

D E C I Z I E nr. 2166

Având în vedere:

- Hotărârea Guvernului nr. 583 din 10 august 2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- OSGG NR. 600/2018 -Standardul 1- Etica și integritate;

Directorul General, Gavriliu Adrian al *Clubului Sportiv Municipal Bacău* decide:

Art.1. Începând cu data de 03.06.2019 se aprobă Codul de Etică al CSM Bacău, conform prevederilor OSGG NR. 600/2018 -Standardul 1- Etică și integritate.

Art.2. Codul de Etică va fi afișat la avizierul de la sediul clubului și angajații clubului vor lua la cunoștință prin intermediul unui proces verbal în care se specifică faptul că aceștia își vor însuși prevederile din codul de etică.

DIRECTOR COORDONATOR,

GAVRILIU ADRIAN

Gavriliu Adrian





ROMÂNIA
Consiliul Local Bacău

Club Sportiv Municipal Bacău

Municipiul Bacău, str. Letea nr.17, Tel/Fax: 0234 586 480, Email: contact@csmbacau.ro

2166/03.06.2019

PROCES VERBAL

**Privind luarea la cunostinta si insusirea Codului de Etica aprobat
in cardul Clubului Sportiv Municipal Bacău**

Angajati ai Clubului Sportiv Municipal Bacău:

1. Gavriliu Adrian (Director Coordonator)
2. Monoranu Roxana Alina (Economist)
3. Orzu Diana Gabriela (Economist)
4. Butnaru Sorin Petrut (Consilier Sportiv)
5. Baluta Andreea (Consilier Administrativ)
6. Manea Gabriela (Consilier Sportiv)
7. Jalboiae Sorin (Consilier Juridic) -

Semnături:



Bacău, str. Letea nr.17
Tel./Fax: 0234 586 480
Email: contact@csmbacau.ro
Nr. 2168/03.06.2019

Aprobat,

Director Coordonator

Adrian Gavrilă

CODUL DE ETICĂ AL Clubului Sportiv Municipal Bacău

Nr . Cr t.	Ediția	Revizia în cadrul ediției	Componentă revizuită	Data la care se aplică prevederile sau revizia ediției
2.1.	Ediția I/	Revizia 1	Modif. Conf. : Ordin nr. 600/2018 ROF, ROI Decizii/Dispoziții interne	03.06.2019
2.2.	Ediția II			
2.3.	Ediția III			

1. INTRODUCERE

1.1 Misiunea Clubului Sportiv Municipal Bacau

Îmbunătățirea performanțelor institutiei din punct de vedere administrativ, tehnic și finanțier pentru desfășurarea activității în condiții de eficiență economică, pentru îmbunătățirea serviciilor prestate și promovarea competenței profesionale.

1.2 Rolul Codului Etic în realizarea misiunii Clubului Sportiv Municipal Bacau

Etica reprezintă acele principii și valori de care ținem cont în luarea deciziilor. Prezentul Cod Etic exprimă angajamentele și responsabilitățile de natură etică cu privire la conducerea activității **Clubului Sportiv Municipal Bacau**.

Codul etic de conduită al personalului institutiei operaționalizează o serie de valori și principii care ghidează activitatea și comportamentul salariaților. El descrie cerințele minime acceptabile de comportament pentru orice angajat al **Clubului Sportiv Municipal Bacau**. Orice încălcare a acestor reguli va afecta nu numai drepturile și așteptările colaboratorilor și a altor părți interesate, dar se va răsfrângă negativ și asupra reputației și integrității **Clubului Sportiv Municipal Bacau**.

Respectarea prevederilor acestui cod de către toți angajații institutiei are o contribuție esențială în a ne ajuta să creăm și să menținem o bună reputație a **Clubului Sportiv Municipal Bacau** în rândul comunității pe care o deservim.

1.3 Abordarea în ceea ce privește părțile interesate

Clubul Sportiv Municipal Bacau dorește să mențină și să dezvolte o relație bazată pe încredere cu părțile interesate, respectiv cu acele categorii de persoane, grupuri sau instituții a căror contribuție este solicitată pentru a realiza misiunea societății sau au un interes în urmărirea realizării acestei misiuni.

Părțile interesate sunt: conducerea și angajatii, sportivi, furnizorii și sponsorii. În sens larg, noțiunea de părți interesate se referă la toate persoanele sau grupurile, precum și la organizațiile sau instituțiile care le reprezintă, ale căror interese sunt influențate de efectele directe sau indirecte ale activității societății.

1.4 Conduită contrară eticii

Conduita contrară eticii compromite, în desfășurarea activităților institutiei, relația bazată pe încredere dintre **Clubul Sportiv Municipal Bacau** și colaboratori.

Conduita contrară eticii cultivă o atitudine ostilă față de instituție a colaboratorilor, cu efect asupra eficienței **Clubului Sportiv Municipal Bacau** dar și asupra prestigiului ei.

