



C.N.A.I.R. - S.A.

COMPANIA NAȚIONALĂ DE ADMINISTRARE A
INFRASTRUCTURII RUTIERE - S.A.

Rev.3

Ianuarie
2021



Aprobat,
DIRECTOR GENERAL
MARIANA IONIȚĂ



Codul de comportament etic în C.N.A.I.R. – S.A.

CAPITOLUL I: Scop, sfera de aplicare și obiectivele urmărite

Art. 1: Scop și sfera de aplicare

- (1) Codul de comportament etic, denumit în continuare Cod, stabilește normele de comportament etic ale personalului încadrat, atât în funcțiile de conducere cât și în funcțiile de execuție la nivel de C.N.A.I.R. – S.A.
- (2) Normele de comportament etic stabilite în prezentul Cod sunt obligatorii atât pentru salariații încadrați în conformitate cu prevederile legale (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 84/2003 pentru înființarea Companiei Naționale de Autostrăzi și Drumuri Naționale din România - S.A. prin reorganizarea Regiei Autonome "Administrația Națională a Drumurilor din România", aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 47/2004, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu toate modificările și completările ulterioare), cât și pentru personalul încadrat cu contract de mandat, în vederea prevenirii disfuncționalităților în exercitarea funcției, ce altfel ar duce la lezarea imaginii și/sau intereselor C.N.A.I.R. – S.A., denumită în continuare C.N.A.I.R.
- (3) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat, deținând funcții de conducere trebuie să fie modelul de comportament etic care să inspire salariații cu funcție de execuție la aderarea și respectarea Codului, având obligația să promoveze un climat organizațional în care normele de comportament etic să fie cunoscute și aplicate.
- (4) Existența Codului protejează C.N.A.I.R. în calitate de angajator/mandant și salariații/personalul încadrat cu contract demandat, onești de comportamente necinstite și/sau oportuniste.

Art. 2: Obiective

- (1) Obiectivele prezentului Cod urmăresc îmbunătățirea și creșterea calității muncii prestate de salariați/personalul încadrat cu contract de mandat, o bună gestionare în realizarea intereselor C.N.A.I.R., înlăturarea birocrăției, a eventualelor fapte de corupție și fraude, prin:
 - a) reglementarea normelor de comportament etic necesare realizării obiectivelor C.N.A.I.R., pentru menținerea și/sau creșterea prestigiului C.N.A.I.R. și al personalului acesteia;
 - b) crearea unui climat de încredere și respect reciproc.
- (2) Normele de comportament etic se vor interpreta, indiferent de situație, în legătură cu dispozițiile legale în vigoare.

CAPITOLUL II: Interpretarea, modificarea și completarea Codului

Art. 3: Principii generale

Comportamentul etic al salariaților/personalului încadrat cu contract de mandat este guvernat de următoarele principii:

- a) **asigurarea egalității de tratament** - în situații identice sau similare, salariații au obligația de a aplica același regim juridic /tratament;
- b) **cinstea și corectitudinea** - în exercitarea funcției și în îndeplinirea sarcinilor/ atribuțiilor de serviciu, salariații trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor de serviciu;
- c) **conduita adecvată în cazul unui posibil conflict de interese** - în desfășurarea sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor trebuie evitate acele situații în care părțile implicate se află sau par să se afle în conflict de interese. Aceasta include nu doar situația în care salariatul/personalul încadrat cu contract de mandat urmărește un interes care diferă de cel pe care și l-a propus C.N.A.I.R. ci și situații în care salariatul/personalul încadrat cu contract de mandat obține un avantaj personal din fructificarea oportunităților de afaceri ale C.N.A.I.R.;
- d) **deschiderea și transparența** - în exercitarea funcției, sarcinile/ activitățile/ atribuțiile/ desfășurate de salariați/personalul încadrat cu contract de mandat sunt publice, cu excepțiile stabilite prin acte normative specifice și reglementările interne;
- e) **exercitarea echitabilă a autorității** - în procesul de stabilire și gestionare a relațiilor contractuale care implică crearea de relații ierarhice, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat cu funcție de conducere se angajează să asigure exercitarea autorității corespunzător și corect, fără nici un fel de abuz în detrimentul demnității sau independenței salariaților;
- f) **imparțialitatea și nediscriminarea** - în exercitarea funcției și în îndeplinirea sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor de serviciu, salariatul/personalul încadrat cu contract de mandat este obligat să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes economic, politic, religios, sexual sau de altă natură (rasă, etnie, naționalitate, etc.);
- g) **integritatea morală** - în exercitarea funcției, salariaților/personalului încadrat cu contract de mandat le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;
- h) **libertatea gândirii și a exprimării** - salariații/personalul încadrat cu contract de mandat pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, fără a aduce atingere intereselor și prestigiului C.N.A.I.R., cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- i) **prioritatea interesului companiei** - în îndeplinirea sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor de serviciu, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația de a considera interesul companiei mai presus de interesul personal;
- j) **profesionalismul** - îndeplinirea sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor de serviciu de către salariați/personalul încadrat cu contract de mandat trebuie realizată cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- k) **supremația Constituției și a legii** - în îndeplinirea sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor de serviciu, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au îndatorirea de a respecta Constituția și reglementările legale în vigoare.

