

APROBAT

Prin Hotărârea Consiliului Asociației

nr. 9/1 din 05 iunie 2026

Președintele Consiliului Sergiu Cicati

CODUL DE CONDUITĂ
al A.E.Î. „MICROÎMPRUMUT”

Chișinău, 2026

Capitolul I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Cod de Conduită (denumit în continuare „Codul”) este elaborat în temeiul articolului 13 alin. (4) litera d) din Legea nr. 139/2007 privind asociațiile de economii și împrumut, în corelare cu Codul de bună conduită în sistemul asociațiilor de economii și împrumut aprobat de Asociația Națională Centrală.
2. Codul a fost întocmit pornind de la normele stabilite de:
 - Codul Civil al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr. 1107/2002;
 - Legea nr. 308/2017 cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului;
 - Legea nr. 133/2011¹ privind protecția datelor cu caracter personal;
 - Legea nr. 165/2023 privind avertizorii de integritate;
 - actele normative ale Băncii Naționale a Moldovei, în calitate de autoritate de supraveghere;
 - standardele sectoriale internaționale adoptate de WOCCU.
3. Codul stabilește principiile, valorile și regulile de conduită etică și profesională obligatorii pentru toți salariații, administratorii și colaboratorii Asociației de Economii și Împrumut „Microîmprumut” (denumită în continuare „Asociația”), în relațiile cu membrii și clienții, cu autoritatea de supraveghere, cu autoritățile publice, cu partenerii contractuali și cu publicul larg.
4. Scopurile principale ale Codului sunt:
 - a) asigurarea unei guvernante corporative prudente;
 - b) prevenirea corupției, fraudei, conflictelor de interese și a oricăror practici neconforme;
 - c) crearea unui climat de muncă bazat pe respect și integritate;
 - d) menținerea încrederii publice în Asociație, ca instituție financiară cooperativă.
5. Codul este obligatoriu pentru:
 - a) salariații Asociației, indiferent de funcția ocupată, poziția ierarhică, durata contractului individual de muncă sau locul de prestare a activității (sediul central, sucursale, lucru la distanță);
 - b) membrii Consiliului și ai Comisiei de cenzori;
 - c) consultanții externi și prestatorii de servicii (inclusiv agenții externi de recuperare a creanțelor), prin clauze contractuale corespunzătoare, în limitele activităților desfășurate pentru Asociație.
6. Succesul și reputația Asociației depind direct de angajamentul fiecărui destinatar al Codului de a respecta și aplica principiile acestuia. Aplicarea Codului contribuie la menținerea integrității personale, la conformitatea cu legislația și la consolidarea încrederii membrilor.
7. În sensul prezentului Cod, termenii de mai jos au următoarele semnificații:

Cod de conduită – ansamblul de principii, valori, reguli și standarde de comportament profesional și etic, asumate de Asociație și obligatorii pentru toți destinatarii acestuia.

Principii de conduită – valorile și atitudinile fundamentale privind echitatea, integritatea, transparența, respectul și responsabilitatea, care stau la baza regulilor etice ale Asociației.

Conflict de interese – situația în care un salariat sau administrator are un interes personal, financiar, familial sau de altă natură, direct sau indirect, care poate sau pare să influențeze imparțialitatea sau obiectivitatea exercitării atribuțiilor sale; conflictul poate fi actual, potențial sau aparent.

Parte afiliată – membrii Consiliului, ai Comisiei de cenzori, ai Comitetului de creditare, Directorul executiv, Auditorul intern, contabilul-șef, conducătorii de sucursale; soțul/soția, copiii, părinții, frații/surorile acestora și persoanele aflate în întreținere; entitățile juridice în care persoanele de mai sus exercită control sau influență semnificativă.

¹Se va lua în considerație că Legea 133/2011 este abrogată prin Legea Nr. 195/2024*, privind protecția datelor cu caracter personal, care intră în vigoare pe data de 23 august 2026;

*- Publicat : 23-08-2024 în Monitorul Oficial Nr. 367-369 art. 574.

Integritate – îmbinarea de cinste, corectitudine, onestitate și consecvență între valorile declarate și acțiunile efective.

Corupție – fapta de a oferi, promite, accepta sau solicita, direct sau indirect, orice avantaj necuvenit (bani, cadouri, servicii, favoruri) pentru sine sau pentru altul, în legătură cu îndeplinirea sau neîndeplinirea unei atribuții; include darea și luarea de mită, traficul de influență, abuzul de funcție.

