

**CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ ȘI  
PROFESIONALĂ AL SALARIAȚILOR DIN  
CADRUL C.N.L.R.-S.A.**

**Codul de conduită etică și profesională al personalului din cadrul C.N.L.R. S.A. (numit în continuare Cod de conduită) reglementează conduita salariaților în relațiile de serviciu și stabilește principiile și regulile de conduită care 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 de conduită constă în 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.**

**Codul de conduită 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 îndatorirea să își desfășoare activitatea profesională în conformitate cu politicile și practicile Codului de conduită, indiferent de funcție, nivel ierarhic sau de durata contractului individual de muncă.**

### **Documentația de referință**

- a)** Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- b)** O.S.G.G. nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- c)** H.G. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020;
- d)** Legea 53/2003-Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- e)** Legea 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;
- f)** Regulamentul Intern al C.N.L.R. S.A. aplicabil;
- g)** Regulamentul de Organizare și Funcționare al C.N.L.R. S.A. aplicabil;
- h)** P.O.- 06/R.U. privind Evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților din cadrul C.N.L.R. S.A.

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

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

- (1)** Normele de conduită etică și profesională prevăzute de Codul de conduită sunt obligatorii pentru toți salariații din C.N.L.R. S.A..

### **Art.2 Obiective**

Obiectivele Codului de conduită 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 Termeni**

În înțelesul prezentului Cod de conduită, 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) **etică** - Comportament individual, în context organizațional sau nu, care poate fi apreciat sau evaluat fie din perspectiva valorilor, principiilor și regulilor etice explicite (coduri de etică, coduri de conduită sau alte tipuri de documente fără statut de acte normative) sau tacite (cultura organizațională), fie prin prisma consecințelor acțiunilor înseși;
- c) **conduită** - Mod de a se purta; manieră; comportament; ținută;
- d) **comportament integru** - Comportament apreciat sau evaluat din punct de vedere etic ca fiind corect. Integritatea, ca valoare individuală, se referă la această corectitudine etică, care nu poate fi delimitată de corectitudinea legală și profesională;
- e) **comportament lipsit de integritate** - Formă de subminare a misiunii organizației, conducând la un climat organizațional toxic pentru angajați și terți, afectând interesele legitime ale tuturor celor implicați, inclusiv interesul public;
- f) **funcție** - Ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii și a contractului colectiv și individual de muncă, în fișa postului;
- g) **interes public** - 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;
- h) **interes personal** - 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;
- i) **informație de interes public** - Informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile companiei, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informației;
- j) **hărțuirea** - Comportament care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- k) **victimizare** - Tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării;
- l) **discriminare** - Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare. Criteriile stabilite de legislația românească sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.
- m) **discriminare directă** - Act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință întemeiat/ă pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art.3 alin.o), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii;
- n) **discriminare indirectă** - Prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la art.3 alin.o), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare;
- o) **bullying-ul** - Comportament ostil/de excludere și de luare în derândere a cuiva, de umilire

- p) conflict de interese** – 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., sau altfel spus, situația în care salariații, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, au îndeplinit un act sau au participat la luarea unei decizii prin care au obținut, direct sau indirect, un folos patrimonial pentru ei, pentru soții/soțiile lor, pentru o rudă sau pentru un afin până la gradul II inclusiv;
- q) incompatibilitatea** – Situație în care un salariat exercită mai multe funcții în același timp, deși este interzis de lege;
- r) informație cu privire la datele personale** - Informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

#### **Art.4 Principii generale**

Principiile care guvernează conduita etica și profesională a salariaților 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 are îndatorirea să servească cu bună credință C.N.L.R. S.A. în care își desfășoară activitatea, precum și interesele legitime ale clienților. Totodată, se abține de la orice act sau faptă care poate prejudicia imaginea, prestigiul sau interesele legale ale companiei.
- c) profesionalismul** - principiul conform căruia salariații companiei au îndatorirea de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- d) imparțialitatea și nediscriminarea** - principiul conform căruia salariații C.N.L.R. S.A. au îndatorirea 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 datoare 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, să fie cinstiți, corecți, onești și incoruptibili și să nu accepte sau să solicite, direct sau indirect, pentru ei sau pentru altul, vreun avantaj ori vreun beneficiu moral sau material, sub sancțiunea legii penale;
- g) decența** - principiul conform căruia salariații C.N.L.R. S.A. au îndatorirea 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 are îndatorirea 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. au îndatorirea să fie de bună credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
- k) buna-credință** – principiul conform căruia este ocrotită prin lege, 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) confidențialitatea** – principiul conform căruia salariații să nu 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;
- m) 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 merituoși, empatia, compasiunea, sprijinul față de cei aflați în nevoie, amabilitatea, politețea, înțelegerea, solidaritatea, promptitudinea și altruismul;
- n) nediscriminarea și egalitatea de șanse** – principiul conform căruia angajații sunt 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. Orice **discriminare directă sau indirectă** față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, cetățenie, limbă, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, trăsături genetice, origine socială, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenența la o categorie defavorizată **este interzisă. Nu constituie discriminare** excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale. **Discriminarea prin asociere** constă în orice act sau faptă de discriminare săvârșit/ă împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie anume de persoane, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând categoriilor de persoane enumerate anterior ca fiind discriminate.
- o) incompatibilitatea** – principiul conform căruia un salariat exercită mai multe funcții în același timp, deși este interzis de lege.
- p) conflictul de interese** – principiul conform căruia să nu 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.