Art. 4: Modificarea și completarea Codului

(1) Prezentul Cod se modifică și se completează, dacă este cazul, de regulă la orice modificare și completare a Regulamentului Intern C.N.A.I.R. - S.A..

(2) Orice modificare sau completare la prezentul Cod intră în vigoare la data comunicării acesteia către salariați/personalului încadrat cu contract de mandat.

CAPITOLUL III: Definiții

Art. 5: Termeni și abrevieri

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

- a) **C.N.A.I.R.** – Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere – S.A., inclusiv cele 8 (opt) subunități, fără personalitate juridică (7 direcții regionale de drumuri și poduri și centrul de studii tehnice rutiere și informatică);
- b) **C.E.S.T.R.I.N.** - Centrul de Studii Tehnice Rutiere și Informatică;
- c) **C.C.M.** – contract colectiv de muncă;
- d) **confidențialitate** - caracter confidențial;
- e) **conflict de interese** - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al salariatului/personalului încadrat cu contract de mandat contravine interesului companiei, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției; în completare, definiția dată de codul penal “în exercițiul atribuțiilor de serviciu, îndeplinește un act ori participă la luarea unei decizii prin care s-a realizat, direct sau indirect, un folos material pentru sine, soțul sau, o rudă ori un afîn până la gradul II inclusiv, sau pentru o altă persoană cu care s-a aflat în raporturi comerciale ori de muncă în ultimii 5 ani sau din partea căreia a beneficiat ori beneficiază de servicii sau foloase de orice natură”;
- f) **etică** - ansamblu de norme în raport cu care un grup uman își reglează comportamentul pentru a deosebi ce este legitim și acceptabil în realizarea scopurilor; totalitate a normelor de conduită morală; set de reguli care definesc ceea ce este drept și greșit în conduita noastră.

Conduita etică - reprezintă unul dintre criteriile principale care definesc felul în care o companie își desfășoară activitatea (necesitând efort, capacitate de sinteză și inteligență), consolidând sau distrugând reputația acesteia pe piață;

g) **fraudă** – inducere în eroare, înșelăciune, act de rea-credință săvârșit spre a realiza un profit material prin atingerea adusă drepturilor și intereselor C.N.A.I.R.; orice acțiune sau omisiune intenționată în legătură cu utilizarea sau prezentarea de declarații ori documente false, incomplete sau incorecte, inclusiv faptele stabilite la secțiunea 4 din Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;

h) **funcție** - ansamblul sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor generale și responsabilităților stabilite în fișa postului;

i) **hărțuire morală** - orice comportament astfel cum este definit la art. 2 alin. (5¹) și alin. (5²) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu completările ulterioare, exercitat cu privire la un salariat sau la o persoană încadrată cu contract de mandat, de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității salariatului/persoanei încadrate cu contract de mandat, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia sau care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

j) **imparțialitate** - calitatea de a fi imparțial, nepărtinitor, obiectiv;

k) **informație clasificată**: orice informație care intră sub incidența prevederilor legale referitoare la protecția informațiilor clasificate, respectiv protecția informațiilor secrete de serviciu;

