

**Director General,
Cristian PATTICU**

C. Patticu



COD DE CONDUITĂ

rev. 0

Elaborator:
Consilier Juridic
Cristian CHIȚIMIA

[Signature]

2014

CUPRINS

	<i>Capitol</i>	<i>Pag.</i>
	<i>MESAJUL DIRECTORULUI GENERAL</i>	<i>3</i>
<i>I</i>	<i>PREVEDERI GENERALE</i>	<i>4</i>
<i>II</i>	<i>PRINCIPII CARE GUVERNEAZĂ CONDUITA PROFESIONALĂ A PERSONALULUI</i>	<i>4</i>
<i>III</i>	<i>CONDUITA ÎN RELAȚII INTERNE</i>	<i>6</i>
<i>IV</i>	<i>CONDUITA ÎN RELAȚII EXTERNE</i>	<i>7</i>
<i>V</i>	<i>OBLIGAȚIILE ȘI RESPONSABILITĂȚILE SALARIAȚILOR PE LINIA CONDUITEI ȘI ETICII</i>	<i>8</i>
<i>VI</i>	<i>CONDUITA PENTRU EVITAREA CONFLICTULUI DE INTERESE</i>	<i>10</i>
<i>VII</i>	<i>PROPRIETATEA INTELECTUALĂ ȘI SECURITATEA INFORMAȚIILOR COMPUTERIZATE</i>	<i>11</i>
<i>VIII</i>	<i>RAPORTAREA ȘI EXAMINAREA ÎNCĂLCĂRILOR CODULUI DE CONDUITĂ</i>	<i>12</i>
<i>IX</i>	<i>ACȚIUNI, MĂSURI CORECTIVE</i>	<i>13</i>
<i>X</i>	<i>DISPOZIȚII FINALE</i>	<i>14</i>

MESAJUL DIRECTORULUI GENERAL

Stimați colegi,

Integritatea, etica, încrederea și loialitatea sunt valori care alături de competență, responsabilitate, performanță și realizări au caracterizat cultura organizației noastre. Așa am câștigat încrederea factorilor decizionali, organismelor de autorizare, reglementare și control din domeniul nostru de activitate, a partenerilor din țară și străinătate, a colegilor și a comunităților în care am lucrat.

Ne este dat să lucrăm împreună iar a fi potriviți unii altora este împotriva firii. O viață morală, după legile naturii poate asigura liniștea interioară. Să ne gândim că nu ne împiedică nimeni să facem și să spunem întotdeauna lucrurile care se potrivesc naturii din care facem parte, să ne îndreptăm fiecare mișcare și fiecare gând spre o țintă bine stabilită, să ne apropiem de oameni.

Să ne asumăm și în continuare responsabilități, să muncim cu pasiune, cu atenția cuvenită, cu buna dispoziție, fără a aștepta să rezolve alții problemele noastre, să fim mândri că lucrăm în această organizație, să prețuim resursele, să ne protejăm colegii, activele și reputația.

Niciodată să nu prețuim ceva care ne poate fi util, dar care ne poate obliga să ne încălcăm promisiunile, să ne pierdem respectul de sine, să ne ascundem de alții.

Vă invit să acționăm împreună pentru aplicarea regulilor și principiilor directoare specificate în cuprinsul Codului nostru de Conduită.

Vă mulțumesc pentru munca depusă, pentru dăruire și implicare.

Cristian Patticu
Director General



iunie 2014

CAPITOLUL I - PREVEDERI GENERALE

Art.1.1. – Codul de Conduită al RATEN descrie regulile de comportament etic respectate de personalul de conducere și de execuție în realizarea atribuțiilor de serviciu, în scopul atingerii unor standarde morale ce asigură dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe respectarea legii, respect pentru securitatea nucleară, protejarea mediului, asumarea răspunderii, încredere, respect reciproc, comunicare transparentă, autonomie și libertate a fiecărui membru al comunității.

Codul de conduită oferă consiliere privind etica și conduita profesională tuturor persoanelor care desfășoară activități în RATEN, salariați, colaboratori, studenți, etc.

Art.1.2. – Codul de Conduită prezintă principiile care stau la baza comportamentului salariaților RATEN și așteptările conducerii regiei față de conduita etică și profesională a salariaților.

Art.1.3. – Codul de Conduită are ca obiectiv principal crearea unui mediu de încredere și respect reciproc între salariații RATEN și între aceștia și părțile cu care interacționează.

Art.1.4. – Normele de etică și conduită definite prin prezentul Cod reflectă principalele valori recunoscute în RATEN și anume: respect pentru lege și norme, onestitate, integritate, competență și profesionalism, bunăvoință, lucrul în echipă, respect reciproc, loialitate față de organizație.

