

**ARTEXIM**

Calea Victoriei nr. 155, bloc. D1, intrare 8, etaj 2

București, România

Telefon: +40 21 317 8081

Fax: +40 21 311 0200

contact@artexim.ro

Număr de identificare fiscală: 3647029

DECIZIA 15 din 24.01.2025**Având în vedere:**

Ordinul Ministerului Culturii nr. 1046/02.10.2024 prin care Cristina Uruc este numita Manager Interimar al Artexim;

Hotărârea 674/2022, art.3 alin (6) referitoare la reglementarea activității curente a Institutiei;

Regulamentul Intern al Institutiei,

MANAGERUL INTERIMAR**DECIDE**

Art.1. Se aprobă Codul Etic și de Integritate al Instituției în forma prezentată ca Anexa 1 a acestei decizii;

Art. 2. Departamentele de resort vor duce la îndeplinire prezenta decizie.

Prezenta decizie a fost întocmită astăzi, 24.01.2025 în 3 exemplare originale.

MANAGER INTERIMAR,

Cristina Uruc

Intocmit si avizat juridic,

Pamparău Sălăvăstru Monica

București, România, Calea Victoriei nr. 155, bloc. D1, Intrare 8, etaj 2

Telefon: +40 21 317 8081 | Fax: +40 21 311 0200 | Număr de identificare fiscală: 3647029 | artexim.ro | contact@artexim.ro

ARTEXIM este membru al European Festival Association, World Federation of International Music Competition și International Artists Manager Association

Anexa nr. 1 la Decizia nr. 15 din 24.01.2025

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1 (1) ARTEXIM este o instituție de spectacole de proiecte, finanțată din venituri proprii, care funcționează în subordinea Ministerului Culturii, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 674/2022 și ale Hotărârii Guvernului nr. 90/2010 privind organizarea și funcționarea Ministerului Culturii, cu modificările și completările ulterioare.

(2) ARTEXIM este o instituție publică de cultură, care are ca obiective principale:

- a) menținerea Festivalului Internațional "George Enescu" în rândul proiectelor culturale strategice, de importanță națională;
- b) producția, organizarea de manifestări artistice, festivaluri și concursuri naționale și internaționale;
- c) prestarea unor activități de impresariat artistic intern și internațional, conform legii.

(3) Codul de etică, integritate și conduită profesională revizuit este adaptat prevederilor Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025, precum și a noilor acte normative cu impact în domeniu.

(4) Integritatea și etica trebuie să fie elementele caracteristice pentru modul în care ARTEXIM își conduce activitatea. Valori precum corectitudinea, încrederea și loialitatea sunt caracteristice culturii colectivității căreia i se adresează activitatea instituției. Integritatea ireproșabilă, profesionalismul și comportamentul etic ale personalului Artexim trebuie să asigure încrederea deplină din partea consumatorilor serviciilor culturale oferite.

(5) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul *Cod etic și de integritate* sunt obligatorii pentru personalul contractual al ARTEXIM precum și pentru persoanele care lucrează în instituție ca detașați, delegați, colaboratori sau persoane care efectuează stagii de practică.

(6) La baza elaborării prezentului *Codul etic și de integritate* s-au avut în vedere, în principal următoarele acte normative:

- a) **H.G. nr. 674/2022** privind înființarea instituției de spectacole "ARTEXIM", aflată în subordinea Ministerului Culturii;
- b) **Legea nr. 53/2003-** Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- c) **O.U.G. nr. 57/2019** privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- d) **Lege nr. 251/2004** privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- e) **Legea nr. 361/2022** privind protecția avertizorilor în interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- f) **Legea nr. 176/2010** privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;

(4) Normele de etică profesională prevăzute de prezentul cod sunt obligatorii pentru tot personalul încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, O.G. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, cu modificările și completările ulterioare, Legii 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice precum, cu excepția persoanelor alese sau numite politic.

(5) Scopul codului de etică este acela de a susține și a dezvolta un mediu de cooperare, respect reciproc, colegialitate, corectitudine, încredere, pentru sporirea calității activităților personalului din cadrul instituției.