l) **informație de interes public** - orice informație care intră sub incidența Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare și a Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 123/2002, cu modificările și completările ulterioare;

m) **informație cu privire la date personale** - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă, colectată de C.N.A.I.R. în calitatea sa de “operator de date cu caracter personal”; o

persoană identificabilă este acea persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în mod particular prin referire la un număr de identificare ori la unul sau mai mulți factori specifici identității sale fizice, fiziologice, psihice, economice, culturale sau sociale;

n) *integritate* - caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiințozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate;

o) *interesul companiei* - acel interes care implică garantarea și respectarea de către C.N.A.I.R. a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor și terților, precum și îndeplinirea sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;

p) *interesul personal* - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către salariat/personalul încadrat cu contract de mandat, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării funcției;

q) *obligația la transparență* – obligația C.N.A.I.R. de a face cunoscute acele activități/ acțiuni care în virtutea reglementărilor legale sunt puse la dispoziția celor interesați, de a informa și de a supune dezbaterii publice proiectele de acte normative;

r) *regulă* - obicei, linie de conduită, normă;

s) *salariat* - persoana fizică numită într-o funcție în condițiile Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu toate modificările și completările ulterioare, care încheie un contract individual de muncă cu C.N.A.I.R. și se obligă să presteze muncă în schimbul unui salariu;

ș) *personal încadrat cu contract de mandat* – persoană care încheie cu Compania un contract de mandat, obligându-se să presteze anumite sarcini/ activități/ atribuții de serviciu în schimbul unei remunerații;

t) *terț* - orice persoană fizică (rezidentă sau nerezidentă) sau persoană juridică (rezidență sau nerezidență), de drept privat ori de drept public, inclusiv autoritățile publice, instituțiile din administrația publică centrală și locală, care intră în relație cu C.N.A.I.R.;

ț) *UE* - Uniunea Europeană.

CAPITOLUL IV: Norme generale de comportament etic al salariaților/personalului încadrat cu contract de mandat

Art. 6: Asigurarea unei activități de calitate

(1) În scopul realizării obiectivelor C.N.A.I.R., în limitele sarcinilor/ activităților/ responsabilităților/ atribuțiilor stabilite prin fișa postului/contractul de mandat, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația de a desfășura o muncă de calitate, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea acestora în practică.

(2) Pentru a câștiga și a menține încrederea terților în legătură cu integritatea, imparțialitatea și eficacitatea acțiunilor C.N.A.I.R., în exercitarea funcției, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația de a avea un comportament profesionist.

(3) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat trebuie să se abțină de la orice acțiune și/sau inacțiune care ar putea să perturbe activitatea desfășurată în exercitarea funcției deținute.

(4) Salariatul/persoana încadrată cu contract de mandat care are un interes personal de orice natură în legătură cu activitatea C.N.A.I.R., nu va participa direct sau prin reprezentanți la dezbaterile și/sau soluționarea problemei în care are un conflict de interese și se va abține de la a participa sau de a influența decizia privind această situație.

Art. 7: Respectarea actelor normative, a obligațiilor contractuale asumate de C.N.A.I.R.

Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația ca, prin actele și/sau faptele întreprinse, să respecte dispozițiile legale în vigoare și obligațiile contractuale asumate de C.N.A.I.R. prin actele juridice pe care le-a încheiat în vederea realizării obiectivelor sale, în conformitate cu sarcinile/ activitățile/ responsabilitățile/ atribuțiile care le revin în exercitarea funcției deținute.

Art. 8: Loialitatea față de C.N.A.I.R.

(1) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația de a apăra cu loialitate prestigiul C.N.A.I.R., acționând cu bună-credință și profesionalism în exercitarea funcției.