CAPITOLUL II - PRINCIPII CARE GUVERNEAZĂ CONDUITA PROFESIONALĂ A PERSONALULUI

Art.2.1. – Prioritatea interesului RATEN și Loialitate

În exercitarea atribuțiilor funcției, personalul are îndatorirea de a considera interesul RATEN mai presus decât interesul personal; Apărarea firmei de către salariați este în interesul acestora, ei fiind răsplătiți pentru dedicarea și contribuția lor la performanțele și prestigiul RATEN, prin stabilitatea locului de muncă, dezvoltarea profesională și creșterea recompenselor.

Salariații trebuie să acționeze față de RATEN cu loialitate și onestitate, să evite orice situație care ar putea să genereze un conflict de interese respectând standardele de etică profesională.

Salariații au obligația de a se abține de la orice act sau fapt care poate prejudicia imaginea sau interesele legale ale RATEN.

Art.2.2. – Integritate morală

Conform acestui principiu personalului îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material.

Fiecare salariat al RATEN va evita situațiile susceptibile să creeze îndoieli cu privire la integritatea sa, în special cu privire la conflictul de interese. Integritatea presupune:

- rezultate, cinste, comportament etic și corectitudine față de colegi, subalterni și superiori;
- contribuție la îmbunătățirea imaginii regiei, pe plan intern și extern;
- independență și obiectivitate în formularea și în implementarea politicilor RATEN;
- îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu, respectarea angajamentelor asumate;
- respectarea secretului profesional;

- protejarea intereselor economice și financiare ale RATEN, în relațiile interne și externe;
- exercitarea funcției cu onestitate, bună credință și integritate morală.

Art.2.3. – Competența profesională

Personalul de conducere RATEN asigură ocuparea posturilor de către persoane competente, cărora le încredințează sarcini potrivit competențelor, și asigură condiții pentru dezvoltarea capacității profesionale a lor.

Personalul de conducere RATEN și salariații au acele cunoștințe, abilități și experiență care fac posibilă îndeplinirea eficientă și efectivă a sarcinilor. Se asigură un echilibru permanent, stabil, între competența angajaților și sarcinile încredințate.

Salariații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine, promptitudine și conștiinciozitate. În exercitarea funcției salariații sunt responsabili pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu față de conducătorul nemijlocit și față de conducătorul ierarhic superior.

În același timp, RATEN se angajează să permită fiecărui salariat, să aibă acces, de-a lungul carierei sale, la informațiile și acțiunile de instruire, necesare exercitării în bune condiții a profesiei sale și realizării planului individual de carieră.

Art.2.4. – Consecvență, imparțialitate și nediscriminare

În RATEN se aplică același regim juridic în situații identice sau similare, se acționează cu consecvență, se asigură egalitatea de tratament a fiecărei persoane. Salariatii trebuie să evite orice formă de discriminare pe criterii de sex, vârstă, handicap fizic, rasă, origine etnică sau socială, limbă, apartenență politică, avere sau convingeri religioase. Salariații au dreptul la libera alegere a profesiei, fiind eliminată orice formă de muncă forțată și obligatorie.

În exercitarea atribuțiilor funcției, angajații sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură.

Art.2.5. – Libertatea gândirii și exprimării

Conform acestui principiu, personalul poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

Salariații au dreptul să se exprime în mod liber, în special pentru îmbunătățirea mediului lor de lucru, având obligația de a sesiza potențiale încălcări ale normelor de securitate nucleară, ale legislației muncii și a celei privind securitatea și sănătatea în muncă sau potențiale conflicte de muncă.

RATEN recunoaște dreptul salariaților de a se constitui în organizații sindicale conform opțiunii lor și/sau în alte forme de reprezentare, conform legilor și reglementărilor în vigoare. RATEN se angajează să nu exercite nicio formă de discriminare asupra membrilor și liderilor sindicali.

Art.2.6. – Legalitate

Domeniul nuclear este un domeniu de activitate puternic reglementat pe plan intern și internațional. În activitățile desfășurate de RATEN, se pot întâlni o mare varietate de aspecte juridice. RATEN va îndeplini toate obligațiile din legile și reglementările care își găsesc aplicarea în domeniul de activitate al acestei regii. Este responsabilitatea fiecărui angajat să caute soluțiile adecvate în ceea ce privește buna desfășurare a activității respectând legea, îndeplinirea cerințelor de specialitate și orice alte aspecte ale domeniului juridic.

Salariații vor respecta legislația în vigoare, Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Muncă al RATEN, precum și alte acte normative și reglementări ce vizează activitatea proprie și a regiei.

Art.2.7. – Amabilitate și respect

Personalul RATEN trebuie să manifeste politețe și respect, deschidere și transparență față de colegi, subalterni, conducătorii ierarhici superiori și colaboratori

externi, având obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității acestora prin:

- a) întrebuițarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea aspectelor vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

Salariații, la locul de muncă, trebuie să evite un comportament care ar putea crea o atmosferă de ostilitate sau intimidare; calitatea schimburilor de informații și a comunicații între salariați fiind un element constructiv al dialogului în cadrul regiei.