Fraudă – acțiune sau omisiune intenționată de inducere în eroare prin care se obține un avantaj injust sau se cauzează un prejudiciu Asociației, membrilor, clienților, partenerilor sau salariaților.

Avertizor de integritate – persoana care, cu bună-credință, raportează o suspiciune privind o încălcare a Codului, a politicilor interne sau a legislației, în condițiile prezentului Cod și ale Legii nr. 165/2023.

Capitolul II. PRINCIPIILE DE ACTIVITATE ȘI VALORILE ASOCIAȚIEI

A. Principii de conduită

8. Activitatea în cadrul Asociației se desfășoară pe baza următoarelor principii fundamentale:
 - a) Demnitatea umană și respectul reciproc;
 - b) Relații de la egal la egal;
 - c) Legalitate;
 - d) Imparțialitate;
 - e) Profesionalism;
 - f) Loialitate;
 - g) Integritate personală;
 - h) Confidențialitate;
 - i) Protecția datelor cu caracter personal;
 - j) Transparență;
 - k) Responsabilitate socială.
9. Respectarea acestor principii este obligatorie și constituie fundamentul oricărei decizii sau acțiuni întreprinse în cadrul Asociației.

B. Valorile Asociației

10. **Centrați pe membri.** Proiectăm produsele și serviciile financiare pornind de la nevoile reale ale membrilor — în special ale celor cu acces limitat la sistemul bancar tradițional — și nu invers. Măsurăm succesul prin valoarea creată pentru membri, prin gradul lor de incluziune financiară și prin sustenabilitatea financiară a familiilor și afacerilor pe care le servim.
11. **Transparenți și de încredere.** Încrederea se câștigă prin transparență consecventă. Comunicăm cu membrii, colegii, partenerii și autoritățile într-un limbaj clar, complet și accesibil. Prezentăm întotdeauna costul real al produselor noastre — inclusiv DAE, comisioanele și alte costuri — astfel încât membrii să poată lua decizii informate. Publicăm pe pagina web și afișăm în sucursale dobânzile, comisioanele, condițiile generale de creditare și depunere de economii, indicatorii de performanță și rapoartele anuale, conform principiului transparenței față de membri și de public.
12. **Profesioniști, Inovatori și Flexibili.** Organul de conducere și salariații își îndeplinesc atribuțiile cu responsabilitate, competență, promptitudine și corectitudine. Investim sistematic în formarea continuă a personalului — atât în aspectele tehnice ale microfinanței, cât și în comunicarea responsabilă și protecția consumatorului. Reacționăm prompt la schimbările pieței, la cerințele Băncii Naționale a Moldovei și la nevoile evolutive ale membrilor.
13. **Spirit de echipă.** Credem că rezultatele durabile se obțin prin colaborare onestă, schimb deschis de idei și sprijin reciproc între colegi, indiferent de poziția ierarhică. Promovăm un climat în care fiecare salariat se simte valorizat, ascultat și încurajat să contribuie.

14. **Responsabilitate socială.** Recunoaștem că activitatea de microfinanțare are un impact direct asupra vieții oamenilor și a comunităților locale. Ne asumăm responsabilitatea de a nu contribui la suprândatorarea membrilor, de a respecta demnitatea fiecărui debitor — inclusiv în procesul de recuperare a creanțelor — și de a contribui la dezvoltarea economică sustenabilă a comunităților în care activăm.

Capitolul III. REGULI FUNDAMENTALE DE CONDUITĂ

A. Stabilirea relațiilor cu membrii / potențialii membri

15. Asociația prestează servicii doar membrilor. Totuși, condițiile de accedere în calitatea de membru, de creditare, informațiile precontractuale, modul de dezvoltare a informației privind activitatea Asociației, pot fi comunicate și persoanelor care nu au calitatea de membru.
16. Asociația urmărește stabilirea unor relații pe termen lung și reciproc avantajoase cu membrii săi. Salariații oferă produse și servicii de calitate, adaptate nevoilor reale ale membrilor, și îi informează corect și complet despre riscurile aferente, menținând standarde înalte de conduită profesională.
17. Fiecare salariat promovează interesele Asociației prin calitatea serviciilor și prin comportamentul său responsabil în relația cu membrii, îndeplinind cu bună-credință obligațiile de serviciu. Activitatea și comportamentul salariaților trebuie să consolideze încrederea membrilor în Asociație, fără a compromite integritatea și reputația acesteia.