(2) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația de a se abține de la orice act și/sau fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor C.N.A.I.R., prin:

a) exprimarea în public de aprecieri neconforme cu realitatea/afirmații false în legătură cu activitatea C.N.A.I.R., cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) exprimarea în public a unor aprecieri personale în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care C.N.A.I.R. are calitatea de parte, dacă nu sunt mandatați în acest sens;

c) dezvăluirea de informații care au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

d) dezvăluirea informațiilor la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite;

e) dezvăluirea de informații legate de datele cu caracter personal, obținute urmare calității C.N.A.I.R. de "operator de date cu caracter personal". Datele cu caracter personal sunt colectate, procesate și utilizate doar pentru îndeplinirea unor scopuri bine determinate ale C.N.A.I.R..

f) desfășurarea în exercitarea funcției a unor sarcini/ activități/ atribuții care generează conflict de interese cu obiectivele și activitățile C.N.A.I.R.. În cazul în care salariatul/persoana încadrată cu contract de mandat intră într-o astfel de situație, acesta are obligația anunțării acesteia;

g) omisiunea intenționată în legătură cu utilizarea sau prezentarea de declarații ori documente false, incorecte sau incomplete.

(3) Prevederile prezentului Cod nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a salariaților de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

Art. 9: Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

(1) În relațiile cu ceilalți salariați, precum și cu persoanele fizice sau juridice, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate, eventualele divergențe și nemulțumiri apărute soluționându-se fără să afecteze relațiile, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând o atitudine conciliantă.

(2) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;

b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;

c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase;

d) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor muncii celorlalți.

(3) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor în exercitarea funcției, prin promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;

(4) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat trebuie să participe activ la eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul, descendența sau alte aspecte. C.N.A.I.R., prin salariații săi trebuie să promoveze diversitatea individuală și culturală. Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat nu trebuie să tolereze nicio formă de discriminare ilegală sau de hărțuire (verbală și/sau fizică).

(5) În exercitarea funcției, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat trebuie să se abțină la exprimarea convingerilor politice și la participarea la activități politice în timpul programului de lucru. În acest sens fiindu-i interzis:

a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;

b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;

c) să afișeze în cadrul C.N.A.I.R. obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

(6) Între salariați/personalul încadrat cu contract de mandat este necesar și obligatoriu să existe cooperare și susținere reciprocă motivate de faptul că toți salariații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune stabilite prin Regulamentul de organizare și funcționare, Regulamentul intern și acte normative specifice.

(7) Între salariați/personalul încadrat cu contract de mandat, în desfășurarea funcției, trebuie să existe un comportament competitiv, loial, bazat pe promovarea calităților și a meritelor profesionale și nu pe evidențierea defectelor celorlalți, fiind necesar și obligatoriu promovarea spiritului de echipă.

(8) În legătură cu raporturile de muncă, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația de a se abține de la exercitarea oricărei forme de hărțuire morală, cu privire la un alt salariat sau persoană încadrată cu contract de mandat, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

a) conduită ostilă sau nedorită;

b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi.

(9) În legătură cu raporturile de muncă, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația de a se abține de la exercitarea oricărui comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui alt salariat/persoană încadrată cu contract de mandat sau grup de salariați/persoane încadrate cu contract de mandat, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

Art. 10: Libertatea opiniilor

(1) În exprimarea opiniilor, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor. Trebuie reținut că opiniile enunțate trebuie să corespundă realității, iar eventualele nemulțumiri să fie exprimate direct și netendențios.

(2) În exercitarea funcției, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale, respectiv de a nu aduce atingere imaginii sau intereselor C.N.A.I.R..

Art. 11: Activitatea publică

(1) Cu privire la "liberul acces la informațiile de interes public", relația cu mijloacele de informare în masă este asigurată doar de către acei salariați/personalul încadrat cu contract de mandat desemnați/desemnat, în acest sens de către conducătorul legal al C.N.A.I.R., conform fișei postului sau prin deciziile emise de directorul general/ director regional/ director (pentru C.E.S.T.R.I.N.).

(2) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat, alții decât cei menționați la alin (1), nu vor dezvălui informații terților.

(3) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat care au acces la informații clasificate vor respecta modul de utilizare, distribuire și comunicare a acestora, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(4) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate de reprezentant al C.N.A.I.R., trebuie să respecte limitele mandatului/ împuternicirii de reprezentare emis/(ă) de conducătorul legal al C.N.A.I.R., în caz contrar având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al C.N.A.I.R..

(5) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat care reprezintă C.N.A.I.R. în cadrul unor conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă a C.N.A.I.R..