CAPITOLUL III – CONDUITA ÎN RELAȚII INTERNE

Art.3.1. – Respect reciproc și cooperare

Se urmărește implementarea unui sistem de deliberare și consens conducere – executanți, încredere reciprocă între personalul de conducere și de execuție în care loialitatea personalului față de organizație să fie manifestată permanent în deciziile, acțiunile și atitudinea față de aceasta.

Salariații trebuie să coopereze în vederea îndeplinirii sarcinilor de muncă și a obiectivelor RATEN. În acest sens ei trebuie să manifeste transparență, sinceritate și politețe în relațiile cu superiorii, colegii sau subalternii, trebuie să ofere asistență și consiliere. În cazul în care au cunoștințe relevante, trebuie să informeze pe ceilalți salariați implicați în lucrările în derulare despre informațiile noi apărute.

Reținerea informațiilor care pot afecta desfășurarea activității, furnizarea de informații false, inexacte sau exagerate, subminarea autorității pe cale ierarhică prin orice formă, refuzul cooperării cu colegii, subalternii sau superiorii sau manifestarea unui comportament obstructiv este contrar spiritului de cooperare care se așteaptă de la salariații RATEN.

Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică sau verbală. Atunci când există o divergență de opinii, o disensiune între doi sau mai mulți angajați RATEN, pentru a nu degenera situația într-un conflict, e indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema pe care o au, să-i determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia. Principala premisă de la care se pornește e aceea că fundamental toți salariații au aceleași obiective și că trebuie găsite împreună căile, resursele sau formele prin care să le poată atinge. În soluționarea problemelor trebuie adoptată o atitudine deschisă, matură, să fim capabili să ne evaluăm pe noi înșine și să ne asumăm propriile erori.

Salariații trebuie să aibă o atitudine și prezență decentă la serviciu, adecvată, în limitele trasate de stilul business.

Art.3.2. – Utilizarea resurselor umane și resurselor materiale ale RATEN

În contextul sfidărilor tehnologice și economice actuale, numai prin valorificarea puterii combinate a creierelor tuturor salariaților, o firmă poate face față turbulențelor și constrângerilor, cu atât mai mult cu cât obiectul de activitate depinde de resursele intelectuale. Pentru a avea o sursă reală de succes, personalul de conducere va mobiliza și asambla resursele intelectuale ale tuturor angajaților în interesul firmei.

Întreg personalul RATEN, de conducere și de execuție, este obligat să asigure protecția proprietății RATEN și să evite orice prejudiciere a acesteia, să folosească resursele financiare și materiale, timpul de lucru, informațiile, precum și bunurile RATEN, numai în scopul desfășurării activității specifice funcției deținute.

Art.3.3. – Siguranța

Siguranța salariaților este de importanță majoră pentru organizație. Toți salariații sunt obligați să se informeze cu privire la legislația, regulamentele și procedurile de

securitate și sănătate în muncă și să acționeze în conformitate cu acestea. RATEN se angajează să pună în aplicare politici și metode de prevenire activă a riscurilor care ar putea să afecteze sănătatea și securitatea salariaților și să controleze în mod regulat aplicarea eficiență a lor. RATEN se angajează să-și responsabilizeze salariații în vederea ocrotirii sănătății și prevenirii accidentelor de muncă.

Art.3.4. – Formarea profesională și educația continuă

Formarea profesională și educația continuă este obligația tuturor salariaților.

Pe perioada stagiilor de pregătire profesională, manifestărilor științifice la care participă, salariații vor cauta să dobândească nivelul de cunoștințe și informații adecvat pentru creșterea contribuției la prestigiul și rezultatele organizației.

Educația include nu doar educația personală, dar și educarea altor salariați tineri.

Salariații trebuie, în afara posibilităților oferite de sistemul intern de educație și formare profesională, să-și aprofundeze dezvoltarea profesională și prin mijloace proprii.

CAPITOLUL IV – CONDUITA ÎN RELAȚII EXTERNE

Art.4.1. – Independența

În toate relațiile externe salariații trebuie să acționeze în conformitate cu principiul independenței, subordonându-se doar conducerii RATEN, respectiv subunităților acesteia, cu respectarea mandatului încredințat și a normelor specifice subunităților în care își desfășoară activitatea.

Art.4.2. – Interzicerea activităților politice în organizație

Nu se desfășoară activități politice în RATEN, salariații își exprimă numai în afara orelor de program opiniile politice.

