

Prezentul Cod de conduită etică și profesională (numit în continuare Cod) reglementează conduita în relațiile de serviciu, stabilind principiile și regulile de conduită care trebuie să guverneze activitatea tuturor salariaților din cadrul C.N.L.R. S.A. în vederea creșterii încrederii, autorității și prestigiului companiei. Acesta reflectă valorile esențiale și standardele etice asumate de către C.N.L.R. S.A.

Scopul Codului este crearea cadrului etic necesar desfășurării activității profesionale astfel încât salariații să îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea să aducă prejudicii materiale sau de imagine companiei.

Se urmărește totodată prevenirea și/sau înlăturarea practicilor neconforme cu normele de etică și conduită profesională adoptate la nivelul companiei, care contravin misiunii, viziunii și valorilor companiei și pot aduce prejudicii activității și imaginii C.N.L.R. S.A.

Salariații C.N.L.R. S.A. au obligația să își desfășoare activitatea profesională în conformitate cu politicile și practicile prezentului Cod, indiferent de funcție, nivel ierarhic sau de durata contractului individual de muncă.

### **Cap. I Domeniul de aplicare și principii generale**

#### **Art.1 Domeniul de aplicare**

(1) Normele de conduită etică și profesională prevăzute de prezentul Cod sunt obligatorii pentru personalul din C.N.L.R. S.A. încadrat în conformitate cu prevederile Codului Muncii în vigoare.

#### **Art.2 Obiective**

Obiectivele prezentului Cod urmăresc să asigure creșterea calității serviciilor oferite de companie, o bună administrare în realizarea interesului statului ca unic acționar și a interesului salariaților companiei, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din companie prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului companiei și al personalului acesteia;
- b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care e îndreptățit să se aștepte din partea personalului C.N.L.R. S.A. în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între clienți și salariații companiei pe de o parte și între clienți și C.N.L.R. S.A. pe de altă parte;
- d) raportarea la valorile, principiile și normele etice ale autonomiei personale, dreptății, echității, respectului și toleranței, profesionalismului, meritului, transparenței, responsabilității sociale, onestității și corectitudinii intelectuale.

#### **Art.3 Principii generale**

Principiile care guvernează conduita etică și profesională a personalului C.N.L.R. S.A. sunt următoarele:

- a) **prioritatea interesului companiei** - principiul conform căruia salariații C.N.L.R. S.A. au îndatorirea de a considera interesul companiei mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- b) **loialitatea** - principiul conform căruia salariatul este obligat să servească cu bună credință C.N.L.R. S.A. în care își desfășoară activitatea, precum și interesele legitime ale clienților. Totodată, are obligația să se abțină de la orice act sau faptă care poate prejudicia imaginea, prestigiul sau interesele legale ale companiei.
- c) **profesionalismul** - principiul conform căruia salariații companiei au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- d) **impărțialitatea și nediscriminarea** - principiul conform căruia salariații C.N.L.R. S.A. sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de alta natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

- e) **responsabilitatea** – principiul conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este dator să susțină sesizarea cu date și indicii privind fapta săvârșită, în caz contrar răspunzând pentru cele reclamate;
- f) **integritatea** - principiul conform căruia salariații C.N.L.R. S.A., în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, trebuie să fie cinstiți, corecți, onești și incoruptibili și le este interzis să accepte sau să solicite, direct sau indirect, pentru ei sau pentru altul, vreun avantaj ori vreun beneficiu moral sau material;
- g) **decenta** - principiul conform căruia salariații C.N.L.R. S.A. sunt obligați să aibă comportamentul și vestimentația cuviincioase, cu respect pentru bunele moravuri, să adopte o atitudine de respectare a regulilor de bună purtare, a conveniențelor și a moralei;
- h) **conduita profesională** - reprezintă principiul potrivit căruia salariatul trebuie să se comporte și să acționeze în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu astfel încât să evite orice situație care ar putea să-i discrediteze funcția și activitatea desfășurată, precum și prestigiul C.N.L.R. S.A.
- i) **libertatea gândirii și a exprimării** - principiul conform căruia salariații C.N.L.R. S.A. pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- j) **cinstea și corectitudinea** - principiul conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, salariații C.N.L.R. S.A. trebuie să fie de bună credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
- k) **buna-credință** – principiul conform căruia este ocrotită persoana încadrată în cadrul C.N.L.R. S.A. care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii;
- l) **conflictul de interese** – principiul conform căruia nu trebuie să existe conflict între exercitarea atribuțiilor funcției deținute și interesele personale ale salariaților C.N.L.R. S.A., în calitatea lor de persoane private, care ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obiectivă și imparțială a obligațiilor și responsabilităților ce le revin potrivit R.O.F., R.I., fișa postului, C.C.M. și C.I.M.;
- m) **confidențialitatea** – principiul conform căruia salariații nu trebuie să divulge terților informațiile obținute ca urmare a relațiilor profesionale fără a avea autoritatea specifică (dacă nu există dreptul legal sau profesional, ori datoria legală sau profesională de a divulga), să nu folosească informațiile în avantajul personal sau al unor terțe părți;
- n) **respectul și toleranța** – principiul conform căruia este respectată demnitatea fiecăruia dintre angajați într-un climat liber de orice manifestare și formă de exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare. Nu sunt permise manifestări misogine, rasiste, șovine, xenofobe, homofobe și orice formă de hărțuire. Se încurajează aprecierea, mândria și recunoștința față de cei merituosi, empatia, compasiunea, sprijinul față de cei aflați în nevoie, amabilitatea, politețea, înțelegerea, solidaritatea, promptitudinea și altruismul;
- o) **nediscriminarea și egalitatea de șanse** – principiul conform căruia angajații vor fi tratați drept, corect, echitabil, C.N.L.R. S.A. asigurând eliminarea oricăror forme de discriminare prin utilizarea practicilor corecte la angajare și promovare. Se adoptă măsuri ferme pentru nediscriminare și egalitate de șanse, pentru eliminarea conflictelor de interese, pentru prevenirea și combaterea oricărei forme de corupție, favoritism și nepotism. Se asigură recunoașterea, cultivarea și recompensarea meritelor personale și colective care conduc la îndeplinirea menirii sale instituționale.

