

CODUL ETIC

AL

S.C. "U.M.MIJA" S A

2009

MOTTO:

***“Fa pentru ceilalti ceea ce doresti
sa faca ceilalti pentru tine”***

CUPRINS

Cap. I Preambul-----	5
Cap. II Respectarea drepturilor fundamentale ale omului-----	6
- Eliminarea oricarei forme de munca fortata-----	6
- Egalitatea de tratament-----	6
- Promovarea securitatii si sanatatii in munca-----	6
- Protectia mediului inconjurator-----	6
Cap. III. Dezvoltarea dialogului economic si social-----	7
Cap. IV Dezvoltarea competentelor-----	7
- Egalitatea de tratament-----	7
- Dezvoltarea instruirii-----	7
- Evolutia profesionala-----	7
Cap. V Norme obligatorii-----	8
- Dreptatea si echitatea-----	8
- Eliminarea conflictului de interese-----	8
- Prevenirea si combaterea coruptiei-----	9
- Legalitatea-----	9
- Confidentialitatea datelor-----	9
- Confidentialitatea datelor personale ale salariatilor-----	10
- Profesionalismul si valorizarea resurselor umane-----	10
- Responsabilitatea personala si profesionala -----	11
- Transparenta-----	12
- Loialitatea/fidelitatea fata de filiala-----	12
Cap. VI. Norme de comportament agreeate de S.C."U.M.MIJA" S.A.-----	12
- Respectul si toleranta-----	12
- Colegialitatea, generozitatea si omenia-----	13
- Cumpatarea, moderatia si decenta-----	13
Cap. VII. Asigurarea integritatii patrimoniului-----	13
- Protectia si utilizarea patrimoniului-----	13
- Integritatea operatiunilor economice-----	14
- Evidenta si gestiunea documentelor-----	14
- Prevenirea spalarii banilor si a finantarii actelor de terorism-----	14
Cap. VIII. Relatiile cu partenerii de afaceri-----	15
- Relatiile cu clientii-----	15
- Relatiile cu furnizorii-----	16
Cap. IX. Relatiile cu comunitatea si institutiile publice-----	16
- Relatiile cu comunitatea-----	16
- Relatiile cu institutiile publice-----	16
Cap. X. Aplicarea normelor prevazute de Codul de conduita etica-----	16
- Comisia de etica-----	18
- Sanctiuni-----	19
- Dispozitii finale-----	21
Anexa 1 Baza de referinta-----	22
Anexa 2 Dictionar de termeni-----	23

CAPITOLUL I. PREAMBUL

Art.(1) Prezentul Cod de etica, denumit in continuare Cod, defineste idealurile, principiile si normele morale pe care angajatii si colaboratorii Filialei S.C."U.M.MIJA" S.A.a C.N.ROMARM S.A. consimt sa le respecte si sa le aplice in activitatea desfasurata in cadrul Societatii.

(1) Codul etic respectă Constituția țării, legislatia in vigoare privind munca, nediscriminarea si egalitatea de sanse, Regulamentele de ordine internă si legislatia care reglementeaza domeniul de activitate.

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

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

Art.(2) Obiectivele Codului etic vizeaza:

- promovarea valorilor si a principiilor etice
- crearea unui climat etic adecvat activitatii profesionale, in acord cu telurile S.C."U.M.MIJA" S.A.
- prevenirea si rezolvarea conflictelor etice
- descurajarea practicilor imorale si sanctionarea abaterilor de la valorile Societatii.

Intentia expresa a acestui cod etic nu este de a moraliza, ci de a responsabiliza!

(1) Prin aderarea la acest Cod, angajatii S.C."U.M.MIJA" S A (numita in continuare Societate) vor participa la aplicarea lui și vor lua măsuri pentru a descuraja, a preveni, semnala și corecta eventualele comportamente lipsite de etică.

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

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

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

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

CAPITOLUL II. RESPECTAREA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE OMULUI

Art. (4) Eliminarea oricarei forme de munca fortata

S.C."U.M.MIJA" S.A.asigura dreptul fiecarui angajat la libera alegere a locului de munca si a profesiei pe care urmeaza sa o presteze.

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 salariatului de a pune capăt raportului juridic de muncă.

Art. (5) Egalitatea de tratament

Este interzisa orice discriminare, directa sau indirecta fata de un salariat, 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.

Orice salariat 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

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.