Art.4.3. – Păstrarea secretului profesional

Salariații RATEN, precum și colaboratorii, sunt obligați să păstreze și să asigure securitatea secretului profesional. Informațiile ce constituie secret profesional pot fi dezvăluite salariaților numai în conformitate cu regulile de clasificare a informațiilor în RATEN. Salariații pot folosi informația ce constituie secret profesional doar în scopul și în cadrul executării obligațiilor aferente atribuțiilor lor de serviciu, neavând dreptul de a le folosi în interes personal sau în interesul unor terți, de a divulga aceste informații sau de a permite folosirea lor de către terți ori accesul acestora la informațiile respective. Secretul profesional se păstrează pe tot parcursul perioadei de activitate în cadrul organizației, inclusiv în perioada detașării sau delegării, precum și după încetarea activității la RATEN sau după încetarea raporturilor de altă natură cu aceasta.

Art.4.4. – Desfășurarea unor activități externe

Salariații pot desfășura activități în afara orelor de muncă, în condițiile legii.

Salariații RATEN pot fi membri ai organizațiilor din sfera științei și inovării, ai organizațiilor profesionale din țară și/sau străinătate.

Art.4.5. – Relații cu mass-media, declarații publice și publicații

Purtătorii de cuvânt autorizați sunt desemnați să reprezinte organizația în exterior. Salariații nu vor face comentarii în numele RATEN, despre RATEN, politicile, personalul și activitățile acesteia, în relațiile cu presa, persoane din exterior, în paginile de dialog neoficial de pe Internet sau în cadrul altor forumuri publice, fără autorizarea corespunzătoare în acest sens. Angajații implicați în activitatea de raportare vor furniza întotdeauna date integrale, echitabile, corecte, operative și clare în rapoartele pe care RATEN le va întocmi și înainta către autorități, organisme de autorizare, reglementare și control, sau în alte comunicări publice.

Salariații sunt liberi să publice sau să discute alte subiecte, evitând orice comunicare publică neautorizată în legătura cu RATEN.

Art.4.6. – Relații cu alte instituții

În relațiile de serviciu cu alte instituții și entități publice și private, salariații trebuie să prezinte și să promoveze poziția și interesele RATEN. În cadrul acestor relații, salariații trebuie să dea dovadă de profesionalism și integritate, în scopul îmbunătățirii imaginii și reputației regiei. Obiectivul RATEN este de a avea relații bune și eficiente cu orice entitate externă și toți salariații trebuie să contribuie la realizarea acestui obiectiv. În cazul în care, ca urmare a exercitării obligațiilor de serviciu, apar probleme cu aceste entități, salariații RATEN sunt obligați să informeze, înainte de a întreprinde orice acțiune, șeful ierarhic superior despre aceste probleme, care, la rândul său, va informa conducerea RATEN.

Art.4.7. – Cadouri și alte beneficii

Salariații nu vor acorda și nu vor accepta cadouri sau servicii, dacă oferirea sau acordarea lor este legată, în mod direct sau indirect, de îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

Interdicția specificată nu se aplică în cazul primirii sau acordării de cadouri în conformitate cu protocolul din cadrul întâlnirilor oficiale.

Art.4.8. – Confidențialitatea datelor personale ale salariaților

Informațiile referitoare la viața privată a salariaților, rezultatele evaluărilor medicale, datele referitoare la evaluările performanțelor acestora, la avansarea și remunerarea lor, trebuie să fie confidențiale. Accesul la acest tip de informații este rezervat numai persoanelor autorizate. RATEN garantează dreptul salariaților de acces la informații personale referitoare la propria persoană, în conformitate cu legile și reglementările în vigoare.

CAPITOLUL V - OBLIGAȚIILE ȘI RESPONSABILITĂȚILE SALARIAȚILOR PE LINIA CONDUITEI ȘI ETICII

Art.5.1. – Personal din conducerea regiei și sucursalelor (director general, director, director adjunct)

5.1.1. Să promoveze și să asigure respectarea prevederilor Codului de Conduită de către toți salariații, să susțină principiile acestuia prin exemplul personal, manifestând onestitate în acțiuni și comportament;

5.1.2. Să creeze o atmosferă de armonie și cooperare care să alimenteze încrederea reciprocă între personalul de conducere și executant și în care fiecare să-și exercite eficient și corect atribuțiile de serviciu;

5.1.3. Să fie disponibil pentru orice discuții, dezbateri cu subalternii, inclusiv pentru discuții personale la inițiativa acestora; Să gestioneze situațiile de conflict într-o manieră imparțială;

5.1.4. Să asigure în organizație un climat de muncă adecvat, care să redea și să confere salariaților dorința și mândria de a face lucruri de foarte bună calitate.

