

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

Capitolul I - Preambul, scop, domeniu de aplicare și rang normativ

Art. 1 - Preambul

- (1) Prezentul Cod etic și de integritate (denumit în continuare „Codul”) este adoptat de Sindicatul „Alianța Lucrătorilor din Energie” (denumit în continuare „Sindicatul” sau „A.L.E.”), ca expresie a autonomiei sale organizaționale și a obligației de a-și exercita activitatea cu legalitate, bună-credință, transparență internă, responsabilitate și respect față de membrii săi.
- (2) Codul are rolul de a proteja independența, coeziunea și credibilitatea Sindicatului, de a preveni ingerințele, influențele nelegitime și conflictele de interese, precum și de a asigura un cadru de conduită care consolidează apărarea interesului colectiv al membrilor, inclusiv în contextul specific al activităților din sectorul energetic.
- (3) Codul nu are caracter declarativ sau simbolic, ci stabilește standarde interne de conduită și integritate, verificabile și aplicabile unitar, în scopul prevenirii incidentelor de integritate și al protejării membrilor, a mandatului sindical și a patrimoniului Sindicatului.

Art. 2 - Scop

- (1) Scopul Codului este de a stabili standarde minimale și obligatorii de etică și integritate pentru toate persoanele care sunt, devin sau acționează în legătură cu Sindicatul, astfel încât activitatea sindicală să fie exercitată exclusiv în interesul membrilor și cu respectarea legii și a Statutului Sindicatului A.L.E. (denumit în continuare „Statutul”).
- (2) Codul urmărește, în principal, următoarele obiective:
 - a) întărirea independenței Sindicatului față de angajatori, organizații patronale, autorități publice și partide politice;
 - b) prevenirea infiltrărilor și a conduitelor incompatibile cu scopul sindical;
 - c) prevenirea și gestionarea conflictelor de interese;
 - d) protejarea confidențialității legitime și a datelor membrilor;
 - e) prevenirea hărțuirii, intimidării și represaliilor în viața sindicală;
 - f) consolidarea încrederii interne și externe în activitatea A.L.E.
- (3) Codul se aplică într-o logică preventivă și de conformitate, urmărind în primul rând clarificarea așteptărilor de conduită și reducerea riscurilor organizaționale, fără a afecta drepturile membrilor de a participa la viața sindicală, de a critica intern deciziile și de a utiliza căile statutare de contestare.

Art. 3 - Domeniu de aplicare personal

- (1) Codul este obligatoriu pentru toți membrii Sindicatului, indiferent de categoria lor statutară, de funcțiile deținute sau de forma participării la activitatea sindicală.
- (2) Codul este obligatoriu pentru persoanele care solicită dobândirea calității de membru (solicitanți), începând cu data depunerii adeziunii și pe întreaga durată a procedurii interne de admitere; acceptarea Codului constituie condiție de admitere, potrivit Statutului.
- (3) Codul este obligatoriu pentru persoanele alese, numite sau desemnate în organele Sindicatului, în structurile sale interne, în comisii, grupuri de lucru, delegații ori în orice alte forme de mandat sindical, indiferent dacă mandatul este remunerat sau neremunerat și indiferent dacă activitatea se desfășoară permanent ori ocazional.
- (4) Codul este obligatoriu pentru personalul angajat al Sindicatului, precum și pentru colaboratorii/contractorii/consultanții care prestează servicii pentru Sindicat, în măsura în care contractele aplicabile prevăd obligativitatea respectării Statutului, a Codului și a actelor interne, potrivit cadrului statutar.
- (5) Codul se aplică tuturor activităților desfășurate în numele Sindicatului sau în legătură directă cu viața sindicală, inclusiv în relația cu angajatorii, organizațiile patronale, autoritățile publice, instanțele, mass-media, partenerii contractuali și orice terți, atunci când există un risc rezonabil de asociere a conduitei persoanei cu Sindicatul ori de afectare a intereselor membrilor.

Art. 4 - Domeniu de aplicare material

- (1) Codul stabilește standarde de conduită și integritate privind, fără a se limita la: loialitatea față de interesul colectiv al membrilor, independența și evitarea ingerințelor, conflictul de interese și incompatibilitățile, confidențialitatea legitimă, respectul reciproc și conduita nonviolentă, utilizarea

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

denumirii și însemnelor Sindicatului, prevenirea abuzului de funcție sindicală și protejarea reputației organizației.

- (2) Codul nu substituie Statutul, nu înlocuiește regulamentele interne și nu reglementează, prin el însuși, proceduri disciplinare complete; acolo unde Codul prevede obligații sau interdicții, acestea se aplică împreună cu normele statutare și cu regulamentele interne adoptate în executarea Statutului.

Art. 5 - Rang normativ și ierarhia actelor interne

- (1) Codul este anexă la Statut și face parte din ansamblul normativ intern al Sindicatului, având forță obligatorie pentru persoanele prevăzute la art. 3, în condițiile Statutului.
- (2) În ierarhia normelor aplicabile în cadrul Sindicatului, prevalează în următoarea ordine:
- a) dispozițiile legale imperative aplicabile;
 - b) Statutul; prezentul Cod;
 - c) regulamentele interne adoptate potrivit competențelor stabilite de Statut;
 - d) hotărârile organelor statutare adoptate legal;
 - e) deciziile interne individuale adoptate în aplicarea celor de mai sus.
- (3) În caz de neconcordanță între Cod și Statut, prevalează Statutul. În caz de neconcordanță între Cod/Statut și norma legală imperativă aplicabilă, prevalează norma legală, iar dispozițiile interne neconforme sunt inoperante în cadrul Sindicatului, urmând a fi adaptate de organele competente.
- (4) Codul se interpretează și se aplică în sensul menținerii independenței Sindicatului, al protejării interesului colectiv al membrilor, al prevenirii arbitrariului și al asigurării unui climat intern sigur, demn și predictibil.

Art. 6 - Obligația de conformare și răspunderea pentru încălcarea Codului

- (1) Orice persoană căreia i se aplică prezentul Cod are obligația de a-l respecta și de a coopera cu bunăcredință pentru aplicarea standardelor de integritate în viața sindicală, inclusiv prin abținerea de la conduite care ar compromite sau ar prejudicia membrii ori Sindicatul.
- (2) Încălcarea Codului poate constitui abatere disciplinară și poate atrage răspunderea persoanei vinovate, în condițiile și cu sancțiunile prevăzute de Statut.
- (3) Sancțiunile disciplinare, inclusiv măsurile cu efect asupra calității de membru sau asupra exercitării unei funcții/mandat sindical, se aplică exclusiv prin procedura disciplinară prevăzută de Statut și de actele interne adoptate în executarea acestuia; Codul nu instituie și nu poate fi utilizat ca procedură disciplinară paralelă.

Art. 7 - Intrarea în vigoare, publicitatea internă și opozabilitatea

- (1) Codul intră în vigoare la data aprobării sale de organul competent potrivit Statutului și produce efecte de la această dată pentru toți membrii și pentru toate persoanele cărora li se aplică.
- (2) Codul se comunică membrilor prin mijloacele interne ale Sindicatului și se pune la dispoziția solicitanților înainte de semnarea adeziunii, astfel încât acceptarea lui să fie informată și verificabilă, potrivit Statutului.
- (3) Personalul angajat și colaboratorii Sindicatului iau la cunoștință Codul prin clauze contractuale, note de informare sau documente interne de conformitate, în condițiile aplicabile fiecărei relații juridice, fără a se diminua obligația generală de confidențialitate și integritate aferentă activității desfășurate în numele Sindicatului.

Capitolul II - Definiții operaționale

Art. 8 - Principii de interpretare și trimitere la definițiile generale

- (1) Termenii definiți în Anexa nr. 3 la Statut („Definiții generale”) se aplică unitar și în cadrul prezentului Cod.
- (2) Prezentul capitol definește numai noțiuni specifice Codului ori subcategorii compatibile cu definițiile generale, atunci când acestea sunt necesare pentru prevenție și aplicare unitară.
- (3) În caz de neconcordanță, prevalează Statutul și definițiile generale din Anexa nr. 3; prezentul Cod nu instituie definiții paralele și nu poate restrânge drepturile sau garanțiile procedurale consacrate de Statut.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

Art. 9 - Informații sensibile din sectorul energetic - subcategorie de informații confidențiale

- (1)** În sensul prezentului Cod, „informații sensibile din sectorul energetic” reprezintă acele informații care, prin natura lor, pot afecta securitatea, siguranța, continuitatea, reziliența ori funcționarea infrastructurii energetice, pot expune membrii la riscuri sau pot produce prejudicii semnificative în negocieri, în relația cu autoritățile ori cu angajatorii, chiar dacă respectivele informații nu sunt calificate formal drept „secrete comerciale”.
- (2)** Sunt considerate informații sensibile din sectorul energetic, fără a se limita la acestea:
 - a)** date tehnice privind infrastructura critică;
 - b)** scheme operaționale și configurații de sistem;
 - c)** date privind securitatea fizică și cibernetică (inclusiv vulnerabilități, proceduri de acces, planuri de continuitate);
 - d)** informații privind funcționarea rețelelor, instalațiilor și echipamentelor;
 - e)** date privind incidente SSM și investigații interne atunci când pot conduce la identificarea persoanelor ori la expunerea unor vulnerabilități;
 - f)** planuri de intervenție și planuri de urgență;
 - g)** informații despre locații, rute, puncte sensibile și proceduri de acces;
 - h)** informații comunicate de autorități ori de angajator sub obligații speciale de confidențialitate.
- (3)** Regimul de confidențialitate al informațiilor sensibile din sectorul energetic se aplică indiferent de forma suportului (scris, audio, video, electronic), indiferent de canalul de comunicare (inclusiv platforme digitale interne) și indiferent dacă informația a fost obținută formal (în ședințe/negocieri/proceduri) sau incidental, în măsura în care persoana a cunoscut ori trebuia să cunoască natura sensibilă a informației.

Art. 10 - Criterii de apreciere a confidențialității și limite legitime

- (1)** La aprecierea caracterului confidențial se au în vedere:
 - a)** sursa informației;
 - b)** destinația comunicării;
 - c)** existența unei obligații legale sau contractuale;
 - d)** marcarea și justificarea marcării;
 - e)** natura informației;
 - f)** impactul divulgării;
 - g)** existența unor date cu caracter personal;
 - h)** existența unui interes legitim de divulgare și proporționalitatea divulgării.
- (2)** Obligația de confidențialitate nu se interpretează ca interdicție de a sesiza autorități competente cu privire la fapte nelegale, atunci când sesizarea este făcută cu bună-credință și prin canale adecvate, cu respectarea condițiilor impuse de lege și cu protejarea datelor și informațiilor sensibile în măsura necesară.
- (3)** În situații de transparență internă, informare a membrilor sau publicare internă, Sindicatul aplică principiile de minimizare și anonimizare și poate furniza sinteze ori extrase, atunci când textul integral ar expune nejustificat date personale, strategii de negociere sau informații confidențiale ori sensibile.

Art. 11 - Element verificabil

- (1)** În sensul prezentului Cod, „element verificabil” reprezintă orice mijloc de fapt sau de probă care permite constatarea rezonabilă a unei împrejurări relevante, precum înscrisuri, comunicări oficiale, declarații asumate, procese-verbale, hotărâri, evidențe interne, rapoarte, date tehnice verificabile ori alte mijloace permise de lege și de actele interne.
- (2)** Simplele afirmații vagi, acuzațiile exclusiv anonime necoroborate sau suspiciunile nefundamentate nu pot constitui, singure, temei suficient pentru calificarea unei conduite drept incident de integritate ori pentru constatarea unui conflict de interese, în absența unor elemente obiective suplimentare; această regulă se aplică fără a împiedica verificările preliminare rezonabile, potrivit competențelor stabilite de Statut.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

Capitolul III - Principii etice fundamentale și comportamente interzise (standardul minim)

Art. 12 - Principiul legalității și al conformității interne

- (1) Toate persoanele cărora li se aplică prezentul Cod au obligația de a acționa cu respectarea legii, a Statutului și a actelor interne aplicabile, în limitele competențelor și mandatelor conferite.
- (2) Este interzisă utilizarea calității de membru, a unei funcții sau a unui mandat sindical pentru săvârșirea ori facilitarea unor fapte ilicite, pentru eludarea deliberării statutare sau pentru obținerea unor avantaje necuvenite.
- (3) În aplicarea prezentului Cod, orice conduită se evaluează cu respectarea garanțiilor împotriva arbitrariului și a dreptului la un proces intern echitabil, astfel cum sunt consacrate de Statut.