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

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

- (1)** Salariații C.N.L.R. S.A. au îndatorirea să desfășoare 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 îndatorirea ca printr-o transparență administrativă, în condițiile legii, să mențină și să câștige încrederea publicului participant la jocurile loteristice privind integritatea, imparțialitatea și eficacitatea activităților companiei.
- (3)** Salariații C.N.L.R. S.A. au îndatorirea să manifeste în permanență o ținută, o atitudine, o purtare cuviincioasă 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. respectă demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor companiei.

- (2) În activitatea lor, salariații C.N.L.R. S.A. respectă libertatea opiniilor și nu se lasă influențați de considerente personale.
- (3) În exprimarea opiniilor, salariații C.N.L.R. S.A. au îndatorirea să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

#### **Art.7 Nediscriminarea**

Față de colegi și de alte persoane cu care intră în legătură în exercitarea funcției, salariații să adopte o atitudine imparțială și să respecte 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 mass media sunt realizate de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul companiei, în condițiile legii.
- (2) Salariații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, 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, dar să facă 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, salariatul companiei, **sub sancțiunea legii, să nu:**

- a) participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) 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) 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 îndatorirea să aibă un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine și amabilitate.
- (2) Salariații C.N.L.R. S.A. să nu aducă 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) întrebuițarea 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. au îndatorirea să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor și 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**

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 au îndatorirea

să promoveze o imagine favorabilă țării și companiei și să nu își exprime opinii personale contrar regulilor de protocol, legilor și obiceiurilor țării gazdă și țării natale.

**Art.13 Ținuta vestimentară**

Salariații au îndatorirea să adopte o vestimentație decentă și curată, care să ofere un plus de etică organizației. 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 care indică afilierea la o bandă 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/șlapi de plajă.

**Art.14 Regulele de conduită pentru salariați**, 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, sub sancțiunea legii penale;
- 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, cu excepția spațiilor special amenajate;
- g) să nu dețină arme, droguri sau alte substanțe asemănătoare, la locul de muncă; excepție face folosirea medicamentelor din categoria menționată, numai pe bază de prescripție medicală;
- h) să poarte îmbrăcăminte decentă la locul de muncă, în conformitate cu cele menționate în Codul de conduită;
- i) să-și desfașoare 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) să aibă o comportare decentă, să dea dovadă de solitudin și principialitate, precum și să rezolve toate cererile în litera și spiritul legalității, atunci când prin natura funcțiilor intră în contact cu publicul;
- k) să aibă o ținută în conformitate cu cele menționate anterior, în Codul de conduită, atunci când prin natura funcțiilor intră în contact cu publicul;
- 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) să reprezinte un exemplu de conduită etică și profesională pentru salariații din subordine, când ocupă o funcție de conducere;
- o) să dea dovadă de respect, să utilizeze formule politicoase de salut și de adresare, fără ridicarea tonului, folosirea unui limbaj vulgar sau gesturi neadecvate, iar pe parcursul comunicării cu clienții C.N.L.R. S.A. atitudinea lor să fie caracterizată de bun simț, răbdare și respect.
- p) să aibă un comportament ferm, fără a etala un aer de superioritate, duritate, aroganță sau atitudine autoritară;
- r) să păstreze liniștea atât pe holurile companiei cât și în interiorul fiecărei încăperi din cadrul departamentelor sau serviciilor.

**Art.15 Reguli de conduită pentru operatorii gestionari loto/lucrătorii comerciali din agențiile LOTO**, în conformitate cu legislația în vigoare privind organizarea și exploatarea jocurilor de noroc și cu normele de conduită etică și profesională 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;
- c) să respecte cu strictețe prevederile G.D.P.R.;
- d) să nu crediteze participanții la jocurile de noroc;
- e) să asigure desfășurarea civilizată a jocurilor de noroc, în sensul respectării ordinii și liniștii publice;
- f) să respecte programul de funcționare al agențiilor;
- g) să poarte la loc vizibil ecusonul pe care sunt înscrise numele și prenumele operatorului gestionar loto/lucrătorului comercial;
- h) să păstreze condica de sugestii și reclamații la loc vizibil, cu acces direct pentru clienți.