1.5 Valoarea reputației și îndatoririle de loialitate

Buna reputație este o resursă esențială, ce favorizează loialitatea partenerilor, atragerea celor mai bune resurse umane, o bună colaborare cu furnizorii. În interiorul institutiei, aceasta contribuie la luarea deciziilor și la implementarea acestora fără divergențe și, de asemenea, contribuie la organizarea activității fără utilizarea excesivă a autorității.

2. DOMENIUL DE APLICARE, OBIECTIVE FUNDAMENTALE, PRINCIPII ȘI VALORI

2.1 Domeniul de aplicare

Prezentul cod de conduită etică stabilește normele de conduită etică și profesională și formulează principiile care trebuie respectate în vederea creșterii încrederii colaboratorilor/partenerilor în serviciile **Clubului Sportiv Municipal Bacău**. Normele de conduită etică și profesională cuprinse în prezentul cod sunt obligatorii pentru toți angajații institutiei și presupun îndeplinirea următorelor obiective:

- a) profesionalism în activitatea desfășurată;
- b) calitatea muncii depuse.

2.2 Obiective

Obiectivele prezentului cod urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, eliminarea birocrației și a unor potențiale fapte de corupție din cadrul **Clubului Sportiv Municipal Bacău**, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesară realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a **Clubului Sportiv Municipal Bacău** și al salariaților acestei institutii;
- b) informarea publicului cu privire la conduită profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea salariaților institutiei în executarea atribuțiilor de serviciu;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între părțile interesate (conducere, sportivi, furnizori, colaboratori) și salariații institutiei.

2.3 Valori fundamentale și principii

Prezentul Cod are drept fundamente următoarele valori - responsabilitate, profesionalism, integritate și transparenta și principii corespondente, care trebuie să guverneze comportamentul etic și profesional al personalului și partenerilor institutiei..

Principiile care corespund celor patru valori sunt:

- Suprematia Constitutiei și a legilor tarii;
- Prioritatea interesului public;
- Asigurarea egalitatii de tratament a sportivilor, tertilor, partilor interesate (aplicarea aceliasi regim juridic in situatii identice sau similare);
- Profesionalismul (obligatia de indeplinire a atributiilor de serviciu cu responsabilitate, competenta, eficienta, corectitudine);
- Impartialitatea și Independenta (obligatia de a avea o atitudine obiectiva, neutra fata de orice interes politic, economic, religios sau de alta natura, in exercitarea functiei detinute);
- Integritatea morală (interzicerea de a solicita sau accepta, direct ori indirect, pentru ei sau pentru altii, vreun avantaj ori beneficiu in considerarea functiei detinute, sau sa abuzeze in vreun fel de respectiva functie ocupata);
- Libertatea gândirii și a exprimării (posibilitatea de a exprima și fundamente opinii, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri);

- Cinstea și corectitudinea (în exercitarea funcției detinute salariatii, conducerea institutiei, membrii Consiliului de Administratie trebuie să fie de buna credinta);
- Deschiderea și Transparency (activitatile desfasurate în exercitarea funcțiilor detinute sunt supuse monitorizarii publicului interesat în conformitate cu prevederile legale în materie de transparenta).

Principiile care guvernează conduită profesională a angajaților *Clubului Sportiv Municipal Bacău* sunt următoarele:

a) Supremația Constituției și a legii

Principiu conform căruia angajații institutiei au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării.

b) Prioritatea interesului companiei

Principiu conform căruia angajații institutiei au obligația de a considera interesul institutiei mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției.

c) Asigurarea egalității de tratament a cetățenilor

Angajații institutiei au obligația de a aplica același regim juridic oricărui cetățean în situații identice sau similare.

d) Seriozitate și profesionalism în îndeplinirea sarcinilor de serviciu

Sarcinile de serviciu trebuie îndeplinite în termenii stabiliți în proceduri și regulamente, în mod conștient de către angajați și cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate.

e) Imparțialitate și nediscriminare

În deciziile care influențează relațiile cu partenerii (sportivi, managementul resurselor umane sau organizarea activității, selectarea și gestionarea furnizorilor, relațiile cu comunitatea și instituțiile care o reprezintă), angajații institutiei trebuie să evite orice formă de discriminare bazată pe vârstă, sex, sănătate, rasă, naționalitate, opinii politice sau confesiune a acestora și să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură.

f) Integritatea morală

Angajaților *Clubului Sportiv Municipal Bacău* le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material.

g) Libertatea gândirii și exprimării

Este principiu conform căruia angajații institutiei pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.

h) Onestitate, cinste și corectitudine

În contextul activităților lor profesionale, angajații institutiei trebuie să respecte, cu maximă seriozitate, atât legislația în vigoare, cât și codul etic și regulamentul intern. Urmărirea intereselor institutiei nu va fi sub nici o formă utilizată drept justificare a unui comportament necinstit. În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații institutiei trebuie să fie de bună credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a acestora.

