

Societatea Națională de Transport Feroviar de Marfă "CFR MARFĂ" S.A.



Capital Social 252.876.810 lei
C.U.I.: 11054537
Registrul Comerțului J40/9775/1998
B-dul Dinicu Golescu 38
Ro-010273 București, * România



DISPOZIȚIA

Directorului General al SNTFM „CFR Marfă” S.A.

Nr. 13

din data de 24.02.2024

privind

Codul de conduită etică a salariaților din cadrul SNTFM CFR Marfă S.A.

În temeiul prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 582/1998 privind înființarea Societății Naționale de Transport Feroviar de Marfă „C.F.R. Marfă”- S.A., cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Regulamentului de Organizare și Funcționare al societății;

În scopul asigurării unui cadru unitar privind principiile și regulile de conduită etică care trebuie să guverneze activitatea salariaților din cadrul SNTFM CFR Marfă SA.,

Directorul General al Societății Naționale de Transport Feroviar de Marfă SNTFM „CFR MARFĂ” S.A. emite următoarea

DISPOZIȚIE:

Art. 1. Se aprobă Codul de conduită etică a salariaților din cadrul SNTFM „CFR Marfă” S.A., anexat la prezenta dispoziție.

Art. 2. Salariații SNTFM „CFR Marfă” S.A. vor respecta principiile și regulile de conduită prevăzute de Codul de conduită etică a salariaților din cadrul SNTFM „CFR Marfă” S.A.

Art. 3. Șeful Serviciului Resurse Umane va asigura distribuirea prezentei dispoziții, tuturor structurilor „CFR Marfă” S.A.

Art. 4. Directorii Generali Adjuncți/Directorii de direcție și Șefii Punctelor de lucru 1-9, vor lua măsurile necesare pentru aducerea la cunoștința tuturor salariaților a Codului de conduită etică a salariaților din cadrul SNTFM „CFR Marfă” S.A., în vederea respectării acestuia.

Art.5 Prezenta dispoziție intră în vigoare la data semnării.

Art.6 Odată cu intrarea în vigoare a prezentei dispoziții, Dispozițiile Directorului General al SNTFM „CFR Marfă” S.A. nr.24/27.07.2012, 24/30.06.2016, 13/03.03.2020 se abrogă.

DIRECTOR GENERAL
Daniel APOSTOLACHE

DIRECTOR GENERAL ADJUNCT ECONOMIC- FINACIAR
Mihaela NEGOI

DIRECTOR TEHNIC
Ion SIVACHE

SERVICIUL RESURSE UMANE
Sorin PÂRÇALABU

SERVICIUL JURIDIC
Marilena STANCIU

Întocmit
Daniela PAVEL

Codul de conduită etică a salariaților din cadrul SNTFM „CFR MARFĂ” S.A.

Actualizat Februarie 2024

BUCUREȘTI

CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ A SALARIAȚILOR DIN CADRUL SNTFM „CFR MARFĂ” S.A.

Art. 1 (1) Codul de conduită etică reprezintă un ansamblu de principii și reguli de conduită pe care salariații din cadrul SNTFM CFR Marfă SA trebuie le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul societății.

(2) Linia etică rezultată din aplicarea prezentului cod urmărește responsabilizarea salariaților, precum și definirea unui comportament individual al fiecărui salariat în concordanță cu principiile morale.

(3) Implementarea codului de etică în cadrul SNTFM CFR Marfă S.A. este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația societății și care ar aduce prejudicii societății.

Capitolul I. Domeniul de aplicare și principii generale

Domeniul de aplicare

Art. 2. Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod de conduită etică sunt obligatorii pentru toți salariații CFR Marfă, iar aceștia trebuie să cunoască prevederile acestui cod și să acționeze în conformitate cu acestea.

Obiective

Art. 3. Obiectivul Codului de conduită etică a salariaților din cadrul SNTFM CFR Marfă S.A. este de a crea cadrul etic necesar desfășurării fiecărei activități, astfel încât aceștia să își îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștient îndatoririle de serviciu.

Principii generale

Art. 4. Principiile care guvernează conduita profesională a personalului CFR Marfă sunt următoarele:

a) profesionalismul - principiu conform căruia personalul CFR Marfă are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

b) imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform căruia personalul CFR Marfă este obligat să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

c) integritatea morală - principiu conform căruia personalului CFR Marfă îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;

d) libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul CFR Marfă poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

e) integritate și onestitate (cinstea și corectitudinea) - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul CFR Marfă trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conforma a atribuțiilor de serviciu.

f) protejarea informațiilor personale, referitoare la documentele personale ale angajaților, dosarele medicale, datele personale.