Art. 13 - Independența Sindicatului și interdicția ingerințelor

- (1) Activitatea sindicală se exercită independent față de angajatori și organizațiile patronale, față de autoritățile publice și față de partidele politice, în condițiile Statutului și ale legii.
- (2) Este interzisă orice conduită prin care o persoană: acceptă, solicită ori facilitează condiționarea deciziilor Sindicatului de către un angajator, o organizație patronală, o autoritate publică, un partid politic sau un terț interesat; acționează ca intermediar al unei ingerințe în admiterea, disciplina internă, negocierile colective, strategiile Sindicatului ori în alegeri; furnizează, cu rea-credință, informații, acces sau influență pentru a permite unei entități externe să controleze ori să distorsioneze deciziile Sindicatului.
- (3) Tentativele de ingerință se tratează ca incident de integritate și se raportează către organele interne competente, potrivit cadrului statutar.

Art. 14 - Loialitatea față de interesul colectiv și buna-credință

- (1) Membrii și persoanele mandate au obligația de loialitate față de interesul colectiv al membrilor, astfel cum este promovat prin scopul Sindicatului și prin hotărârile organelor statutare adoptate legal, fără a fi afectat dreptul la opinii diferite și la critică internă legitimă.
- (2) Buna-credință presupune, în mod minimal, comportament onest, cooperare rezonabilă cu organele Sindicatului în exercitarea atribuțiilor statutare și abținerea de la conduite care urmăresc destabilizarea organizației sau compromiterea intereselor membrilor.
- (3) Este interzisă inducerea în eroare a membrilor ori a organelor Sindicatului prin prezentarea de informații false drept fapte certe, prin falsificarea ori trunchierea cu rea-credință a documentelor interne, ori prin atribuirea mincinoasă de poziții oficiale Sindicatului.

Art. 15 - Transparența internă, responsabilitatea și respectul reciproc

- (1) Transparența internă este un principiu fundamental al Sindicatului și se exercită în condițiile Statutului, inclusiv cu respectarea protecției datelor și a confidențialității legitime.
- (2) Persoanele care ocupă funcții, mandate sau roluri de reprezentare au obligația de a acționa responsabil, de a justifica deciziile în limitele competențelor, de a evita conflictele de interese și de a respecta regulile de informare internă și auditabilitate stabilite de Statut.
- (3) În raporturile interne și externe ale Sindicatului, toate persoanele au obligația de respect reciproc și conduită demnă. Este interzis limbajul degradant, umilitor, injurios sau orice conduită menită să reducă la tăcere un membru prin intimidare ori discreditare personală.

Art. 16 - Zero toleranță la hărțuire, violență și represalii

- (1) Sindicatul aplică o politică de toleranță zero față de orice formă de hărțuire, discriminare, violență fizică ori verbală, amenințare, intimidare, șantaj sau represalii în viața sindicală, inclusiv pentru opinii exprimate legitim în cadrul procedurilor interne.
- (2) Sunt interzise, în special: amenințările privind excluderea, sancționarea, blocarea accesului la drepturi statutare sau orice „pedeapsă informală” pentru opțiuni de vot, opinii ori contestări exercitate legitim; presiuni asupra membrilor prin constrângeri, insulte, stigmatizare, campanii de ură ori expuneri publice nejustificate; represalii împotriva persoanelor care sesizează, cu bună-credință, nereguli sau incidente de integritate.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

(3) Conduitele prevăzute la alin. (1)–(2) constituie, de regulă, abateri grave, în sensul Statutului, și pot fundamenta răspunderea disciplinară, în condițiile procedurii disciplinare statutare.

Art. 17 - Delimitarea între critică internă legitimă și sabotaj

- (1)** Critica internă legitimă reprezintă exprimarea de opinii, obiecții, propuneri alternative ori nemulțumiri, în mod civilizat, în cadrul procedurilor interne sau al spațiilor de dezbatere internă create de Sindicat, inclusiv solicitarea de informații, formularea de contestații, sesizarea organelor de control intern sau contestarea deciziilor prin căile statutare. Critica internă legitimă nu constituie abatere disciplinară și nu poate fi calificată ca incident de integritate în lipsa unor elemente obiective suplimentare ale unei conduite interzise.
- (2)** Sabotajul activității sindicale reprezintă o conduită care depășește cadrul dezbaterii și opoziției interne legitime și care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:
- a)** există o acțiune sau inacțiune concretă, identificabilă;
 - b)** există intenția de a împiedica ori de a distorsiona grav funcționarea democratică a Sindicatului sau acceptarea conștientă a unui asemenea rezultat;
 - c)** conduita produce sau este aptă să producă un prejudiciu semnificativ interesului colectiv al membrilor (de exemplu afectarea serioasă a negocierii, reprezentării, confidențialității, patrimoniului, siguranței membrilor);
 - d)** iar conduita nu este justificată de un interes legitim exercitat proporțional (de exemplu raportare de bună-credință către autorități competente).
- (3)** Constituie comportamente tipice ce pot întruni condițiile sabotajului numai dacă sunt dovedite prin elemente obiective și verificabile și dacă îndeplinesc cumulativ condițiile de la alin. (2):
- a)** amenințări, intimidări, șantaj sau constrângeri pentru a forța o decizie ori un vot;
 - b)** obstrucționarea deliberată și repetată a procedurilor interne prin acte vădit abuzive orientate spre paralizarea organelor;
 - c)** fabricarea ori falsificarea de documente sau atribuirea cu rea-credință de falsuri ca fapte pentru a determina decizii;
 - d)** campanii de denigrare internă bazate pe falsuri prezentate ca fapte certe, atunci când sunt apte să producă efecte semnificative;
 - e)** divulgarea cu rea-credință a informațiilor confidențiale (inclusiv strategii de negociere) către terți, când divulgarea este de natură să prejudicieze membrii ori să împiedice activitatea sindicală, cu respectarea distincției privind raportarea de bună-credință a faptelor ilicite către autorități competente.
- (4)** Calificarea unei conduite drept „sabotaj” se face numai pe baza unor elemente obiective și verificabile și cu motivare explicită asupra intenției/acceptării rezultatului, contextului, legăturii de cauzalitate, efectelor (sau aptitudinii rezonabile de a produce efecte) și proporționalității. În caz de dubiu rezonabil, conduita se interpretează în favoarea criticii interne legitime și a exercitării drepturilor statutare, fără a exclude aplicarea altor norme (de exemplu confidențialitate, hărțuire) dacă elementele acestora sunt dovedite distinct.

Art. 18 - Reguli minimale de conduită în comunicarea internă și externă

- (1)** În comunicarea internă, este interzisă atribuirea de poziții oficiale Sindicatului în absența unui mandat sau a unei hotărâri adoptate potrivit Statutului; criticile și opiniile personale se exprimă ca atare, fără prezentarea lor drept „decizii” ori „poziții oficiale”.
- (2)** În comunicarea externă, orice persoană care vorbește în numele Sindicatului trebuie să fie mandatată potrivit Statutului și deciziilor organelor competente; folosirea denumirii sau însemnelor Sindicatului în scopuri contrare intereselor Sindicatului ori în afara mandatului constituie conduită interzisă.
- (3)** Este interzisă orice comunicare, internă sau externă, care dezvăluie neautorizat date personale ale membrilor, informații confidențiale ori informații sensibile din sectorul energetic, atunci când divulgarea nu este justificată și proporțională scopului urmărit și poate produce prejudicii membrilor ori Sindicatului, în sensul Statutului; publicarea de capturi, înregistrări, liste, baze de date ori alte materiale care permit identificarea membrilor (inclusiv „doxing”) este interzisă și se tratează, de regulă, ca abatere disciplinară gravă.
- (4)** Orice persoană căreia i se aplică prezentul Cod și care constată sau are suspiciuni rezonabile că a avut loc o divulgare neautorizată ori o încălcare a securității datelor/informațiilor (de exemplu:

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

trimitere eronată către destinatari neautorizați, pierdere/furt de documente, publicare accidentală, acces neautorizat, compromiterea credențialelor) are obligația de a raporta de îndată, dar nu mai târziu de 24 de ore de la constatare, către Biroul Executiv și către responsabilul cu protecția datelor desemnat potrivit Statutului, cu furnizarea elementelor minime disponibile (ce s-a divulgat, când, unde, către cine, ce risc rezultă).

- (5) În scop de limitare a prejudiciului, Biroul Executiv dispune fără întârziere măsuri tehnice și organizatorice de remediere și securizare, cu respectarea Statutului, precum: solicitarea ștergerii/rectificării materialelor publicate neautorizat, retragerea din circulație a comunicărilor eronate, schimbarea credențialelor, revocarea/limitarea accesului la documente și baze de date pe principiul „necesității de a cunoaște”, conservarea probelor și blocarea canalelor/rolurilor tehnice utilizate abuziv; aceste măsuri nu au caracter sancționator, iar orice măsură cu efect asupra drepturilor statutare se poate dispune exclusiv în condițiile și de organele prevăzute de Statut.
- (6) Neraportarea, întârzierea nejustificată a raportării, obstrucționarea remediilor, refuzul nejustificat de cooperare sau încercarea de acoperire a unei divulgări/încălări de securitate constituie încălcări distincte ale Codului și pot agrava răspunderea disciplinară, potrivit Statutului.

Art. 19 - Efecte și trimitere la răspunderea disciplinară

- (1) Încălcarea principiilor și a interdicțiilor din prezentul capitol poate constitui incident de integritate și/sau abatere disciplinară, după caz, cu aplicarea exclusivă a procedurii disciplinare prevăzute de Statut.
- (2) Stabilirea existenței unei abateri și aplicarea unei sancțiuni se realizează gradual și proporțional, cu respectarea dreptului la apărare, a contradictorialității și a motivării hotărârii, în condițiile Statutului.

Capitolul IV - Criterii de admitere de integritate

Art. 20 - Condiționarea admiterii

- (1) Admiterea în Sindicat este condiționată de îndeplinirea criteriilor de etică și integritate prevăzute în prezentul Cod etic și de integritate, anexă la Statut, și se realizează potrivit procedurii și organelor competente prevăzute de Statut, în special prin Comisia de admitere și etică, cu aplicarea regimului avizului Colegiului Fondatorilor acolo unde acesta este conform/consultativ.
- (2) Aceste criterii se formulează în termeni obiectivi, verificabili și proporționali cu scopul protejării integrității Sindicatului și a interesului colectiv al membrilor, fiind interzise discriminările pe orice temei nelegal.
- (3) Admiterea nu poate fi refuzată pe baza apartenenței politice, a opiniilor exprimate în mod legitim, a criticii față de angajator sau față de conducerea sindicatului, sau pe orice alte criterii care vizează exprimarea liberă a membrilor în viața sindicală, în condițiile legii și ale Statutului.

Art. 21 - Categoriile de criterii

- (1) Criteriile de integritate se împart în două categorii:
 - a) Criterii solide, care pot fi ușor verificate pe baza documentelor și declarațiilor concrete depuse de solicitant și includ în mod obligatoriu:
 - i. Acceptarea expresă și necondiționată a Statutului Sindicatului și a Codului de etică și integritate;
 - ii. Declarația pe propria răspundere privind unicitatea apartenenței la Sindicat în cadrul aceleiași angajator;
 - iii. Consimțământul expres pentru prelucrarea datelor cu caracter personal în scopul administrării calității de membru;
 - iv. Absența unei interdicții legale expres prevăzute pentru aderarea la sindicat în condițiile legii aplicabile.
 - b) Criterii „simple, dar probabile”, constituite din indicii obiective și verificabile, care pot fundamenta o suspiciune serioasă privind:
 - i. Furnizarea cu rea-credință de informații esențiale false sau incomplete în cererea de admitere ori în documentele anexate;
 - ii. Participarea la acțiuni ilicite de intimidare, șantaj sau alte comportamente incompatibile cu principiile codului;

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

iii. Implicarea în acte dovedite de deturnare sau gestionare necorespunzătoare a fondurilor ori bunurilor într-o organizație sindicală anterioară sau similare.