i) Conduită adecvată în cazul unui posibil conflict de interes

Pe parcursul desfășurării oricărei activități trebuie evitate acele situații în care părțile implicate în tranzacție se află sau par să se afle în conflict de interes. Aceasta include nu numai situația în care angajații urmăresc un interes care diferă de scopul pe care și l-a propus institutia sau de interesele partenerilor, ci și situații în care aceștia obțin un avantaj personal din fructificarea activitatii institutiei, precum și situațiile în care reprezentanții partenerilor, furnizorilor sau instituțiilor publice acționează în contrast cu îndatoririle de loialitate corespunzătoare funcțiilor acestora în relațiile lor cu *Clubul Sportiv Municipal Bacau*.

j) Confidențialitatea

Angajații *Clubului Sportiv Municipal Bacau* trebuie să garanteze confidențialitatea informațiilor care se află în posesia lor, și de a se abține de a accesa date confidențiale, exceptând situațiile în care s-a acordat o autorizare expresă și în conformitate cu legislația în vigoare. Se interzice angajaților institutiei să folosească informații confidențiale în scopuri care nu au legătură cu exercitarea activităților profesionale ale acestora.

k) Relațiile cu conducerea institutiei

În vederea luării deciziilor cu privire la dezvoltarea institutiei, directorul coordonator trebuie să primească toate informațiile relevante disponibile. Institutia creează condițiile pentru o largă și bună informare în vederea participării directorului la luarea deciziilor care afectează interesele acestuia.

l) Valoarea resurselor umane

Angajații *Clubului Sportiv Municipal Bacau* reprezintă un factor indispensabil în succesul acesteia. Înțînd cont de acest fapt, *Clubul Sportiv Municipal Bacau* apără și promovează valoarea resurselor sale umane pentru a-și îmbunătăți și spori permanent patrimoniul, precum și forța competitivă reprezentată de abilitățile fiecărui angajat.

m) Exercitarea echitabilă a autorității

În procesul de stabilire și gestionare al relațiilor contractuale care implică crearea de relații ierarhice – în special cu angajații, institutia se angajează să asigure exercitarea autorității într-o manieră corespunzătoare și corectă, fără nici un fel de abuz. *Clubul Sportiv Municipal Bacau* garantează în special că autoritatea nu se va manifesta prin exercitarea puterii în detrimentul demnității sau independenței unui angajat, și că deciziile luate cu privire la organizarea relațiilor de muncă vor asigura protejarea valorii reprezentată de angajați.

n) Integritatea individului

Clubul Sportiv Municipal Bacau garantează integritatea fizică și morală a angajaților săi prin punerea la dispoziție de condiții de muncă care să respecte demnitatea individului și de locuri de muncă corespunzătoare din punct de vedere al securității și sănătății în muncă. Prin urmare, nu sunt tolerate solicitările sau amenințările menite să determine o persoană să comită acte care sunt contrare legii sau codului etic, sau împotriva convingerilor sau preferințelor morale și personale ale acestora.

o) Transparența și caracterul complet al informațiilor

Angajații *Clubului Sportiv Municipal Bacău* vor furniza informații complete, transparente, inteligibile și corecte, astfel încât partenerii acesteia, în stabilirea relațiilor cu institutia, să poată lua decizii independente și informate cu privire la interesele implicate, la alternativele și la orice consecințe semnificative ale acestora. La redactarea oricărui contract, *Clubul Sportiv Municipal Bacău* va căuta să informeze cealaltă parte din contract, într-o manieră clară și inteligeabilă, cu privire la acțiunile care vor fi realizate în cazul survenirii oricărui dintre evenimentele care pot fi anticipate. Angajații institutiei trebuie să știe că cea mai mare parte a activităților desfășurate de *Clubul Sportiv Municipal Bacău* sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetătenilor.

p) Conduita corespunzătoare și corectă în gestionarea și eventuala negociere a contractelor

Sunt de evitat situațiile în care orice persoană care acționează pentru sau în numele institutiei încearcă să profite de pe urma deficiențelor contractuale în relațiile existente, sau în orice alte evenimente neprevăzute, pentru a negocia un contract, cu unicul scop de a exploata o poziție de dependență sau slăbiciune în care cealaltă parte se poate găsi.

q) Calitatea serviciului

Activitățile *Clubului Sportiv Municipal Bacău* au ca scop satisfacerea și protecția partenerilor/colaboratorilor săi, acordându-se o atenție deosebită oricărora solicitări care ar putea îmbunătăți calitatea serviciilor. Din acest motiv, *Clubul Sportiv Municipal Bacău* își intensifică activitatea de dezvoltare în vederea atingerii celor mai înalte standarde de calitate a serviciilor prestate.

r) Concurența loială

Clubul Sportiv Municipal Bacău intenționează să apere principiile concurenței loiale abținându-se de la acțiuni care ar constitui abuz de poziție dominantă.

s) Responsabilitatea față de comunitate

Clubul Sportiv Municipal Bacău trebuie să întreprindă activități de dezvoltare într-o manieră responsabilă, cu respectarea comunităților locale, în vederea îmbunătățirii reputației sale și a acceptării de către instituție în general.