5.1.5. Să asigure egalitatea de șanse și tratament în ceea ce privește cariera tuturor salariaților;

5.1.6. Să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competențelor profesionale pentru subordonați, iar în cazurile în care există transferuri, demiteri, concedieri ori avansări/promovări, oportunități de formare profesională sau alte stimulente, să evite orice formă de favoritism sau discriminare;

Să evalueze personalul de conducere din subordinea lor având în vedere cu prioritate trei aspecte :

- cum finalizează ceea ce au primit de la predecesorii lor;
- ce inițiative proprii întreprind ;

- în ce măsură asigură un fundament strategic pentru succesorii lor.

5.1.7. Să urmărească motivarea puternică și dezvoltarea profesională a personalului prin crearea unui mediu în organizație, care să favorizeze creșterea acesteia. Să asigure recompensarea rezultatelor obținute pe termen lung și a celor curente și să stimuleze preocupările pentru înnoirea tehnologiilor și implicarea în proiecte ale căror rezultate devin vizibile în timp.

5.1.8. Să întreprindă acțiunile necesare pentru a preveni corupția sau fraudă în rândul subordonaților și să fie responsabili pentru oricare eșec care apare ca rezultat al executării necorespunzătoare a acestei atribuții;

5.1.9. Să analizeze cu promptitudine și obiectivitate, aplicând măsurile corective necesare, acuzațiile de discriminare sesizate de salariați/colaboratori, propunerile de sancțiuni disciplinare făcute de conducătorii direcțiilor/departamentelor/compartimentelor.

Art.5.2. – Personal de conducere (șef departament, șef compartiment)

5.2.1. Să respecte și să asigure respectarea prevederilor Codului de Conduită de către salariații din subordinea sa, să susțină principiile acestuia prin exemplul personal, manifestând onestitate în acțiuni și comportament;

5.2.2. Să asigure cunoașterea și respectarea standardelor de performanță specifice fiecărui post din ștutul de funcții corespunzător activității care se află în coordonarea sa, inițiind acțiuni corective când aceste standarde nu sunt atinse;

5.2.3. Să analizeze problemele de comportament apărute la salariații din subordine, propunând inițierea unor cercetări disciplinare, în conformitate cu prevederile legale;

5.2.4. Să analizeze permanent eficiența activității coordonate, propunând măsuri corective și de optimizare a acesteia, dacă este cazul;

5.2.5. Să trateze într-o manieră justă și echitabilă întregul personal din subordinea sa, asigurând dezvoltarea profesională a acestuia, accesul la informațiile, documentația și dotările din organizație necesare exercitării în condiții optime a funcției subordonaților.

5.2.6. Să evalueze obiectiv, pe baza criteriilor de evaluare personalul din subordine, propunând, fără discriminare, recompense sau sancțiuni, după caz.

Art.5.3. – Obligații și responsabilități comune tuturor salariaților

5.3.1. Să cunoască și să respecte prevederile Codului de Conduită, executând atribuțiile de serviciu în mod loial și corect, cu profesionalism, competență, imparțialitate.

5.3.2. Să contribuie la realizarea performanțelor RATEN, să acționeze pentru a obține rezultate din ce în ce mai bune;

5.3.3. Să asigure confidențialitatea datelor privind activitatea desfășurată, informațiile deținute, datele despre regie etc.; Să nu utilizeze în interes personal sau în interesul unor terțe persoane sau agenți economici datele și informațiile obținute în cadrul activității profesionale desfășurate în RATEN

5.3.4. Să respecte regulamentele, procedurile, politicile și regulile aplicabile în RATEN prin care se asigură funcționarea în condiții de eficiență a subunităților regiei cu asigurarea securității nucleare și siguranței personale, protecția mediului înconjurător și siguranța instalațiilor;

5.3.5. Să se comporte în așa fel încât să contribuie la eliminarea de la locul de muncă a abaterilor de la prevederile Codului de Conduită, având obligația de a aduce la cunoștința șefului ierarhic superior orice manifestare de această natură;

5.3.6. Să se supună controalelor pe linie profesională care vizează activitatea desfășurată, precum și controalelor medicale prevăzute în CCM RATEN aplicabil; Să nu submineze autoritatea șefilor ierarhici.

5.3.7. Să aducă la cunoștința șefului ierarhic superior orice infracțiune, încercare de fraudă, pericol pentru sănătatea și siguranța la locul de muncă, orice potențial risc de mediu sau orice încercare de a acoperi aceste aspecte din partea colegilor sau a altor angajați.

5.3.8. Se așteaptă de la toți salariații ca aceștia să ducă la bun sfârșit activitățile în care sunt implicați și să respecte politicile, procedurile și regulile aplicabile, care sunt stabilite pentru a asigura funcționarea în condiții de eficiență a unităților, siguranța personală, a colegilor, a instalațiilor și protecția mediului înconjurător.