Art. 22 - Standard de probă și garanții împotriva arbitrariului

- (1) Analiza admiterii se bazează pe probe, indicii și fapte obiective și verificabile, cu aplicarea standardului „preponderenței probabilității” și cu motivare explicită a deciziilor, în conformitate cu drepturile și garanțiile prevăzute de Statut.
- (2) Solicitantul are dreptul să fie informat cu privire la motivele respingerii și să prezinte punctul său de vedere și dovezi suplimentare într-un termen rezonabil, prevăzut în regulamentul intern.
- (3) Orice decizie de respingere trebuie să evite orice formă de arbitrar, în special cea bazată pe considerente subiective, simpatii sau antipatii personale.

Art. 23 - Mecanism de contestare a deciziilor de admitere

- (1) Solicitantul care a fost respins poate formula contestație internă în termen de 15 zile calendaristice de la comunicarea deciziei, potrivit Statutului.
- (2) Contestația se soluționează de Adunarea Generală, ca organ suprem al Sindicatului, în condițiile și termenul prevăzute de Statut, iar hotărârea este definitivă în cadrul procedurii interne, fără a afecta căile de atac legale.
- (3) Pe durata examinării contestației, solicitantul poate solicita să îi fie puse la dispoziție în mod rezonabil probele și informațiile relevante pentru exercitarea dreptului la apărare, în condițiile confidențialității legitime, protecției datelor și regulilor din Statut privind accesul la dosarul propriu.

Capitolul V - Conflicte de interese și incompatibilități

Art. 24 - Principii generale privind conflictele de interese și incompatibilitățile

- (1) Pentru asigurarea integrității și independenței deciziilor sindicale, membrii, aleșii, mandatații și orice persoane cu atribuții în numele Sindicatului au obligația să evite și să gestioneze corespunzător orice situație de conflict de interese real, potențial sau aparent.
- (2) Deținerea unor funcții în domenii sensibile din cadrul angajatorului – inclusiv în resurse umane, audit intern, conformitate, management, achiziții sau securitate – nu constituie un motiv automat de respingere a calității de membru sau de excludere, însă impune o gestionare concretă și eficientă a conflictului de interese.

Art. 25 - Declarația de interese și obligațiile periodice

- (1) Toți membrii aleși în organele de conducere sau care dețin mandate sindicale cu atribuții de decizie au obligația să depună periodic o declarație scrisă, actualizată anual, privind interesele personale, directe sau indirecte, care ar putea influența imparțialitatea și loialitatea în exercitarea atribuțiilor.
- (2) Declarația trebuie să includă interese economice, profesionale, familiale sau orice alte legături cu terți care ar putea genera conflict de interese.

Art. 26 - Reguli privind rudele și apropiații

- (1) Obligația de declarare și gestionare a conflictului de interese se extinde și asupra situațiilor în care interesele vizate apar prin legături cu rude sau afini până la gradul al II-lea inclusiv.
- (2) Orice contract sau angajament încheiat între Sindicat și o societate comercială ori persoană fizică aflată în această situație trebuie aprobat expres și evaluat cu atenție privind existența unui conflict.

Art. 27 - Măsuri de gestionare a conflictului

- (1) În situațiile în care este identificat un conflict de interese, se aplică măsuri de gestionare care pot include, după caz:
 - a) Abținerea obligatorie de la participarea în decizii sau activități;
 - b) Delegația prerogativelor către alt membru neafectat de conflict;
 - c) Înregistrarea faptului și motivarea în procesele-verbale ale organelor competente;
 - d) Stabilirea unor reguli suplimentare de transparență și audit.
- (2) În domeniile sensibile menționate la art. 30 alin. (2), Sindicatul poate institui mecanisme specifice de gestionare, precum retragerea din echipa de negociere a membrilor aflați în conflict, desemnarea unui negociator alternativ și consemnarea formală a acestor măsuri.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

Art. 28 - Consecințe ale nerespectării reglementărilor privind conflictele de interes

- (1) Nerespectarea obligațiilor de declarare și abținere, precum și orice alte încălcări ale reglementărilor privind conflictele de interes constituie abatere disciplinară și pot atrage răspunderea responsabililor, inclusiv revocarea din funcții sau mandate, conform procedurilor disciplinare prevăzute de Statut.
- (2) Actele adoptate cu încălcarea regulilor de conflict de interes pot fi anulate sau invalidate în cadrul procedurilor interne, cu aplicarea, dacă este cazul, a sancțiunilor disciplinare.

Capitolul VI - Confidențialitate, protecția datelor și protecția informațiilor sensibile, inclusiv cele de negociere

Art. 29 - Definiții și principii generale

- (1) Informațiile confidențiale reprezintă toate informațiile obținute sau create în cadrul activității sindicale, al negocierilor colective, consultărilor, procedurilor interne și al altor activități, inclusiv date cu caracter personal, a căror divulgare neautorizată poate prejudicia membrii Sindicatului, organizația sau poate încălca dispozițiile legale.
- (2) Protecția informațiilor confidențiale constituie un principiu fundamental al integrității și responsabilității în exercitarea mandatului sindical.
- (3) Protecția datelor cu caracter personal ale membrilor se realizează în conformitate cu legislația aplicabilă privind protecția datelor, în special Regulamentul (UE) 2016/679 (GDPR), cu aplicarea principiilor de minimizare, limitare a accesului și securitate a datelor.

Art. 30 - Tipuri de informații confidențiale

- (1) Sunt considerate confidențiale, prin natura lor, următoarele tipuri de informații și documente:
 - a) Strategii, mandate și poziții de negociere;
 - b) Note de poziție, analize interne, rapoarte și procese-verbale ale organelor interne;
 - c) Dosare disciplinare și juridice ale Sindicatului sau ale membrilor;
 - d) Registrul membrilor și evidențele privind cotizațiile și alte date personale;
 - e) Informații transmise sub obligație de confidențialitate prin contracte sau acorduri;
 - f) Orice altă informație marcată oficial ca fiind confidențială, în contextul legal și statutar.

Art. 31 - Reguli privind comunicarea și accesul la informații confidențiale

- (1) Accesul la informațiile confidențiale este permis numai persoanelor cărora li se aplică prezentul Cod, cu respectarea principiului „necesității de a cunoaște” în exercitarea atribuțiilor specifice.
- (2) Divulgarea către terți a informațiilor confidențiale este permisă numai în baza unei aprobări/mandat a organului competent potrivit Statutului sau atunci când divulgarea este impusă de lege, cu aplicarea măsurilor adecvate de securitate, minimizare și limitare a accesului, inclusiv prin utilizarea canalelor securizate și, după caz, prin anonimizare ori pseudonimizare.
- (3) Comunicările externe oficiale care pot atinge informații confidențiale se fac exclusiv prin organele desemnate și mandatate potrivit Statutului, cu folosirea canalelor securizate și cu păstrarea trasabilității (inclusiv evidența destinatarilor și a versiunilor transmise), atunci când natura informației o impune.
- (4) Divulgarea neautorizată a informațiilor confidențiale, inclusiv divulgarea neautorizată a datelor cu caracter personal ale membrilor, constituie abatere gravă și poate atrage sancțiuni disciplinare, inclusiv excluderea, conform Statutului; în mod particular, divulgarea publică sau către terți interesați (angajator, organizații patronale, presă, platforme digitale publice) a unor astfel de informații este prezumată ca având potențial de prejudiciu semnificativ, în lipsa unui interes legitim și a proporționalității dovedite.
- (5) În toate cazurile de la alin. (4), persoana care a divulgat are obligația de a coopera imediat la limitarea efectelor (înlăturarea materialelor, corecturi, notificări tehnice, predarea suporturilor), iar refuzul sau tergiversarea nejustificată constituie abatere disciplinară distinctă.
- (6) Orice membru, angajat sau colaborator care constată ori are suspiciuni rezonabile privind o divulgare neautorizată sau o încălcare a securității informațiilor/datelor are obligația de raportare

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

imediată potrivit art. 18 alin. (4), iar Biroul Executiv are obligația de a asigura, fără întârziere, măsurile operaționale de limitare a prejudiciului și de conservare a probelor.

- (7) Atunci când faptele indică o posibilă abatere disciplinară, Biroul Executiv are obligația de a sesiza Comisia de etică și disciplină, în termen rezonabil și fără întârzieri nejustificate, punând la dispoziția acesteia elementele necesare cercetării, cu respectarea confidențialității și a protecției datelor.
- (8) Atunci când, potrivit legislației aplicabile privind protecția datelor, incidentul impune notificarea autorității competente și/ sau informarea persoanelor vizate, coordonarea acestor măsuri se realizează prin responsabilul cu protecția datelor desemnat potrivit Statutului, în cooperare cu Biroul Executiv; obligațiile legale nu pot fi eludate prin invocarea confidențialității interne.
- (9) În cazul încălcărilor repetate, al divulgărilor deliberate, al „doxxing”-ului, al publicării de registre/ listări ori al divulgării care afectează negocieri, litigii, securitatea informațională sau siguranța membrilor, fapta se tratează, de regulă, ca abatere disciplinară gravă, putând fundamenta solicitarea de măsuri provizorii potrivit Statutului.

Art. 32 - Protecția specifică a informațiilor sensibile din sectorul energetic

- (1) Informațiile tehnice și de siguranță specifice sectorului energetic, precum date despre incidente de securitate și sănătate în muncă (SSM), vulnerabilități operaționale, planuri de intervenție și alte date critice, beneficiază de o protecție sporită și nu sunt destinate divulgării interne largi sau publice.
- (2) Aceste informații pot fi raportate către autoritățile competente conform obligațiilor legale și în condiții de confidențialitate strictă, fără a le face publice sau accesibile neautorizat, pentru a nu pune în pericol securitatea infrastructurii sau a persoanelor.

Art. 33 - Raportarea neconformităților și protecția raportorilor

- (1) Dacă un membru consideră că există o ilegalitate sau o încălcare semnificativă a normelor, are obligația să raporteze situația prin canale interne sau către autoritățile competente, exercitându-și drepturile cu bună-credință și respectând principiile de proporționalitate.
- (2) Diseminarea publică nejustificată, precum și divulgarea în afara canalelor autorizate, se condamnă, iar orice raportare trebuie să fie însoțită de documentarea motivului și a proporționalității acesteia.
- (3) Raportorii de bună-credință sunt protejați împotriva oricăror forme de represalii sau prejudicii, potrivit reglementărilor interne și legale.

Capitolul VII - Independență și anticorupție: cadouri, avantaje, sponsorizări/ donații, influențe

Art. 34 - Principiul independenței și integrității în activitatea sindicală

- (1) Sindicatul își exercită activitatea cu deplină independență față de angajatori, organizații patronale, autorități publice, partide politice și orice alte entități externe, în conformitate cu Statutul și legislația aplicabilă.
- (2) Menținerea independenței organizației este condiție esențială pentru credibilitatea și eficiența sa în apărarea intereselor colective ale membrilor.

Art. 35 - Reguli privind acceptarea cadourilor și avantajelor

- (1) Este interzisă acceptarea de către orice membru, ales sau mandatat în Sindicat, a oricărui cadou, beneficiu, avantaj, favor sau serviciu care ar putea influența în mod nejustificat independența, obiectivitatea sau loialitatea în exercitarea atribuțiilor sindicale.
- (2) Sunt permise cadourile simbolice sau costurile minore, cu valoare redusă și uzuală, care nu pot afecta corectitudinea deciziilor și care sunt necomerciale.
- (3) Acceptarea cadourilor sau avantajelor care depășesc praguri sau standarde rezonabile trebuie raportată de îndată către Biroul Executiv și consemnată în registrul intern de transparență.
- (4) Orice cadou sau avantaj primit trebuie evaluat în funcție de circumstanțe, inclusiv natura oferitorului, scopul și momentul, pentru a preveni orice suspiciune privind influența necuvenită.

Art. 36 - Reguli privind sponsorizările și donațiile

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

- (1) Sindicatul poate accepta sponsorizări, donații sau alte forme de susținere financiară sau materială numai dacă acestea sunt compatibile cu scopul sindical, nu condiționează deciziile sindicatului și nu afectează independența sa.
- (2) Acceptarea oricărei sponsorizări sau donații trebuie aprobată în prealabil de către organul competent prevăzut în Statut și să fie supusă regulilor interne de transparență, inclusiv evidenței în registrul intern.
- (3) Sunt interzise sponsorizările și donațiile care presupun condiții care ar submina autonomia decizională a sindicatului ori care ar genera conflicte de interese nedeclarate.
- (4) Transparența privind sponsorizările și donațiile se asigură prin raportări periodice adresate membrilor, cu informarea privind sursa, scopul și suma implicată.