(6) Toate documentele Artexim, inclusiv cele care reglementează relațiile cu partenerii și colaboratorii instituției, cu autoritățile locale și centrale, cu personalul, se elaborează și se aprobă luând în considerare prevederile Codului etic.

Sectiunea a-II-a – Obiective

Art. 3. Prezentul Cod de conduită urmărește să asigure creșterea calității activității profesionale, o bună administrare a resurselor în realizarea obiectivelor generale și specifice ale ARTEXIM, precum și să contribuie la eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din cadrul structurilor proprii și la prevenirea incidentelor de integritate, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului ARTEXIM al personalului contractual din cadrul acesteia;
- b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul contractual din instituție.

Art. 4 Obiectivele prezentului Cod etic ce derivă din obiectivele generale asumate în Strategia Națională Anticorupție 2021 – 2025 sunt:

- a) Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivel organizațional;
- b) Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor;
- c) Consolidarea managementului instituțional și a capacității administrative pentru prevenirea și combaterea corupției;
- d) Consolidarea integrității în domenii de activitate prioritare (Obiectiv specific – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în administrația publică locală);
- e) Consolidarea performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative.

- b) **Principiul răspunderii** potrivit căruia autoritățile statului răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor;
- c) **Principiul gestionării responsabile a riscurilor generate de comportamente lipsite de integritate**, ca parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație;
- d) **Principiul proporționalității în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție**: instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri complexe, adaptate și proporționale în raport de riscurile și vulnerabilitățile instituționale, precum și dimensionate în funcție de resursele și complexitatea organizației;
- e) **Principiul răspunderii** la cel mai înalt nivel de angajament: Politicile de integritate nu vor fi eficiente dacă nu există un mesaj clar dat de administrație de la nivelul cel mai înalt în sensul sprijinirii acestor politici. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al administrației trebuie să inițieze, să supravegheze și să conducă, prin puterea exemplului, punerea în aplicare a unei politici de respingere a corupției, recunoscând faptul că aceasta din urmă este contrară valorilor fundamentale ale integrității, transparenței și responsabilității și că aceasta subminează eficacitatea organizațională;
- f) **Principiul prevenirii incidentelor de integritate** potrivit căruia identificarea timpurie și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperative. Atât instituțiile publice, cât și cele private, trebuie să dea dovadă de diligență în evaluarea partenerilor, agenților și contractorilor. Fiecare entitate ar trebui să evalueze riscurile de integritate asociate cu intrarea într-un parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entități și este dator să efectueze evaluări periodice ale riscurilor. La stabilirea de relații contractuale trebuie să verifice dacă respectivele organizații au politici și proceduri care sunt în concordanță cu aceste principii și orientări;
- g) **Principiul eficacității în combaterea corupției**, care se bazează pe evaluarea continuă a activității instituțiilor cu atribuții în domeniu, atât din punctul de vedere al îndeplinirii cât mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le așteaptă, cât și al managementului organizațional;
- h) **Principiul coerenței de acțiune inter-instituționale**, în baza căruia instituțiile implicate în prevenirea și combaterea corupției trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepție unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite și a măsurilor ce urmează a fi luate;
- i) **Principiul parteneriatului public – privat**, care recunoaște importanța cooptării societății civile și a mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției;
- j) **Principiul accesului neîngrădit la informațiile de interes public și al transparenței decizionale**.