Capitolul II. Norme generale de conduită profesională a salariaților CFR Marfă

Art. 5. Regulile de conduită sunt norme de comportament pentru salariații din cadrul SNTFM CFR Marfă S.A și reprezintă un cadru pentru interpretarea principiilor și aplicarea lor practică, având rolul de îndrumare din punct de vedere etic .

Art. 6. Regulile de conduită sunt următoarele:

(1) Reguli:

- a) exercitarea fiecărei activități cu onestitate, bună-credință și responsabilitate;
- b) respectarea prevederilor legale și instrucționale, precum și respectarea procedurilor interne și acționarea în conformitate cu cerințele postului;
- c) se interzice implicarea salariaților din cadrul SNTFM CFR Marfă S.A în activități sau în relații în care s-ar putea afla în conflict cu interesele SNTFM CFR Marfă SA;
- d) se interzice salariaților din cadrul SNTFM CFR Marfă S.A să presteze servicii altor societăți care se află în concurență cu SNTFM CFR Marfă S.A., din punct de vedere al obiectului de activitate desfășurat;
- e) se interzice salariaților din cadrul SNTFM CFR Marfă S.A, să primească avantaje de natura materială sau personală în legătură cu realizarea sarcinilor de serviciu;
- f) salariații CFR Marfă au obligativitatea să dezvăluie toate cazurile de conflicte de interese și să solicite avizul de la directorul de departament ierarhic superior și de la Șeful Serviciului Resurse Umane, cu aprobarea directorului general
- g) se vor înregistra toate situațiile de conflicte de interese aprobate în Registrul de Conflicte ținut de structura Resurse Umane și se vor comunica periodic toate conflictele de interese Directorului Juridic, Resurse Umane .
- h) este interzisă angajarea într-o activitate financiară, comercială sau în alte activități sau într-un raport de muncă cu alte societăți, având legătură cu CFR Marfă sau același obiect de activitate cu CFR Marfă fără aprobarea prealabilă a Directorului General
- i) se vor înregistra toate situațiile menționate și aprobate în Registrul de Activități ținut de structura Resurse Umane, contrare intereselor CFR Marfă sau Raporturile de muncă ale salariaților cu alte societăți.
- j) este interzisă folosirea resurselor și facilităților oferite de CFR Marfă salariaților sai în activități contrare intereselor Societății.
- k) este interzisă acceptarea de beneficii personale ce pot apărea datorită funcției deținute de către salariatul CFR Marfă .
- l) este interzisă acceptarea sau oferirea clienților, furnizorilor, partenerilor, concurenților sau funcționarilor a oricărui tip de cadou sau alte beneficii, indiferent de natura acestora, semnificative sau generoase.
- m) salariații din cadrul SNTFM CFR Marfă S.A sunt obligați să aducă la cunoștința șefilor ierarhici superiori orice documente sau fapte cunoscute de ei care afectează activitatea CFR Marfă sau imaginea societății;
- n) se interzice folosirea de către salariații din cadrul SNTFM CFR Marfă S.A a informațiilor obținute în cursul activității lor în scop personal sau într-o manieră care poate fi contrară legii ori în detrimentul obiectivelor SNTFM CFR Marfă SA.
- o) salariaților CFR Marfă le este interzis să exprime în public aprecieri despre activitatea CFR Marfă, sau despre politicile și strategiile acesteia ori despre proiectele de acte cu caracter normativ sau individual, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- p) salariaților CFR Marfă le este interzis să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care societatea în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte
- q) salariaților CFR Marfă le este interzis să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- r) salariaților CFR Marfă le este interzis să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de alta natură împotriva CFR Marfă.
- s) prevederile prezentului cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului CFR Marfă de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

§)salariații din cadrul SNTFM CFR Marfă S.A sunt responsabili de protecția documentelor referitoare la activitatea desfășurată la SNTFM CFR Marfă SA.

t)se interzice salariaților CFR Marfă să colaboreze în interes personal cu partenerii de afaceri ai societății: clienți, proprietari, furnizori, dacă colaborarea ar putea avea în mod direct sau indirect influențe negative de orice fel asupra CFR Marfă;

t)se interzice salariaților CFR Marfă să ofere consultanță unor terți, aflați în relație de concurență cu CFR Marfă, în domeniul în care lucrează pentru societate în interes personal;

u) salariaților implicați în relațiile cu clienții le este interzis să trateze clienții în mod preferențial, favorizându-i pe unii în detrimentul celorlalți, pe criterii de prietenie, simpatie, etc.