5.3.9. Salariații au obligația de a-și trata colegii sau orice alți angajați sau colaboratori, cu demnitate și respect.

5.3.10. Salariații RATEN au obligația de a respecta valorile care stau la baza funcționării regiei și anume: respect pentru securitatea nucleară, angajament personal, lucrul în echipă, integritate, respect reciproc. Respectarea acestor valori include responsabilitatea salariaților de a evita activitățile și influențele care ar putea fi contrare acestora.

Art. 5.4. – Obligatiile din acest capitol nu au caracter limitativ, acestea completându-se cu cele care decurg din prezentul Cod de conduită, precum și din orice alte reglementări aplicabile RATEN pe acest domeniu.

CAPITOLUL VI – CONDUITA PENTRU EVITAREA CONFLICTULUI DE INTERESE

Art. 6.1. – Conflictul de interese

6.1.1. Salariații trebuie să evite situațiile în care interesul personal pare a intra sau chiar intră în conflict cu interesul RATEN fiind astfel afectată performanța cu care sunt îndeplinite atribuțiile de serviciu.

6.1.2. Salariații RATEN trebuie să se abțină de la obținerea unui beneficiu personal sau realizarea unui interes personal, prin utilizarea unor informații privilegiate obținute în exercitarea funcției deținute în organizație. Beneficiul personal sau interesul personal semnifică orice avantaj real sau potențial care ar putea duce la un beneficiu financiar pentru salariați, familiile lor și rude sau pentru cercul lor de prieteni și de cunoștințe. Dacă există riscul unui conflict de interese, salariații trebuie să aducă acest lucru la cunoștința superiorului, să ia în considerare părerile acestuia, iar dacă va fi cazul, vor renunța la realizarea sarcinii care creează conflictul sau poate conduce la apariția lui.

6.1.3. Salariații trebuie să-și îndeplinească sarcinile într-o manieră care să reflecte cel mai bine interesele unității. În orice situație, unde abilitatea salariaților de a îndeplini responsabilitățile poate fi afectată de către interesele personale ale acestora sau de considerații personale există conflicte de interese.

6.1.4. Un salariat trebuie să evite orice situație care ar putea:

- implica în cunoștință de cauză orice alt salariat, în orice activitate care contravine sau nu corespunde intereselor unității;
- aduce vătămări judecării salariaților, inițiativei acestora sau eficienței muncii;
- leza sau ar fi în defavoarea activităților sau reputației unității;
- implică satisfacerea interesului unui membru al familiei salariatului, un apropiat al familiei sale sau al unei firme de afaceri la care familia este asociată sau de la care are beneficii în detrimentul interesului RATEN ori al regulilor generale aplicabile;
- implică utilizarea funcției, a informațiilor confidențiale, a timpului de lucru sau a dotărilor, pentru câștiguri personale.

- diminua simțul de judecată sau integritatea morală a salariaților în evaluarea unor situații care pot cauza conflicte de interese;
- duce la acceptarea de bani sau valori cu intenția de a influența deciziile pe care le ia un salariat în numele RATEN;
- duce la acceptarea unui cadou, a unei gratuități sau a unui beneficiu, în afara unui semn de stimă/reclamă de la o persoană care dorește să colaboreze cu RATEN; acest fapt devine conflict de interese;

6.1.5. Cadourile sau plata pentru angajamentele asumate sau activități similare când un salariat lucrează, în afara programului de lucru, ca expert particular în activități ce nu au legătură cu RATEN, nu constituie conflict de interese;

CAPITOLUL VII - PROPRIETATEA INTELLECTUALĂ ȘI SECURITATEA INFORMAȚIILOR COMPUTERIZATE

Art. 7.1. – Proprietatea intelectuală și securitatea informațiilor computerizate

Proprietatea intelectuală cuprinde o varietate de proprietăți, cum ar fi programe de computer, documentație tehnică și invenții. Anumite elemente de proprietate intelectuală sunt sau pot fi făcute să fie subiectul unei protecții speciale prin drepturile de autor, drepturi de patent, drepturi de marcă înregistrată, etc.

Proprietatea intelectuală reprezintă pentru RATEN un bun de o valoare extremă și trebuie să fie tratat cu grija adecvată. Salariații trebuie să respecte reglementările și să se documenteze despre modul în care trebuie să acționeze pentru a proteja acest bun valoros.

Proprietatea intelectuală creată de salariați prin îndeplinirea atribuțiilor postului este transferată și cedată RATEN potrivit legii, cu excepțiile specificate în cadrul Convențiilor internaționale.

Art. 7.2. – Nerespectarea prevederilor procedurale/ legale referitoare la utilizarea informațiilor computerizate sau intervenția abuzivă, neautorizată sau neglijentă asupra echipamentelor informatice (inclusiv asupra programelor informatice) pot afecta în mod serios activitatea RATEN.

