



Aprobat,
Manager
Cristian Șofron



CODUL DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE AL PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN CADRUL TEATRULUI STELA POPESCU ED.II



Întocmit,
Consilier etică și integritate
Mihaela Matei



Prezentul Cod de etică și integritate stabilește și susține valorile, principiile și obiectivele Teatrului Stela Popescu, respectarea și aplicarea reglementărilor privind etica, integritatea, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor și a actelor de corupție, precum și semnalarea neregulilor.

Conform Standardului 1 – Etica și Integritatea, implementarea Codului de etică și integritate în cadrul Teatrului Stela Popescu este necesară pentru asigurarea unei conduite profesionale etice și evitarea unor situații care ar putea afecta prestigiul teatrului.

1. Documente de referință

- Codul Administrativ, aprobat prin OUG nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare.
- Codul Muncii, aprobat prin Legea nr.53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr.115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, funcționarilor publici și a unor persoane cu funcții de conducere, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea 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.
- Legea nr.544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr.98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordonanța Guvernului nr.119/1999 (r1) privind controlul intern managerial și controlul financiar preventiv, republicată.

- Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr.600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.
- Hotărârea nr.1269/2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia.

2. Termeni și expresii

Abatere – încălcarea unei dispoziții cu caracter administrativ sau disciplinar.

Corupție – folosirea abuzivă a puterii încredințate, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup; luarea și darea de mită; traficul și cumpărarea de influență.

Conflict de interese - situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative.

Comportament integru – este acel 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.

Etica – un set de reguli, principii sau moduri de gândire care încearcă să ghideze activitatea unui anumit grup; etica în sectorul public acoperă patru mari domenii: stabilirea rolului și a valorilor serviciului public, precum și a răspunderii și nivelul de autoritate și responsabilitate; măsuri de prevenire a conflictelor de interese și modalități de rezolvare a acestora; stabilirea regulilor(standarde) de conduită a funcționarilor publici; stabilirea regulilor care se referă la neregularități grave și fraudă.

Instituție publică (IP) - Parlamentul, Administrația Prezidențială, Ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice, alte autorități publice, instituțiile publice autonome, precum și instituțiile din subordinea/coordonarea acestora, finanțate din bugetele prevăzute la art.1 alin.2 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare.

Integritate – caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiinciozității, care servește drept cauză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate.

Interes public – acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, 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.

Interes personal – orice avantaj personal sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției.

Informație de interes public – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei instituții publice, indiferent de suportul ei, conform Legii nr.544/2001.

Incompatibilitate – stare de contradicție între două funcții, atribuții, profesii sau sarcini, care face ca o persoană să nu le poată exercita sau ocupa în același timp. Situația în care o persoană deține simultan mai multe funcții/calități al căror cumul este interzis de lege.

Personal contractual – persoana angajată într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr.53/2003, republicată, cu modificările ulterioare.

Transparența instituțională – accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea societății civile, în condițiile legii.

3. Obiectivele codului de etică și integritate

Prezentul cod urmărește să asigure creșterea calității activității profesionale, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, prin:

- Stabilirea **principiilor** generale, **valorilor** fundamentale și a **normelor** de conduită profesională și civică necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului Teatrului Stela Popescu și al personalului acestuia.

- Crearea unei culturi organizaționale a integrității la nivelul Teatrului Stela Popescu și a unui climat etic care să determine angajații și colaboratorii să acționeze cu încredere reciprocă și profesionalism în interes public.
- Informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea angajaților Teatrului Stela Popescu.
- Măsuri preventive pentru asigurarea unui tratament egal tuturor cetățenilor, responsabilitate, profesionalism, integritate și transparență.