B. Conduita profesională a salariaților

18. Conduita salariaților în relația cu membrii și cu colegii este politicoasă, profesionistă, răbdătoare și respectuoasă. Asociația și salariații săi tratează toți membrii cu corectitudine, respect și demnitate, fără discriminare pe motiv de rasă, naționalitate, sex, religie, opinii politice, vârstă, dizabilitate, statut social sau orice alt criteriu nelegitim.
19. Sunt strict interzise: ridicarea tonului, limbajul jignitor sau ofensator, gesturile intimidante, presiunea psihologică, ironia, umilirea sau orice altă formă de comportament abuziv — atât în comunicarea directă, cât și prin telefon, mesagerie, e-mail sau rețele sociale.
20. Tratatul echitabil se aplică pe întreg parcursul relației cu membrul: la informarea precontractuală, la încheierea contractului, pe durata derulării lui, în situații de dificultate financiară și în procesul de recuperare a creanțelor.
21. Salariații nu compromit integritatea și reputația Asociației pentru a satisface cereri ale membrilor care contravin legii, politicilor interne sau prezentului Cod. Refuzul motivat și politicos al unei cereri nelegitime nu constituie deficiență de servire — dimpotrivă, este o expresie a profesionalismului.
22. Salariații își exercită responsabilitățile cu profesionalism, respectând legile, politicile interne și prezentul Cod.
23. Asociația încurajează și asigură salariaților dezvoltarea continuă a cunoștințelor și abilităților, prin programe interne de instruire, prin acces la educație financiară de specialitate și prin participare la programele asociației naționale centrale. Educația continuă a salariaților, administratorilor și membrilor reprezintă unul dintre principiile fundamentale ale mișcării cooperative.
24. Salariații care reprezintă Asociația în evenimente externe (seminare, conferințe, mese rotunde, întâlniri cu autoritățile sau partenerii) promovează o imagine pozitivă și profesionistă a acesteia. Mesajele exprimate public în calitate de reprezentant al Asociației se coordonează în prealabil cu Directorul executiv sau cu Managerul de marketing.
25. Salariații manifestă un comportament decent atât în timpul, cât și în afara orelor de muncă, fiind conștienți că reprezintă Asociația. Sunt strict interzise implicarea în activități ilegale sau în acțiuni vădit contrare principiilor de etică, care ar prejudicia imaginea Asociației.

26. Conduita pe rețelele sociale: salariații nu publică, nu distribuie și nu comentează informații despre membri, cazuri concrete, decizii interne, conflicte de muncă sau strategii ale Asociației. Opiniile personale exprimate public sunt clar identificate ca atare, fără utilizarea calității de salariat.

C. Transparența serviciilor

27. Salariații prezintă produsele Asociației cu un limbaj tehnic explicit, cu formulări certe și fără presiune pentru a determina membrul să semneze. Membrului i se acordă timp rezonabil pentru a citi și înțelege contractul; pentru produsele de creditare, se recomandă o pauză minimă de 24 de ore între prezentarea ofertei și semnare, cu excepția cazurilor în care membrul renunță expres la acest termen, în scris.
28. Toate documentele contractuale se redactează în limbaj clar, în limba română, evitând clauzele obscure sau în litere mici greu lizibile.
29. Asociația furnizează gratuit tuturor membrilor, la cererea lor, situații (extrase) care includ: soldul împrumutului și al economiilor, rata anuală aplicabilă, comisioanele și costurile aplicate în perioada respectivă, descrierea fiecărui comision și perioada acoperită.

D. Mediul de lucru

30. Asociația asigură salariaților un mediu de lucru sănătos și sigur, cu respectarea Legii securității și sănătății în muncă și a celorlalte acte normative aplicabile. Aceasta include: instruirea salariaților, asigurarea echipamentelor de protecție necesare, supraveghere medicală adecvată.
31. Asociația promovează echilibrul între viața profesională și cea personală.
32. Salariații respectă regulile interne de securitate, raportează prompt orice incident, accident, situație de pericol sau condiție de muncă neconformă, și utilizează corespunzător echipamentele puse la dispoziție.
33. Asociația aplică principiile dezvoltării durabile în propria activitate (eficiență energetică, gestiunea responsabilă a deșeurilor, digitalizare). Asociația poate adopta o listă de excluțiuni — activități pe care nu le finanțează din motive de impact social sau de mediu.
34. Fiecare salariat al Asociației are obligația să evite orice acțiuni care pot cauza daune siguranței mediului înconjurător.