v) în relațiile cu clienții, salariații SNTFM CFR Marfă S.A trebuie să dea dovada de tact și profesionalism. Aceștia vor acționa în conformitate cu prevederile prezentului cod și ale procedurilor interne aplicabile în vigoare în relațiile cu clienții și nu vor încerca să obțină avantaje personale prin utilizarea informațiilor confidențiale de care iau cunoștință.

x)în relațiile cu clienții și colegii, salariații CFR Marfă sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine și amabilitate;

y)bunurile si resursele aparținând societății trebuie utilizate in vederea îndeplinirii obiectivelor SNTFM CFR Marfă S.A, exclusiv de către personalul desemnat pentru aceasta, cu responsabilitate și eficiență.

z) nu este permis salariaților să solicite sau să accepte avantaje, bunuri sau servicii, de la clienți, furnizori sau orice alte persoane cu care intră în contact ca urmare a îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Z1) salariații SNTFM CFR Marfă S.A pot accepta materiale oferite în scopuri publicitare cu o valoare mică, dar acestea nu trebuie sa fie legate de exercitarea normală a atribuțiilor de serviciu și impune salariaților aceeași atitudine profesionistă și de integritate.

Z2) alcoolul, drogurile și orice alte substanțe ilegale sunt interzise la locul de muncă, situațiile în care se constată că se încalcă această prevedere trebuie aduse urgent la cunoștința superiorilor și Șefului Serviciului Resurse Umane.

(2) Obiectivitate în evaluare

a) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații CFR Marfă au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.

b)Personalul de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice forma de favoritism ori discriminare, directă și indirectă pe criteriu de sex

c) Personalul de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcții pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate,etc.

(3)Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

a)Personalul CFR Marfă are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

b) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalul CFR Marfă nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

c) Angajații CFR Marfă au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.

d) Angajații CFR Marfă au obligația de a nu impune altor angajați ai CFR Marfă să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

e) hărțuirea de orice gen, pe criteriu de sex sau hărțuirea morală la locul de muncă (ex. comportament ofensator, comportament jignitor sau de intimidare) sau de orice formă (verbală ori scrisă) este interzisă cu desavârșire.

(4) Utilizarea resurselor

a) Personalul CFR Marfă este obligat să asigure ocrotirea proprietății societății, să evite producerea oricarui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

b) Personalul CFR Marfă are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând societății numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

c) Personalul CFR Marfă trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor societății, în conformitate cu prevederile legale.

d) Personalul CFR Marfă trebuie să utilizeze echipamentele necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu cu responsabilitate și să raporteze imediat superiorilor orice tentativă de sustragere a acestora

(5) Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

a) Angajaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate CFR Marfă, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

Capitolul III. Coordonarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul CFR Marfă

Art. 7. (1) În vederea respectării și aplicării normelor prevăzute de prezentul cod de conduită, directorul general al CFR Marfă se asigură de minimum următoarele:

a) de crearea tuturor pârghiilor necesare pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați;

b) de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații.

c) se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum și că situațiile prezentate sunt confidențiale și analizate cu atenția cuvenită

d) asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate

e) demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că toți angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei.

(2) În cazul în care ar fi depuse plângeri/sesizări din partea angajaților, prin care aceștia expun cazurile de hărțuire pe criterii de sex sau hărțuire morală la locul de muncă, Directorul general al CFR Marfă prin act administrativ poate desemna o persoană responsabilă sau constitui o comisie pentru primirea și soluționarea acestor plângeri/sesizări ale angajaților,

Art. 8. (1) În vederea asigurării consilierii etice, a monitorizării aplicării normelor de conduită etică, pentru a afla măsura în care sunt respectate principiile și normele generale de conduită profesională de către angajați, precum și pentru a ajuta pe aceștia să cunoască, să înțeleagă și să respecte mai bine aceste norme, directorul general al CFR Marfă va emite o decizie prin care va numi un consilier de etică, pentru o perioadă determinată de 3 ani, cu respectarea îndeplinirii condițiilor legale pentru dobândirea calității de consilier de etică.

(2) În mod excepțional, în funcție de numărul de personal din cadrul societății sau de complexitatea problemelor și de volumul activității specifice, pot fi desemnați doi consilieri de etică.

(3) Pentru desfășurarea activității de consiliere etică, consilierul de etică va dispune de un spațiu corespunzător pentru asigurarea caracterului confidențial al acestei activități.

(4) În perioada exercitării calității de consilier de etică salariatul își păstrează și funcția deținută anterior numirii. Dreptul la cariera profesională este cel corespunzător funcției deținute.

(5) Fișa postului corespunzătoare funcției deținute de consilierul de etică se elaborează de către structura de resurse umane și se aprobă de către conducătorul societății, prin raportare la atribuțiile stabilite în sarcina acestuia.