#### **Art.4 Termeni**

În înțelesul prezentului Cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- a) **salariat al C.N.L.R. S.A.** - persoana ce deține raporturi de muncă cu C.N.L.R. S.A. în baza contractului individual de muncă/contractului de mandat, încheiat în conformitate cu prevederile legale în vigoare aplicabile C.N.L.R. S.A.;
- b) **funcție** – ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii și a contractului colectiv și individual de muncă, în fișa postului;

- c) interes public** – acel interes care implică garantarea și respectarea de către companie a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de 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;
- d) interes personal** – orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către salariații C.N.L.R. S.A. prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
- p) conflict de interese** – acea situație sau împrejurare în care exercitarea atribuțiilor funcției deținute și interesele personale ale salariaților C.N.L.R. S.A., în calitatea lor de persoane private, ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obiectivă și imparțială a obligațiilor și responsabilităților ce le revin potrivit R.O.F., R.I., fișa postului, C.C.M. și C.I.M.;
- e) informație de interes public** – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile companiei, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informației;
- f) informație cu privire la datele personale** - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

## **Cap.II Norme generale de conduită etică a salariaților C.N.L.R. S.A.**

### **Art.5 Asigurarea unei activități de calitate**

- (1)** Salariații C.N.L.R. S.A. au obligația de a asigura o activitate de calitate în beneficiul clienților, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.
- (2)** În exercitarea funcției, salariații C.N.L.R. S.A. au obligația de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă pentru a câștiga și a menține încrederea publicului participant la jocurile loteristice privind integritatea, imparțialitatea și eficacitatea activităților companiei.
- (3)** Salariații C.N.L.R. S.A. au obligația de a manifesta în permanență o ținută, atitudine și purtare cuviincioase și un comportament decent în relațiile cu colegii.

### **Art.6 Libertatea opiniilor**

- (1)** În ceea ce privește libertatea opiniilor salariații C.N.L.R. S.A. au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor companiei.
- (2)** În activitatea lor, salariații C.N.L.R. S.A. au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.
- (3)** În exprimarea opiniilor, salariații C.N.L.R. S.A. trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

### **Art.7 Nediscriminarea și nestigmatizarea**

Față de colegi și alte persoane cu care intră în legătură în exercitarea funcției, salariații trebuie să adopte o atitudine imparțială respectând interesele tuturor, indiferent de rasă, etnie, vârstă, dizabilități, religie, cultură, gen, convingeri sindicale, politice sau orice alte criterii.

### **Art.8 Activitatea publică**

- (1)** Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul companiei, în condițiile legii.
- (2)** Angajații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul companiei.

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

#### **Art.9 Activitatea politică**

În exercitarea funcției deținute, salariatului companiei îi este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică, în timpul programului de lucru, în cadrul relațiilor de serviciu și în numele C.N.L.R. S.A. ;
- c) să afișeze în cadrul companiei însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

#### **Art.10 Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției**

(1) În cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcțiilor, salariații C.N.L.R. S.A. au obligația să aibă un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Salariații C.N.L.R. S.A. au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul companiei în care își desfășoară activitatea, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției prin:

- a) întrebuințarea unor cuvinte jignitoare;
- b) dezvăluirea aspectelor vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Salariații din cadrul C.N.L.R. S.A. trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor, având obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii, prin:

- a) promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
- b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase, sindicale și politice, starea materială, sănătate, vârstă, sex sau alte aspecte.