E. Comportamentul administratorilor și salariaților Asociației

35. Membrii organului de conducere, Directorul executiv și Directorii de sucursală constituie un model de comportament etic.
36. Conducătorii creează și mențin un climat de lucru bazat pe respect, deschidere și încredere, în care salariații se simt încurajați să își exprime opiniile, să formuleze întrebări și să raporteze, fără teamă, eventualele neconformități.
37. Sunt strict interzise: comunicarea pe ton ridicat, gesturile neadecvate, sarcasmul ofensator, criticile umilitoare în prezența colegilor, atribuirea sistematică a sarcinilor neplăcute pe criterii personale, ignorarea deliberată a unui salariat sau orice altă formă de hărțuire psihologică.
38. Indiferent de nivelul ierarhic, administratorii și salariații contribuie la un climat profesional echilibrat, manifestând stimă, respect și toleranță față de colegi și utilizând formule politicoase de salut și adresare.
39. Repartizarea sarcinilor, evaluarea performanței, deciziile de promovare și de remunerare se bazează pe criterii obiective, transparente și aplicate consecvent.

F. Ținuta vestimentară a salariaților

40. Asociația solicită salariaților să se prezinte la locul de muncă într-o ținută vestimentară adecvată care să reflecte profesionalism, decență și respect față de colegi, membri și parteneri.

În acest sens, se recomandă adoptarea unui stil vestimentar clasic sau casual profesional, curat, îngrijit și discret, evitându-se articolele vestimentare sau accesoriile care pot crea o imagine necorespunzătoare ori pot afecta standardele de imagine și credibilitate ale Asociației.

G. Gestionarea afacerilor financiare personale

41. Salariații Asociației își pot asuma angajamente financiare personale, însă au obligația de a-și gestiona cu maximă prudență, acuratețe și responsabilitate toate afacerile și obligațiile financiare, pentru a evita prejudicierea imaginii și reputației Asociației, în special în cazul celor care sunt și membri-debitori ai acesteia.

H. Conflictul de interese

42. Fiecare salariat al Asociației are obligația de a manifesta integritate și de a respecta principiile obiectivității și imparțialității în activitatea sa zilnică. Declararea conflictelor de interese, se efectuează în conformitate cu prevederile legale.
43. Fiecare salariat care reprezintă Asociația și este obligat să acționeze exclusiv în interesul acesteia, fără a urmări interese personale, materiale sau de altă natură.

I. Frauda și Corupția.

44. Sunt strict interzise: falsificarea documentelor, înregistrările contabile inexacte intenționate, însușirea de bunuri sau fonduri ale Asociației, orice formă de mită, trafic de influență sau abuz de poziție.
45. Salariații nu oferă și nu acceptă, direct sau prin intermediari, plăți sau alte foloase care ar putea fi interpretate ca mită. Orice tentativă, propunere sau presiune din partea unui terț de a obține un avantaj necuvenit se raportează imediat prin canalele prevăzute.

J. Stimulente și cadouri

46. Salariații nu solicită, în nicio împrejurare, cadouri, servicii, deplasări sau alte foloase de la membri, clienți, parteneri sau furnizori.
47. Salariații pot accepta cadouri simbolice (suvenire, obiecte promoționale) cu o valoare individuală de maximum 500 MDL și cumulată de maximum 2.000 MDL pe an de la aceeași persoană sau entitate, cu condiția cumulativă ca:
 - a) acceptarea să nu poată fi percepută ca o tentativă de influență;
 - b) cadoul să fie raportat conducătorului ierarhic și înregistrat.

K. Activitățile externe

48. Salariații au libertatea de a participa la activități politice, civice și asociative în viața publică, cu respectarea următoarelor condiții:
 - a) activitățile se desfășoară exclusiv în afara programului și locului de muncă;
 - b) salariații nu se prezintă ca reprezentanți ai Asociației și nu utilizează, direct sau indirect, calitatea de salariat pentru a obține avantaje politice sau personale;
 - c) nu se folosesc resursele Asociației (e-mail de serviciu, sediu, telefoane, vehicule, materiale promoționale, baze de date) pentru activități politice sau electorale;
 - d) nu se exercită presiuni asupra colegilor sau membrilor pentru a-i atrage către o opțiune politică.