Art. 37 - Beneficii mascate și influențe nepermise

- (1) Este interzisă acceptarea, de către membrii aleși sau mandatați, a beneficiilor mascate, inclusiv, dar fără a se limita la, deplasări, cazare, consultanță gratuită sau alte facilități care ar putea compromite independența deciziilor sindicatului.
- (2) Orice astfel de beneficii trebuie raportate și acceptate conform procedurilor interne, iar neraportarea constituie abatere disciplinară gravă.
- (3) Activitățile de lobby și întâlnirile cu entitățile interesate trebuie desfășurate cu respectarea principiilor de transparență, integritate și independență sindicală, cu raportarea acestor întâlniri organului competent.

Capitolul VIII - Integritate financiară și utilizarea resurselor Sindicatului

Art. 38 - Scop și principii aplicabile utilizării resurselor

- (1) Prezentul capitol stabilește obligațiile personale de etică și integritate financiară care revin membrilor, aleșilor, mandataților, personalului angajat și colaboratorilor care inițiază, aprobă, angajează, execută, decontează ori verifică cheltuieli, plăți, achiziții și utilizarea bunurilor și resurselor Sindicatului.
- (2) În aplicarea prezentului capitol, „resursele Sindicatului” includ, fără a se limita la, fonduri bănești, bunuri mobile/imobile, servicii contractate, licențe, echipamente, infrastructură IT, acces la baze de date, precum și orice facilități achitate sau puse la dispoziție din bugetul Sindicatului ori în numele acestuia.
- (3) Principiile minimale sunt: utilizarea exclusiv în interes sindical și potrivit destinației aprobate; legalitate și trasabilitate; separarea clară între interesul Sindicatului și interesul personal; prevenirea conflictelor de interese; prudență și proporționalitate; cooperare deplină cu mecanismele de control intern prevăzute de Statut.

Art. 39 - Interdicția utilizării în interes personal și a avantajelor necuvenite

- (1) Este interzisă solicitarea, acceptarea sau utilizarea fondurilor, bunurilor ori serviciilor Sindicatului în scop personal sau în afara destinației aprobate de organele competente potrivit Statutului și actelor interne.
- (2) Este interzisă obținerea directă sau indirectă de avantaje necuvenite din circuitul financiar al Sindicatului, inclusiv prin folosirea influenței asupra deciziilor de cheltuire, selectare a furnizorilor, aprobarea deconturilor sau manipularea justificărilor.
- (3) Este interzisă crearea artificială a aparenței de justificare a unei cheltuieli prin documente nereale, incomplete, alterate ori prin descrieri vădit neconforme cu scopul real al cheltuielii.

Art. 40 - Obligația de mandat și justificare pentru cheltuieli. Regula „interesului sindical demonstrabil”

- (1) Orice cheltuială angajată în numele Sindicatului trebuie să aibă un temei intern de aprobare, în limitele competențelor și pragurilor stabilite de Statut (decizie/hotărâre/mandat), precum și o justificare de necesitate și încadrare bugetară.
- (2) Persoana care inițiază cheltuiala are obligația de a formula justificarea în termeni concreți, verificabili și orientați spre interesul sindical, indicând cel puțin scopul, legătura cu activitatea Sindicatului și rezultatul urmărit (de exemplu, negociere, consultare, litigiu, formare sindicală, organizare internă, comunicare).

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

- (3) Cheltuielile de reprezentare în interes sindical, inclusiv deplasările la negocieri, consultări, evenimente profesionale sau întâlniri instituționale, sunt permise numai dacă există mandat/justificare în interes sindical și dacă documentele justificative sunt depuse în termenul stabilit de procedurile interne; lipsa justificării sau a documentelor constituie incident de integritate, indiferent de valoarea cheltuielii, în măsura în care persoana avea obligația de decontare/justificare.

Art. 41 - Reguli de decontare, avansuri și termenul de depunere a documentelor

- (1) Orice sumă primită ca avans spre decontare sau orice sumă cheltuită în numele Sindicatului se justifică prin documente justificative și raportare, în termenele stabilite de procedurile financiar-contabile și de regulamentele interne, astfel încât să fie asigurată evidența completă și auditabilă a încasărilor și cheltuielilor.
- (2) Persoana care decontează are obligația să prezinte documente clare și complete și să permită verificarea realității cheltuielii, inclusiv prin indicarea datei, locului, furnizorului, obiectului, cuantumului, monedei și legăturii cu activitatea sindicală.
- (3) Este interzisă decontarea cheltuielilor care sunt, în mod evident, personale ori care exced interesului sindical, chiar dacă există un document fiscal formal.
- (4) În cazul în care o cheltuială nu poate fi justificată printr-un document standard din motive obiective, persoana are obligația să notifice de îndată responsabilul financiar competent și să prezinte o justificare alternativă verificabilă, în forma permisă de procedurile interne, fără a eluda cerințele de trasabilitate.

Art. 42 - Interdicția fragmentării cheltuielilor și a eludării pragurilor

- (1) Este interzisă fragmentarea artificială a unei cheltuieli, a unei achiziții sau a unui angajament („splitare”) în mai multe plăți, facturi, comenzi sau contracte, cu scopul sau efectul de a ocoli plafoanele de competență, pragurile de aprobare, cerințele de ofertare comparativă ori regulile privind contractele semnificative.
- (2) În aprecierea existenței splitării se au în vedere elemente obiective precum identitatea furnizorului, proximitatea temporală, unitatea scopului economic, caracterul repetitiv și legătura funcțională dintre operațiuni.
- (3) Încălcarea interdicției prevăzute la alin. (1) constituie, de regulă, incident de integritate financiară și poate fundamenta răspunderea disciplinară, precum și măsuri interne de remediere (inclusiv anularea internă a operațiunilor neconforme, în măsura permisă de actele interne).

Art. 43 - Achiziții, selecția furnizorilor și conduita minimă în contractare

- (1) În procesul de achiziție/contractare, persoanele implicate au obligația de imparțialitate, de evitare a conflictelor de interese și de respectare a procedurilor interne de ofertare și selecție stabilite prin regulament, potrivit Statutului.
- (2) Este interzisă influențarea selecției furnizorilor prin criterii străine interesului sindical, inclusiv prin favoritism, represalii, presiuni, avantaje personale sau condiționări nelegitime.
- (3) Este interzisă acceptarea unor condiții contractuale care creează dependențe incompatibile cu independența Sindicatului sau care pot condiționa decizia sindicală, chiar dacă ele sunt prezentate ca „discount”, „pachet gratuit”, „consultare pro bono” ori alte beneficii aparent avantajoase.
- (4) Persoanele care propun sau avizează contracte au obligația de a verifica și de a semnală riscurile de conflict de interese și de integritate, inclusiv atunci când furnizorul are legături cu persoane alese/mandatate sau cu persoane apropiate acestora, potrivit regulilor generale de conflict de interese din Statut și din prezentul Cod.

Art. 44 - Regula „două semnături”, limitele mandatului și disciplina aprobărilor

- (1) Persoanele care inițiază, aprobă sau execută plăți și angajamente financiare au obligația de a respecta regula „două semnături” și circuitul de aprobare stabilit de Statut și de regulamentele interne, inclusiv limitele de competență executivă și pragurile de aprobare de către organele deliberative.
- (2) Este interzisă executarea sau facilitarea unei plăți/angajamente în absența aprobărilor cerute de Statut, inclusiv prin utilizarea de canale ocolitoare (plăți prin terți, plăți din numerar nejustificat, angajamente informale sau „înțelegeri” fără document intern).

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

(3) În caz de urgență reală, măsurile financiare se iau numai în condițiile mecanismelor de urgență prevăzute de Statut, cu raportare și ratificare ulterioară potrivit competențelor.

Art. 45 - Cooperarea cu controlul intern și obligația de transparență operațională

- (1) Orice persoană care a gestionat fonduri, bunuri sau servicii ale Sindicatului are obligația să coopereze cu bună-credință cu organele de control intern, inclusiv prin furnizarea documentelor și explicațiilor solicitate, în termenele stabilite de acestea, potrivit Statutului.
- (2) Refuzul nejustificat, obstrucționarea, tergiversarea sau furnizarea de informații false ori incomplete în cadrul controlului intern constituie incident de integritate financiară.
- (3) Obligația de cooperare se exercită cu respectarea confidențialității și a protecției datelor; invocarea confidențialității nu poate fi folosită pentru a ascunde nereguli financiare față de organele interne competente.

Art. 46 - Raportarea incidentelor și conservarea probelor

- (1) Persoanele cu atribuții financiare sau cu acces la documente financiar-contabile au obligația de a raporta fără întârziere, prin canalele interne, orice suspiciune rezonabilă de fraudă, deturnare, cheltuieli nejustificate, fals în documente sau eludare a regulilor statutare de aprobare, cu păstrarea și conservarea documentelor relevante.
- (2) Raportarea se face cu bună-credință, în baza unor elemente obiective și verificabile, și nu poate fi utilizată ca instrument de presiune, intimidare sau represalii.
- (3) Orice măsură de represalii împotriva unei persoane care raportează cu bună-credință un risc de integritate financiară este interzisă și poate constitui abatere disciplinară gravă, potrivit Statutului.

Art. 47 - Consecințe interne și trimitere la răspunderea disciplinară

- (1) Încălcarea obligațiilor prevăzute în prezentul capitol poate constitui incident de integritate și/sau abatere disciplinară, după caz, și poate atrage, în condițiile Statutului, răspunderea disciplinară, revocarea din funcție, obligarea la repararea prejudiciului și orice alte consecințe permise de lege.
- (2) Aplicarea sancțiunilor se realizează exclusiv prin procedura disciplinară prevăzută de Statut și actele interne adoptate în executarea acestuia, cu respectarea dreptului la apărare, a contradictorialității și a motivării hotărârilor.
- (3) Prezentul Cod nu substituie și nu modifică regimul financiar-contabil, procedurile de achiziție/contractare, pragurile și competențele stabilite de Statut; el stabilește standardul minim de conduită personală care trebuie respectat în orice astfel de procedură.

Capitolul IX - Etică în negociere colectivă, reprezentare și comunicare publică

Art. 48 - Domeniu de aplicare și scop

- (1) Prezentul capitol stabilește standardul minim de conduită etică aplicabil în: negocierea colectivă, consultări și dialog social; reprezentarea membrilor și a Sindicatului în relația cu angajatorii, organizațiile patronale și autoritățile publice; comunicarea internă și publică privind aceste activități.
- (2) Dispozițiile prezentului capitol se aplică tuturor persoanelor care acționează în numele Sindicatului sau care, prin poziția deținută, pot crea în mod rezonabil impresia că exprimă poziții oficiale ale Sindicatului, în sensul regulilor privind folosirea denumirii/însemnelor și comunicarea publică.

Art. 49 - Mandatul de negociere și reprezentare: existență, formă, limite

- (1) Negocierea colectivă, consultările oficiale și orice act de reprezentare externă în numele Sindicatului se exercită numai în baza unui mandat, acordat de organul competent potrivit Statutului și hotărârilor interne, în forma cerută de actele interne aplicabile.
- (2) Mandatul include, în mod minimal, obiectul reprezentării/negocierii, limitele de poziție, durata, componența echipei sau persoana desemnată, dreptul de a formula propuneri și, după caz, condițiile de semnare a documentelor, cu respectarea regulilor de competență din Statut.
- (3) Este interzisă prezentarea, în relația cu angajatorul, autoritățile publice sau terți, a unor poziții ca fiind „oficiale” ori „mandatate”, atunci când mandatul nu există, a expirat, a fost revocat sau a fost depășit.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

- (4) În logica negocierii colective, echipele de negociere și persoanele mandatate să semneze se stabilesc și se consemnează potrivit cadrului legal aplicabil negocierii colective, inclusiv în baza unei împuterniciri scrise.