- c) **personalul** – angajații care își desfășoară activitatea în cadrul instituției și care ocupă funcții de conducere și execuție, funcții de natură contractuală, persoanele care ocupă temporar o funcție de natură contractuală;
- d) **personal contractual** – persoana numită într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr.53/2003, cu modificările și completările ulterioare;
- e) **interes public** – acel interes care implică garantarea și respectarea de către autoritățile și instituțiile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;
- f) **interes personal** – orice avantaj personal sau de altă natură, urmărit sau obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
- g) **conflict de interese** – situația sau împrejurarea în care interesul personal, direct ori indirect, al personalului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției publice sau a funcției deținute;
- h) **incompatibilitate** – situația în care o persoană deține simultan mai multe funcții/calități al căror cumul este interzis de lege;
- i) **avertizare în interes public** – sesizarea făcută cu bună – credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor buneii administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;
- j) **avertizor în interes public (de integritate)** – persoana care face o sesizare și care este încadrată în una dintre autoritățile sau instituțiile publice;
- k) **răspunderea administrativ – disciplinară** – o formă a răspunderii administrative care intervine în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, în sensul încălcării de către salariați a îndatoririlor de serviciu și a normelor de conduită obligatorii prevăzute de lege;
- l) **abaterea disciplinară** – fapta săvârșită cu vinovăție de către salariați, care constă într-o acțiune sau inacțiune prin care se încalcă obligațiile ce le revin și care le afectează statutul socioprofesional și moral;
- m) **comisia de disciplină** – organul însărcinat cu atribuții de cercetare disciplinară în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Capitolul V

Valori fundamentale

Art. 9 Valorile fundamentale la care aderă ARTEXIM în activitatea pe care o desfășoară sunt:

- a) prioritatea interesului public - personalul instituției are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;

Art. 12 Valorile profesionale ale salariaților sunt:

- a) **satisfacția spectatorilor** – folosirea resurselor pentru atingerea unui standard ridicat de calitate a serviciilor prestate, pentru satisfacerea cerințelor spectatorilor și câștigarea loialității acestora;
- b) **experiență și competență** - bună judecată profesională asigurată de experiența și valoarea angajaților instituției;
- c) **tradiție** – Artexim este membră cu drepturi depline în Association Européenne des Agents Artistique; de asemenea, instituția face parte din International Artists Management Association (din 1996). Aceste afiliere au dus la creșterea prestigiului instituției și la recunoașterea profesionalismului. Datorită seriozității și profesionalismului de care a dat dovadă în organizare, ARTEXIM a fost acceptată ca reprezentant al prestigiosului Festival Internațional George Enescu în cadrul European Festivals Association (1997). ARTEXIM a reușit de-a lungul edițiilor aflate în organizarea sa (1991 – prezent) să impresarieze cele mai apreciate colective artistice și interpreți renumiți din lumea muzicală internațională;
- d) **spirit de echipă** – comunicare, conlucrare și reușită.

CAPITOLUL VI

Norme generale de conduită profesională a personalului ARTEXIM

6.1 Asigurarea unei activități profesionale de calitate

Art. 13 - (1). În exercitarea funcției pe care o deține, personalul contractual din cadrul ARTEXIM are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției.

(2) Personalul angajat are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul publicului spectator, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor instituției în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

6.2 Respectarea Constituției și a legilor

Art. 14 Personalul contractual din Artexim are obligația ca, prin actele și faptele lor, să promoveze supremația legii, să respecte Constituția, legile țării, statul de drept, drepturile și libertățile fundamentale ale cetățenilor în relația cu administrația publică, precum și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu aplicarea normelor de conduită care rezultă din îndatoririle prevăzute de lege.

Art. 15 Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor contractuale deținute.

6.5 Activitatea publică

Art. 18 - (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoana desemnată în acest sens de către managerul ARTEXIM, în condițiile legii.

(2) Angajații contractuali din ARTEXIM desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de managerul instituției.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații contractuali pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al ARTEXIM.

(4) Personalul contractual poate participa la elaborarea de publicații, poate elabora și publica articole de specialitate și lucrări literare ori științifice, în condițiile legii.

(5) Personalul contractual poate participa la emisiuni audiovizuale, cu excepția celor cu caracter politic ori a celor care ar putea afecta prestigiul funcției publice.

(6) În exercitarea dreptului la replică și la rectificare, a dreptului la demnitate, a dreptului la imagine, precum și a dreptului la viață intimă, familială și privată personalul își poate exprima public opinia personală în cazul în care prin articole de presă sau în emisiuni audiovizuale s-au făcut afirmații defăimătoare la adresa lor sau a familiei lor.