(6) Consilierul de etică își desfășoară activitatea pe baza fișei postului întocmite în condițiile prevăzute la alin. (5). În activitatea de consiliere etică acesta nu se supune subordonării ierarhice și nu primește instrucțiuni de la nicio persoană, indiferent de calitate, funcția și nivelul ierarhic al acesteia.

(7) Consilierea etică are caracter confidențial și se desfășoară în baza unei solicitări formale adresate consilierului de etică sau la inițiativa sa atunci când din conduita angajatului rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia. Consilierul de etică are obligația de a nu comunica informații cu privire la activitatea derulată, cu excepția cazului când aspectele care i-au fost semnalate pot constitui o faptă penală.

(8) În aplicarea dispozițiilor prezentului cod referitoare la conduita salariaților, orice activitate care implică prelucrarea datelor cu caracter personal se efectuează cu respectarea prevederilor legislației pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

(9) Consilierul de etică va avea următoarele atribuții:

a) monitorizează aplicarea și respectarea în cadrul CFR Marfă a prevederilor prezentului cod de conduită etică;

b) acordă consultanță și asistență, soluționează sesizările ori petițiile primite, privind încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită etică;

c) formulează recomandări cu caracter general de soluționare a cazurilor cu care a fost sesizat;

d) elaborează studii și cercetări privind respectarea prevederilor prezentului cod de conduită.

e) ține un registru de evidență a activității de consiliere etică (ex.pentru înregistrarea sesizărilor scrise, înregistrarea recomandărilor verbale sau scrise, etc)

f) păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie. Documentele pe suport de hartie vor fi arhivate conform procedurilor interne ale societății.

(10) La registrul de evidență a activității de consiliere etică prevăzut la art.9 lit.e) nu are acces nicio persoană, indiferent de calitate, funcția și nivelul ierarhic al acesteia, cu excepția organelor de urmărire penală și a instanțelor de judecată, la solicitarea acestora, în condițiile prevăzute la art 170 alin.1 Cod procedură penală, cu modificările și completările ulterioare.

(11) Consilierul de etică are obligația să participe la programe de formare și perfecționare profesională.

Art. 9. Problemele legate de impunerea și nerespectarea normelor de conduita etica vor fi sesizate în scris consilierului de etica.

Art. 10. (1) Consilierul de etică poate fi sesizat cu privire la:

a) încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajații CFR Marfă;

b) constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

(2) Sesizarea prevăzută la alin. (1) nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, din cadrul societății.

(3)Angajații CFR Marfă nu pot fi sancționați sau prejudiciați în nici un fel pentru sesizarea cu bună-credință a consilierului de etică sau a organelor disciplinare competente, în condițiile legii.

(4)Sesizările înaintate consilierului de etică vor fi centralizate într-o baza de date necesară pentru:

a) identificarea cauzelor care determină încălcarea normelor de conduita profesionala;

b) identificarea modalitatilor de prevenire a încălcării normelor de conduita profesionala;

c) adoptarea masurilor privind reducerea si eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale.

e) raportarea catre conducerea societatii a numărului de sesizari înregistrate, a deficientelor constatate/sesizate, precum si a recomandărilor emise.

Art.11(1) Consilierul de etică va analiza aspectele prezentate in sesizare, cu respectarea confidentialitatii privind identitatea persoanei care a facut sesizarea.

(2) Activitatea de consiliere etică se desfășoară în cadrul unor sedinte de consiliere etică, pe baza următoarelor criterii minimale:

a) complexitatea aspectelor care trebuie solutionate

b) identificarea normelor de conduită relevante pentru adoptarea unei conduite conforme de către salariat;

c) identificarea modalităților de actiune a salariatului pentru respectarea normelor de conduită prevăzute la lit. b);

d) recomandările consilierului de etică cu privire la modalitatea de actiune a salariatului pentru respectarea normelor de conduită prevăzute la lit. b)

(3) Numărul de sedinte de consiliere etică se stabileste de către consilierul de etică pe baza criteriilor minimale prevăzute la alin. (2) si se comunica salariatului în cadrul primei sedinte de consiliere etică.

(4) Ședințele de consiliere etică pot avea loc numai în timpul programului de lucru al salariatului consiliat.Durata unei sedințe de consiliere etică este de maximum o oră.

(5) În cazul în care aspectele sesizate întrunesc elementele constitutive ale unei infracțiuni, consilierul de etică întocmește un raport pe care îl înaintează conducerii societatii cu precizarea necesității sesizării organelor de urmărire penală competente.