Directii de actiune: responsabilizarea intregului personal pentru ocrotirea sanatatii, pentru prevenirea accidentelor de munca, organizarea proiectarii si dezvoltarii mijloacelor de productie, astfel incat sa ofere cele mai bune conditii de munca posibile.

Art.(7) Protectia mediului inconjurator

Activitatea S.C."U.M.MIJA" S.A.este orientata catre protejarea mediului inconjurator, imbunatatirea protectiei acestuia si asigurarea compatibilitatii intre initiativa economica si exigentele de tip ambiental.

Sensibilizarea si responsabilizarea salariatilor se concretizeaza in actiuni menite sa protejeze resursele naturale, sa reduca deseurile si produsele poluante si sa contribuie la reciclarea materialelor obtinute in fiecare etapa a ciclului de productie.

Politica de dezvoltare se va orienta catre punerea in aplicare a tehnologiilor destinate reducerii poluarii si monitorizarea permanenta a impactului activitatii de productie asupra mediului, intervenind corespunzator pentru imbunatatirea acestuia.

CAPITOLUL III. DEZVOLTAREA DIALOGULUI ECONOMIC SI SOCIAL

Art. (8) S.C."U.M.MIJA" S.A. actioneaza pentru dezvoltarea unei relatii de incredere la toate nivelurile, incurajand personalul sa se exprime in mod liber si justificat, in special pentru imbunatatirea mediului sau de lucru.

Calitatea schimburilor de informatii si a comunicarii intre oricare dintre salariatii si membrii conducerii Societatii este un element central al dialogului social.

S.C."U.M.MIJA" S.A. se angajeaza sa asigure in timp util informarea reprezentantilor personalului si sa-si respecte obligatiile legale.

Art. (9) Dreptul de asociere si libertatea sindicala

S.C."U.M.MIJA" S.A. 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 organizatiile sindicale.

CAPITOLUL IV. DEZVOLTAREA COMPETENTELOR

Art. (10) Egalitatea de tratament

Recrutarea personalului si gestionarea evolutiei profesionale si/sau manageriale se realizeaza in cadrul Societatii fara nicio discriminare de varsta, sex, rasa, nationalitate, religie, handicap, orientare sexuala, opinii politice, filozofice sau sindicale.

Toti salariatii au dreptul sa lucreze in mediu protejat de orice forma de ostilitate sau de hartuire.

Art. (11) Dezvoltarea instruirii

S.C."U.M.MIJA" S.A. permite fiecarui salariat 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

S.C."U.M.MIJA" S.A se obliga sa asigure sanse egale pentru evolutia profesionala, incurajand fiecare salariat sa se preocupe permanent de acest aspect.

Se acorda o atentie deosebita mobilitatii interne si gestionarii acesteia, astfel incat sa se asigure pertinenta lor, atat pe termen scurt cat si pe termen mediu.

CAPITOLUL V. NORME OBLIGATORII

Art. (13) DREPTATEA SI 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** - S.C."U.M.MIJA"S.A. 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 influenta in adoptarea unei decizii sau in indeplinirea cu obiectivitate a atributiilor ce ii revin, de un interes material personal, direct sau indirect.

(1) Salariatilor 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 la 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 filiala, de altfel, le repudiaza.

Art. (15) PREVENIREA SI COMBATEREA CORUPTIEI

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

(1) Politica S.C."U.M.MIJA" S.A. 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 criteriile (prietenie, rudenie, afaceri, afiliere de orice tip etc.). Favoritismul nu se confunda cu preferinta pe baza de competente demonstrate.

(5) Acceptarea cadourilor simbolice, de valoare modica, 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 S.C."U.M.MIJA" S.A. se desfasoara respectand prevederile legilor 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) CONFIDENTIALITATEA DATELOR

S.C."U.M.MIJA" S.A. actioneaza pentru pastrarea confidentialitatii informatiilor aflate in posesia sa, in conformitate cu dispozitiile legale in vigoare.

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

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.

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

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

Angajatii sunt responsabili pentru gestionarea informatiilor pe care le creeaza, le primesc, le prelucreaza sau le transmit.

Salariatii al caror contract de munca inceteaza, sunt obligati sa pastreze secretul tuturor informatiilor confidentiale si clasificate detinute in perioada cat au fost angajati ai S.C."U.M.MIJA"S.A.

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) CONFIDENTIALITATEA DATELOR PERSONALE ALE SALARIATILOR

(1) S.C."U.M.MIJA"S.A. si angajatii sai se angajeaza sa foloseasca informatiile cu caracter privat in conformitate cu normele de referinta in vigoare.