(7) Personalul contractual își asumă responsabilitatea pentru apariția publică și pentru conținutul informațiilor prezentate, care trebuie să fie în acord cu principiile și normele de conduită prevăzute de prezentul cod.

6.6 Activitatea politică

Art. 19 (1) Personalul contractual ca și funcționarii publici pot fi membri ai partidelor politice legal constituite, cu respectarea interdicțiilor și limitărilor prevăzute la art.242 alin.4 și art.420 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Personalul contractual are obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce îi revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice.

(3) În exercitarea funcției deținute, personalului contractual din ARTEXIM îi este interzis:

- a) să participe sau să colaboreze la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice sau a organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, a fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, precum și pentru activitatea candidaților independenți;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să afișeze în cadrul instituției publice însemne ori obiecte inscripționate cu sigla și/sau denumirea partidelor politice, a organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, a fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, ale candidaților acestora, precum și ale candidaților independenți;
- d) să se servească de actele pe care le îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru a-și exprima sau manifesta convingerile politice;
- e) să participe la reuniuni publice cu caracter politic pe durata timpului de lucru.

6.9 Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Art. 22 Angajații contractuali din ARTEXIM nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

6.10 Participarea la procesul de luare a deciziilor

Art. 23 (1) În procesul de luare a deciziilor angajații contractuali din ARTEXIM au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Angajaților contractuali din ARTEXIM le este interzis să promită luarea unei decizii de către instituție, de către alt angajat contractual, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

6.11 Obiectivitate în evaluare

Art. 24 (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali din instituție au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.

(2) Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Personalului contractual de conducere îi este interzis să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute de prezentul Cod de conduită.

6.12 Folosirea atribuțiilor funcției deținute

Art. 25 (1) Personalului contractual din instituție îi este interzis să folosească atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

(2) Prin activitatea desfășurată de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalului contractual îi este interzis să obțină foloase sau avantaje în interes personal ori să producă prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajaților contractuali le este interzis să intervină sau să influențeze vreo anchetă de orice natură, din cadrul ARTEXIM sau din afara acesteia, prin folosirea poziției oficiale pe care o dețin sau a relațiilor pe care le-au stabilit în exercitarea funcției.

(4) Angajaților contractuali le este interzis să impună altor angajați contractuali să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

- b) dispozițiile Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitate de control financiar preventiv propriu, aprobat prin Ordinul MFP nr. 923/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu.

Art. 29 Complexitatea și diversitatea sistemelor de relații în baza cărora se acordă servicii publice impune respectarea unor norme de comportament și conduită etică în scopul:

- a) de a ghida persoana implicată în acordarea serviciilor, în momentul în care aceasta se confruntă cu dileme practice care implică o problemă etică;
- b) de a asigura partenerii instituției împotriva incompetenței și a neprofesionalismului;
- c) de a reglementa comportamentul persoanelor implicate în acordarea serviciilor publice precum și relațiile acestora cu spectatorii, cu colegii, cu reprezentanții altor instituții sau ai societății civile.
- d) de a asigura supervizare și consultanță personalului implicat în acordarea serviciilor publice în vederea evaluării activității acestora.

Art. 30 Rolul Artexim

(1) Conducerea ARTEXIM coordonează și controlează aplicarea normelor prevăzute de prezentul cod de conduită etică, exercitând următoarele atribuții:

- a) urmărește aplicarea și respectarea în cadrul ARTEXIM a prevederilor prezentului cod de conduită etică;
- b) soluționează petițiile și sesizările primite privind încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită etică sau le transmite spre soluționare organului competent, conform legii;
- c) formulează recomandări de soluționare a cazurilor cu care a fost sesizat;
- d) elaborează studii și cercetări privind respectarea prevederilor prezentului cod de conduită etică;

(2) Prin activitatea sa conducerea ARTEXIM nu poate influența derularea procedurii disciplinare, desfășurată în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

(3) Codul de Conduită Etică va fi difuzat în toate structurile organizatorice ale instituției.

(4) Conducerea acestora va lua măsurile necesare pentru a se asigura că personalul din subordine cunoaște și respectă prevederile Codului de conduită etică.