2.4 Termeni de referință

În înțelesul prezentului cod expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații, conform legii:

- Coruptie - în sens larg, reprezintă folosirea abuziva a puterii incredintate, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup; orice act al unei instituții sau autorități care are drept consecință provocarea unei daune interesului public, în scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup, poate fi calificat drept "corupt"; aceasta definire largă a coruptiei este reflectată în legislația românească prin definirea infracțiunilor de coruptie, precum: luarea și darea de mita, traficul și cumpărarea de influență, abuzul de funcție etc.
- Control intern managerial - ansamblul formelor de control exercitat la nivelul entității publice, inclusiv auditul intern, stabilitate de conducere în concordanță cu obiectivele acesteia și cu

reglementarile legale, in vederea asigurarii administrarii fondurilor in mod economic, eficient si eficace; acesta include, de asemenea, structurile organizatorice, metodele si procedurile. Sintagma "control intern managerial" subliniaza responsabilitatea tuturor nivelurilor ierarhice pentru tinerea sub control a tuturor proceselor interne desfasurate pentru realizarea obiectivelor generale si a celor specifice.

- Etica - un set de reguli, principii sau moduri de gândire, care incearca sa ghideze activitatea unui anumit grup; etica in sectorul public acopera patru mari domenii: stabilirea rolului si a valorilor serviciului public, precum si a raspunderii si nivelului de autoritate si responsabilitate; masuri de preventie a conflictelor de interes si modalitatii de rezolvare a acestora; stabilirea regulilor (standarde) de conduită a salariatilor, conducerii executive, membrilor Consiliului de Administratie; stabilirea regulilor care se refera la neregularitati grave si frauda.
 - Frauda - inselare, inducere in eroare, delapidare, furt, fals, cu scop de profit, prin provocarea unei pagube.
 - Functie detinuta - ansamblul atributiilor si responsabilitatilor stabilite de companie, in temeiul legii, In scopul realizarii competentelor sale;
 - Interes personal - orice avantaj material sau de alta natura, urmarit ori obtinut, in mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru altii, de catre salariat, conducerea executiva sau membri ai Consiliului de Administratie, prin folosirea reputatiei, influentei, facilitatilor, relatiilor, informatiilor la care au acces, ca urmare a exercitarii functiei detinute;
 - Conflict de interes - acea situatie sau imprejurare, in care interesul personal, direct ori indirect, al salariatilor, conducerii executive, membrilor Consiliului de Administratie contravine interesului public, respectiv afecteaza sau ar putea afecta independenta si impartialitatea sa/lor in luarea deciziilor ori in indeplinirea la timp si cu obiectivitate a indatoririlor care ii/le revin in exercitarea functiei detinute;
 - Informatie de interes public - orice informatie care priveste activitatile sau care rezulta din activitatatile unei autoritati publice ori institutii publice, indiferent de suportul ei;
 - Informatie cu privire la date personale - orice informatie privind o persoana identificata sau identificabila.
 - Integritate - caracter integrul; sentiment al demnitatii, dreptatii si constiinciozitatii, care serveste drept calauza in conduită omului; onestitate, cinstire, probitate.
 - Neregula - orice abatere de la legalitate, regularitate si conformitate in raport cu dispozitiile nationale, europene si/sau internationale.
 - Valori etice - valori ce fac parte din cultura entitatii publice si constituie un cod nescris, pe baza caruia sunt evaluate comportamentele; separat de acesta, entitatea publica trebuie sa aiba un cod de conduită oficial, scris, care este un mijloc de comunicare uniforma a valorilor

etice tuturor salariatilor; codul etic stabileste care sunt obligatiile rezultate din lege carora trebuie sa li se supuna salariatii, in plus peste cele rezultate ca urmare a raporturilor de munca: depunerea declaratiei de avere, a declaratiei pentru prevenirea conflictului de interes.

3.CUI SE APLICA PREVEDERILE CODULUI

Fiecare dintre membrii echipei *Clubul Sportiv Municipal Bacau* are obligatia sa isi desfasoare activitatea profesionala in conformitate cu politicele si practicile Codului de etica, indiferent de functie, nivel ierarhic sau de durata contractului individual de munca/contractului de mandat.

4. NORME DE CONDUITĂ ȘI REGULI DE COMPORTAMENT ÎN PRESTAREA SERVICIILOR PUBLICE

4.1 Conducerea institutiei

Directorul Coordonatorl trebuie sa aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștient de importanța activității pe care o desfășoară.

Conducerea institutiei, prin deciziile sale și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a salariatilor.

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 partenerii
- caracterul complet și exact al operațiunilor și documentațiilor
- modul profesional de abordare a informațiilor financiare.

Pentru a putea acționa în conformitate cu valorile etice, salariații au nevoie de sprijin și de o comunicare deschisă, pentru rezolvarea dilemelor și a incertitudinilor în materie de conduită adekvată. Salariații sunt liberi să comunice preocupările lor în materie de etică. *Clubul Sportiv Municipal Bacau* trebuie să creeze un mediu adekvat acestui tip de comunicare.

Conducerea trebuie să supravegheze comportamentul efectiv al salariatilor din subordine, referitor la standardul de etica și integritate și să trateze în mod adekvat orice abatere de la codul de conduită.