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

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

Art.(19) PROFESIONALISM SI VALORIZAREA RESURSELOR UMANE

Profesionalismul reprezinta scopul moral principal al fiecarui angajat si de aceea S.C."U.M.MIJA" S.A. 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.

Profesionalismul asigura cresterea prestigiului Societatii, salariatii sai reprezentand factorul indispensabil al succesului.

Tinand cont de acest fapt, S.C."U.M.MIJA" S.A., apara si promoveaza valoarea resurselor sale umane pentru a-si imbunatati si spori forta competitiva, reprezentata de abilitatile fiecarui angajat.

Desfasurarea unor activitati de calitate, utilitatea si excelenta profesionala sunt incurajate si apreciate, in timp ce impostura, amatorismul, superficialitatea, laudarosenia, dezinteresul si plafonarea sunt respinse.

Art.(20) RESPONSABILITATEA PERSONALA SI PROFESIONALA

Este angajarea constienta si voita intr-o actiune si presupune implicarea persoanei respective in solutionarea, in cele mai bune conditii, 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 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 la locul de munca.

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.

(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) S.C."U.M.MIJA"S.A. 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 practicilor.

(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 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.

Art. (21) TRANSPARENTA

(1) S.C."U.M.MIJA"S.A. isi propune respectarea principiului transparentei acelor categoriilor de informatii care intereseaza membrii filialei.

(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 salariati.

(4) Se interzice ascunderea, falsificarea sau denaturarea informatiilor la care personalul are dreptul.

Art. (22) LOIALITATEA/FIDELITATEA FATA DE FILIALA

Este o obligatie de onoare pentru toti angajatii S.C."U.M.MIJA"S.A. 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 sau intereselor acesteia.

(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 S.C."U.M.MIJA"S.A., angajatilor sai, imaginii publice sau bunului lor renume.

CAPITOLUL VI. NORME DE COMPORTAMENT AGREATE DE S.C."U.M.MIJA"S.A.

Art. (23) RESPECTUL SI TOLERANTA reprezinta valori morale pe care S.C."U.M.MIJA"S.A. le pretinde de la toti membrii in vederea crearii si mentinerii unui climat de confort spiritual si de amabilitate. S.C."U.M.MIJA" S.A.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.

S.C."U.M.MIJA"S.A. 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.

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..

S.C.”U.M.MIJA”S.A. adera la valoarea tolerantei fata de diferentele intre oameni, intre opinii, credinte si preferinte intelectuale.

Manifestarile misogine, rasiste, sovine, xenofobe si hartuirea sunt repudiate cu fermitate de S.C.”U.M.MIJA” S.A. si sanctionate de aceasta.

Art. (24) COLEGIALITATEA, GENEROZITATEA SI OMENIA

Sunt apreciate si sustinute atat in relatiile interumane din cadrul S.C.”U.M.MIJA”S.A. cat si in afara acesteia, contribuind la crearea unui climat de siguranta, incredere si intrajutorare.

Sunt astfel incurajate aprecierea, mandria si recunostinta fata de cei merituosi, compasiunea, sprijinul fata de cei aflati in nevoie, amabilitatea, politetea, altruismul, intelegerea, solidaritatea si promptitudinea fata de toti membrii filialei.

In cadrul S.C.”U.M.MIJA” S.A. sunt descurajate comportamentele care denota invidie, cinism, vanitate, lipsa de amabilitate, dezinteres.

Art. (25) CUMPATAREA, MODERATIA SI DECENTA

Se recomanda in comportament, limbaj si tinuta vestimentara pentru toate categoriile de personal.Aspectul angajatului nu trebuie sa fie provocator sau neangrijit.

Nerespectarea etichetei vestimentare este considerata drept incalcare a disciplinei de munca si poate atrage sanctionarea disciplinara.

Prin aceasta se evita orice forma de exces care ar putea conduce la crearea de tensiuni interumane si deteriorarea climatului.

CAPITOLUL VII. ASIGURAREA INTEGRITATII PATRIMONIULUI

Art. (26) PROTECTIA SI UTILIZAREA ACTIVELOR PATRIMONIULUI S.C.”U.M.MIJA”S.A.

Angajatii au obligatia de a asigura protectia activelor patrimoniului Societatii si de a le folosi eficient. Utilizarea bunurilor Societatii in scopuri ilegale, imorale sau personale, fara aprobare, este interzisa.