Art. 50 - Respectarea mandatului, raportarea internă și trasabilitatea negocierii

- (1) Persoanele mandatate au obligația să respecte mandatul primit și să urmărească, cu bună-credință, interesul colectiv al membrilor, astfel cum rezultă din scopul Sindicatului, din Statut și din hotărârile organelor statutare adoptate legal.
- (2) Orice depășire a mandatului, orice divergență materială între poziția exprimată extern și mandatul intern, precum și orice concesiune sau angajament cu impact semnificativ trebuie raportate fără întârziere organului competent intern, în forma stabilită de actele interne (raport scris, informare, minute/procese-verbale), astfel încât decizia colectivă să rămână controlabilă și auditabilă.
- (3) Este interzisă negocierea „paralelă”, informală, care creează obligații sau așteptări rezonabile în exterior, fără ca Sindicatul să aibă trasabilitate internă (document de mandat, consemnare, informare a organelor competente), cu excepția contactelor exploratorii strict necesare, care nu includ promisiuni și nu creează angajamente.
- (4) În cadrul negocierii colective, se asigură consemnarea ședințelor în procese-verbale, în condițiile cadrului legal aplicabil.

Art. 51 - Buna-credință în negociere și interdicția manipulării membrilor

- (1) În negocierea colectivă, consultări și dialog social, persoanele mandatate acționează cu bună-credință, cu respectarea principiului că scopul negocierii este protejarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor și prevenirea/limitarea conflictelor, fără a denatura realitatea prin dezinformare.
- (2) Este interzisă utilizarea negocierii ca instrument de manipulare internă, inclusiv prin prezentarea cu intenție a unor „victorii” inexistente, prin atribuirea falsă a unor poziții angajatorului/autorității ori prin omisiuni intenționate asupra riscurilor, atunci când omisiunea este aptă să inducă în eroare membrii cu privire la decizia ce trebuie luată.
- (3) Este interzisă orice înțelegere, promisiune sau condiționare prin care un reprezentant sindical oferă ori sugerează beneficii individuale (post, promovare, favor, intervenție personală, acces privilegiat la resurse sindicale, „rezolvări” în afara criteriilor interne) în schimbul voturilor, adeziunilor, retragerii din contestări sau susținerii unei persoane/facțiuni în viața internă a Sindicatului, întrucât această conduită contravine loialității față de interesul colectiv și integrității.

Art. 52 - Interdicția folosirii poziției sindicale pentru avantaje personale

- (1) Este interzisă folosirea poziției sindicale, a accesului la negociere, la consultări sau la autorități pentru obținerea de avantaje personale sau pentru terți, inclusiv pentru a obține tratament preferențial la angajator, contracte, sponsorizări, servicii sau beneficii în afara cadrului de integritate și conflict de interese stabilit de Statut și de prezentul Cod.
- (2) Orice ofertă de avantaj personal sau „beneficiu mascat” apărută în context de negociere ori dialog social se tratează ca risc de integritate și se gestionează potrivit regulilor de anticorupție și conflict de interese din prezentul Cod și din Statut.

Art. 53 - Confidențialitate în negociere, „necesitatea de a cunoaște” și asistență de specialitate

- (1) În cadrul negocierilor colective și al consultărilor, informațiile confidențiale (inclusiv cele transmise de angajator ori de autorități, precum și strategiile și mandatele interne de negociere) se gestionează pe principiul „necesității de a cunoaște”, în sensul că accesul și diseminarea internă se limitează la persoanele pentru care informația este necesară îndeplinirii atribuțiilor.
- (2) Terții care asistă Sindicatul în negociere, consultări sau dialog social (avocați, experți, consultanți) pot avea acces la informațiile disponibile în negociere, în condițiile legii, cu respectarea regimului informațiilor confidențiale aplicabil, inclusiv potrivit cadrului legal relevant.
- (3) Este interzisă divulgarea neautorizată a strategiei de negociere, a notelor de poziție sau a mandatului intern în cursul negocierii, dacă divulgarea este aptă să prejudicieze interesul colectiv al membrilor sau capacitatea Sindicatului de reprezentare, cu aplicarea distincției statutare privind raportarea de bună-credință a faptelor nelegale către autorități competente, fără diseminare publică inutilă.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

- (4) În sectorul energetic, informațiile tehnice, de siguranță și alte informații sensibile (inclusiv cele privind continuitatea serviciului, vulnerabilități operaționale și incidente SSM) se protejează suplimentar, în acord cu capitolele privind confidențialitatea și protecția informațiilor sensibile.

Art. 54 - Reprezentarea în fața autorităților și angajatorilor: adevăr, probitate, trasabilitate

- (1) În relația cu autorități publice, instituții, angajatori și terți, persoanele mandatate prezintă faptele cu acuratețe și loialitate față de interesul colectiv, evitând exagerări, omisiuni intenționate, acuzații neprobate prezentate ca fapte certe sau atribuirea falsă a unor documente/poziții.
- (2) Sesizările, petițiile, memoriile sau comunicările către autorități se formulează astfel încât să fie verificabile și să poată fi susținute prin documente sau elemente obiective, inclusiv pentru a proteja credibilitatea Sindicatului și interesele membrilor.
- (3) Este interzisă invocarea calității sindicale pentru a obține tratament preferențial necuvenit sau pentru a exercita presiuni ilicite asupra angajatorului ori asupra autorităților.

Art. 55 - Comunicarea publică oficială: competență, mandat și delimitare

- (1) Comunicarea publică în numele Sindicatului se realizează exclusiv de persoanele mandatate potrivit Statutului și deciziilor organelor competente; orice comunicare publică în afara mandatului, utilizând denumirea/insemnele Sindicatului, este interzisă.
- (2) În orice comunicare oficială, Sindicatul delimitează faptele de opinii și formulează poziții în mod responsabil, fără a induce în eroare membrii sau publicul asupra conținutului unei negocieri, asupra stadiului acesteia ori asupra naturii unui document (proiect versus text final).
- (3) Este interzisă atribuirea către Sindicat a unor poziții oficiale inexistente, precum și utilizarea în moduri necorespunzătoare a titlurilor/funțiilor pentru a crea aparența unui mandat care nu există.

Art. 56 - Standardul minim de acuratețe: fapte, opinii, corecturi

- (1) Acuratețea comunicării reprezintă obligație de integritate. Orice persoană care comunică în contexte în care poate fi percepută ca reprezentând Sindicatul are obligația să distingă explicit între: informații factuale verificabile; interpretări; opinii; promisiuni/perspective condiționate.
- (2) Este interzisă dezinformarea membrilor prin afirmații false sau prin prezentarea drept certă a unei informații nesigure, atunci când autorul cunoștea sau trebuia să cunoască caracterul neverificat al informației, iar conduita este aptă să producă prejudicii Sindicatului ori membrilor.
- (3) Atunci când o comunicare relevantă conține erori factuale, autorul are obligația de a corecta fără întârziere eroarea, prin același canal sau printr-un canal echivalent ca vizibilitate, în măsura rezonabil posibilă.

Art. 57 - Reguli minime pentru social media și evitarea confuziei de mandat

- (1) Membrii, inclusiv cei cu funcții, au dreptul la opinie. Exercițarea acestui drept se realizează cu respectarea obligațiilor de confidențialitate și cu evitarea creării unei confuzii rezonabile între opinia personală și poziția oficială a Sindicatului.
- (2) În social media sau în alte spații publice digitale, atunci când există un risc rezonabil de confuzie (de exemplu, cont public asociat cu funcția sindicală, utilizarea denumirii/insemnelor, comunicări despre negocieri în curs), persoana are obligația să delimiteze explicit că exprimă o opinie personală, dacă nu are mandat de comunicare oficială.
- (3) Este interzisă publicarea, în spațiul public, a informațiilor confidențiale de negociere, a datelor personale ale membrilor sau a informațiilor sensibile din sector, în afara situațiilor permise de lege și de actele interne, precum și în afara regulii de raportare de bună-credință prin canale adecvate, fără diseminare publică inutilă.

Art. 58 - Consecințe disciplinare și trimitere la procedura statutară

- (1) Încălcarea obligațiilor prevăzute în prezentul capitol poate constitui incident de integritate și/sau abatere disciplinară, după caz, în sensul Statutului, inclusiv atunci când fapta afectează capacitatea de negociere/reprezentare, compromite confidențialitatea sau induce în eroare membrii ori terții.
- (2) Constatarea abaterii și aplicarea unei sancțiuni se realizează exclusiv prin procedura disciplinară stabilită de Statut, cu respectarea dreptului la apărare, a contradictorialității și a motivării hotărârilor.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

Capitolul X - Prevenirea și sancționarea hărțuirii, violenței și represaliilor

Art. 59 - Scop, toleranță zero și sfera de aplicare

- (1) Prezentul capitol stabilește standardul minim obligatoriu pentru prevenirea, raportarea și gestionarea situațiilor de hărțuire, violență, intimidare, șantaj și represalii în viața sindicală, în vederea protejării demnității persoanei, a libertății de exprimare legitime, a deliberării democratice interne și a coeziunii Sindicatului.
- (2) Sindicatul aplică o politică de toleranță zero față de orice formă de hărțuire, discriminare, violență fizică ori verbală, amenințare, intimidare, șantaj sau represalii în viața sindicală, inclusiv pentru opinii exprimate în mod legitim în cadrul vieții sindicale, în sensul Statutului.
- (3) Dispozițiile prezentului capitol se aplică în toate contexte în care conduita are legătură directă cu viața sindicală ori afectează membrii, inclusiv în ședințe, activități, evenimente, consultări, negocieri, grupuri de comunicare, canale digitale interne, precum și în interacțiuni conexe care produc efecte în viața sindicală.

Art. 60 - Definirea conduitelor interzise

- (1) În sensul prezentului Cod, hărțuirea reprezintă orice comportament care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și care duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator; în măsura în care hărțuirea are la bază unul dintre criteriile prevăzute de legislația muncii (inclusiv apartenența ori activitatea sindicală), aceasta se interpretează în acord cu definiția legală.
- (2) Hărțuirea morală în viața sindicală include, fără a se limita la, comportamente repetate sau grave de umilire, denigrare personală, izolarea deliberată, discreditare profesională, presiuni sistematice, ridiculizare, ostilitate persistentă, sarcasm degradant, țipete, injurii, atribuirea de intenții rele ca fapt, stigmatizare și orice alte conduite care urmăresc sau produc degradarea climatului intern și inhibarea participării.
- (3) Hărțuirea sexuală include orice comportament cu conotație sexuală, nedorit, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, care are ca scop sau efect lezarea demnității, crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, inclusiv presiuni, condiționări, aluzii persistente, gesturi, mesaje, atingeri neconsimțite ori solicitări.
- (4) Bullying-ul și cyberbullying-ul includ comportamente de agresiune psihologică repetată, inclusiv în mediul online, manifestate prin atacuri personale, ironizare sistematică, diseminare de zvonuri, ridiculizare publică în grupuri, „pile-on” organizat, instigare la ură și excludere, cu efect de intimidare sau reducere la tăcere.
- (5) Doxxing-ul reprezintă divulgarea sau diseminarea neautorizată, în spațiul intern sau public, a datelor personale sau a informațiilor de identificare ale unei persoane (de exemplu, adresă, telefon, CNP, date despre familie, loc de muncă, program, fotografii sensibile, informații medicale), în scop de intimidare, discreditare, presiune ori represalii sau cu acceptarea riscului rezonabil de producere a acestor efecte, cu încălcarea regimului confidențialității și protecției datelor.
- (6) Intimidarea și amenințarea includ orice conduită de constrângere psihologică sau verbală, directă ori indirectă, prin care se induce frica de consecințe negative, inclusiv prin insinuarea excluderii, sancționării, „blocării” accesului la drepturi statutare, marginalizării, defăimării sau „pedepsirii” pentru opinii, vot, sesizări ori participare.
- (7) Șantajul include orice conduită prin care se condiționează un avantaj, o decizie, o funcție, un vot sau o tăcere de suportarea unei consecințe negative, inclusiv prin amenințarea cu divulgări, acuzații, sancțiuni informale ori presiuni asupra persoanei sau apropiaților acesteia.
- (8) Represaliile și victimizarea includ orice tratament advers ca reacție la o sesizare, plângere, raportare de bună-credință, contestație, acțiune în justiție sau orice exercitare legitimă a drepturilor statutare; noțiunea se interpretează, ca standard minim, în acord cu definiția legală a victimizării.