4.2 Norme de conduită și reguli de comportament în relația cu părțile interesate

Informațiile despre părțile interesate sunt prelucrate de *Clubul Sportiv Municipal Bacau* respectând confidențialitatea și secretul părților implicate.

Comunicările *Clubul Sportiv Municipal Bacău* către parteneri săi (inclusiv acele transmise prin mijloace media) sunt formulate respectând dreptul accesului la informație. Sub nici o formă nu se permite o comunicare falsă sau care să aibă la bază informații sau comentarii deformate.

4.3. Norme și regule de conduită în relația institutiei cu angajații

Personalul este angajat cu contract individual de muncă conform legii, iar constituirea și desfășurarea raporturilor de muncă sunt reglementate de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil, după caz. Nu sunt tolerate nici un fel de convenții ilegale.

Înaintea stabilirii raportului de muncă, fiecare salariat este informat cu privire la normele de conduită. Aceste informații sunt prezentate salariatului astfel încât acceptarea postului să fie bazată pe o înțelegere efectivă.

Clubul Sportiv Municipal Bacău va evita orice formă de discriminare a salariaților.

Clubul Sportiv Municipal Bacău protejează salariații împotriva actelor de violență psihică și se opune oricărui atitudini sau forme de conduită care au ca rezultat discriminări sau prejudicii aduse individului sau convingerilor ori preferințelor sale. Hărțuirea sexuală nu este permisă, și de asemenea nicio formă de conduită sau limbaj care poate prejudicia sentimentele persoanelor.

4.4. Norme și regule de conduită a angajaților companiei

a) Obligațiile angajaților

Angajații trebuie să acționeze cu bună credință în vederea îndeplinirii obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă, precum și prevederile prezentului cod etic, în timp ce își îndeplinesc sarcinile de serviciu. Aceștia au de asemenea obligația de a raporta, folosind canalele de comunicare adecvate, orice încălcări ale regulilor de conduită stabilite prin proceduri interne.

b) Managementul informațiilor

Salariații trebuie să cunoască și să pună în aplicare politicile institutei cu privire la protecția informațiilor, în vederea garantării integrității, confidențialității și disponibilității informațiilor. În întocmirea propriilor documente, aceștia trebuie să folosească un limbaj clar, obiectiv și complet, acceptând anumite controale efectuate de colegi, superiori sau alte părți autorizate să facă astfel de verificări.

c) Conflictele de interes

Toți angajații *Clubului Sportiv Municipal Bacău* au obligația de a evita situațiile care pot duce la apariția conflictelor de interes și de a nu obține avantaje personale din fructificarea unor oportunități de care pot lua la cunoștință în îndeplinirea funcțiilor lor.

d) Folosirea resurselor societății

Angajații au obligația de a depune toate eforturile în vederea protejării bunurilor instituție, acționând responsabil și în conformitate cu procedurile operaționale stabilite pentru utilizarea acestora.

Fiecare salariat răspunde de asigurarea protecției resurselor care îi sunt atribuite și are obligația de a raporta imediat orice situații, fie și potențiale, care se dovedesc sau pot fi dăunătoare pentru instituție, anunțând imediat departamentele care se ocupă de aceste probleme.

Clubul Sportiv Municipal Bacau își rezervă dreptul de a preveni utilizarea inadecvată a proprietăților bunuri și infrastructuri, prin intermediul sistemelor de contabilitate, raportare, control și analiză finanțieră și prevenire a riscului, toate acestea în conformitate cu prevederile legislației în vigoare în domeniu.

În ceea ce privește aplicațiile informatiche, angajații au obligația:

- de a adapta politicile de securitate ale instituției pentru a evita compromiterea eficienței funcționale și pentru a proteja sistemele IT .
- de a nu trimite e-mail-uri amenințătoare sau insultătoare, care conțin limbaj vulgar sau comentarii neadecvate care pot ofensa terții și / sau dăuna imaginii instituției.
- de a nu accesa site-uri de internet care au un conținut neadecvat sau jignitor.

e) Asigurarea unui serviciu public de calitate

Angajații societății au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, în scopul îndeplinirii misiunii **Clubul Sportiv Municipal Bacau**. În exercitarea atribuțiunilor de serviciu, salariații instituției vor avea un comportament profesionist, pentru a câștiga și menține încrederea clienților în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției.

f) Respectarea Constituției și a legilor

Salariații **Clubului Sportiv Municipal Bacau** acționează pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiunile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

g) Loialitatea față de instituție

Salariații **Clubului Sportiv Municipal Bacau** au obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acestia.

Salariaților instituției le este **interzis**:

1. să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției cu politicile și strategiile acestia;
2. să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de parte;
3. să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
4. să dezvăluie informații la care au acces în exercitarea atribuțiunilor de serviciu, dacă aceste dezvăluiri sunt de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile **Clubului Sportiv Municipal Bacau** ori a unor salariați ai instituției, precum și a unor persoane fizice sau juridice;
5. să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului.
6. Prevederile punctelor 1 - 4 se aplică și după închiderea raporturilor de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene legale.

Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei autorități sau instituții publice, este permisă numai cu acordul Directorului Coordonator.

Prevederile prezentului cod nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a salariaților *Clubului Sportiv Municipal Bacau* de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

h) Libertatea opiniilor

În îndeplinirea atribuțiunilor de serviciu, salariații institutiei **au obligația** de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor institutiei.

În activitatea lor, salariații **au obligația** de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influența de considerente personale sau de popularitate.

În exprimarea opiniilor, salariații institutiei trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

i) Activitatea publică

Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de persoanele desemnate în acest sens de Directorul Coordonator al institutiei, în condițiile legii.

Salariații institutiei desemnați să participe la activități sau dezbatere publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de Conducerea institutiei.

În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, salariații pot participa la activități sau dezbatere publice, având obligația de a face cunoscut că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere al *Clubului Sportiv Municipal Bacau*.

j) Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, salariaților institutiei le este interzis:

- să participe la colectare de fonduri pentru activitatea partidelor politice
- să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică
- să colaboreze cu persoane fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice
- să afișeze, în cadrul companiei, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora

k) Relații în exercitarea atribuțiilor funcției

În relațiile cu personalul din cadrul institutiei, precum și cu persoanele fizice și juridice, salariații institutiei sunt **obligați** să aibă un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine și amabilitate.

Salariații institutiei au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității colegilor, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- întrebuirile unor expresii jignitoare
- dezvăluirea unor aspecte ale vieții private

- formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

Salariații institutiei trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor consumatorilor. Salariații institutiei au obligația de a respecta principiul egalității consumatorilor în fața legii prin:

- promovarea unor soluții similare sau identice raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
- eliminarea oricărora forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătate, vîrstă, sexul sau alte aspecte.

l) Participarea la procesul de luare a deciziilor

În procesul de luare a deciziilor salariații institutiei **au obligația** să acționeze conform prevederilor legale și să își exerceze capacitatea de apreciere în mod fundamental și imparțial.

Salariaților institutiei le este **interzis** să promită luarea unei decizii, de către institutie-, de către alți salariați ai institutiei, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

m) Obiectivitate în evaluare

În exercitarea atribuțiunilor specifice funcțiilor de conducere, salariații institutiei au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru salariații din subordine.

Salariații cu funcție de conducere **au obligația** să examineze și să aplique cu obiectivitate criteriile de evaluare a competențelor 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, excludând orice formă de favoritism ori discriminare.

Se **interzice** salariaților cu funcție de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute de prezentul cod.

n) Folosirea abuzivă a atribuțiunilor funcției deținute

Este **interzisă** folosirea de către salariații cu funcții de conducere, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției deținute.

Prin activitatea de luare a deciziilor, de evaluare sau de participare la anchete sau acțiuni de control, personalului institutiei îi **este interzisă** urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

Salariaților institutiei le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției pentru a influența anchetele interne ori externe, sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

Salariaților cu funcție de conducere, din cadrul institutiei, le este interzis să propună subalternilor să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

o) Limitarea participării la achiziții sau închirieri

Orice salariat al institutiei poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a institutiei, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- când a luat la cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiunilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează a fi vândute
- când a participat, în exercitarea atribuțiunilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv
- când poate influența operațiunile de vânzare.

Interdicțiile menționate mai sus se aplică în mod corespunzător și în cazul închirierii unui bun.

Salariaților institutiei le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată supuse operațiunilor de vânzare sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

4.5 Abateri de la codul de conduită

Consideram abatere de la Cod și se sanctionează, în cazul în care acestea se dovedesc a fi reale, în afară încalcarei cu vinovătie a obligațiilor de serviciu și a normelor de comportare, următoarele:

- corupția sau favorizarea acesteia (de la acte de mituire, până la trafic de influență, cu recurs la bani, servicii, cadouri);
- distrugerea, alterarea sau falsificarea documentelor și a bazelor de date ale institutiei, cât și utilizarea lor în scopuri ilicite;
- furnizarea de informații false tuturor partilor interesate;
- orice formă de agresare fizică sau morală;
- favoritismul sub orice formă;
- obținerea, pretinderea sau nerefuzarea unor avantaje necuvenite;
- participarea la activități profesionale/cursuri de perfectionare sub influența alcoolului, îndeplinirea atribuțiilor de serviciu sub influența alcoolului;
- frauda sub orice formă prin care o persoană să realizeze un profit material de pe urma încalcarei legilor în vigoare.

5. SESIZAREA CAZURIOR DE INCALCARE A CODULUI SI MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMĂIIILOR

Nerespectarea prezentului **cod**, atrage răspunderea persoanei vinovate.

Stabilirea vinovăției se face cu respectarea procedurilor legale în vigoare și în conformitate cu Regulamentul Intern al institutiei.

5.1 Înregistrarea reclamațiilor

Orice persoană fizică, juridică sau salariat care a luat la cunoștință, în mod direct sau indirect, despre nereguli din cadrul **Clubului Sportiv Municipal Bacău** poate să sesizeze acest lucru.