Art. 7.3. – Personalul trebuie:

- să știe că toate informațiile deținute pe computer sau alte echipamente care implică microtehnologie reprezintă proprietatea intelectuală a RATEN sau proprietatea intelectuală a altor terți, fiind deținute și utilizate legal de RATEN, în baza a diverse contracte/ înțelegeri și pentru care RATEN are responsabilitatea de a le proteja față de deținerea sau utilizarea neautorizată;
- să știe că accesul fără autorizare, folosirea și dezvăluirea pot dăuna RATEN sau unei terțe părți și, ca urmare, nu trebuie să acceseze, să folosească sau să dezvăluie informații decât dacă a fost autorizat în mod corespunzător s-o facă. Ori de câte ori un salariat este în dubiu referitor la nivelul de autorizare deținut, trebuie să caute instrucțiuni lămuritoare în acest sens și să consulte șeful ierarhic.
- să ia orice măsură ca să protejeze informațiile și mijloacele de procesare a acestora la care au acces prin natura activității desfășurate, indiferent dacă informațiile utilizate sunt proprietatea RATEN, sau proprietatea exclusivă a unor terți încredințată RATEN pentru utilizare;
- să nu testeze funcționarea mecanismelor de securitate IT (cu excepția salariaților care au ca sarcină de serviciu acest lucru);
- să nu încerce să evite sau să interfereze cu măsurile de securitate și de siguranță menite să protejeze informațiile computerizate;
- să utilizeze echipamentele și informațiile numai în scopuri autorizate ;

- să nu modifice, copieze sau dezvăluie informații sau programe, cu excepția cazului când este autorizat să facă acest lucru;
- să nu ofere, să nu faciliteze sau să nu forțeze accesul la informații de orice natură proprietatea RATEN și să nu transfere aceste informații către terți, fără avizul conducerii RATEN; similar trebuie procedat și cu informații sau software proprietate a unor terți români sau străini, pe care RATEN le utilizează în urma unor contracte sau acorduri de colaborare;
- să păstreze confidențialitatea privind parola și să nu folosească numele altui utilizator sau parolă;
- să nu pună în pericol rețeaua regiei sau sucursalei, prin introducerea neglijentă sau cu bună știință de viruși care ar putea altera datele. Din acest motiv, RATEN interzice cu desăvârșire introducerea de jocuri video și alte programe neautorizate.
- să nu stocheze informații referitoare la RATEN pe computere particulare de acasă sau din oricare altă parte sau pe alte mijloace de informare care nu sunt furnizate de către RATEN.

Art. 7.4. – Dacă trebuie să scoată obiecte, materiale, documente sau informații în afara incintelor RATEN pentru a îndeplini sarcinile de serviciu, vor obține autorizațiile în mod corespunzător și atunci când misiunea avută în afara s-a încheiat, salariații trebuie să înapoieze respectivele obiecte, materiale, documente sau informații.

CAPITOLUL VIII - RAPORTAREA și EXAMINAREA ÎNCĂLCĂRILOR CODULUI DE CONDUITĂ

Art. 8.1. – Obligația de a raporta încălcările Codului de Conduită

8.1.1. Dacă angajații dețin informații despre încălcările prevederilor prezentului Cod de conduită, aceștia trebuie să raporteze acest fapt șefilor ierarhici superiori, fără întârziere. În cazul în care salariații au rezerve în privința obiectivității și imparțialității cu care șefii ierarhici superiori ar trata sesizarea lor, aceștia se pot adresa direct conducerii RATEN.

8.1.2. În cazul în care natura sesizării l-ar face pe un salariat să nu se simtă confortabil cu adresarea pe cale ierarhică sau direct conducerii RATEN ori atunci când acesta se îndoiește de conformitatea propriilor acțiuni cu prevederile prezentului Cod, acesta este încurajat să se adreseze pentru consiliere Comisiei de Etică a subunității din care face parte, desemnată prin decizie a Directorului sucursalei, sau Comisiei de Etică RATEN, desemnată prin decizie a Directorului General, în temeiul acestei prevederi a Codului de Conduită.

Toți membrii comisiilor de etică sunt persoane recunoscute ca având înalte standarde de integritate și moralitate și pot consilia salariații pe probleme de etică.

8.1.3. Salariații nu vor suferi niciun dezavantaj în carieră, urmare a rapoartelor făcute cu bună credință.

Totuși, folosirea abuzivă a acestor prevederi ale Codului de Conduită în scopul sesizării unor probleme false poate avea consecințe disciplinare și/sau alte consecințe juridice pentru salariații respectivi.

Art. 8.2. – Examinarea încălcărilor Codului de Conduită

Toate rapoartele/ sesizările salariaților vor fi examinate în regim confidențial.