Pentru asigurarea protectiei si buneii utilizari a activelor din patrimoniul Societatii, angajatii trebuie:

- sa intreprinda toate masurile pentru prevenirea sustragerii bunurilor Societatii, pagubelor si abuzurilor;

- sa raporteze conducatorului ierarhic cazurile cunoscute de sustragere a bunurilor Societatii, pagubele si abuzurile;
- sa utilizeze bunurile din patrimoniul Societatii doar in scopuri de serviciu

Informatia, tehnologiile, utilajele, echipamentele de calcul, produsele software pot fi folosite doar in interesul serviciului. Se interzice cu desavarsire efectuarea oricaror modificari la configuratiile hardware a calculatoarelor aflate in proprietatea S.C."U.M.MIJA" S.A. Atunci cand indeplinirea atributiilor de serviciu impun efectuarea unor modificari in configuratiile hardware sau software a calculatoarelor, se va apela la serviciile personalului specializat din cadrul Oficiului de calcul.

Art. (27) INREGISTRAREA OPERATIUNILOR ECONOMICE

Toate activele, pasivele, cheltuielile si alte tranzactii realizate de S.C."U.M.MIJA" S.A. trebuie sa fie inregistrate in conturile si registrele Societatii in conformitate cu principiile, regulile si legile aplicabile.

Documentele referitoare la tranzactiile comerciale sau financiare trebuie sa le reflecte cu exactitate.

Nu poate fi aprobata sau efectuata nicio plata in cazul in care aceasta este destinata, prin intentie exprimata sau cunoscuta, spre a fi folosita, in intregime sau partial, in alt scop decat cel cuprins in documentul care prevede plata respectiva.

Nu exista nici un motiv pentru care in documentele contabile ale Societatii sa fie facuta vreo inregistrare falsa, nefundamentata sau fara document justificativ.

Art.(28) EVIDENTA SI GESTIUNEA DOCUMENTELOR trebuie efectuate in conformitate cu legislatia si reglementarile in vigoare. In scopul asigurarii integritatii sistemului de evidenta, toti angajatii sunt obligati sa cunoasca si sa respecte procedurile de pastrare a documentelor, inclusiv modalitatile de primire, transmitere si distrugere a acestora.

Angajatilor le este interzisa distrugerea sau efectuarea unor modificari neautorizate in documente, daca acest fapt este interzis prin lege sau reglementari interne.

Nici un angajat nu are dreptul sa distruga, sa modifice, sa solicite distrugerea sau introducerea modificarilor in documente in scopuri ilegale (in categoria documentelor se includ si copiile xerox, fisierele electronice, inregistrarile de orice fel).

Art.(29) PREVENIREA SPALARII BANILOR SI A FINANTARII ACTELOR DE TERORISM

(1) Angajatii S.C."U.M.MIJA" S.A. au datoria sa fie la curent cu prevederile legale si normele interne referitoare la prevenirea spalarii banilor si finantarea actelor de terorism.

(2) Orice suspiciune ca abaterile de la normalitate au ca scop spalarea banilor sau finantarea actelor de terorism, tranzactiile suspecte, operatiunile care prezinta

anomalii si nu sunt in concordanta cu activitatea obisnuita, vor fi de urgenta aduse la cunostinta conducatorului unitati

CAPITOLUL VIII. RELATIILE CU PARTENERII DE AFACERI

Art. (30) S.C."U.M.MIJA" S.A.isi deruleaza relatiile contractuale utilizand practici de afaceri oneste si legale si actioneaza in urmatoarele directii:

- desfasurarea activitatii la cele mai inalte standarde de profesionalism si moralitate, in vederea satisfacerii intereselor si exigentelor partenerilor de afaceri;
- eforturi constante pentru castigarea reputatiei de partener de afaceri de incredere, integru si competent;
- cultivarea respectului fata de toti partenerii de afaceri, neutilizarea metodelor neloiale si incorecte in raporturile cu acestia, indiferent de dimensiunile afacerii, de profilul activitatii, de natura proprietatii;
- promovarea concurentei loiale in raporturile de afaceri;
- abtinerea de la promovarea in contracte a unor clauze abuzive;
- cautarea unor solutii amiabile, prin negocieri, mediere si compromisuri, in cazul diferendelor aparute pe parcursul realizarii raporturilor de afaceri;
- respectarea deciziilor definitive si irevocabile date de instantele judecatoresti in litigiile contractuale;
- utilizarea formelor corecte de publicitate si reclama si abtinerea de la actiuni care ar putea prejudicia imaginea, interesele sau produsele altor intreprinzatori;
- respectarea drepturilor de proprietate industriala si intelectuala ale tuturor partenerilor de afaceri si luarea de masuri ferme pentru protectia drepturilor proprii.