L. Protecția avertizorilor

49. Asociația tratează responsabil orice dezvăluire privind fapte de corupție, suspiciuni de fraudă sau comportament coruptibil și asigură protecția avertizorilor de integritate împotriva oricăror forme de represalii.

50. Asociația raportează faptele de corupție care devin cunoscute, către autoritățile competente.

M. Cunoașterea clienților și prevenirea spălării banilor

51. Cunoașterea aprofundată a membrilor și clienților, a reputației și naturii activităților lor de afaceri reprezintă, în egală măsură, o premisă a unui serviciu de calitate și o cerință de conformitate.
52. La efectuarea tranzacțiilor clienților/membrilor, salariații Asociației sunt obligați să respecte reglementările interne privind prevenirea spălării banilor și finanțării terorismului, asigurând cunoașterea provenienței mijloacelor financiare, precum și identificarea și raportarea tranzacțiilor și activităților suspecte. Totodată, aceștia trebuie să aplice măsuri sporite de precauție pentru prevenirea implicării Asociației în activități infracționale.

N. Protecția activelor Asociației și a proprietății intelectuale.

53. Asociația dispune de proceduri interne pentru protecția fizică și informațională a activelor sale și implementează măsuri de control adecvate.
54. Fiecare salariat protejează activele Asociației și le utilizează exclusiv în scopul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu. Activele cuprind: bunuri imobile, echipamente, mijloace de transport, sisteme informatice, baze de date, documente, materiale informative, resurse financiare și alte resurse materiale sau nemateriale.
55. Salariații previn pierderea, deteriorarea sau utilizarea necorespunzătoare a activelor și asigură utilizarea responsabilă și eficientă a acestora. Defectarea, pierderea sau furtul oricărui activ se raportează imediat conducătorului ierarhic.
56. Fiecare salariat protejează proprietatea intelectuală a Asociației și respectă drepturile de proprietate intelectuală ale terților. Proprietatea intelectuală a Asociației cuprinde: politici, regulamente, proceduri, metodologii, baze de date, software, materiale de marketing și de instruire dezvoltate în cadrul activității Asociației.
57. Este interzisă utilizarea numelui, antetului, logoului sau a altor însemne ale Asociației în scop personal ori în activități neautorizate.

O. Confidențialitatea informației

58. Asociația implementează un sistem de management al securității informației pentru a asigura confidențialitatea, integritatea și disponibilitatea informațiilor.
59. Administratorii și salariații, în exercițiu și după încetarea raporturilor de muncă, sunt obligați, în temeiul articolului 14 din Legea nr. 139/2007 și al prezentului Cod, să păstreze confidențialitatea informațiilor de care iau cunoștință în exercițiul funcțiilor și să nu le utilizeze în scop personal sau al terților. Divulgarea este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege (autoritatea de supraveghere, organele de urmărire penală, instanțele judecătorești) sau cu acordul scris al persoanei vizate.
60. Documentele cu informații confidențiale se păstrează exclusiv în spații securizate. Transmiterea electronică se face exclusiv prin canale protejate (criptare, parole). Comunicarea telefonică a informațiilor confidențiale se face numai după verificarea identității interlocutorului prin întrebări de control. Discutarea informațiilor confidențiale în spații publice (cafenele, transport public, lifturi, holuri) este strict interzisă.

P. Protecția datelor cu caracter personal

61. Asociația respectă reglementările interne privind securitatea informației și prelucrarea datelor cu caracter personal, în vederea asigurării unui nivel adecvat de protecție și consolidării încrederii clienților, membrilor, partenerilor și salariaților.

62. Salariații au obligația de a prelucra datele cu caracter personal exclusiv în scopurile pentru care acestea au fost colectate, cu respectarea cerințelor legale și a normelor interne aplicabile. Totodată, aceștia trebuie să manifeste responsabilitate și prudență în utilizarea informațiilor respective, având în vedere că divulgarea neautorizată poate genera consecințe juridice și reputaționale pentru Asociație.

