vacanță, precum și ofertele de ospitalitate care includ cazare sau transport gratuit, trebuie să fie declinate de angajații societății.

**(3):** Salariații au obligația să aducă la cunoștința consilierului de etică toate ofertele de cadouri, inclusiv cele cu valoare protocolară, respectiv toate ofertele de ospitalitate propuse, indiferent dacă au fost sau nu acceptate.

**CAPITOLUL VI:  
ASIGURAREA INTEGRITĂȚII PATRIMONIULUI**

**Art. 27: Utilizarea resurselor societății:**

**(1):** Personalul din cadrul societății Uzina Mecanica Plopeni S.A. este obligat să asigure ocrotirea proprietății și patrimoniului societății și să evite producerea oricărui prejudiciu acesteia.

**(2):** Personalul are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând societății, numai pentru desfășurarea integrală și eficientă a activităților aferente postului deținut ori funcției deținute.

**(3):** Personalul trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor deținute, folosirea utilă și eficientă a resurselor societății, în conformitate cu prevederile legale.

**(4):** Personalului care desfășoară orice alte activități ce nu țin de obiectul de activitate al societății, îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica societății pentru realizarea acestora.

**(5):** Se interzice efectuarea de modificări neautorizate în configurațiile calculatoarelor (hardware sau software), inclusiv raportat la dispozițiile Legii nr. 354/2022.

**Art. 28: Prevenirea spălării banilor și finanțării actelor de terorism:**

**(1):** În scopul prevenirii și combaterii actelor de terorism și a faptelor asimilate acestora, angajații societății au datoria să fie la curent cu prevederile legale și obligațiile ce le revin referitor la prevenirea spălării banilor și finanțarea actelor de terorism.

**(2):** Actele de terorism sunt definite și sancționate prin dispozițiile Legii nr. 535/2004 privind prevenirea și combaterea terorismului.

**(3):** Orice suspiciune că abaterile de la normalitate au ca scop spălarea banilor sau finanțarea actelor de terorism, tranzacțiile suspecte, operațiunile care prezintă anomalii și nu sunt în concordanță cu activitatea obișnuită, vor fi de urgență aduse la cunoștința conducătorului societății și/sau organelor abilitate, după caz.

**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, reglementările și legile aplicabile.

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

(3): Nu sunt admise înregistrări false, nefundamentate sau fără document justificativ, în documentele contabile.

#### **Art. 30: Evidența și gestionarea documentelor:**

(1): Evidența și gestionarea documentelor trebuie efectuată în conformitate cu reglementările și legislația aplicabilă la nivel de societate.

(2): Salariaților le este interzisă distrugerea sau efectuarea unor modificări neautorizate în documente.

(3): Salariaților le este interzis să solicite distrugerea sau introducerea modificărilor în documente în scopuri ilegale.

### **CAPITOLUL VII: RELAȚIILE CU PARTENERII DE AFACERI**

**Art. 31:** Societatea, prin intermediul managerilor, servește în mod competent, eficient și corect, interesele acționarilor.

- Societatea nu susține un anumit regim politic și nu angajează minori;
- Societatea se preocupă de conservarea și protecția mediului;
- Societatea asigură egalitatea șanselor de promovare a salariaților, condiții de sănătate și securitate a muncii etc.

#### **Art. 32: Relațiile cu clienții:**

(1): Societatea își concentrează eforturile pentru satisfacerea cerințelor clienților, a tuturor cerințelor referitoare la produse, precum și a celor de reglementare, conform politicii în domeniul calității.

(2): Relațiile cu clienții se bazează pe practici legale, eficiente și corecte, în vederea constituirii unor relații de durată.

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

(4): Angajații societății vor promova normele etice în relațiile cu clienții invocând, ori de câte ori este nevoie, prevederile Codului de etică, standardele profesionale ale Societății și nu vor încerca să obțină avantaje prin utilizarea informațiilor confidențiale de care au cunostință.

#### **Art. 33: Relațiile cu furnizorii:**

(1): Selectarea furnizorilor trebuie să se bazeze pe calitate, necesitate, performanță și cost, cu respectarea strictă a legislației în domeniu.

(2) : Relațiile cu furnizorii trebuie să se deruleze în condiții de respect reciproc, corectitudine, încredere și cu promovarea intereselor societății, făcând abstracție de orice favoare bazată pe relații de prietenie sau pe criterii de discriminare, interzise prin principiile etice.