Este interzisa obtinerea avantajelor prin intermediul manipularii, tainuirii, utilizand informatii confidentiale sau orice alta practica incorecta de afaceri.

Art. (31) RELATIILE CU CLIENTII

S.C."U.M.MIJA" S.A.este un furnizor care isi concentreaza eforturile pentru satisfacerea cerintelor clientilor, a tuturor cerintelor referitoare la produse, precum si a celor de reglementare, conform politicii in domeniul calitatii. Relatiile cu clientii se bazeaza pe practici legale, eficiente si corecte, in vederea constituirii unor relatii de durata.

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

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

Art. (32) RELATIILE CU FURNIZORII

Selectarea furnizorilor trebuie sa se bazeze pe calitate, necesitate, performanta si cost, cu respectarea stricta a legislatiei care reglementeaza domeniul.

Relatiile de afaceri cu furnizorii trebuie sa se deruleze in conditii de respect reciproc, corectitudine si incredere.

Pe perioada negocierilor, precum si cea de derulare a contractelor cu furnizorii, se vor promova interesele Societatii, conform legii, angajatii antrenati in aceasta activitate actionand pentru sesizarea celor mai bune oportunitati, facand abstractie de orice favoare bazata pe relatii de prietenie sau pe criteriile de discriminare, interzise prin aceste principii etice.

CAPITOLUL IX. RELATIILE CU COMUNITATEA SI INSTITUTIILE PUBLICE

Art.(33) RELATIILE CU COMUNITATEA

Filiala S.C."U.M.MIJA"S.A.este interesata de sprijinirea activitatilor locale de interes general, in limita posibilitatilor.

Sponsorizarile si donatiile se aproba de catre conducerea Societatii, in limita sumelor prevazute in bugetul de venituri si cheltuieli.

Angajatii pot face parte din formatiuni politice care nu sunt ilegale, in conditiile in care activitatile politice in care sunt antrenati nu le afecteaza performanta profesionala si nu fac propaganda la locul de munca.

Art.(34) RELATIILE CU INSTITUTIILE PUBLICE

Toate relatiile dintre S.C."U.M.MIJA" S.A. si insitutiile publice sunt bazate pe principii de corectitudine, transparenta, colaborare si neamestec, cu respectarea rolului fiecareia dintre parti.

S.C."U.M.MIJA"S.A. respinge orice atitudine ce poate fi in masura sa prejudicieze principiile de mai sus.

CAPITOLUL X. APLICAREA NORMELOR PREVAZUTE IN CODUL DE CONDUITA ETICA

- (1) Fiecare angajat al S.C."U.M.MIJA" S.A. are obligatia sa cunoasca si sa respecte Codul de conduita etica al Societatii.
- (2) Orice probleme legate de impunerea si respectarea normelor de conduita, inclusiv initiativele privind completarea si/sau modificarea normelor de

conduita cuprinse in acest Cod, vor fi prezentate sefului ierarhic sau conducatorului unitatii in scris, care le va analiza si le va transmite compartimentelor de specialitate.

- (3) Angajatul care sesizeaza o astfel de problema va fi informat cu privire la modul de solutionare a sesizarii sale.
- (4) In cazul in care exista o problema de interpretare si/sau de aplicare a Codului de conduita etica, angajatul va solicita lamuriri de la conducatorul ierarhic.
- (5) Societatea nu tolereaza actele ilegale, imorale.
- (6) Incalcare normelor de conduita va fi sanctionata disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii si ale Codului de Etica.
- (7) Nu se acorda sprijin angajatilor care au încălcat legea.
- (8) Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților în drept.
- (9) Persoana care semnaleaza problemele de etica trebuie sa se identifice, iar identitatea sa nu va fi dezvaluata.
- (10) Omisiunea de a informa, atunci cand angajatul are cunostinta despre existenta unor asemenea situatii, reprezinta o incalcare a normelor de conduita si va fi sanctionata, dupa caz.
- (11) Cazurile semnalate vor fi analizate, se va determina modul de actiune potrivit, incluzand coordonarea unei investigatii.
- (12) **Orice angajat care prezinta cu buna credinta o problema legata de o posibila incalcare a legii, regulamentelor sau politicii Societatii sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat impotriva oricaror tentative de sanctionare/represalii.**
- (13) **Folosirea abuziva, nejustificata a acestui mod de semnalare a abaterilor de la Codul etic, il expune pe cel care le foloseste la aplicarea sanctiunilor disciplinare.**

