

THE CODE OF ETHICS – THE COMPASS OF INTEGRITY AT MOLDTELECOM

CODUL DE ETICĂ – BUSOLA INTEGRITĂȚII ÎN CADRUL MOLDTELECOM

ROȘCA Laura, studentă, specialitatea: BA

Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail autor: rosca.laura@ase.md

Abstract: *The Code of Ethics is an essential tool for establishing professional and moral conduct standards within companies. This study analyzes the impact of the Code of Ethics on the behavior of employees at JSC „Moldtelecom”, highlighting its role in strengthening the ethical culture. Through a survey conducted among employees, perceptions of ethical compliance, reactions to violations, and improvement suggestions were identified. The results emphasize the need for active promotion of the Code, clarification of responsibilities, and the implementation of effective measures to enhance ethical compliance within the organization.*

Key words: *ethics, corporate, respect culture, professionalism, employee behavior, integrity, professional etiquette*

JEL CLASSIFICATION: M14, M19

INTRODUCERE

Codul de etică reprezintă pentru companii un instrument esențial pentru stabilirea standardelor de conduită atât profesională, cât și morală. Fiind un ghid pentru angajați, acesta servește drept „busolă” pentru orientarea în luarea deciziilor și desfășurarea acțiunilor în cadrul întreprinderii. Scopul studiului constă în aprecierea culturii etice în cadrul companiei SA Moldtelecom, pe baza influenței Codului de etică asupra comportamentului angajaților.

Prin urmare, obiectivele principale ale acestei lucrări sunt:

- Analiza structurală a Codului de etică al companiei SA Moldtelecom;
- Evaluarea influenței Codului de etică asupra comportamentului angajaților;
- Formularea unor recomandări pentru îmbunătățirea culturii etice în cadrul întreprinderii.

Suportul direct al investigațiilor pe acest subiect l-au constituit Codul de etică corporativă al companiei SA Moldtelecom și studiul realizat prin anchetarea angajaților companiei.

Ca noțiune, acest termen a fost utilizat și explicat de către mai mulți autori. M. Kaptein definește codul de etică sub aspectul noțiunii de „cod de afaceri”, ca un document „independent care a fost dezvoltat de către o organizație pentru a ghida conduita actuală și viitoare a managerilor și angajaților săi” (Kaptein, 2008). Autorul menționează că termenul de cod de etică poate avea mai multe denumiri în literatura de specialitate: cod de conduită, de integritate, de practici etc. Despre conținutul și scopul codului menționează și autorul V. Mureșan în lucrarea „Instituționalizarea Eticii: Mecanisme și Instrumente”. Autorul subliniază că acesta reprezintă „un document oficial, independent și durabil al unei organizații, având o formă prescriptivă, nu descriptivă, incluzând valori morale, principii, reguli, drepturi și virtuți personale de tip moral... el ghidează activitățile managerilor și angajaților și este totodată produsul lor autonom.” (Constantinescu, 2013). Pentru a analiza mai în detaliu componența unui Cod de etică și influența acestuia asupra comportamentului angajaților se va analiza exemplul pe baza obiectului de studiu compania SA Moldtelecom.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

SA Moldtelecom este o companie de stat fondată în anul 1993 ca urmare a restructurării sectorului de telecomunicații din Republica Moldova. Compania este operatorul național de comunicații electronice, care oferă servicii de telefonie fixă și mobilă, conexiune la internet și televiziune digitală. Codul de etică al întreprinderii, denumit în continuare Codul de etică corporativă, este descris ca un ghid obligatoriu de responsabilități etice pentru angajați și celelalte părți interesate, care are scopul de a proteja reputația companiei și de a asigura conformitatea cu standardele legale.

Valorile etice ale companiei sunt stipulate ca structură și în Codul de Guvernanță corporativă al companiei, accentuând astfel importanța aspectelor etice pentru societatea pe acțiuni. Conform acestuia, mecanismele de aplicare a codului sunt reprezentate de trei elemente. Pentru aplicarea efectivă și rezolvarea problemelor de ordin etic este responsabil Comitetul de Etică al companiei, parte a Consiliului Societății, iar pentru aplicarea uniformă în interiorul entității este responsabil Directorul General, iar aplicarea operativă îi revine Departamentului de Resurse Umane. Un alt element este Declarația de Angajament (integritate). Aceasta trebuie semnată de către toți angajații în etapa de angajare și are drept scop respectarea regulilor și cerințelor prevăzute de Codul de etică corporativă. Nerespectarea reglementărilor prevăzute atrage consecințe precum măsuri disciplinare sau încetarea contractului individual de muncă. Al treilea element este accesibilitatea documentului. Codul este public pe pagina oficială a companiei și este disponibil pentru toți angajații, facilitând transparența.

Codul este constituit din 9 compartimente. Primele două capitole implică scopul general al Codului și Dispozițiile generale, care cuprind *Viziunea* companiei, *Misiunea* și *Valorile* de bază. Al treilea compartiment include *Conduita individuală*, compusă din reglementări privind vestimentația angajaților, aspecte generale recomandate și atenționări privind elementele interzise ale acesteia. Al patrulea capitol, *Securitatea și confidențialitatea informațiilor*, cuprinde reguli privind protejarea informațiilor confidențiale și componența acestor informații, pentru ca angajații să fie la curent cu datele cu care trebuie să opereze în cadrul companiei și în exteriorul acesteia.