Art. 12: Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

(1) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri sau orice alt avantaj de orice natură, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcției ori pot constitui o recompensă în raport cu exercitarea funcției.

(2) În situațiile în care totuși au fost acceptate cadouri, donații primite în legătură cu exercitarea funcției, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația declarării acestora, cu respectarea legislației în vigoare și a deciziilor conducătorului legal al C.N.A.I.R. emise pe această tematică.

(3) În cazul în care există neclarități cu privire la posibilitatea de a accepta un cadou, o invitație la o întrunire de afaceri sau eveniment din partea unui terț, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat vor solicita sprijinul consilierului de etică în eliminarea neclarității și vor informa salariații cu funcție de conducere.

Art. 13: Interdicția privind săvârșirea faptelor de corupție

(1) În exercitarea funcției, salariatului/persoanei încadrate cu contract de mandat îi sunt interzise faptele ce s-ar putea constitui în infracțiuni de corupție, (de exemplu: luarea de mită; darea de mită; trafic de influență; cumpărarea de influență), infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție (de exemplu: stabilirea cu intenție a unei valori diminuate față de valoarea comercială reală a bunului în cazul vânzării acestuia; folosirea de informații ce nu sunt destinate publicității ori permitea accesului persoanelor neautorizate la acestea, șantaj, abuz în serviciu, etc.), infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție (de exemplu: schimbarea destinației fondurilor obținute de la UE, etc.).

(2) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat trebuie să respecte prevederile legale cu privire la prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție.

Art. 14: Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, salariații/ personalul încadrat cu contract de mandat cu funcție de conducere au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru salariații din subordine.

(2) Salariații/ personalul încadrat cu contract de mandat cu funcție de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile generale de evaluare a performanțelor profesionale pentru salariații/personalul încadrat cu contract de mandat din subordine, atunci când propune ori aprobă numiri sau eliberări din funcție, avansări, promovări, transferuri, ori acordarea de stimulente materiale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) În exercitarea funcției, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat cu funcție 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 art. 3.

Art. 15: Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

(1) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat 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, salariatul/persoana încadrată cu contract de mandat nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal și/sau producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația de a nu interveni sau influența vreo cercetare disciplinară/ anchetă socială desfășurată în cadrul C.N.A.I.R., în considerarea funcției pe care o dețin.

(4) În exercitarea funcției, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația de a nu impune/ constrânge/ condiționa alți salariați/personalul încadrat cu contract de mandat să se înscrie/ să se retragă în/ din organizații sau asociații, indiferent de natura acestora.

Art. 16: Participarea la procesul de luare a deciziilor

- (1) În procesul de luare a deciziilor salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de analiză în mod fundamentat și imparțial.
- (2) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația de a nu promite luarea unei decizii în numele și pe seama C.N.A.I.R. și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Art. 17: Utilizarea resurselor C.N.A.I.R.

- (1) Resursele C.N.A.I.R. nu pot fi folosite în niciun caz în scopuri care contravin prevederilor legale.
- (2) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat sunt obligați să asigure ocrotirea patrimoniului C.N.A.I.R., să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.
- (3) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația să folosească, în mod eficient, timpul de lucru pentru îndeplinirea sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor aferente funcției deținute, înscrise în fișa postului.
- (4) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația să se prezinte la locul de muncă conform orelor de începere și terminare a programului de lucru aprobat prin C.C.M. sau prin decizie emisă de directorul general al C.N.A.I.R.. La locurile de muncă unde activitatea este organizată în schimburi, salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația să nu părăsească locul de muncă până la sosirea schimbului, iar în caz de neprezentare a schimbului să anunțe șeful ierarhic, pentru a lua măsurile necesare.
- (5) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat au obligația să folosească bunurile aparținând C.N.A.I.R. numai pentru îndeplinirea sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor aferente funcției deținute, înscrise în fișa postului.
- (6) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat trebuie să întrețină și să utilizeze aparatura, uneltele, mașinile, echipamentele, utilajele și instalațiile aflate în gestiune, la parametrii de funcționare prevăzuți în documentațiile tehnice, în condiții de deplină siguranță.
- (7) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat sunt obligați să păstreze, în bune condiții, amenajările efectuate de C.N.A.I.R., să nu le deterioreze, descompună ori să sustragă componente ale acestora.
- (8) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a veniturilor C.N.A.I.R. și a fondurilor publice, în conformitate cu prevederile legale.
- (9) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat sunt obligați să asigure integritatea fizică, de formă și fond, a documentelor deținute și create, a bazelor de date, indiferent de suportul pe care se constituie (pe suport de hârtie sau în format digital, pe suport magnetic sau alt tip de dispozitiv de stocare media offline sau online).
- (10) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat trebuie să se asigure că au luat toate măsurile în vederea prevenirii accesului neautorizat la informații, a utilizării incorecte a datelor, pierderilor de date sau a ștergerii premature a acestora.
- (11) În cazul în care din motive neimputabile salariatului/persoanei încadrate cu contract de mandat, suportul pe care se constituie informația este pierdut/ distrus/ alterat, salariatul/persoana încadrată cu contract de mandat are obligația să participe la reconstituirea informației, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Art. 18: Alte dispoziții referitoare la conduita salariatului/personalul încadrat cu contract de mandat