Ideea prezentării unei probleme care va preocupa nu consta în crearea de neazuri unui coleg, ci în protejarea dumneavoastră, a celorlalti colegi sau a Societatii, de pericolele potențiale. In cazul in care nu semnalati o problema cu implicatii pe linie de etica, aceasta poate genera înrautătirea climatului de lucru, afectarea pozitiei Societatii noastre, pierderea încrederii din partea clienților si a autorităților.

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

Daca nu sunteti sigur asupra conduitei pe care trebuie s-o adoptati intr-o anumita situatie, solicitati sa fiti indrumat inainte de a actiona. Esențial este sa prezentati situatia, sa puneți întrebări și sa obțineți răspunsuri.

Prezentati problema într-o maniera deschisă, astfel încât aceasta sa poata fi rezolvată rapid, prevenindu-se astfel probleme mai grave.

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

Identitatea persoanei care a semnalat problema va fi pastrata confidential.

Art. (35) COMISIA DE ETICA

(1) Prin decizie a conducatorului unitatii va fi numita Comisia de etica (numita in continuare Comisia), abilitata cu implementarea Codului si rezolvarea sesizarilor/reclamatiiilor privind abaterea de la dispozitiile acestuia.

(2) Comisia va fi formata din sapte persoane, reprezentand toate categoriile de salariati, reprezentantii sindicatelor avand rol consultativ. Comisia va functiona in baza Regulamentului de organizare si functionare propriu, care va fi elaborat de Comisie in decurs de o luna dupa aprobarea Codului de catre conducatorul S.C."U.M.MIJA"S.A.

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

Comisia de etica trebuie sa se autosesizeze nu doar in cazurile in care reclamatul este un individ, ci si in situatia in care culpa morala apartine S.C."U.M.MIJA" S.A..

Sub jurisdicia Comisiei intra toti angajatii S.C."U.M.MIJA" S.A.

(4) Comisia are urmatoarele atributii:

a) asigura implementarea Codului de conduita etica;
b) monitorizeaza procesul de implementare a Codului;
c) asigura consiliere pe probleme de conduita si etica;
d) primește și evaluează validitatea sesizărilor și reclamațiilor adresate în conformitate cu Codul etic;

e) organizează investigații și interviuri în scopul strângerii de date privitoare la cazurile care fac obiectul sesizărilor și reclamațiilor;

f) ia decizii, după și pe baza efectuării investigațiilor și audierilor, cu privire la natura faptelor care fac obiectul sesizării sau reclamației. Decizia și motivarea acesteia vor face obiectul unui raport de caz;

g) comunică raportul de caz și eventualele recomandări sau sancțiuni conducerii S.C."U.M.MIJA" S.A., care are obligația de a le pune în aplicare în termen de maximum o lună;

h) se asigură de punerea în aplicare a sancțiunilor de către conducere;

i) întocmește un raport anual cu privire la situația S.C."U.M.MIJA" S.A., din perspectiva respectării principiilor și prevederilor Codului de conduita etică.

Raportul se înaintează conducerii Societatii si Consiliului de Administratie al S.C."U.M.MIJA".S.A. Raportul nu conține informații referitoare la cazurile nedemonstrate, sesizările sau reclamațiile respinse. Pentru cazuri minore se păstrează confidențialitatea în privința identității persoanelor implicate.

J) Propune și promovează eventuale modificări sau amendamente ale Codului.

k) Notifică de urgență instituțiile statului în ceea ce privește cazurile care fac subiectul legii penale și pune la dispoziția acestora toate informațiile pe care le dețin cu privire la cazurile respective.

Art.(36) SANCTIUNI

(1) Conducerea S.C."U.M.MIJA" S.A. va aplica sancțiunile stabilite de către Comisie în conformitate cu Codul de conduita etică, pentru abaterile definite de acesta din urmă.