Al cincilea capitol, *Cadouri, favoruri și divertismente de afaceri*, implică regulile legate de integritatea și transparența activității companiei, prevenirea corupției și mituirii. Acest compartiment este reglementat în conformitate cu Regulamentul cu privire la regimul juridic al cadourilor în cadrul SA Moldtelecom și Regulamentul cu privire la oferirea cadourilor și a ospitalității. Compartimentul 6, *Prevenirea conflictelor*, este constituit din aspectele legate de activitățile recomandabile de evitat și relațiile cu părțile interesate din interiorul și din exteriorul companiei. Capitolul 7, *Comunicarea*, implică regulile de comunicare în cadrul companiei și principalele canale de comunicare recomandate (Outlook, telefon de serviciu, DokProf, ședințe prin fir, Intranet, panouri informative, etc.). Capitolele 8 și 9 descriu *Reguli de respectare a codului de etică și dispozițiile finale*. Fiecare angajat trebuie să respecte și să cunoască codul de etică corporativă, iar în cazul identificării unor neconformități trebuie să informeze managerul responsabil. În cazul unor abuzuri, Departamentul de Resurse Umane adoptă măsuri disciplinare pentru rezolvarea problemelor identificate. Privind raportarea încălcărilor, acestea sunt transmise de asemenea Departamentului sau șefilor de subdiviziuni în care activează sau în care s-au identificat încălcările. De examinarea incidentelor este responsabilă Direcția Juridică și Reglementări.

În continuare se va examina influența și importanța Codului asupra angajaților cu ajutorul metodei de cercetare, anchetarea. Pentru studiu s-a realizat un sondaj cu 22 de angajați din diferite departamente pentru a analiza din perspectiva acestora importanța codului.

În urma anchetării s-a constatat că din totalul respondenților 95% au răspuns că cunosc de existența Codului de etică a companiei, iar 5% nu cunosc acest fapt. Din totalul de 95 % cunosc și au citit Codul 82%, iar 18% au citit Codul doar parțial. Acest lucru sugerează că, deși angajații sunt informați despre existența Codului de etică, nu toți îl studiază în detaliu, ceea ce poate influența aplicarea efectivă a principiilor etice în companie (Figura 1.).

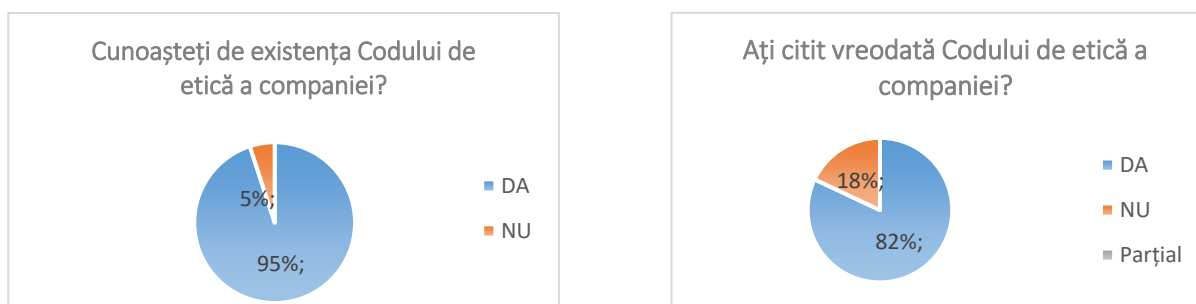


Figura 1. Gradul de cunoaștere a Codului de etică și conținutului acestuia.

Sursă: Chestionar privind percepția angajaților asupra Codului de etică în cadrul SA Moldtelecom. (2025)

Privind situațiile de încălcare a regulilor din Codul de etică, majoritatea respondenților (77%) au întâlnit situații în care regulile etice nu au fost respectate, ceea ce indică existența unor probleme de conformitate în cadrul companiei. Dintre aceștia, doar 21% au raportat încălcările, în timp ce 32% nu au făcut nimic. Acest fapt sugerează că, deși neregulile sunt observate, mulți angajați fie nu se simt responsabili să intervină, fie nu au încredere în mecanismele de raportare, ceea ce poate afecta climatul etic al organizației (Figura 2.)