(5) Fiecare angajat are obligația să citească acest Codul de conduită etică și să semneze declarația de însușire a acestuia.

(6) Fiecare angajat are obligația de a respecta reglementările acestui cod.

(7) În cazul unor abuzuri și încălcări ale prevederilor Codului de conduită etică, conducerea instituției va adopta măsuri disciplinare – față de cei responsabili de respectivele abateri, acolo unde se va considera necesar, pentru apărarea intereselor instituției și în raport de prevederile legislației și normelor în vigoare – măsuri ce pot ajunge până la desfacerea contractului de muncă.

(8) Răspunderea disciplinară se stabilește potrivit prevederilor legale în vigoare.

cunoștință despre existența unor asemenea situații reprezintă o încălcare a normelor de conduită, și va fi sancționată, după caz.

(4) La rândul sau Consilierul de conduită etică va analiza cazul, va determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații. În funcție de circumstanțe, responsabilul de etică poate întocmi mai departe rapoarte către director, auditori interni.

(5) Orice angajat care prezintă cu buna credință o problema legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau politicii instituției sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare/represalii.

(6) Fiecare angajat trebuie să se consulte cu Consilierul de conduită etică asupra oricăror probleme pe care le consideră că se încadrează în sfera instituției responsabilului de etică.

Art. 35 Semnalarea încălcării normelor de conduită etică

(1) Ideea prezentării unei probleme care preocupă nu constă în crearea de necazuri unui coleg, ci în protejarea salariatului sau a celorlalți colegi sau a instituției, de pericolele potențiale. În cazul în care nu se semnalează o problemă cu implicații pe linie de etică, aceasta poate genera înrăutățirea climatului de lucru, afectarea poziției instituției, pierderea încrederii în instituție din partea beneficiarilor.

(2) Dacă există vreo întrebare sau preocupare legată de ceea ce reprezintă atitudine etică sau dacă este necesar a se semnala un aspect legat de încălcarea normelor de conduită etică, Consilierul de conduită etică al instituției poate fi contactat pentru lămurirea dilemelor.

(3) Orice problemă va fi semnalată Consilierului de conduită etică, verbal (direct sau prin telefon) sau în scris (prin adresa sau prin e-mail), într-o manieră deschisă, astfel încât aceasta să poată fi rezolvată rapid, prevenindu-se astfel probleme mai grave. Dacă este posibil, Consilierul de conduită etică se va pronunța pe loc asupra respectivei probleme iar dacă este o problemă mai complexă care trebuie investigată va efectua cercetările necesare și va informa persoana care a semnalat problema asupra rezultatelor investigației. Identitatea persoanei care a semnalat problema va fi păstrată confidențială, dacă aceasta solicită.

Reguli de comportament și conduită profesională în relația spectator/partener – profesionist:

Art. 36 (1) În identificarea, evidențierea, diagnosticarea și evaluarea nevoii angajatului, în vederea realizării de acțiuni și măsuri cu caracter preventiv, monitorizare:

- a) profesionistul trebuie să manifeste disponibilitate față de colegi, parteneri, alte instituții, autorități publice, să fie dispus să asculte și să orienteze la compartimentele de specialitate;
- b) profesionistul stabilește împreună cu colegii, partenerii care este problema asupra căreia urmează să se acționeze;
- c) să asculte și să nu intervină decât în momentele propice;
- d) să inspire încredere colegilor/partenerilor;
- e) să știe să-i suscite și să-i mențină interesul pentru subiectul interviului;
- f) să manifeste empatie, respectiv să înțeleagă ceea ce îi spune interlocutorul, să fie capabil să se pună în situația acestuia;

clienților, de denigrare a colegilor; comportamentul trebuie să fie competitiv, loial, bazat pe promovarea calităților și a meritelor profesionale nicidecum pe evidențierea defectelor celorlalți.

f) În relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor admitând critica în mod constructiv și responsabil dacă este cazul, să împărtășească din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional.