- (1) Salariatul/personalul încadrat cu contract de mandat este obligat să se prezinte la locul de muncă apt pentru desfășurarea sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor înscrise în fișa postului, cu un aspect îngrijit și decent.

(2) Salariaților/personalului încadrat cu contract de mandat le este interzisă introducerea, distribuirea (comercializarea) și consumul băuturilor alcoolice, a drogurilor și a substanțelor halucinogene în incinta C.N.A.I.R., pe durata programului de lucru (inclusiv ore suplimentare).

(3) Salariaților/personalului încadrat cu contract de mandat le este interzisă introducerea și folosirea materialelor toxice și/sau inflamabile în incinta spațiilor destinate desfășurării programului de lucru, cu excepția celor aprovizionate, depozitate și utilizate în scopul acoperirii nevoilor curente ale C.N.A.I.R./ în vederea realizării obiectivelor C.N.A.I.R..

(4) Pentru fumat, salariații sunt obligați să folosească doar acele locuri special amenajate de către angajator și/sau de administratorul spațiului de lucru.

(5) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat sunt obligați să mențină ordinea și curățenia în incinta C.N.A.I.R..

(6) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat sunt obligați să respecte măsurile de securitate și sănătate în muncă, respectiv măsurile de prevenire și stingere a incendiilor.

Art. 19: Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

(1) Salariații/personalul încadrat cu contract de mandat pot achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a C.N.A.I.R., supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

a) când au luat cunoștință în mod direct, ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor sale de serviciu, despre valoarea, calitatea și/sau condițiile bunurilor care urmează să fie vândute;

b) când au participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

c) când pot influența operațiunile de vânzare sau când au 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 concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea privată a C.N.A.I.R..

(3) Salariaților/personalului încadrat cu contract de mandat le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată C.N.A.I.R., supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de dispozițiile legale.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

CAPITOLUL V: Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de comportament etic

Art. 20: Rolul consilierului de etică

(1) Codul stabilește normele de comportament etic al salariaților/personalului încadrat cu contract de mandat în scopul dezvoltării unei relații de încredere și bună colaborare. În timpul derulării activităților zilnice pot apărea întrebări și situații care nu sunt explicitate în Cod, caz în care pentru clarificarea acestora persoana îndreptățită să acorde consiliere este consilierul de etică.

(2) În cadrul C.N.A.I.R. consilierul de etică este nominalizat prin decizia directorului general/directorului regional/directorului (pentru C.E.S.T.R.I.N.), după caz.