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

- (1) Sub sancțiunea legii penale, salariații companiei:
  - a) nu solicită, nu oferă și nu acceptă 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;
  - b) nu oferă cadouri, gratuități sau favoruri clienților/partenerilor/furnizorilor, pentru influențarea deciziilor în afaceri;
  - c) nu oferă cadouri valoroase unui superior ierarhic sau unui manager, deoarece s-ar putea interpreta ca o încercare din partea angajatului de a obține un tratament preferențial.
  - d) nu oferă bani, cu titlu de cadou, sau echivalentul în bani al unor cadouri către persoane, firme sau organizații cu care C.N.L.R. S.A. are, sau ar putea avea, relații de afaceri.
  - e) nu oferă mită și/sau cotă parte, cadouri sau servicii persoanelor cu funcții oficiale.
- (2) Cadourile, favorurile sau serviciile pot fi oferite de către Companie clienților/partenerilor/furnizorilor numai cu respectarea următoarelor criterii:
  - a) să fie în concordanță cu practicile obișnuite de afaceri;
  - b) să nu aibă o valoare mare și să nu fie considerate drept mită sau recompensă;
  - c) să nu contravină legii sau standardelor etice.
- (3) C.N.L.R. S.A. poate oferi cadouri simbolice cu ocazia perfectării unor tranzacții, dacă acțiunea are caracter public și se bazează pe reciprocitate.
- (4) C.N.L.R. S.A. poate oferi cadouri simbolice pe parcursul derulării unui contract.

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

În procesul de luare a deciziilor, salariații C.N.L.R. S.A. acționează conform prevederilor legale și își exercită capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

**Art.18 Obiectivitate în evaluare**

- (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații companiei respectă egalitatea de șanse și tratament egal cu privire la dezvoltarea carierei pentru salariații din subordine.
- (2) Salariații cu funcții de conducere examinează și aplică cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru salariații din subordine, atunci când propun 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, sub sancțiunea legii penale, nu favorizează sau defavorizează 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, sub sancțiunea legii penale, nu folosesc 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, sub sancțiunea legii penale nu intervin sau influențează vreo anchetă de orice natură, din cadrul companiei sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.
- (4) Salariații companiei, sub sancțiunea legii penale, nu impun altor angajați să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, și nici nu sugerează 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) Salariații companiei, sub sancțiunea legii penale, nu furnizează informații 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, se evită 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) Se evită orice situație care poate provoca bullying-ul. (comportament ostil/de excludere și de luare în derâdere a cuiva, de umilire).
- (3) Totodată, se evită orice situație de hărțuire sexuală care 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.
- (4) Sancțiunea disciplinară aplicată angajaților pentru cazurile de hărțuire, de orice tip, poate merge până la desfacerea contractului individual de muncă.

#### **Art.22 Situațiile de conflict de interese și incompatibilități**

(1) Salariații C.N.L.R. S.A. evită orice situație care implică sau poate genera conflicte între propriile interese și interesele C.N.L.R. SA. În orice situație, salariații din cadrul C.N.L.R. S.A. acționează numai în interesul Companiei și exclud orice fel de avantaje personale. Datoria și loialitatea față de angajator prevalează intereselor personale, în exercitarea sarcinilor de serviciu.

(2) Salariații C.N.L.R. S.A. recunosc și evită acele situații în care interesul personal, financiar sau relațiile acestora le pot influența decizia privind interesele C.N.L.R. S.A.

(3) Salariații C.N.L.R. S.A. își desfășoară activitatea într-un mod prin care să evite chiar și simpla aparență a unui astfel de conflict.

(4) Salariații nu se implică în tranzacții, situații, relații sau orice alt tip de activități în care, în mod efectiv sau potențial, poate surveni un conflict de interese; salariatul declară șefului ierarhic direct orice conflict de interese în care este implicat și ia în considerare punctul de vedere al acestuia. Dacă este cazul, salariatul aflat în această situație poate refuza în mod justificat realizarea sarcinii care generează conflictul sau care poate duce la apariția lui.

(5) Orice posibil conflict de interese se declară. În cazul în care un angajat este implicat într-un conflict de interese, șefii structurilor nominalizate de Directorul General analizează și soluționează situația, împreună cu persoana responsabilă cu transmiterea declarațiilor către A.N.I. Aprobarea sau dezaprobarea situației analizate se va face pe baza unui document scris.

(6) Salariații companiei ce exercită funcții în alte domenii de activitate, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate, potrivit fișei postului avut în C.N.L.R. S.A., nu se află în situație de incompatibilitate.