Art. 38 Constituie încălcări ale principiului colegialității:

- a) discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui membru al colectivului, excesul profesional.
- b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către conducerea instituției, compartimentelor, birourilor, serviciilor administrative;
- c) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor unui coleg;
- d) formularea în fața spectatorilor/partenerilor/colaboratorilor a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;
- e) sfătuirea spectatorilor să nu depune o cerere, petiție, plângeri sau sesizări vădit întemeiate la adresa unui coleg;
- f) utilizarea și dezvăluirea în activitatea administrativă a informațiilor profesionale transmise cu titlu confidențial de un alt coleg .

Art. 39 În relația angajat –reprezentanți ai altor instituții și ai societății civile.

- a) relațiile fiecărui angajat cu reprezentanții altor instituții și ai societății civile vor avea în vedere interesul instituției pe care o reprezintă, manifestând respect și atitudine conciliantă în identificarea și soluționarea tuturor problemelor evitând situațiile conflictuale, după caz, acolo unde este posibil procedând la soluționarea pe cale amiabilă.
- b) în reprezentarea instituției în fața oricăror persoane fizice sau juridice angajatul trebuie să fie de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și obiectivelor serviciului.
- c) angajatul este obligat la apărarea prestigiului instituției, în desfășurarea activității profesionale și în luarea deciziilor fiind reținut la respectarea întocmai a normelor legale în vigoare și aducerea lor la cunoștința celor interesați, pentru promovarea unei imagini pozitive a serviciului, pentru asigurarea transparenței activității instituției și creșterea credibilității acesteia.
- d) angajatul colaborează cu alte instituții în interesul instituției în scopul realizării optime a programelor și strategiilor instituției evitând dezvăluirea informațiilor confidențiale.
- e) angajatul nu poate folosi imaginea instituției în scopuri personale, comerciale sau electorale.

- a) cu modificările și completările prevederilor legale menționate în prezentul document;
- b) cu alte dispoziții legale în vigoare;
- c) cu prevederile Regulamentului intern, cu alte instrucțiuni, acorduri proceduri formalizate și norme interne aplicabile instituției, aprobate de conducerea ARTEXIM, respectiv a Managerului (Director General).

Art. 44 – (1) Prezentul Cod etic și de integritate intră în vigoare de la data aprobării acestuia de către Managerul instituției și se publică pe site-ul instituției în 5 zile de la aceeași dată.

(2) În termen de 10 zile de la data aprobării de către directorul instituției, prezentul Cod etic și de integritate va fi difuzat și adus la cunoștința fiecărui salariat al instituției, sub semnătură, de către Biroul Resurse Umane, Salarizare, Contencios, Prevenire și Protecție.

(3) Neîndeplinirea obligațiilor de la alin. (1) și (2) în termenele stabilite, constituie abateri disciplinare care se sancționează potrivit prevederilor Regulamentului intern al ARTEXIM.

Art.45 Constituie abatere disciplinară refuzul personalului angajat al ARTEXIM de a lua la cunoștință de prevederile prezentului Cod etic și de integritate.

Art.46 Consilierul de conduită etică va aduce la cunoștința personalului nou angajat, la momentul încadrării în funcție, prevederile prezentului Cod etic și de integritate.

Art.47 – (1) *Codul etic și de integritate* va putea fi modificat atunci când apar acte normative noi privitoare la conduită profesională și de integritate a personalului, precum și ori de câte ori interesele ARTEXIM o impun.

(2) Orice modificare a *Codului etic și de integritate* va fi adusă la cunoștință personalului Artexim.

(3) Dacă modificările sunt substanțiale, *Codul etic și de integritate* va fi revizuit, dându-se textelor o nouă numerotare.

Art. 48 La încadrarea într-o funcție ce face obiectul reglementării prezentului Cod etic și de integritate, Compartimentul Resurse Umane trebuie să aducă la cunoștința fiecărei persoane prevederile acestuia, sub semnătură. Prezentul Cod etic și de integritate a fost aprobat prin Decizia Managerului instituției nr. **15/24.01.2025**

Cristina URUC,
Manager (Director General)

Alexandra NOROCEA,
Resurse Umane

Monica PAMPARĂU SĂLĂVĂSTRU,
Consilier Juridic