(3) Consilierul de etică soluționează sesizările salariaților referitoare la conduita etică, coordonează, monitorizează și controlează aplicarea normelor prevăzute de prezentul Cod, exercitând următoarele atribuții/ activități înscrise în decizia de nominalizare:

a) acordă salariaților consultanță și asistență pe problematică de etică;

b) soluționează sesizările primite privind încălcarea prevederilor prezentului Cod;

c) formulează recomandări de soluționare a cazurilor cu care a fost sesizat;

d) monitorizează aplicarea și respectarea prevederilor prezentului Cod de către salariații C.N.A.I.R., având drept scop creșterea informării, înțelegerii și respectării Codului;

e) confirmă aplicarea și respectarea Codului la nivelul compartimentelor funcționale, prin desfășurarea unor activități de verificare aleatorii pe problematică de etică;

- f) elaborează documentații (studii, cercetări) privind respectarea prevederilor prezentului Cod (de exemplu dacă Codul este adus în atenția salariaților prin activități de comunicare specifice: furnizarea către salariați a unei copii a Codului, publicarea Codului pe pagina de internet/ intranet a C.N.A.I.R., contorizarea numărului de accesări a prevederilor Codului în format digital, etc.);
- g) primește și analizează inițiativele privind completarea și/sau modificarea prezentului Cod;
- h) face propuneri pentru completarea și/sau modificarea prezentului Cod;
- i) după consultarea cu sindicatul, înaintează către conducătorul legal al C.N.A.I.R. propunerile privind modificarea și completarea prezentului Cod, cu respectarea art. 4;
- j) se autosesizează în legătură cu aspecte privind însușirea, cunoașterea și respectarea prezentului Cod de către salariații C.N.A.I.R.;
- k) trimestrial, dar nu mai târziu de data de 15 a lunii următoare de la încheierea trimestrului, întocmește un raport către conducătorul legal al C.N.A.I.R. în legătură cu aspectele sesizate pe probleme de comportament etic.
- (4) Raportul trebuie să cuprindă cel puțin următoarele date:
- numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a prezentului Cod;
 - categoriile și numărul de salariați care au încălcat prezentul Cod;
 - cauzele și consecințele nerespectării prevederilor prezentului Cod;
 - evidențierea cazurilor în care salariaților li s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic;
 - recomandările propuse.
- (5) Raportul redactat, respectând cerințele de la alin. (4), va fi comunicat directorului general/ directorului regional/ directorului (pentru C.E.S.T.R.I.N.), după caz, care va analiza, va aproba și va dispune. Documentul aprobat va fi comunicat, prin grija consilierului de etică, salariaților pe unul din următoarele canale de transmitere a informației, după caz:
- în format electronic;
 - pe format de hârtie.
- (6) În activitatea desfășurată, consilierul de etică trebuie să se conducă după următoarele principii:
- confidențialitate;
 - nediscriminare;
 - transparența rezultatelor;
 - consultarea și dezbateră problemelor de etică.
- (7) Prin activitatea sa consilierul de etică nu poate influența derularea procedurii disciplinare desfășurată în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii - republicare, cu modificările și completările ulterioare.
- (8) În vederea desfășurării activității, consilierul de etică va utiliza instrumentul de lucru intitulat "Ghid pentru consilierii de etică ai C.N.A.I.R.", aprobat de către directorul general.

Art. 21: Sesizarea

- (1) Orice salariat/persoană încadrată cu contract de mandat poate sesiza consilierul de etică cu privire la:
- încălcarea prevederilor prezentului Cod de către salariații/personalul încadrat cu contract de mandat C.N.A.I.R.;
 - constrângerea sau amenințarea exercitată asupra salariatului/persoane încadrate cu contract de mandat pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător;
- (2) Sesizarea prevăzută la alin. (1) nu exclude sesizarea organului disciplinar competent din cadrul C.N.A.I.R., potrivit dispozițiilor legale.
- (3) Salariatul/persoana încadrată cu contract de mandat nu poate fi sancționat sau prejudiciat în niciun fel pentru sesizarea cu bună-credință a organelor disciplinare competente.
- (4) Consilierul de etică va verifica actele și faptele pentru care a fost sesizat, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.
- (5) Sesizările înaintate consilierului de etică vor fi centralizate la nivel Central într-o bază de date, necesară pentru:
- identificarea cauzelor care determină încălcarea normelor de conduită profesională;

- b) identificarea modalităților de prevenire a încălcării normelor de conduită profesională;
- c) adoptarea măsurilor privind reducerea și eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale;
- d) întocmirea Raportului de autoevaluare privind inventarul măsurilor preventive anticorupție.