Art. 61 - Exemple tipice de conduite interzise în viața sindicală

- (1) Fără a limita sfera art. 67, sunt conduite interzise, de regulă, următoarele:
 - a) amenințarea explicită sau implicită a unui membru cu sancțiuni ori excludere pentru modul de vot;
 - b) presiuni sistematice asupra membrilor pentru a semna adeziuni sau pentru a se retrage din contestații;

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

- c) utilizarea de insulte sau etichete degradante în ședințe;
 - d) ridiculizarea publică a unui membru pentru a-l descuraja să participe;
 - e) campanii de discreditare bazate pe falsuri;
 - f) publicarea de capturi din conversații interne cu scop de umilire;
 - g) divulgarea identității unui petent sau a unor date personale pentru „pedepsire”;
 - h) apeluri la boicot împotriva unei persoane în scop de marginalizare;
 - i) „liste negre” informale;
 - j) instigare la ură.
- (2) Sunt conduite interzise și atunci când sunt comise în medii digitale interne (grupuri, canale, platforme), dacă produc efecte de intimidare, degradare sau represalii în viața sindicală.

Art. 62 - Obligații pozitive de prevenție și conduită în ședințe

- (1) Organele Sindicatului și persoanele care prezidează ședințe au obligația să asigure un climat de deliberare civilizat, sigur și nediscriminatoriu, inclusiv prin aplicarea regulilor de moderare și prin intervenția promptă în cazul escaladării.
- (2) În ședințe și evenimente, persoanele cu funcții sau mandat au obligația de a preveni escaladarea conflictelor prin limbaj degradant, de a limita atacurile ad hominem și de a orienta dezbaterile spre fapte, argumente și proceduri statutare.
- (3) Încălcarea obligațiilor prevăzute la alin. (1)–(2) poate constitui abatere disciplinară, în funcție de gravitate, frecvență și consecințe, potrivit Statutului.

Art. 63 - Canale de raportare și sesizare

- (1) Orice membru, solicitant, ales, mandatat, angajat sau colaborator poate raporta ori sesiza, cu bună-credință, o conduită interzisă de prezentul capitol.
- (2) Sesizarea privind hărțuirea, violența sau represaliile se adresează, de regulă, Comisiei de etică și disciplină, în formă scrisă, în condițiile Statutului, incluzând faptele, intervalul temporal, contextul, persoanele implicate, mijloacele de probă disponibile și, dacă este posibil, dispozițiile pretins încălcate.
- (3) Pentru măsuri de protecție imediate, sesizarea poate fi transmisă concomitent Comisiei pentru prevenirea și protecția împotriva represaliilor, în condițiile Statutului, exclusiv în vederea evaluării riscului și a adoptării/recomandării unor măsuri de protecție administrative, fără a afecta competența Comisiei de etică și disciplină de a cerceta și soluționa fondul disciplinar.

Art. 64 - Confidențialitate, protecția datelor și protecția persoanei raportor

- (1) Sesizările privind hărțuirea, violența sau represaliile au caracter confidențial. Accesul la informațiile din sesizare se limitează la persoanele care au „necesitatea de a cunoaște” pentru gestionarea cazului, în acord cu regimul confidențial al procedurii disciplinare din Statut.
- (2) Sindicatul și organele sale au obligația să protejeze datele personale din sesizări, inclusiv datele de contact, datele sensibile și orice informații care ar expune nejustificat persoana raportor sau martorii.
- (3) Este interzisă orice formă de represalii împotriva unei persoane care raportează cu bună-credință o conduită interzisă. Orice măsură sau conduită de represalii se califică distinct și poate agrava răspunderea disciplinară.

Art. 65 - Măsuri de protecție și măsuri provizorii

- (1) Atunci când există un risc rezonabil de prejudiciu continuu, escaladare, intimidare, influențare a martorilor, obstrucționare a procedurii sau afectare gravă a climatului intern, pot fi dispuse măsuri de protecție administrative, motivate, proporționale și limitate în timp, în condițiile Statutului.
- (2) Măsurile de protecție administrative pot include, în funcție de context, fără a se limita la: separarea temporară a persoanelor în ședințe sau evenimente; reguli de moderare întărite; interdicția temporară de contact în canale interne; restricționarea temporară a accesului la anumite grupuri/canale interne atunci când acestea sunt folosite pentru hărțuire sau doxxing; măsuri de anonimizare suplimentară în comunicările interne.
- (3) Măsurile provizorii cu efect asupra drepturilor statutare se dispun exclusiv de Comisia de etică și disciplină, în condițiile Statutului. Măsurile de protecție nu constituie sancțiuni și nu pot echivala cu excluderea.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

Art. 66 - Gestionarea cazurilor și trimiterea la procedura disciplinară statutară

- (1) Cercetarea și soluționarea sesizărilor privind hărțuirea, violența sau represaliile se realizează exclusiv prin procedura disciplinară prevăzută de Statut, cu respectarea dreptului la apărare, a contradictorialității, a imparțialității și a motivării hotărârilor.
- (2) Mecanismul de protecție împotriva represaliilor prevăzut de Statut are rol preventiv și de protecție și nu poate substitui procedura disciplinară; atunci când există indicii de abatere disciplinară, sesizarea se transmite Comisiei de etică și disciplină pentru cercetare și soluționare.
- (3) În situația în care faptele sesizate indică un risc penal sau un risc major pentru integritatea fizică ori securitatea persoanelor, sesizarea către autoritățile competente poate fi realizată de persoana vătămată, de Sindicat sau de oricare persoană îndreptățită, în condițiile legii, fără a elimina obligația de confidențialitate și proporționalitate în diseminare, potrivit Statutului.

Art. 67 - Garanții anti-abuz și interdicția raportărilor calomnioase

- (1) Raportarea este un instrument de protecție, nu un instrument de eliminare a adversarilor interni. Este interzisă formularea cu rea-credință a unor sesizări calomnioase, în sensul sesizărilor despre care autorul cunoaște că sunt false sau pe care le formulează cu scop de intimidare, răzbunare ori discreditare.
- (2) Existența relei-credințe se apreciază pe baza unor elemente obiective, inclusiv conținutul vădit fabricat, falsificarea probelor, omisiuni intenționate esențiale, repetitivitatea sesizărilor vădit nefondate și conduita autorului în procedură.
- (3) Raportările de rea-credință pot constitui abatere disciplinară și pot atrage răspunderea disciplinară, distinct de soluția pe fondul sesizării inițiale, potrivit Statutului.
- (4) Raportările formulate cu bună-credință, chiar dacă ulterior se constată că faptele nu se confirmă, nu pot fundamenta sancțiuni și nu pot fi tratate ca abuz, în absența relei-credințe dovedite.

Art. 68 - Consecințe disciplinare și calificarea ca abatere gravă

- (1) Hărțuirea, violența, amenințările, intimidarea, șantajul, doxxing-ul și represaliile în viața sindicală constituie, de regulă, abateri disciplinare grave, în sensul Statutului, indiferent dacă au loc în activități formale ale Sindicatului sau în contexte conexe care afectează direct viața sindicală ori membrii.
- (2) La individualizarea sancțiunii se au în vedere gravitatea, frecvența, intenția, vulnerabilitatea persoanei vizate, efectul de inhibare asupra membrilor, existența unei poziții de putere/autoritate a autorului, cooperarea în procedură și riscul de recidivă, potrivit principiului proporționalității din Statut.

Art. 69 - Clauză de compatibilitate cu libertatea de exprimare legitimă și critica internă

- (1) Prezentul capitol nu se interpretează ca o limitare a libertății de exprimare și a criticii interne legitime, exercitate civilizată și în cadrul procedurilor interne, potrivit Statutului.
- (2) În mod special, exprimarea unei opinii critice, formularea de propuneri alternative, contestarea deciziilor prin mecanismele statutare, sesizarea organelor interne sau a autorităților competente cu bună-credință nu constituie hărțuire, sabotaj sau abatere disciplinară, în absența elementelor obiective ale unei conduite interzise.

Capitolul XI - Raportarea incidentelor de integritate și protecția raportorilor de bună-credință

Art. 70 - Scop și principii

- (1) Prezentul capitol stabilește mecanismul intern de raportare a incidentelor de integritate, regulile de gestionare a acestora și măsurile de protecție a raportorilor de bună-credință, în vederea asigurării integrității, independenței și funcționării democratice a Sindicatului, în concordanță cu Statutul.
- (2) În aplicarea prezentului capitol, se urmăresc în mod cumulativ: încurajarea raportării responsabile; protecția efectivă împotriva represaliilor; confidențialitatea; investigarea imparțială; prevenirea abuzului de raportare; delimitarea clară între sesizarea de bună-credință și conduita calomnioasă.
- (3) Prezentul capitol nu limitează dreptul persoanelor de a sesiza autoritățile competente în condițiile legii și nu poate fi interpretat ca o obligație de „tăcere” în fața unor fapte ilicite, în acord cu regula

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

statutară potrivit căreia raportarea unei fapte ilicite către autorități poate constitui un interes legitim relevant în analiza relei-credințe.

Art. 71 - Noțiuni: incident de integritate și raportor de bună-credință

- (1) Incidentul de integritate reprezintă orice faptă sau ansamblu de fapte susceptibile să afecteze grav scopul, independența, legalitatea, credibilitatea sau patrimoniul Sindicatului, ori drepturile membrilor, inclusiv, fără a se limita la: corupție/avantaje necuvenite; fraudă; deturnare de fonduri; abuz de funcție sindicală; încălcări grave ale confidențialității; conflict de interese nedeclarat cu impact asupra deciziei; hărțuire, intimidare sau represalii în viața sindicală; sabotaj al activității sindicale, în sensul Statutului.
- (2) Raportor de bună-credință este persoana care, pe baza unor elemente factuale și a unei evaluări rezonabile, raportează o situație pe care are motive întemeiate să o considere reală sau susceptibilă să se producă și relevantă pentru integritatea Sindicatului, chiar dacă ulterior faptele nu se confirmă integral; standardul se apreciază obiectiv, raportat la context și la informațiile disponibile la momentul raportării, în acord cu principiul bunei-credințe din Legea nr. 361/2022.
- (3) Facilitatorul raportării, respectiv persoana care asistă confidențial raportorul în procesul de raportare (de exemplu, un coleg, un reprezentant sindical, un avocat), beneficiază, după caz, de protecție în limitele reglementărilor aplicabile avertizorilor.

Art. 72 - Canalele interne de raportare (adresă/portal) și accesibilitatea lor

- (1) Sindicatul instituie și menține, ca mecanism intern, cel puțin următoarele canale de raportare, operate în condiții de confidențialitate și securitate: o adresă de e-mail dedicată raportărilor de integritate („Canalul de integritate”); un formular/portal electronic dedicat în platforma internă a Sindicatului; o adresă poștală pentru raportări în plic sigilat cu mențiunea „Confidențial – Integritate”; un canal de raportare orală (telefon/mesagerie vocală) și, la cererea raportorului, întâlnire față în față. Regimul modalităților de raportare se aliniază standardului minimal din Legea nr. 361/2022.
- (2) Coordonatele concrete ale canalelor prevăzute la alin. (1) (adresă e-mail, URL portal, adresă poștală, intervale orare și număr de telefon) se aprobă de Biroul Executiv, se publică intern într-un loc ușor accesibil membrilor și se actualizează ori de câte ori este necesar, cu păstrarea trasabilității modificărilor. Publicarea nu trebuie să compromită securitatea canalelor, dar trebuie să asigure accesibilitatea reală.
- (3) Pentru evitarea ingerințelor și a interceptării interne, este interzisă instituirea de canale „informale” de raportare care ocolesc mecanismul oficial și expun raportorul la represalii; orice persoană care primește din eroare o raportare pe un canal neautorizat are obligația de a o redirecționa de îndată către canalul oficial, cu păstrarea confidențialității.