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

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

- 1) frauda, sub orice forma
- 2) coruptia sau favorizarea acesteia
- 3) distrugerea, alterarea sau falsificarea documentelor si a bazelor de date, precum si utilizarea lor in scopuri ilicite
- 4) furnizarea de date false conducerii
- 5) dezvaluirea informatiilor care nu au caracter public, in alte conditii decat cele prevazute de lege
- 6) sa dezvaluie informatiile la care are acces in exercitarea functiei, daca aceasta dezvaluire este de natura sa atraga avantaje necuvenite ori sa prejudicieze imaginea sau drepturile societatii
- 7) orice forma de agresare fizica sau morala
- 8) favoritismul, sub orice forma
- 9) obtinerea sau pretinderea unor avantaje necuvenite
- 10) intrarea neautorizata in spatiile in care accesul este reglementat prin masuri speciale
- 11) practicarea unor atitudini, comportamente si limbaj indecente, insultatoare sau obscene
- 12) utilizarea neautorizata a patrimoniului si provocarea de prejudicii cu vinovatie
- 13) denigrarea publica a personalului sau a societatii de catre membrii acesteia
- 14) abuzul de statutul socio-profesional sau pozitia ierarhica
- 15) hartuirea sexuala
- 16) detinerea, consumul si comercializarea, in spatiul societatii, a produselor periculoase: substante narcotice, droguri, arme sau substante explozive
- 17) comercializarea si consumul bauturilor alcoolice in spatiul societatii

(4) Sanctiunile ce pot fi aplicate sau propuse de Comisie pot fi:

- a) avertismentul scris ;
- b) suspendarea contractului individual de muncă pe o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare ;
- c) retrogradarea în funcție cu acordarea salariului funcției în care s-a dispus ;
- d) retrogradarea pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- e) reducerea salariului de bază pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10% ;
- f) reducerea salariului de bază și /sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10% ;
- g) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

In cazul in care faptele savarsite intrunesc elementele constitutive ale unor infractiuni, vor fi sesizate organele de urmarire penala, in conditiile legii.

Art. (37) DISPOZITII FINALE

(1) Prezentul Cod de etica intra in vigoare dupa consultarea cu reprezentantii sindicatelor si aprobarea lui de catre Consiliul de Administratie al S.C."U.M.MIJA" S.A.

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

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

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

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

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

BAZA LEGALA

- Ordinul 946/2005 privind Codul controlului intern
- Legea nr. 53/2003 Codul Muncii
- Contractul colectiv de munca al S.C."U.M.MIJA" S.A.
- Regulamentul intern
- Carta drepturilor fundamentale ale omului
- Legea nr. 319/2006 privind sanatatea si securitatea in munca
- Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 195/2005 privind protectia mediului
- Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor si protectia persoanelor
- Legea nr. 677/2001 pentru protectia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal si libera circulatie a acestor date
- Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea si combaterea spalarii banilor
- Legea nr. 535/2004 privind prevenirea si combaterea terorismului
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea si solutionarea faptelor de coruptie
- Legea nr 82/1991 Legea contabilitatii
- Legea nr. 182/2002 privind protectia informatiilor clasificate
- Hotararea de Guvern nr.585/2002 pentru aprobarea Standardelor nationale de protectie a informatiilor clasificate din Romania
- Hotararea de Guvern nr. 781/2002 privind protectia informatiilor de serviciu

DICTIONAR DE TERMENI

<i>angajat</i>	persoana incadrata cu contract de munca la S.C.”U.M.MIJA” S.A.
<i>conflict de interes</i>	conflict care decurge din situatia in care interesul personal contravine interesului general, de natura sa afecteze judecatile, actiunile si evaluarile corecte;
<i>conduita</i>	mod de purtare; maniera; comportament;
<i>coruptie</i>	vizeaza un ansamblu de activitati imorale, ilicite, ilegale, realizate nu numai de persoane cu functii de conducere sau care exercita un rol public ci si de diverse grupuri si organizatii publice sau private, in scopul obtinerii unor avantaje materiale sau morale sau unui statut social superior, prin utilizarea unor forme de constrangere, santaj, inselaciune, mituire, cumparare, intimidare
<i>confidentialitate</i>	permiterea accesului la informatii numai utilizatorilor carora le este destinata obligatia salariatului de a pastra secretul de serviciu
<i>date cu caracter personal</i>	orice informatii referitoare la o persoana fizica
<i>dezirabil</i>	care este dorit; care merita sa fie dorit
<i>discriminare</i>	tratament inegal al unei persoane, care urmareste sau conduce la incalcarea ori limitarea drepturilor persoanei respective pe baza sexului, a nationalitatii, etniei, religiei, categoriei sociale, starii materiale sau mediului de provenienta;
<i>dreptate</i>	principiu moral si juridic care cere sa se dea fiecaruia ceea ce i se cuvine si sa i se respecte drepturile;