Q. Interdicția discriminării

63. Asociația asigură acces egal și tratament echitabil tuturor salariaților, candidaților și membrilor, în toate etapele relațiilor de muncă și de servire (recrutare, angajare, formare, evaluare, promovare, remunerare, încetare; acordare de servicii financiare), indiferent de: origine etnică sau socială, rasă, culoare, religie, convingeri, naționalitate, sex, vârstă, orientare sexuală, identitate de gen, dizabilitate, stare civilă, situație familială, statut socio-economic, opinie politică, apartenență sindicală sau orice alt criteriu nelegitim.
64. Sunt strict interzise:
- a) discriminarea directă sau indirectă, inclusiv stabilirea unor criterii aparent neutre care dezavantajează disproporționat un grup;
 - b) hărțuirea — orice comportament nedorit care vizează demnitatea unei persoane și creează un climat de intimidare, ostilitate, degradare, umilire sau ofensă;
 - c) hărțuirea sexuală — solicitarea de favoruri sexuale, comentariile, gesturile sau atingerile cu conotație sexuală nedorite;
 - d) violența la locul de muncă — fizică, verbală sau psihologică (mobbing, bullying);
 - e) intimidarea care determină salariații să întreprindă acțiuni contrare legii sau regulilor interne.
65. Salariatul sau membrul care se consideră victima sau martorul unei astfel de fapte poate utiliza canalele de raportare prevăzute. Asociația investighează prompt și confidențial sesizarea, ia măsurile corective necesare și protejează raportorul împotriva represaliilor.

R. Relația cu autoritățile și comunicarea publică

66. Angajații au obligația de a trata cu responsabilitate și respect orice comunicare scrisă sau verbală, asigurând formularea unor răspunsuri clare, echilibrate, respectuoase și, pe cât posibil, concise.
67. Activitățile cu autoritatea de supraveghere (Banca Națională a Moldovei), cu alte autorități publice de reglementare și control sau cu autoritățile administrației publice locale se desfășoară conform celor mai înalte standarde de conduită — deschis, transparent, cooperant și cu respectarea termenelor solicitate.
68. Comunicarea publică în numele Asociației este coordonată de Directorul executiv. Mesajele, declarațiile, comentariile și prezentările pentru presă se distribuie exclusiv prin acesta sau prin persoana desemnată în scris.
69. Reprezentarea Asociației pe rețelele de socializare (Facebook, Instagram, TikTok, LinkedIn etc.) este în responsabilitatea Managerului marketing și publicitate, cu respectarea regulilor privind transparența costurilor și marketingul onest.
70. Asociația nu utilizează în mod abuziv poziția sa pe piața financiară și evită orice acțiuni care ar putea afecta încrederea membrilor, clienților sau partenerilor — inclusiv practici concertate, marketing înșelător sau utilizarea unor avantaje informaționale obținute din relația cu autorități sau parteneri.
71. Salariații respectă confidențialitatea informațiilor privilegiate la care au acces (date strategice, informații despre membri, condiții comerciale negociate, proceduri interne) și nu le utilizează în alte scopuri decât cele pentru care au fost făcute disponibile.
72. Salariații nu folosesc, în interes personal sau al terților, informații despre membri sau despre Asociație care nu sunt publice.