(3): Angajații societății au obligația să evite orice formă de hărțuire, inclusiv morală ori psihologică, sau purtare abuzivă ce poate duce la discreditarea societății, intimidarea partenerilor contractuali ori deteriorarea condițiilor de muncă și ale raporturilor contractuale, atât în relațiile

interne, cât și în relațiile cu partenerii externi.

## **CAPITOLUL VIII: RELAȚIILE CU COMUNITATEA ȘI INSTITUȚIILE PUBLICE**

### **Art. 34: Relațiile cu comunitatea:**

- (1):** Societatea sprijină activitățile locale de interes general, în limita posibilităților.
- (2):** Sponsorizările și cheltuielile și/sau de mecenat se acordă pe bază de contract, conform cerințelor legale aplicabile, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli.
- (3):** Salariații, atât timp cât nu fac propagandă în cadrul societății și nu le afectează performanța profesională, pot face parte din formațiuni politice care nu sunt ilegale.

### **Art. 35: Relațiile cu instituțiile publice:**

- (1):** Toate relațiile dintre societatea Uzina Mecanica Plopeni S.A. și instituțiile publice sunt bazate pe principii de corectitudine, transparență, colaborare și neamestec, cu respectarea rolului fiecăreia dintre părți.

## **CAPITOLUL IX: COORDONAREA, MONITORIZAREA ȘI CONTROLUL NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ**

- Art. 36 (1):** Pentru personalul societății Uzina Mecanica Plopeni S.A., monitorizarea și controlul aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod de etică se realizează de către consilierul de etică.
- (2):** Persoana de la alin. (1) care se ocupă de monitorizarea și controlul aplicării normelor Codului de etică este nominalizată prin decizie, urmând ca fișa postului să se completeze în mod corespunzător cu noile atribuții, după cum urmează:
    - (a)** acordă consultanță și asistență personalului din cadrul societății Uzina Mecanica Plopeni S.A cu privire la respectarea normelor de etică;
    - (b)** monitorizează respectarea prevederilor Codului de etică de către personalul din cadrul societății Uzina Mecanica Plopeni S.A
    - (d)** comunică Directorului General și Corpului de Control, raportările privind monitorizarea respectării normelor de etică de către ee din cadrul societății Uzina Mecanica Plopeni S.A.
  - (3):** Coordonarea aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod de etică se asigură de către șeful direct și consilierul de etică.

**Art. 37:** Fiecare salariat al societății Uzina Mecanica Plopeni S.A. are obligația să cunoască, să își însușească și să respecte normele prezentului Cod de etică, în integralitate.

**Art. 38:** Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de conduită cuprinse în

acest Cod de etică vor fi prezentate consilierului de etică, în scris, care le va analiza și le va transmite Directorului General.

**Art. 39:** Orice salariat care prezintă cu bună-credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau reglementărilor interne ale societății, sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de represalii.

## **CAPITOLUL X: DISPOZIȚII FINALE**

### **Art. 40:**

(1): Încălcarea cu vinovăție a prevederilor prezentului Cod de etică atrage răspunderea disciplinară, civilă sau penală, după caz, conform legislației în vigoare și Regulamentului Intern.

(2): Comisiile de disciplină au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod de etică și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile Regulamentului Intern, respectiv ale Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3): În cazul în care faptele săvârșite fac obiectul unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală, în condițiile legii.

**Art. 41:** Prezentul Cod de etică intră în vigoare și va fi diseminat către toți salariații Societății Uzina Mecanică Plopeni SA prin publicare pe site-ul societății după aprobarea lui de către conducătorul unitatii.

### **Art. 42:**

(1): Respectarea prevederilor prezentului cod constituie atribuție de serviciu și va fi cuprinsă în fișa postului fiecărui salariat.

(2): Conducătorii structurilor organizatorice vor avea , pe lângă atribuția de la pct. (1), și pe aceea de implementare și promovare a valorilor Codului de etică, precum și monitorizarea permanentă a aplicării acestuia.

(3): Codul de etică va fi postat pe site-ul web al societății, astfel încât să fie asigurat în mod permanent accesul la conținutul său.

**Art. 43:** Anexele nr. 1 și nr. 2 fac parte integrantă din prezentul Cod de etică.

**DIRECTOR GENERAL**

**EC. PÎRVU TIBERIU – ALEXANDRU**

Redactat:

Inspectia Generala Anticoruptie  
Ec. Neagu Madalina