Art. 22: Soluționarea sesizării

(1) Recomandările consilierului de etică vor fi comunicate:

- a) salariatului/persoanei încadrate cu contract de mandat care a formulat sesizarea;
- b) salariatului/ persoanei încadrate cu contract de mandat care face obiectul sesizării;
- c) directorului general sau împuternicitului legal al acestuia, dacă este cazul.

(2) Consilierul de etică se va pronunța în termen de 30 de zile calendaristice de la data formulării sesizării, dar nu mai târziu de 4 luni de la data săvârșirii faptei/producerii evenimentului obiect al sesizării.

(3) În cazul în care în situația sesizată este implicat directorul general al C.N.A.I.R., recomandarea consilierului de etică va fi transmisă structurii ierarhic superioare (Consiliul de Administrație).

Art. 23: Publicitatea cazurilor sesizate

(1) În vederea monitorizării implementării și aplicării prezentului Cod, consilierii de etică pot să prezinte în raportul trimestrial, în mod detaliat, unele cazuri care prezintă un interes deosebit pentru C.N.A.I.R..

(2) Raportul trimestrial se publică pe pagina de Intranet a C.N.A.I.R., la secțiunea dedicată Standardului 1 al Sistemului de Control Intern/ Managerial.

CAPITOLUL IV: Dispoziții finale

Art. 24: Răspunderea

(1) Abaterile și încălcările normelor de comportament etic, precum și încălcările reglementărilor legale și a reglementărilor juridice, pot duce la repercursiuni grave nu numai la nivel individual ci și la nivel de companie, motiv pentru care acestea nu pot fi tolerate și încurajate.

(2) Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod poate atrage răspunderea disciplinară a salariatului, în condițiile legii.

(3) Salariatul cu atribuții legate de disciplină are competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/ 2003 Codul Muncii - republicare, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Nerespectarea prevederilor art. 12 alin. (1) poate atrage răspunderea disciplinară sau penală a salariatului, prin sesizarea organelor de urmărire penală abilitate, în condițiile legii.

(5) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organelor de urmărire penală competente, în condițiile legii.

(6) Salariatul/persoana încadrată cu contract de mandat răspunde patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale și potrivit legii și prevederilor din contractul de mandat, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de comportament etic, aduce prejudicii C.N.A.I.R..

Art. 25: Asigurarea publicității

Prezentul Cod, parte componentă a Regulamentului Intern C.N.A.I.R. -S.A., va fi publicat pe site-ul C.N.A.I.R., respectiv pe site-urile subunităților, în vederea informării salariaților/personalului încadrat cu contract de mandat.

Documente de referință:

1. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 84/2003 pentru înființarea Companiei Naționale de Autostrăzi și Drumuri Naționale din România - S.A. prin reorganizarea Regiei Autonome "Administrația Națională a Drumurilor din România", aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 47/2004, cu modificările și completările ulterioare;
2. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2016 privind reorganizarea Companiei Naționale de Autostrăzi și Drumuri Naționale din România - S.A. și înființarea Companiei Naționale de Investiții Rutiere - S.A., precum și modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările ulterioare;
3. Ordinul Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice
4. Ordonanța Guvernului nr. 119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
5. Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 252/2004 pentru aprobarea Codului privind conduita etică a auditorului intern
6. Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
7. Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
8. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 34/2006 privind atribuirea contractelor de achiziție publică, a contractelor de concesiune de lucrări publice și a contractelor de concesiune de servicii, precum și Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
9. Hotărâre a Guvernului nr. 925/2006 pentru aprobarea normelor de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractelor de achiziție publică din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 34/2006 privind atribuirea contractelor de achiziție publică, a contractelor de concesiune de lucrări publice și a contractelor de concesiune de servicii, precum și Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului de achiziție publică/acordului-cadru din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
10. Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată;
11. LEGE nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
12. Ordinul președintelui agenției naționale a funcționarilor publici nr. 3753/2015 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare
13. Regulamentul de organizare și funcționare al C.N.A.I.R.
14. Contractul Colectiv de Muncă la nivel C.N.A.I.R.
15. Regulamentul Intern al C.N.A.I.R.
16. Structura organizatorică a C.N.A.I.R.
17. Decizii ale Directorului General al C.N.A.I.R.