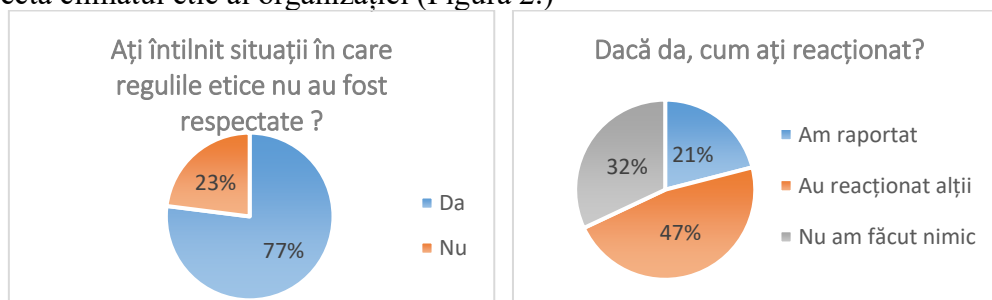


Figura 2. Comportamentul angajaților în cazul identificării neconformităților

Sursă: Chestionar privind percepția angajaților asupra Codului de etică în cadrul SA Moldtelecom. (2025)

Acest lucru se poate datora și faptului că angajații nu au încredere în totalmente că aceste probleme vor fi soluționate. Majoritatea angajaților (82%) au încredere că raportarea unei probleme etice va fi tratată corect, însă 18% consideră că problemele nu vor fi soluționate corespunzător, ceea ce poate descuraja raportarea. În ceea ce privește influența Codului de etică asupra comportamentului angajaților, 64% consideră că acesta are o influență moderată, 18% semnificativă, 14% redusă și 4% consideră că nu are nicio influență. Aceste rezultate sugerează că, deși Codul de etică este perceput ca având un impact asupra comportamentului, există încă loc pentru îmbunătățirea încrederii în mecanismele de aplicare și respectare a acestuia (Figura 3).

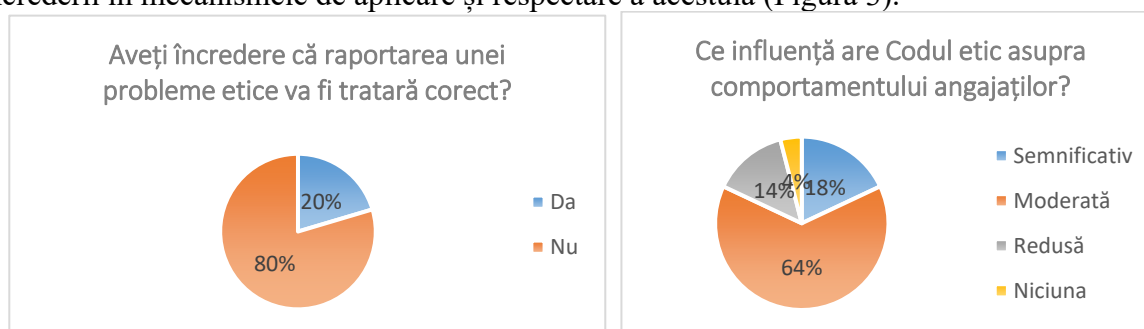


Figura 3. Influența Codului de etică asupra comportamentului angajaților.

Sursă: Chestionar privind percepția angajaților asupra Codului de etică în cadrul SA Moldtelecom. (2025)

Pentru îmbunătățirea Codului de Etică și consolidarea culturii etice în companie, angajații au propus mai multe recomandări, printre care: promovarea activă a Codului prin diverse mijloace, explicarea mai clară a responsabilităților angajaților, asigurarea unei comunicări transparente, organizarea de traininguri specifice, implicarea managerilor ca modele pentru echipele lor, oferirea unor motivații mai atractive, investigarea mai eficientă a încălcărilor și promovarea leadershipului etic.

CONCLUZII

Codul de etică reprezintă un pilon fundamental în asigurarea unui climat organizațional bazat pe integritate, transparență și profesionalism în cadrul companiei SA Moldtelecom. Studiul realizat a evidențiat faptul că majoritatea angajaților recunosc importanța acestui document și consideră că influențează într-o măsură semnificativă comportamentul etic în companie. Cu toate acestea, există încă aspecte care pot fi îmbunătățite, precum creșterea nivelului de conștientizare și aplicare a Codului, clarificarea responsabilităților și promovarea unei comunicări mai eficiente privind regulile etice.

În concluzie, Codul de etică al SA Moldtelecom rămâne un instrument esențial în consolidarea valorilor organizaționale și a conduitei profesionale. Îmbunătățirea aplicării sale și a gradului de implicare a angajaților în respectarea principiilor etice va avea un impact pozitiv asupra climatului organizațional, contribuind la dezvoltarea unei companii responsabile și sustenabile.

REFERINȚE

1. Chestionar privind percepția angajaților asupra Codului de Etică în cadrul SA Moldtelecom. (2025). Elaborat de Roșca Laura, departamentul HR. Document intern, nepublicat.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScrDPkaMsTae_3MisPaPle5df9q38-BPXc93FtQSO-9KXrtlw/viewform?usp=sharing
2. Constantinescu M., & Mureșan V. (2013) *Instituționalizarea Eticii: Mecanisme și Instrumente*. Editura Universității din București
3. Codul de Etică Corporativă Moldtelecom (2024). https://moldtelecom.md/files/Cod_Etic.pdf
4. Kaptein, M. (2008) *The Living Code*. GreenleafPub. Ltd., London

Coordonator științific: COVAȘ Lilia, conf. univ., dr.hab.
Academia de Studii Economice din Moldova
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail: lilia.covas@ase.md