Reclamațiile și sesizările referitoare la încălcarea prezentului cod se pot face pe site-ul institutiei www.csmbacau.ro sau scris prin registratura institutiei. Sesizarea va fi înaintată Consilierului de etică. Aceasta va informa conducerea institutiei și Comisia de disciplină în legătură cu sesizarea.

Sesizarea formulată în scris trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) numele, prenumele, domiciliul sau, după caz, locul de muncă și funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea ori denumirea și sediul persoanei juridice, precum și numele și funcția reprezentantului legal;
- b) numele și prenumele salariatului a cărui faptă este sesizată ca abatere disciplinară;
- c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizării și data săvârșirii acesteia
- d) prezentarea dovezilor pe care se sprijină sesizarea;
- e) adresa de corespondență, dacă este alta decât cea prevăzută la litera a);
- f) data;
- g) semnătura.

Consilierul de etică primește și analizează sesizările pe linie de consiliere etică, propune conducerii măsuri de soluționare a acestora și sesizează Comisia de disciplină.

În funcție de abaterea săvârșită, Consilierul de etică, poate propune conducerii măsuri de soluționare, iar conducerea poate dispune soluționarea fără convocarea Comisiei de disciplină.

Protecția salariaților care semnalează nereguli, de care direct sau indirect, au cunoștință este asigurată prin confidențialitatea identității oricărui angajat care depune o sesizare care are legătură cu activitatea acesteia sau a unei alte persoane care, acționând în numele *Clubului Sportiv Municipal Bacau*, ar încălca legea sau Codul de etică al institutiei. Angajatul care înaintează o sesizare nu poate fi concediat sau sancționat din motivul înaintării unei sesizări de încălcare a Codului de etică.

Sesizările de încălcare a prezentului Cod etic vor fi analizate de Comisia de disciplină prin audierea autorului sesizării și a persoanei implicate în încălcarea pretinsă. Comisia de disciplină va lua măsurile necesare pentru a se asigura că persoanele fizice, juridice și salariații care depun sesizările nu sunt supuse nici unui act de represalii, adică acțiuni care pot avea ca rezultat chiar și bănuiala de discriminare sau penalizare.

6. CONSILIERE ETICĂ

Consilierea etică constă în acordarea de consultanță și asistență angajaților din cadrul *Clubului Sportiv Municipal Bacau* cu privire la respectarea normelor de conduită. În fiecare instituție publică trebuie să existe un consilier de etică, care lucrează cu persoanele din conducere pentru a asigura managementul integrității.

Conducătorul entității publice este responsabil pentru implementarea și dezvoltarea sistemului de control intern managerial la nivelul entității publice, în vederea atingerii obiectivelor stabilite la nivelul entității.

Consilierul de etică este persoana desemnată în cadrul *Clubului Sportiv Municipal Bacău* prin Decizia Directorului Coordonator.

Consilierul de etică primește și analizează sesizările pe linie de consiliere etică și propune directorului măsuri de soluționare a acestora. Acesta întocmește un referat pentru situația identificată, dat spre aprobare directorului, ce poate conține și propunerea de sesizare a Comisiei de disciplină, în funcție de abaterea săvârșită.

Realizarea atribuțiilor de consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită etică și recepționarea sesizărilor de încălcare a Codului etic se efectuează de către Consilierul de etică.

7. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Încălcarea prevederilor legale ale dispozițiilor prezentului Cod de etică atrage răspunderea disciplinară a salariaților în conformitate cu prevederile Regulamentului Intern.

Amenzile disciplinare sunt interzise. Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica o singură sancțiune.

În situația în care prin aceeași sesizare se semnalează mai multe fapte ca abateri disciplinare săvârșite de un salariat, comisia de disciplină constituită, propune în urma cercetării disciplinare prealabile, aplicarea unei singure sancțiuni disciplinare, cu luarea în considerare a tuturor abaterilor disciplinare. Sancțiunea disciplinară se aplică în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) cauzele care au determinat săvârșirea abaterii disciplinare
- b) împrejurările în care aceasta a fost săvârșită
- c) gradul de vinovăție a persoanei în cauză
- d) consecințele abaterii disciplinare
- e) conduită salariatului în timpul desfășurării activității
- f) existența unor antecedente disciplinare.

Cu excepția avertismentului scris, nici o sancțiune nu poate fi dispusă înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

8. COMISIA DE DISCIPLINĂ

Comisia de disciplină este o structură deliberativă, independentă în exercitarea atribuțiilor ce îi revin, care are competența de a analiza faptele salariaților societății sesizate ca abateri disciplinare și de a propune modul de soluționare, prin individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile sau casarea sesizării, după caz.