După examinarea rapoartelor primite, funcție de rezultatul analizei și de natura abaterilor semnalate, Comisia de Etică RATEN poate sesiza Directorul General RATEN cu:

- propunerea de inițiere a procedurii de cercetare disciplinară a persoanei/persoanelor potențial vinovate de încălcarea prevederilor prezentului Cod;

- propunerea de sesizare a instituțiilor abilitate ale statului, după caz, atunci când situația de încălcare a Codului de Conduită raportată de salariat se confirmă;
- propunerea de a clasa sesizarea ca neîntemeiată și/sau de a consilia salariatul în legătură cu modul de interpretare a prevederilor Codului de Conduită aplicabile problemei care a făcut obiectul sesizării Comisiei.

Comisia va informa în scris salariatul asupra modului de soluționare a sesizării, indiferent de soluția stabilită.

Similar se procedează și în cazul sesizărilor adresate pe cale ierarhică, obligația de informare în scris a salariatului asupra modului de soluționare a sesizării revenind în acest caz persoanei desemnate de conducător să formuleze răspunsul.

CAPITOLUL IX - ACȚIUNI, MĂSURI CORECTIVE

Art.9.1. – Pentru a putea acționa în conformitate cu valorile organizației, salariații au nevoie de sprijin și de o comunicare deschisă, în special atunci când este vorba despre ajutorul acordat pentru rezolvarea dilemelor și a incertitudinilor în materie de conduită adecvată. Salariații RATEN sunt liberi să comunice preocupările lor în materie de etică. Managementul RATEN încurajează acest tip de comunicare.

Conducerea trebuie să supravegheze comportamentul efectiv al salariaților din subordine, referitor la standardul de etică și integritate, și să trateze în mod adecvat orice abatere de la Codul de conduită.

Conducerea, prin deciziile sale și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a salariaților. Deciziile și exemplul personal trebuie să reflecte:

- valorificarea transparenței și probității în activitate;
- valorificarea competenței profesionale;
- inițiativa prin exemplu;
- conformitatea cu legile, regulamentele, regulile și politicile specifice;
- respectarea confidențialității informațiilor;
- tratamentul echitabil și respectarea indivizilor;
- relațiile loiale cu colaboratorii;
- caracterul complet și exact al operațiilor și documentațiilor;
- modul profesional de abordare a informațiilor financiare.

Salariații manifestă acel comportament și dezvoltă acele acțiuni percepute ca etice în RATEN.

Art.9.2. – La locurile de muncă trebuie să existe autodisciplina. Comportamentul fiecărui salariat privind calitatea activității desfășurate, respectarea programului de lucru, respectarea regulilor sau abaterea de la acestea, respectarea sau nerespectarea procedurilor și/sau dispozițiilor depinde de el însuși și de aceea salariatul este responsabil, personal, pentru comportamentul și performanța lui.

Art.9.3. – Acolo unde apar rezultate reduse ale muncii, slaba calitate, incapacitate de a îndeplini sarcinile funcției, personalul de conducere trebuie să analizeze situația și să inițieze măsuri corective, conform dispozițiilor legale în vigoare și procedurilor specifice RATEN.

Art.9.4. – Măsurile aplicate în caz de performanțe reduse se vor concentra în special asupra corectării comportamentului și mai puțin asupra individului. Scopul lor este de a obține performanța în activitatea individuală sau activitatea altora la locul de muncă și de îmbunătățire a contribuției individuale la realizarea obiectivelor RATEN.

Art.9.5. – Aplicarea măsurilor disciplinare salariaților în culpă se va face cu respectarea prevederilor legale.

CAPITOLUL X - DISPOZIȚII FINALE

Art.10.1. – Dispozițiile prezentului Cod de conduită se aplică tuturor salariaților RATEN și fiecare are obligația să studieze și să respecte prevederile lui, să respecte toate legile în vigoare, reglementările RATEN precum și politicile și liniile directoare stabilite în organizație.

Conducerea RATEN are încredere în capacitatea salariaților de a fi responsabili, însă nerespectarea acestui lucru poate conduce la răspundere pe linie disciplinară, administrativă, sau penală. Pentru abateri grave sau abateri repetate de la prevederile prezentului Cod de conduită sau ale actelor normative interne, sancțiunea disciplinară aplicată poate merge până la desfacerea contractului individual de muncă.

Derogările de la acest Cod de conduită pot fi acordate pe baza analizei fiecărui caz, însă numai în circumstanțe extraordinare. Aceste derogări, cu referire la oricare angajat, pot fi făcute numai de către Directorul General RATEN.

Art.10.2. – Pentru informarea salariaților, șefii de compartimente din cadrul RATEN vor prelucra Codul de conduită cu salariații la angajare și cu ocazia seminariilor de pregătire profesională. Codul de conduită este postat pe site-ul RATEN și se afișează la fiecare compartiment, într-un loc vizibil.

Art.10.3. – Prezentul Cod de conduită intră în vigoare după 10 zile de la data înregistrării și semnării lui de către Directorul General RATEN.