#### **Art.11 Relațiile cu colegii și partenerii de lucru și dialog**

(1) Indiferent de funcția deținută, fiecare salariat al C.N.L.R. S.A. adoptă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, imparțialitate, obiectivitate și amabilitate, atât în relațiile cu ceilalți colegi, cât și cu partenerii de lucru și dialog ai companiei.

(2) În cadrul C.N.L.R. S.A. este respectată diversitatea de opinii, diversitatea culturală și stilurile de muncă diferite și sunt valorificate aceste diferențe pentru a crea un mediu organizațional pozitiv propice lucrului în echipă, în care fiecare simte că este valoros și valorizat și că talentul său este utilizat la maximum pentru atingerea obiectivelor companiei.

#### **Art.12 Conduita în cadrul relațiilor internaționale**

(1) În ceea ce privește conduita în cadrul relațiilor internaționale, salariații din cadrul C.N.L.R. S.A. care participă la conferințe, seminarii sau activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și companiei.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, salariații C.N.L.R. S.A. au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau internaționale.

(3) În deplasările în afara țării, salariații C.N.L.R. S.A. sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

#### **Art.13 Ținuta vestimentară**

Unul dintre semnele prin care facem vizibil respectul pe care îl acordăm colegilor și jucătorilor este ținuta vestimentară: elegantă, decentă și simplă. Salariații trebuie să facă tot posibilul să adopte o vestimentație decentă și curată, care să ofere un plus de etică organizației. O companie devine și mai atractivă și cu un prestigiu ridicat dacă implică în regulile interne o ținută decentă. De aceea, salariații trebuie să evite:

- a) hainele excesiv de transparente sau mulate;
- b) culorile fosforescente;
- c) suvițele foarte colorate sau părul colorat în culori stridente;
- d) bluzele strâmte și decolteurile adânci;
- e) pantalonii scurți, colanții sau fustele foarte scurte;
- f) să lase la vedere piercing-uri;
- g) îmbrăcămintea indicând afilierea la o banda sau folosirea obiectelor de îmbrăcăminte cu caracter ofensator, vulgar, rasist, sexist, obscen, haine cu desene sau cuvinte sugestive, slogane;
- h) articolele de îmbrăcăminte sfâșiate, murdare și zdrențăroase, articole de îmbrăcăminte provocatoare, sau purtate provocator.

Se recomandă ca salariații să nu poarte, în timpul orelor de serviciu, papuci sau șlapi.

**Art.14 Obligațiile generale ale salariaților** în conformitate cu normele de conduită etică și profesională sunt:

- a) să aibă o atitudine demnă și corectă, respectuoasă și principială, dând dovadă de inițiativă, creativitate, spirit constructiv, capacitate decizională operativă, diplomație;
- b) să aducă la cunoștință șefilor ierarhici orice neregulă constatată sau greutăți în exercitarea atribuțiilor lor;
- c) să nu solicite și să nu accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, daruri sau alte avantaje pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu, sau să nu abuzeze în vreun fel de funcția deținută;
- d) să nu participe, direct sau prin interpuși, la jocurile de noroc organizate de C.N.L.R. S.A. în condițiile legii;
- e) să nu consume băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- f) să nu fumeze în spațiul birourilor sau al agențiilor;
- g) să nu dețină arme, droguri sau alte substanțe asemănătoare, la locul de muncă; excepție face folosirea acelor medicamente din categoria celor menționate, numai pe bază de prescripție medicală;
- h) să poarte îmbrăcăminte decentă, potrivită locului de muncă;
- i) salariații C.N.L.R. S.A. trebuie să-și desfășoare activitatea în așa fel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și pe celelalte persoane participante la procesul de muncă.
- j) personalul care, prin natura funcțiilor, vine în contact cu publicul trebuie să aibă o comportare decentă, să dea dovadă de sollicitudine și principialitate, precum și să rezolve toate cererile în litera și spiritul legalității;
- k) personalul care, prin natura funcțiilor, vine în contact cu publicul trebuie să aibă o ținută în conformitate cu cele menționate anterior, în prezentul Cod;
- l) să respecte normele de conduită profesională și morală;

- m)** să păstreze caracterul confidențial al informațiilor dobândite ca urmare a exercitării atribuțiilor de serviciu;
- n)** salariații cu funcții de conducere trebuie să reprezinte un exemplu de conduită etică și profesională pentru salariații din subordine;
- o)** în interiorul companiei să dea dovadă de respect, să utilizeze formule politicoase de salut și de adresare, iar pe parcursul comunicării cu clienții C.N.L.R. S.A. atitudinea lor să fie caracterizată de bun simț, răbdare și respect. Este strict interzisă ridicarea tonului, folosirea unui limbaj sau unor gesturi neadecvate;
- p)** salariații trebuie să aibă un comportament ferm, fără a etala un aer de superioritate, duritate, aroganță sau atitudine autoritară;
- q)** păstrarea liniștii atât pe holurile companiei cât și în interiorul fiecărei încăperi din cadrul departamentelor sau serviciilor.