Activitatea comisiei de disciplină are la bază următoarele principii:

- a) prezumția de nevinovăție, conform căreia salariatul este considerat nevinovat pentru fapta sesizată ca abatere disciplinară atât timp cât vinovăția sa nu a fost dovedită;

- b) garantarea dreptului la apărare, conform căruia salariatul are dreptul de a fi audiat, de a prezenta dovezi în apărarea sa și de a fi asistat sau reprezentat pe parcursul procedurii de cercetare disciplinară prealabilă;
- c) contradictorialitatea, conform căruia comisia de disciplină are obligația de a asigura persoanelor aflate pe poziții divergente posibilitatea de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătură cu abaterea disciplinară pentru care a fost sesizată comisia de disciplină;
- d) proporționalitatea, conform căruia trebuie respectat un raport corect între gravitatea abaterii disciplinare, circumstanțele săvârșirii acesteia și sancțiunea disciplinară propusă să fie aplicată;
- e) legalitatea sancțiunii, conform căreia comisia de disciplină nu poate propune decât sancțiunile disciplinare prevăzute de lege;
- f) unicitatea sancțiunii, principiu conform căruia, pentru o abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară;
- g) celeritatea procedurii, conform căruia comisia de disciplină are obligația de a proceda fără întârziere la soluționarea cauzei, cu respectarea drepturilor persoanelor implicate și a procedurilor prevăzute de lege;
- h) obligativitatea opiniei, conform căruia fiecare membru al comisiei de disciplină are obligația de a se pronunța pentru fiecare sesizare aflată pe rolul comisiei de disciplină.

Competențele comisiei de disciplină se realizează prin exercitarea de către membrii acesteia a atribuțiilor care ii revin, cu respectarea principiilor independenței, stabilității în cadrul comisiei, integrității, obiectivității și imparțialității în analizarea faptelor și luarea deciziilor.

În desfășurarea activității și îndeplinirea atribuțiilor ce privesc incălcările Codului de etică, membrii comisiei de disciplină au următoarele obligații:

- a) să asigure prin activitatea desfășurată respectarea legislației în vigoare precum și aplicarea principiilor menționate mai sus în derularea procedurii de cercetare disciplinară prealabilă;
- b) să aducă la cunoștința președintelui comisiei de disciplină orice ingerință în activitatea lor din partea unor persoane fizice sau juridice ori a unui grup de interese care ar putea să le afecteze independența sau imparțialitatea ori ar putea crea suspiciuni cu privire la aceasta;
- c) să participe la ședințele de lucru, stabilite potrivit procedurii de cercetare disciplinară prealabilă;
- d) să respecte confidențialitatea deliberărilor și a datelor cu caracter personal, în condițiile legii;
- e) să nu își exprime public opinia cu privire la procedurile aflate în derulare;
- f) să evite orice contact personal cu persoana care a formulat sesizarea și cu salariatul a căruia faptă a fost sesizată pe durata procedurii de cercetare disciplinară prealabilă;
- g) să respecte regimul incompatibilităților și al conflictului de interes și să aplice prevederile legale privind modalitățile de evitare a conflictului de interes.

Comisia de disciplină îndeplinește următoarele atribuții funcționale:

- a) efectuează procedura de cercetare disciplinară prealabilă a faptei sesizate ca abatere disciplinară;
- b) propune sancționarea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propune clasarea sesizării cu votul majorității membrilor comisiei;
- c) propune menținerea sau anularea sancțiunilor în cazul în care acestea au fost contestate.

În cazul în care comisia de disciplină propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, aceasta va propune și durata acestora.

Propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă se formulează pe baza majorității de voturi. Membrul comisiei care are altă părere redactează și semnează o opinie separată, cu prezentarea considerentelor pe care aceasta se sprijină.

Procesul Verbal încheiat cu ocazia cercetării disciplinare se aduce la cunoștința Directorului Coordonator.

Directorul Coordonator al institutiei dispune aplicarea sancțiunilor disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă.

În cazul în care Directorul Coordonator aplică o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, în decizia de sancționare se prezintă motivele care au stat la baza acesteia. Decizia de sancționare se comunică în scris persoanei sancționate în termenul precizat de lege.

Salariatul nemulțumit de sancțiunea disciplinară aplicată o poate contesta în condițiile legii, la instanța de judecată.

9. NEREGULI ȘI INFRACTIUNI

În cazul în care comisia de disciplină constată că fapta săvârșită de un salariat reprezintă o neregulă neintenționată sau intenționată, cu sau fără impact financiar, aceasta va fi sancționată conform procedurii aferente semnalării și tratării cazurilor de nereguli/abateri/fraudă.

Dacă faptele săvârșite de salariat întunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

10. RESPONSABILITATI

Fiecare membru al echipei noastre este responsabil pentru cunoasterea și respectarea normelor prevazute în prezentul Cod. Incalcarea normelor Codului atrage raspunderea disciplinara a persoanei vinovate, în condițiile prevazute în Codul Municipii și ale Regulamentului intern.

La angajare, fiecare salariat studiază Codul de etică și semnează declarația de luare la cunoștința a prevederilor acestuia.

Discutiile și comunicările pe linie de etica sunt deschise și incurajate de către conducerea entității.

10.1 Consiliere, suport, monitorizare și controlul respectării normelor Codului

Pentru orice neclarități, întrebări sau asistență cu privire la continutul Codului, ne putem adresa persoanei desemnate consilier de etica la nivel de companie. Consilierul de etica este responsabil