Art. 73 - Destinatari, competențe și gestionarea conflictului de interese în primirea raportării

- (1) Raportările transmise prin canalele interne ajung la „Persoana/Structura desemnată pentru integritate”, desemnată de organul competent potrivit Statutului și politici interne de conformitate, cu obligația de imparțialitate și confidențialitate. În lipsa unei desemnări distincte, atribuțiile de primire și triere se exercită de Comisia de etică și disciplină, în limitele competențelor sale statutare, fără afectarea independenței sale față de Biroul Executiv.
- (2) Dacă raportarea privește un membru al structurii care ar trebui să o gestioneze (de exemplu, un membru al Comisiei de etică și disciplină ori o persoană desemnată), raportarea se redirecționează automat către un destinatar alternativ intern, stabilit prin regulament de aplicare (de exemplu, președintele Comisiei de cenzori pentru componente financiar-patrimoniale sau către un supleant/alt membru al Comisiei de etică și disciplină fără conflict), cu consemnarea formală a conflictului și a măsurii de înlocuire, în acord cu regulile statutare de abținere și înlocuire.
- (3) Este interzisă intervenția oricărei persoane, inclusiv a conducerii executive sau a unor terți, pentru a influența primirea, trierea, cercetarea sau soluția în materie de integritate; tentativele de ingerință se tratează ca incident de integritate.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

Art. 74 - Conținutul minim al raportării și raportările anonime

- (1) Raportarea va include, pe cât posibil, descrierea faptelor, intervalul temporal, contextul, persoanele implicate, impactul estimat, precum și orice probe sau indicii disponibile. Modelul minimal se aliniază cerințelor de conținut și examinare din Legea nr. 361/2022.
- (2) Raportările anonime se examinează în măsura în care conțin indicii suficiente privind posibile încălcări sau incidente de integritate; anonimatul nu reprezintă, prin el însuși, motiv de clasare automată.
- (3) Raportările vădit nefondate, incoerente sau lipsite de orice element minim verificabil pot fi clasate motivat, cu păstrarea evidenței și fără a împiedica raportarea ulterioară pe baza unor informații suplimentare, în logica garanțiilor anti-abuz.

Art. 75 - Confirmarea primirii, termene orientative și informarea raportorului

- (1) Sindicatul transmite raportorului confirmarea primirii raportării în termen de cel mult 7 zile calendaristice de la primire, cu excepțiile permise de lege atunci când confirmarea ar periclita protecția identității raportorului.
- (2) În termen orientativ de maximum 15 zile calendaristice de la confirmare, se realizează o triere inițială, având ca obiect: calificarea preliminară (incident de integritate/dispută statutară obișnuită/solicitare de clarificări); identificarea riscurilor imediate (represalii, distrugere probe, prejudiciu patrimonial); stabilirea canalului procedural aplicabil (control financiar intern, disciplină, conflict de interese, confidențialitate, sesizare autorități).
- (3) Raportorul este informat cu privire la stadiul acțiunilor subsecvente în termen de cel mult 3 luni de la confirmarea primirii sau, dacă nu s-a confirmat primirea, de la expirarea termenului de 7 zile, cu excepția situațiilor în care informarea ar periclita desfășurarea verificărilor.
- (4) Informarea prevăzută la alin. (3) are caracter orientativ și nu echivalează cu o promisiune de soluție într-un termen fix; ea trebuie însă să fie suficientă pentru a arăta că raportarea este tratată cu diligență și imparțialitate, fără a divulga date confidențiale sau personale neesențiale.

Art. 76 - Confidențialitate, evidență și protecția datelor

- (1) Identitatea raportorului, a facilitatorilor, a persoanei vizate și orice informație care ar permite identificarea directă sau indirectă a acestora se tratează ca informație confidențială și se gestionează pe principiul „necesității de a cunoaște”, în acord cu Statutul și cu Legea nr. 361/2022.
- (2) Divulgarea identității raportorului este permisă numai cu consimțământul expres al acestuia sau atunci când divulgarea este impusă de lege; în acest din urmă caz, raportorul este informat anterior, în scris, cu privire la divulgare și motive, cu excepția situațiilor în care informarea ar periclita investigațiile ori procedurile judiciare.
- (3) Sindicatul ține un registru intern al raportărilor de integritate, în format care permite auditarea, cu respectarea confidențialității; termenul de păstrare a evidenței este de 5 ani, ca standard minim.
- (4) Datele personale care nu sunt necesare pentru examinarea și soluționarea unei raportări nu se colectează, iar dacă sunt colectate accidental se elimină/anonimizează, potrivit principiilor de protecție a datelor.

Art. 77 - Protecția raportorilor de bună-credință și interdicția represaliilor; interdicția „vânătorii” avertizorilor

- (1) Este interzisă orice formă de represalii împotriva unui raportor de bună-credință, inclusiv amenințări cu represalii ori tentative de represalii; interdicția include în mod expres hărțuirea, intimidarea, marginalizarea, denigrarea, constrângerea, pierderea nejustificată a drepturilor statutare, excluderi informale din viața sindicală și orice măsuri menite să descurajeze raportarea.
- (2) Este interzisă „vânătoarea” avertizorilor, în sensul oricărei conduite orientate spre identificarea, expunerea, discreditarea sau pedepsirea raportorului ori a martorilor, inclusiv prin divulgări, insinuări publice, publicarea de corespondență internă, presiuni asupra altor membri pentru a „spune cine a raportat” sau încercări de a obține acces neautorizat la registrul raportărilor; astfel de conduite se califică drept incident de integritate și abatere gravă.
- (3) Dacă există indicii rezonabile de represalii, Sindicatul poate adopta măsuri interne de protecție și măsuri provizorii în limitele Statutului, fără prejudicarea fondului, inclusiv pentru conservarea probelor și protecția raportorului.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

(4) Protecția se extinde, după caz, asupra facilitatorilor și asupra persoanelor legate de raportor care ar putea suferi represalii în context profesional, potrivit standardului legal aplicabil.

Art. 78 - Raportarea către autorități și interesul legitim; delimitarea față de diseminarea publică inutilă

- (1) Raportorul poate sesiza autoritățile competente atunci când consideră, în mod rezonabil, că mecanismul intern nu poate remedia eficient încălcarea, există risc de represalii sau există urgență ori pericol; alegerea canalului de raportare se face potrivit legii.
- (2) În analiza unei divulgări către autorități sau a unei comunicări externe, se ia în considerare existența interesului legitim, buna-credință și proporționalitatea conduitei, în sensul Statutului, care recunoaște explicit că raportarea unei fapte ilicite către autorități competente poate constitui interes legitim relevant în analiza relei-credințe.
- (3) Raportarea de bună-credință către autorități nu justifică diseminarea publică inutilă a informațiilor, în special atunci când sunt implicate date personale, informații confidențiale, strategii de negociere sau informații tehnice/sensibile din sectorul energetic; se aplică regulile de confidențialitate și proporționalitate prevăzute de Cod și Statut.

Art. 79 - Garanții anti-abuz: raportări calomnioase și raportarea nereală

- (1) Mecanismul de raportare este un instrument de integritate și protecție, nu un instrument de eliminare a adversarilor interni; este interzisă formularea cu rea-credință a raportărilor calomnioase.
- (2) Raportarea de informații cunoscând că acestea sunt nereale reprezintă conduită gravă, susceptibilă de răspundere disciplinară internă și, după caz, de consecințe juridice potrivit legii; standardul se apreciază distinct de situația în care raportorul a avut motive întemeiate să creadă că informațiile sunt adevărate la momentul raportării.
- (3) Stabilirea relei-credințe nu se poate întemeia pe simpla infirmare ulterioară a faptelor, ci pe elemente obiective, precum fabricarea probelor, omiterea intenționată a unor elemente esențiale, scopul vădit de intimidare sau discreditare, ori repetitivitatea raportărilor vădit nefondate.

Art. 80 - Trimitere la procedura disciplinară și la mecanismele de control; consecințe

- (1) Când din raportare rezultă indicii de abatere disciplinară, sesizarea se soluționează prin procedura disciplinară prevăzută de Statut, cu respectarea confidențialității, a imparțialității și a dreptului la apărare.
- (2) Când raportarea privește riscuri financiar-patrimoniale, aceasta se poate transmite, după triere, și către Comisia de cenzori pentru verificări în limitele mandatului statutar, fără a afecta competențele Comisiei de etică și disciplină.
- (3) Încălcarea confidențialității raportărilor, obstrucționarea mecanismului, încercarea de identificare a raportorului, represaliile sau ingerințele în soluționare constituie, de regulă, abateri disciplinare grave și incidente de integritate, cu aplicarea sancțiunilor prin procedura statutară.
- (4) Prezentul capitol se completează cu politica de conformitate/anticorupție a Sindicatului prevăzută de Statut și cu regulile privind hărțuirea și represaliile în viața sindicală, conflictul de interese, confidențialitatea și integritatea financiară.

Capitolul XII - Încalcări, consecințe și legătura cu procedura disciplinară din Statut

Art. 81 - Scop și principii

- (1) Prezentul capitol stabilește o tipologie operațională a încălcărilor prezentului Cod și descrie consecințele posibile ale acestora, exclusiv în scopul aplicării unitare și previzibile a standardelor de integritate în cadrul Sindicatului.
- (2) Prezentul Cod nu instituie un sistem paralel de sancțiuni și nu modifică sancțiunile disciplinare, competențele, termenele sau garanțiile procedurale prevăzute de Statut; constatarea abaterilor și aplicarea sancțiunilor se realizează exclusiv potrivit procedurii disciplinare și organelor competente stabilite de Statut.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

- (3) Evaluarea unei încălcări și a consecințelor acesteia se face cu respectarea principiilor consacrate de Statut, în special: legalitatea statutară, imparțialitatea, contradictorialitatea, dreptul la apărare, proporționalitatea sancțiunii și motivarea hotărârilor.

Art. 82 - Noțiuni și standard de apreciere

- (1) În sensul prezentului Cod, „încălcare” reprezintă orice faptă sau omisiune prin care se încalcă o obligație ori o interdicție prevăzută de Cod, indiferent dacă aceasta întrunește sau nu, în mod automat, condițiile unei abateri disciplinare.
- (2) În măsura în care încălcarea Codului constituie abatere disciplinară, aceasta se califică și se soluționează conform definiției și standardului probator din Statut, inclusiv potrivit standardului „preponderenței probabilităților” și obligației de motivare.
- (3) În aplicarea prezentului capitol, simpla exercitare a drepturilor statutare, exprimarea unei opinii critice în cadrul procedurilor interne, formularea de propuneri alternative sau contestarea deciziilor prin mecanismele statutare nu constituie încălcări ale Codului, în lipsa unor elemente obiective ale unei conduite interzise, potrivit Statutului.

Art. 83 - Tipologia încălcărilor: minore, serioase, grave

- (1) Încălcările minore sunt încălcări care nu produc, în mod rezonabil, un prejudiciu semnificativ membrilor sau Sindicatului și nu afectează substanțial integritatea proceselor interne, fiind de regulă remediabile prompt prin clarificare și conformare. Pot constitui încălcări minore, cu titlu orientativ: nerespectarea punctuală a unor obligații de informare internă fără rea-credință; erori neintenționate de comunicare internă corectate prompt; neglijențe administrative fără impact financiar sau reputațional relevant; întârzierea nejustificată, dar ocazională, în predarea unor documente interne, atunci când nu există intenție de obstrucționare și nu se produce un risc major.
- (2) Încălcările serioase sunt încălcări care afectează în mod concret încrederea legitimă a membrilor în corectitudinea deciziilor, creează riscuri relevante pentru confidențialitate, integritate financiară, conflict de interese, reprezentare sau climat intern, ori indică un tipar de nerespectare repetată a standardelor Codului. Pot constitui încălcări serioase, cu titlu orientativ: nedeclararea unui conflict de interese sau neabținerea de la deliberare/vot în cauze sensibile; încălcări ale principiului „necesității de a cunoaște”; comunicări externe fără mandat, susceptibile să creeze confuzie rezonabilă; utilizarea de limbaj degradant sau comportamente de intimidare care nu ating pragul de gravitate al abaterilor grave; încălcări ale regulilor de integritate financiară (de exemplu, deconturi nejustificate ori incomplete), atunci când conduita depășește neglijența minoră.
- (3) Încălcările grave sunt încălcări care aduc atingere gravă intereselor Sindicatului ori ale membrilor, compromit integritatea sau independența organizației, afectează securitatea informațiilor, produc prejudicii patrimoniale semnificative, implică violență/hărțuire/represalii sau sabotaj, ori fac imposibilă continuarea raportului statutar. Sunt încadrabile ca încălcări grave, cu titlu orientativ, conduite precum: hărțuire, violență, amenințări, intimidare, șantaj sau represalii în viața sindicală; divulgarea cu rea-credință a informațiilor confidențiale cu prejudiciu; fraudă, deturnare sau prejudicierea gravă a patrimoniului; sabotaj organizat al activității sindicale; obținerea calității de membru ori a unui mandat prin declarații esențiale false, atunci când au produs consecințe juridice interne semnificative, în acord cu regimul disciplinar din Statut.
- (4) Tipologia prevăzută la alin. (1)–(3) are caracter orientativ și nu limitează dreptul organelor competente de a aprecia gravitatea concretă în funcție de fapte, context, intenție și efecte, cu respectarea principiului proporționalității din Statut.