(6)Consilierul de etica poate recomanda fie efectuarea unei cercetări prealabile atunci când există indiciile săvârșirii unei abateri disciplinare, fie elaborarea unor reglementări interne cu privire la tratarea situațiilor constatate, pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilitatilor și le înaintează conducătorului societății.

(7)Recomandările consilierului de etică vor fi redactate și comunicate Directorului General în plic închis, într-un termen de maxim 30 de zile calendaristice de la data înregistrării sesizării de consiliere etica, pentru a fi analizate si a decide asupra oportunitatii masurilor recomandate de consilierul de etica. Pe acel plic va fi notat numarul sesizarii înregistrate in registrul consilierului de etica.

(8)Directorul general va analiza recomandările consilierului de etică și va decide cu privire la oportunitatea acestora.

Capitolul IV. Respectarea cu integritate și onestitate a normelor de conduită prevăzute în codul de conduita etică.

Art. 12. Conduita salariaților SNTFM CFR Marfă S.A

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

(2) Toți salariații CFR Marfă vor acționa întodeauna cu integritate și onestitate.

(3)Sunt interzise orice acțiuni ilegale sau conduite care se indeparteaza de la normele etice. Este interzisă practicarea înșelăciunii, fraudă, denaturarea informației în serviciu sau în activitățile și deciziile salariaților CFR Marfă.

(4) Salariații SNTFM CFR Marfă S.A se vor asigura că documentele justificative ale Societății reflectă în mod corect tranzacțiile efectuate și sunt ținute în conformitate cu cerințele legale în vigoare, principiile generale de contabilitate, standardele de raportare practicate de CFR Marfă și sistemele interne de control. Este interzisă efectuarea înregistrărilor false sau nereale în orice document financiar. Se va coopera în totalitate cu auditorii interni și externi, după caz.

(5) Salariații SNTFM CFR Marfă S.A au obligativitatea să protejeze în mod corespunzător informațiile confidențiale.

a) Sunt asimilate *Informațiilor Confidențiale* orice și toate informațiile, datele sau documentele în orice formă, aparținând CFR MARFĂ S.A. și/ sau clienților săi sau în măsura în care aceste informații sunt considerate confidențiale și se referă la afaceri, procese, secrete comerciale sau alte informații care includ, dar fără a se limita la descoperiri, idei, concepte, secrete profesionale, tehnici, proiecte, specificații, planșe, schițe, diagrame, machete, scheme logice, programe de calculator, documente de licitație, planuri strategice, planuri de marketing/ financiare/ de afaceri, cifre de afaceri, volumul vânzărilor, comisoane, personal, clienți sau furnizori, precum și alte informații tehnice, financiare sau de afaceri, informații scrise sau sub orice altă formă.

b) Se vor dezvălui informațiile confidențiale în raporturile de serviciu numai și în măsura celor "care trebuie să le cunoască" și doar în baza unui contract de confidențialitate. Toți salariații CFR Marfă au obligația să respecte clauzele contractuale din Contractul de Confidențialitate încheiat între Societate și acestia.

c) Exceptional pot fi divulgate Informațiile Confidențiale conform unor cerințe legale sau unui alt act normativ sau hotărârii unei autorități de reglementare ori solicitării unui organ sau autoritate publică, dar numai în măsura solicitată, caz în care salariatul va informa conducerea.

(6) Salariații SNTFM CFR Marfă S.A trebuie să se comporte într-un mod civilizat, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații cât și cu clienții societății, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil.

a) Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea de orice gen, pe criteriu de sex sau hărțuirea morală la locul de muncă

(7) Atunci când există o divergență de opinii, o disensiune între 2 sau mai mulți salariați ai societății, pentru a nu degenera situația într-un conflict, este indicat ca persoanele respective să dea dovada de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia.

a) În cazul în care persoanele implicate nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare, sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se vor adresa sefului ierarhic superior.

b) Șefii ierarhici superiori, la rândul lor, vor analiza cazul, vor determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații. În funcție de circumstanțe, aceștia pot întocmi mai departe rapoarte pentru înștiințarea Directorului general.

c) Orice angajat care prezintă cu bună credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, a regulamentelor interne sau politicii societății sau orice comportament suspectat ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare/represalii, cu respectarea drepturilor civile aplicabile și a legislației muncii.

(8) Angajații vor evita prin propriul comportament, atât în timpul serviciului cât și în afara orelor de program, să aducă prejudicii imaginii SNTFM CFR Marfă S.A.

Capitolul V. Sancțiuni.

Art. 13. Nerespectarea prevederilor prezentului cod constituie abatere disciplinară și va fi tratată conform prevederilor legale.