(7) Salariații companiei evită orice implicare directă sau indirectă – de exemplu prin membrii familiei, rudele și afinii între ei până la gradul al II-lea inclusiv – în asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale oricărui angajat, atunci când acesta acționează în interesul companiei.

(8) Salariații C.N.L.R. S.A. evită situațiile în care dețin o funcție în care controlează (direct sau indirect), verifică, procesează, aprobă sau analizează în vreun fel documente (indiferent de suportul sau formatul în care acestea se găsesc) care decurg din activitatea soțului/soției, altei rude sau a unui afin de gradul al II-lea inclusiv.

(9) Pentru a fi eliminate favoritismele și unele situații stânjenitoare pentru salariații C.N.L.R. S.A., nu sunt angajate în cadrul companiei persoane care sunt soț/soție, rudă sau afin de până la gradul al II-lea, cu persoane din cadrul C.N.L.R. S.A.

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

**Art.23** În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor Codului de conduită se desemnează un salariat având calitatea de consilier de etică, pentru efectuarea consilierii etice și monitorizarea respectării normelor de conduită, care desfășoară următoarele activități:

- a)** acordă asistență și consultanță salariaților din cadrul C.N.L.R. S.A. cu privire la respectarea normelor de conduită;
- b)** monitorizează aplicarea prevederilor Codului de conduită în cadrul C.N.L.R. S.A.;
- c)** elaborează testele/chestionarele privind cunoașterea și respectarea normelor Codului de conduită și monitorizează acțiunea de testare/chestionare a cunoștințelor salariaților cu privire la conținutul procedurii P.S.-20 și a Codului de conduită, după ce în prealabil consilierul de etică a transmis testele/chestionarele șefilor structurilor funcționale din C.N.L.R. S.A., pentru a fi aplicate de către toți salariații;
- d)** realizează și transmite anual materiale pe aria de competență etică/integritate;
  - semnalează salariaților, ori de câte ori este cazul, modificările survenite asupra cadrului normativ incident;
  - analizează, conform prevederilor P.S.-20, sesizările formulate de salariați cu privire la nerespectarea normelor de conduită etică,
  - întocmește Raportul anual privind respectarea/nerespectarea normelor de conduită etică și profesională de către salariații C.N.L.R. S.A.

**Art.24** La angajare, noilor salariați li se aduc la cunoștință prevederile Codului de conduită (în Aparatul central – de către responsabilul cu integrarea noului angajat, iar în structurile teritoriale, de către șeful structurii).

**Art.25** În termen de 15 zile de la data aprobării, Codul de conduită se difuzează pe SMI prin grija structurii ce gestionează activitatea de management al calității și se aduce la cunoștință, sub semnătură, fiecărui salariat, indiferent de funcție, nivel ierarhic sau de durata contractului individual de muncă, de către șeful ierarhic direct al acestuia. Refuzul unei persoane de a semna de luare la cunoștință, în termenul stabilit, constituie abatere disciplinară, care se sancționează potrivit prevederilor legale în vigoare.

**Art.26 Semnalarea cazurilor de încălcare a prevederilor Codului de conduită**

(1) Sesizarea privind încălcarea legii sau a normelor Codului de conduită se face, alternativ sau cumulativ:

- a) - șefului ierarhic al salariatului care a încălcat prevederile legale;
- b) - Directorului General al C.N.L.R. S.A.;
- c) - comisiei de disciplină sau altor organisme similare din cadrul Companiei din care face parte persoana care a încălcat legea, conform art.5 din Legea nr.571/2004, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Salariații C.N.L.R. S.A. au la dispoziție mai multe căi pentru a transmite neconformitățile de care au cunoștință, prin formularea unei sesizări :

- a) transmise pe email-ul [etica@loto.ro](mailto:etica@loto.ro) sau [pr@loto.ro](mailto:pr@loto.ro);
- b) depuse în Cutia poștală de sesizări aflată la intrarea în Sediul central al C.N.L.R. S.A.;
- c) depuse, în format letric, la Registratura C.N.L.R. S.A.

(3) Sesizarile conțin justificarea temeinică a faptelor expuse și cuprind expunerea cazului și nominalizarea salariaților care au încălcat prevederile Codului de conduită.

**Cap.IV Dispoziții finale**

**Art.27** Codul de conduită nu exclude și nu înlocuiește drepturile și obligațiile legale care revin salariaților C.N.L.R. S.A. prevăzute în C.C.M., R.O.F., 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.

**Art.28** Nerespectarea prevederilor Codului de conduită reprezintă abatere disciplinară și atrage după sine sancționarea disciplinară conform Codului Muncii aplicabil.