Art. 84 - Consecințe posibile ale încălcărilor și măsuri de conformare

- (1) În cazul încălcărilor minore, înainte de declanșarea unei proceduri disciplinare, organele Sindicatului pot dispune sau recomanda măsuri de conformare cu caracter preventiv, precum: clarificări scrise, avertizare informală de conformare, instruire etică, mediere internă, corectarea comunicărilor, refacerea unei raportări sau completarea documentelor, cu condiția ca aceste măsuri să nu restrângă drepturi statutare și să nu echivaleze cu sancțiuni disciplinare.
- (2) Dacă fapta indică o abatere disciplinară, inclusiv în cazul încălcărilor serioase sau grave, măsurile cu efect negativ asupra drepturilor statutare (inclusiv suspendări, excludere, revocări) pot fi dispuse numai ca sancțiuni sau măsuri provizorii în procedura disciplinară prevăzută de Statut, de Comisia de etică și disciplină, cu respectarea garanțiilor procedurale.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

- (3) În cazurile cu componentă patrimonială, pe lângă răspunderea disciplinară, pot interveni consecințe de natură civilă/patrimonială (repararea prejudiciului), iar dacă există indicii de faptă prevăzută de legea penală, pot fi sesizate autoritățile competente, în condițiile Statutului și ale legii.

Art. 85 - Efecte interne asupra actelor adoptate în conflict de interese și asupra procedurilor afectate

- (1) Încălcarea obligației de declarare a conflictului de interese și/sau a obligației de abținere poate atrage, după caz, nulitatea internă a actelor procedurale afectate, în condițiile Statutului, fără a exclude răspunderea disciplinară a persoanei vinovate.
- (2) Atunci când o încălcare a Codului afectează validitatea unei deliberări sau a unui act intern (de exemplu, decizie adoptată prin influențare nelegitimă, prin falsuri sau prin conflict de interese nedeclarat), organul competent poate dispune, în condițiile Statutului, reluarea deliberării sau remediarea actului, cu respectarea drepturilor procedurale.

Art. 86 - Sesizarea și trimiterea obligatorie la procedura disciplinară din Statut

- (1) Orice sesizare privind încălcarea Codului care poate constitui abatere disciplinară se adresează Comisiei de etică și disciplină și se soluționează exclusiv potrivit procedurii disciplinare prevăzute de Statut, inclusiv sub aspectul admisibilității, informării persoanei cercetate, administrării probelor, audierii, termenelor și al hotărârii disciplinare.
- (2) În toate cazurile, se asigură: dreptul la apărare (inclusiv dreptul de a fi ascultat, de a propune probe și de a fi asistat), contradictorialitatea, confidențialitatea procedurii și motivarea hotărârii, în condițiile Statutului.
- (3) Nicio sancțiune disciplinară nu poate fi aplicată în baza Codului în afara procedurii statutare; orice practică internă contrară este interzisă și se consideră inoperantă în cadrul Sindicatului.

Art. 87 - Hotărârea disciplinară: legătura cu Codul și obligația de motivare

- (1) Atunci când abaterea disciplinară constă în încălcarea prezentului Cod, hotărârea disciplinară trebuie să indice în mod expres dispozițiile din Cod încălcate, alături de dispozițiile statutare incidente, în acord cu cerințele de conținut prevăzute de Statut.
- (2) Hotărârea disciplinară trebuie să includă, cel puțin: descrierea faptelor reținute, probele avute în vedere, analiza apărărilor, sancțiunea aplicată, motivarea proporționalității și calea internă de atac, în forma cerută de Statut.
- (3) În cazul abaterilor grave, în special când se are în vedere excluderea, motivarea trebuie să arate de ce scopul protejării Sindicatului și a membrilor nu poate fi atins prin sancțiuni mai ușoare, potrivit principiului gradualității consacrat de Statut.

Art. 88 - Calea internă de atac și efectele definitive interne

- (1) Persoana sancționată beneficiază de dreptul de a formula apel intern împotriva hotărârii Comisiei de etică și disciplină, în termenul și condițiile prevăzute de Statut, apelul fiind soluționat de Adunarea Generală ca organ suprem.
- (2) Efectele definitive interne ale sancțiunilor, inclusiv excluderea, se produc potrivit regulilor din Statut privind contestarea hotărârii disciplinare, rămânerea definitivă internă și operarea în evidențele Sindicatului.
- (3) Prezentul Cod se aplică în completarea Statutului, ca standard de conduită; el este utilizat în motivarea deciziilor interne, însă nu poate înlătura și nu poate diminua garanțiile procedurale și căile interne de atac consacrate de Statut.

Capitolul XIII - Educație etică, publicitate internă și revizuire periodică

Art. 89 - Scop și principii

- (1) Prezentul capitol instituie mecanismele obligatorii de educație etică, publicitate internă și revizuire periodică a Codului, în scop preventiv, pentru consolidarea integrității, a încrederii interne și a calității deciziei sindicale.
- (2) Educația etică și publicitatea internă se realizează cu respectarea confidențialității procedurilor interne, a protecției datelor cu caracter personal și a regulilor privind informațiile confidențiale, astfel încât transparența să fie reală, dar să nu devină instrument de expunere sau represalii.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

(3) Mecanismele din prezentul capitol nu înlocuiesc procedurile disciplinare din Statut și nu au caracter sancționator; ele urmăresc prevenția, claritatea normelor și reducerea riscurilor de integritate, în acord cu orientarea preventivă consacrată de Statut.

Art. 90 - Informare la aderare și instruire inițială (onboarding etic)

- (1)** La dobândirea calității de membru, Sindicatul asigură instruirea inițială privind Codul, într-o formă accesibilă și verificabilă, care include cel puțin: principiile de integritate, conflictul de interese, confidențialitatea, conduita în viața sindicală, raportarea incidentelor de integritate, interdicția represaliilor și regulile privind comunicarea publică.
- (2)** Instruirea inițială se realizează printr-un pachet standard de informare (documente și sinteze) și, după caz, printr-o sesiune scurtă de instruire online sau fizică, organizată periodic, astfel încât niciun membru să nu rămână fără acces efectiv la conținut.
- (3)** Finalizarea instruirii inițiale se consemnează într-o evidență internă minimală (de exemplu, confirmare electronică), utilizată exclusiv pentru conformitate internă și pentru planificarea formării, cu respectarea protecției datelor.

Art. 91 - Instruire anuală obligatorie pentru aleși și pentru rolurile sensibile

- (1)** Persoanele alese sau numite în funcții sindicale, precum și persoanele care exercită atribuții sensibile (financiar-bugetar, control intern, juridic/asistență, negociere colectivă, comunicare oficială, administrare de proiecte economice sau editoriale) au obligația de a parcurge anual o instruire etică actualizată.
- (2)** Instruirea anuală vizează cel puțin: delimitarea mandatului și a competențelor; conflictul de interese și abținerea; integritatea financiară și regulile de aprobare; confidențialitatea în negocieri și în proceduri interne; protecția raportorilor de bună-credință; prevenirea hărțuirii și represaliilor; standardul de acuratețe în comunicare și riscurile reputaționale.
- (3)** În situația în care o persoană dobândește, pe parcursul anului, un rol sensibil, aceasta parcurge instruirea în termen rezonabil de la preluarea rolului, fără a aștepta ciclul anual.
- (4)** Neparcurgerea instruirii, fără motiv obiectiv, constituie neconformitate internă și se tratează ca risc de integritate; măsurile de remediere se stabilesc de organul competent, fără a crea sancțiuni paralele, cu trimitere la disciplina statutară numai dacă neconformitatea se asociază cu încălcări efective ale Codului sau cu refuz repetat de conformare.

Art. 92 - Responsabilități instituționale pentru educație etică

- (1)** Biroul Executiv asigură organizarea logistică a instruirilor, calendarul anual, publicarea internă a materialelor și arhivarea versiunilor și a ghidurilor operaționale, în condiții de acces controlat.
- (2)** Comisia de etică și disciplină contribuie, în limitele confidențialității, la educația etică prin elaborarea de sinteze anonimizate de practică internă, lecții învățate și clarificări interpretative, pentru prevenirea repetării conduitelor neconforme, în acord cu Statutul.
- (3)** Comisia de cenzori contribuie la educația etică pe componentele financiar-bugetare și de control intern, prin recomandări de bune practici și semnalarea riscurilor recurente identificate în verificări, cu protejarea informațiilor confidențiale.

Art. 93 - Publicitate internă: acces la Cod, versiuni, clarificări și sinteze anonimizate

- (1)** Codul etic și de integritate se publică integral pentru membri, într-un spațiu intern cu acces controlat, împreună cu data intrării în vigoare, versiunea curentă și istoricul modificărilor, astfel încât fiecare membru să poată verifica norma aplicabilă la un moment dat.
- (2)** În scop preventiv, Sindicatul publică periodic pentru membri sinteze anonimizate privind: tipologii de riscuri, conduite nepermise și recomandări practice; sintezele au rol educativ și nu pot permite identificarea persoanelor implicate, decât în situații impuse de lege.
- (3)** Sindicatul poate publica intern ghiduri operaționale subsecvente (de exemplu, „Ghid de negociere etică”, „Ghid de comunicare publică”, „Ghid de gestionare conflict de interese”), cu condiția compatibilității cu Statutul și Codul; ghidurile nu creează sancțiuni noi și nu pot restrânge drepturi statutare.

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

Art. 94 - Revizuire periodică: calendar, declanșatori de risc și proces

- (1)** Codul se supune unei revizuii periodice, realizată cel puțin o dată la 2 ani, iar în situații de risc crescut, anual, pe baza unei evaluări interne a riscurilor de integritate și a experienței de aplicare.
- (2)** Revizuirea se declanșează obligatoriu și ori de câte ori apar schimbări semnificative care modifică profilul de risc al Sindicatului, inclusiv, fără a se limita la: creșterea substanțială a activităților economice sau a volumului financiar gestionat; lansarea ori extinderea proiectelor editoriale și de comunicare publică; creșterea numărului de filiale și a delegării de mandate; creșterea numărului de litigii sau a activităților de reprezentare; incidente de integritate repetate sau tipare de neconformitate.
- (3)** Procesul de revizuire include, în mod minimal: colectarea propunerilor (inclusiv de la structuri teritoriale); analiza riscurilor și a practicii interne anonimizate; redactarea propunerilor de actualizare; consultarea internă într-un termen rezonabil; aprobarea modificărilor de către organul competent potrivit Statutului, având în vedere că Codul este anexă statutară și se modifică în regimul stabilit de Statut.
- (4)** Modificările Codului intră în vigoare potrivit hotărârii organului competent și se comunică membrilor prin mijloace interne, împreună cu o sinteză de „ce s-a schimbat” și cu actualizarea materialelor de instruire.

Art. 95 - Evaluarea eficacității și îmbunătățirea continuă

- (1)** Eficacitatea educației etice se evaluează prin indicatori rezonabili și neintrusivi, precum: gradul de parcurgere a instruirilor, frecvența incidentelor recurente pe aceleași tipologii, calitatea raportărilor (claritate, probe), timpul de remediere a neconformităților și feedback-ul membrilor.
- (2)** Rezultatele evaluării se reflectă într-un raport intern sintetic, cu anonimizarea necesară, utilizat pentru actualizarea programelor de formare, a ghidurilor și, după caz, pentru inițierea revizuirii Codului, în logica prevenirii și educației etice consacrate de Statut.
- (3)** Nicio măsură de educație etică sau publicitate internă nu poate fi utilizată ca instrument de stigmatizare, presiune, „catalogare” sau represalii împotriva membrilor, în acord cu interdicțiile statutare privind intimidarea și represaliile în viața sindicală.