<i>etica</i>	ansamblul normelor de conduita impartasite de o anumita comunitate, reguli care sunt fundamentate pe distinctia intre bine si rau;
<i>finantarea actelor de terorism</i>	punerea la dispozitia unei entitati teroriste a unor bunuri mobile sau imobile, cunoscand ca acestea sunt folosite pentru sprijinirea sau savarsirea actelor de terorism, precum si realizarea ori colectarea de fonduri, direct sau indirect, ori efectuarea de orice operatiuni financiar- bancare, directionate catre sustinerea actelor de terorism
<i>hartuire</i>	reprezinta comportamentul degradant, intimidant sau umilitor, care urmareste sau conduce la afectarea grava a capacitatii unei persoane de a-si desfasura in mod firesc activitatea profesionala sau de a-si exercita drepturile. Hartuirea consta, de regula, intr-un comportament repetat sau poate consta si din acte singulare, atunci cand acestea au o natura agresiva.
<i>informatii</i>	<i>orice documente, date, obiecte sau ativitati, indiferent de suport, forma, mod de exprimare sau de punere in circulatie</i>
<i>informatii clasificate</i>	<i>informatiile, datele, documentele de interes pentru securitatea nationala, care, datorita nivelurilor de importanta si consecintelor care s-ar produce ca urmare a dezvaluirii sau diseminarii neautorizate, trebuie sa fie protejate</i>
<i>informatii confidentiale</i>	<i>informatiile care nu sunt accesibile publicului</i>
<i>integritate</i>	cinste, probitate, onestitate, sentiment al demnitatii, dreptatii si constiinciozitatii, care serveste drept calauza in conduita omului;
<i>interes personal</i>	orice avantaj material sau de alta natura, urmarit sau obtinut pentru sine sau pentru altii, prin

	folosirea reputatiei, influentei, facilitarii relatiilor, informatiilor;
<i>infractiune</i>	fapta care prezinta pericol social, constand in savarsirea cu vinovatie a unei abateri de la legea penala si care este sanctionata de lege;
<i>loialitate</i>	credinta;devotament;statornicie;fidelitate;
<i>principiu etic</i>	se refera la notiunile de baza privind desfasurarea unei vieti morale, acceptate in cadrul colectivitatii;
<i>prelucrarea datelor</i>	orice operatiune care se efectueaza asupra datelor cu caracter personal
<i>spalarea banilor</i>	<p>proces prin care se dă sau se încearcă a se da o aparenta de legalitate unor profituri obtinute ilegal de catre infractorii care, fara a fi compromisi, beneficiaza ulterior de veniturile respective ;</p> <p><i>schimbarea sau transferul de bunuri, cunoscând că provin din săvârșirea de infracțiuni, în scopul ascunderii sau al disimulării originii ilicite a acestor bunuri sau în scopul de a ajuta persoana care a săvârșit infracțiunea din care provin bunurile să se sustragă de la urmărire, judecată sau executarea pedepsei;</i></p> <p><i>ascunderea sau disimularea adevăratei naturi a provenienței, a situării, a dispoziției, a circulației sau a proprietății bunurilor ori a drepturilor asupra acestora, cunoscând că bunurile provin din săvârșirea de infracțiuni;</i></p> <p><i>dobândirea, deținerea sau folosirea de bunuri, cunoscând că acestea provin din săvârșirea de infracțiuni</i></p>
<i>transparenta</i>	principiu, mod de lucru al unor conducatori sau organe de conducere de a face cunoscuta public, in permanenta, intreaga lor activitate;

furnizarea in mod deschis, explicit si oportun a tuturor informatiilor pertinente, destinate publicitatii, privind strategiile, procedurile si deciziile de politica in vederea informarii publicului.

toleranta

respectul libertatii altuia, al modului sau de gandire si de comportare, precum si al opiniilor sale, de orice natura;

terrorism

tactica de lupta neconventionala, folosita pentru atingerea unor scopuri strict politice, care se bazeaza pe acte de violenta, sabotaj sau amenintare, executate impotriva unui stat, organizatii, categorii sociale sau impotriva unui grup de persoane civile, avand ca scop precis producerea unui efect psihologic generalizat de frica si intimidare;

ansamblu de actiuni si/sau amenintari care prezinta pericol public si afecteaza securitatea nationala.