Capitolul IV. RESPECTAREA CODULUI DE CONDUITĂ

73. Respectarea standardelor etice prevăzute de prezentul Cod constituie un element esențial al responsabilităților fiecărui salariat și administrator.
74. Asociația cere destinatarilor să susțină și să promoveze activ principiile Codului, manifestând cele mai înalte standarde de conduită personală și profesională.
75. Semnarea Angajamentului individual de respectare a Codului este obligatorie. Documentele se păstrează la dosarul personal al salariatului/administratorului.
76. Orice salariat, administrator, membru, client sau terț poate raporta, cu bună-credință, suspiciuni privind încălcarea prezentului Cod, a politicilor interne sau a legislației aplicabile, prin canalele interne de raportare puse la dispoziție de Asociație, inclusiv prin e-mail, telefon, formular online, sesizare scrisă sau raportare directă către superiorul ierarhic sau Directorul executiv.
77. Asociația asigură confidențialitatea identității raportorului, protecția împotriva represaliilor, examinarea promptă a sesizărilor și informarea asupra rezultatului, precum și dreptul de sesizare a autorităților competente, în condițiile legii.
78. Raportarea cu rea-credință (sesizări vădit false, făcute pentru a prejudicia un coleg) constituie ea însăși o încălcare a Codului și se sancționează disciplinar.
79. Aplicarea sancțiunilor se face cu respectarea procedurii de cercetare disciplinară prevăzute de Regulamentul intern, asigurând persoanei posibilitatea de a fi audiată, de a prezenta dovezi și de a fi asistată.
80. În cazul încălcărilor care au afectat membri sau clienți (dezvăluire neautorizată de date, recuperare abuzivă, conflict de interese nedeclarat), Asociația informează — în limitele prevăzute de lege — persoanele afectate și ia măsurile reparatorii necesare.
81. Sesizările menționate la p. 76 sunt examinate de Comisia de Etică.
82. Comisia de etică se formează din următorii membri de drept: Președintele Consiliului, Directorul executiv și Președintele comisiei de cenzori. În caz de indisponibilitate sau incompatibilitate, membrul Comisiei de etică este înlocuit de supleantul care îl înlocuiește la exercitarea funcției respective, descrise în regulamentele de funcționare a organului respectiv.
83. Comisia de etică este convocată de Președintele Consiliului, care este de drept președinte a Comisiei de Etică, în termen de 10 zile calendaristice din data parvenirii sesizării, prin informarea membrilor, în scris sau electronic.
84. Funcționarea Comisiei de Etică este supusă în subsidiar normelor stabilite de Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Consiliului, care se aplică în modul corespunzător.

Capitolul V. DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

85. Prezentul Cod intră în vigoare la data aprobării lui prin hotărârea Consiliului Asociației.
86. Anexa / Anexele la prezentul Cod sunt adoptate cu titlu de recomandare pentru organul executiv. Directorul Executiv este împuternicit să aprobe, modifice și/sau să actualizeze procedurile, formularele și alte documente interne necesare implementării și aplicării Codului de Conduită, inclusiv anexele la prezentul Cod.
87. Codul este afișat în toate sucursalele Asociației, publicat pe site-ul web și pus la dispoziția publicului larg.

Anexa: **ANGAJAMENT INDIVIDUAL DE RESPECTARE A CODULUI DE CONDUITĂ**

ANGAJAMENT INDIVIDUAL DE RESPECTARE A CODULUI DE CONDUITĂ

Subsemnatul(a) _____, deținând funcția de _____ în cadrul A.E.Î. „Microîmprumut”, declar pe propria răspundere că:

1. Am primit, am citit, am înțeles și mi s-a oferit oportunitatea de a clarifica orice prevedere a Codului de Conduită al Asociației, în versiunea aprobată la data de _____.
2. Cunosc politicile interne corelate (anti-spălarea banilor, protecția datelor cu caracter personal, conflictele de interese, creditarea responsabilă, mecanismul de raportare a încălcărilor) și recunosc caracterul lor obligatoriu.
3. În exercitarea atribuțiilor mele profesionale, mă angajez:
 - a) să respect și să promovez principiile legalității, imparțialității, profesionalismului, loialității, integrității și confidențialității;
 - b) să acționez cu bună-credință, responsabilitate și respect față de colegi, membri, parteneri și terți;
 - c) să tratez membrii — în special pe cei vulnerabili — cu corectitudine, respect și demnitate, în toate etapele relației contractuale, inclusiv în procesul de recuperare a creanțelor;
 - d) să respect principiile WOCCU integrate în prezentul Cod (creditare responsabilă, transparența costurilor, recuperare cu demnitate, protecția datelor membrilor, educație financiară);
 - e) să evit orice situație de conflict de interese și să o declar de îndată;
 - f) să declar activitățile externe pe care le desfășor;
 - g) să nu particip, în nicio formă, la corupție, fraudă, favorizare, discriminare, hărțuire sau abuz de poziție;
 - h) să utilizez informațiile și resursele Asociației exclusiv în scop profesional;
 - i) să protejez confidențialitatea informațiilor și datele cu caracter personal ale membrilor, atât pe durata raporturilor de muncă, cât și după încetarea acestora;
 - j) să raportez, cu bună-credință, orice încălcare a Codului de care iau cunoștință (pct. 21).
4. Înțeleg că încălcarea prevederilor Codului poate atrage măsuri disciplinare conform Codului muncii, recuperarea prejudiciului material și, după caz, sesizarea autorităților competente.
5. Mă angajez să reactualizez prezentul Angajament la fiecare revizuire a Codului.

Data: _____ · Semnătura: _____