**Art.15 Obligațiile operatorilor gestionari loto/lucrătorilor comerciali din agențiile LOTO,** în conformitate cu legislația în vigoare privind organizarea și exploatarea jocurilor de noroc sunt:

- a)** să nu permită accesul minorilor în spațiile în care sunt organizate jocurile de noroc;
- b)** să nu elibereze jucătorilor atestate sau alte documente prin care se certifică câștigarea de sume de la jocuri de noroc organizate, altele decât cele prevăzute de dispozițiile legale și să respecte prevederile G.D.P.R. cu strictețe;
- c)** să nu crediteze participanții la jocurile de noroc ;
- d)** să asigure desfășurarea civilizată a jocurilor de noroc, în sensul respectării ordinii și liniștii publice ;
- e)** să respecte programul de funcționare al agențiilor;
- f)** să poarte la loc vizibil ecusonul pe care sunt înscrise numele și prenumele operatorului gestionar loto/lucrătorului comercial;
- g)** să păstreze condica de sugestii și reclamații la loc vizibil, cu acces direct pentru clienți.

**Art.16 Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor**

Este interzis salariaților companiei să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea atribuțiilor ori pot constitui recompensă în raport cu funcția deținută.

**Art.17 Participarea la procesul de luare a deciziilor**

În procesul de luare a deciziilor, angajații companiei au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

**Art.18 Obiectivitate în evaluare**

- (1)** În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații companiei au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru salariații din subordine.
- (2)** Salariații cu funcții de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru salariații din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.
- (3)** Salariații ce dețin funcții de conducere au obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la **cap.I, art.3.**



**Art.19 Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute**

- (1) Salariații companiei au obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.
- (2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, salariații companiei nu pot urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.
- (3) Salariații companiei au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul companiei sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.
- (4) Salariații companiei au obligația de a nu impune altor angajați să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

**Art.20 Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri**

- (1) Orice salariat poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:
  - a) când a luat la cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
  - b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
  - c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.
- (2) Dispozițiile alin.(1) se aplică în mod corespunzător și în cazul închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale.
- (3) Salariaților companiei le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.
- (4) Prevederile alin.(1)-(3) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

**Art.21 Hărțuirea morală și sexuală**

- (1) Atât în relațiile interne cât și în relațiile cu partenerii externi, trebuie evitată orice formă de hărțuire morală ce poate duce la discreditarea, izolarea, umilirea, bârfirea, intimidarea, amenințarea unei persoane, deteriorarea condițiilor de muncă, a respectului de sine sau față de alții. Prin hărțuire morală la locul de muncă se înțelege și exercitarea greșită a unei funcții sau abuzul de funcție, față de care persoanele vizate pot întâmpina dificultăți în a se apăra.
- (2) Totodată, trebuie evitată orice situație de hărțuire sexuală ce se manifestă printr-un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimată fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.
- (3) Sancțiunea disciplinară aplicată angajaților pentru cazurile de hărțuire, de orice tip, poate merge până la desfacerea contractului individual de muncă.

**Cap.III Monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită etică și profesională**

**Art.22** În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului Cod este desemnat un salariat, ofițer de etică, pentru efectuarea consilierii etice și monitorizarea respectării normelor de conduită, care exercită următoarele atribuții:

- acordă asistență și consultanță salariaților din cadrul C.N.L.R. S.A. cu privire la respectarea normelor de conduită;
- monitorizează aplicarea prevederilor prezentului Cod în cadrul C.N.L.R. S.A.;
- monitorizează acțiunea de testare a cunostintelor salariaților cu privire la conținutul procedurii P.S.-20;
- realizează și transmite anual materiale pe aria de competență etică/integritate;
- întocmește Raportul anual privind respectarea normelor de conduită de către salariații C.N.L.R. S.A.

#### **Cap.IV Dispoziții finale**

**Art.23** Nerespectarea prevederilor Codului reprezintă abatere disciplinară și atrage după sine sancționarea disciplinară conform Codului Muncii aplicabil.

**Art.24** Codul nu exclude și nu înlocuiește drepturile și obligațiile legale care revin salariaților C.N.L.R. S.A. prevăzute în C.C.M., R.I. și C.I.M., precum și cele rezultate din codurile de conduită etică și profesională specifice diverselor categorii socio-profesionale din care aceștia fac parte.