4.Principii generale

Principiile care guvernează conduita etică și de integritate profesională a personalului din cadrul Teatrului Stela Popescu sunt următoarele:

- *Supremația Constituției și a legii*, principiu conform căruia toți salariații au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- *Prioritatea interesului public* – principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- *Nediscriminarea* – principiu care presupune ocrotirea drepturilor civile fără deosebire pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau apartenență la o categorie socială defavorizată;
- *Integritatea morală* - principiu conform căruia angajaților din cadrul Teatrului Stela Popescu le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material sau să abuzeze în vreun fel de funcția pe care o dețin;
- *Libertatea gândirii și a exprimării* – principiu conform căruia personalul contractual din cadrul Teatrului poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- *Profesionalismul* – principiu conform căruia salariații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, promptitudine, corectitudine și conștiinciozitate;
- *Cinstea și corectitudinea* – principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul angajat al Teatrului, trebuie

- să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
- *Obiectivitatea* – principiu conform căruia conducerea și personalul Teatrului se caracterizează prin impațialitate și nu permit ca raționamentul profesional să fie influențat de prejudecăți, conflicte de interese sau alți factori de influență nedorți, care pot să intervină pe parcursul desfășurării activității profesionale;
 - *Competența profesională* – principiu conform căruia toate situațiile întâlnite în activitatea desfășurată vor fi tratate pe baza raționamentului profesional. În exercitarea activității profesionale, personalul Teatrului trebuie să dea dovadă de atenție cuvenită și să posede cunoștințele necesare funcției în vederea creșterii eficienței și calității activității.

Principiile care guvernează protecția avertizorilor de integritate din cadrul Teatrului Stela Popescu:

- *Responsabilitatea* – principiu conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este dator să susțină reclamația cu dovezi privind fapta săvârșită;
- *Sanționarea abuzivă* – principiu conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare;
- *Buna conduită* – principiu conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și buna administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă și prestigiul autorităților publice și al instituțiilor publice;
- *Buna-credință* – principiu conform căruia este ocrotită persoana încadrată într-o instituție publică, care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii;
- *Confidențialitatea* – principiu conform căruia personalul Teatrului are obligația de a utiliza și proteja informațiile pe care nu le va folosi în scop personal sau într-o manieră contrară legii.

5. Valorile fundamentale

Valori morale

- Angajații Teatrului Stela Popescu au obligația să aibă un nivel corespunzător de **integritate** profesională și personală și să fie conștienți de importanța activității pe care o desfășoară.
- Angajații Teatrului trebuie să își asume **responsabilitatea** pentru activitățile întreprinse și să suporte consecințele acestora.
- Teatrul Stela Popescu prin deciziile sale reflectă tratamentul **echitabil** și respectarea colaboratorilor, partenerilor și cetățenilor.
- Respectarea **confidențialității** informațiilor

Valori profesionale

- Folosirea tuturor resurselor pentru atingerea unui standard ridicat de calitate al prestațiilor noastre, pentru **satisfacerea cerințelor culturale ale publicului**.
- Ne bazăm pe o bună judecată profesională bazată pe **experiența și competența** angajaților și colaboratorilor noștri.
- Angajații Teatrului fac parte dintr-o **echipă** care se sprijină reciproc și al cărei **spirit** trebuie exprimat prin stimularea inovației și creativității

6. Norme generale de conduită profesională

Normele de conduită și etică profesională se aplică în mod obligatoriu angajaților Teatrului Stela Popescu la toate nivelurile ierarhice din structura organizatorică, iar angajații trebuie să cunoască, să-și însușească și să acționeze în conformitate cu prevederile prezentului cod.

1. Utilizarea proprietăților și resurselor instituției

Bunurile și resursele aparținând instituției, trebuie utilizate de către personalul desemnat cu profesionalism și eficiență, exclusiv în vederea îndeplinirii obiectivelor asumate.

Proprietățile și resursele instituției nu pot fi folosite în interesul personal al angajaților. Utilizarea sau înstrăinarea activelor instituției în interes personal, fără acordul managerului, constituie abateri grave care atrag sancțiuni disciplinare, administrative sau penale, după caz.

2. Conduita angajaților

Angajații își desfășoară activitatea în conformitate cu normele legale în vigoare și respectă normele de etică și conduită profesională cuprinse în prezentul Cod, precum și în alte norme metodologice specifice profesiei, după caz.

Toate activitățile din cadrul instituției trebuie să fie prestate într-un mod profesional și în conformitate cu prezentul cod, procedurile interne ale instituției și prevederile legale în vigoare.

Asigurarea un serviciu public de calitate, luând întotdeauna în considerare cerințele și așteptările, cu respectarea dispozițiilor legale aplicabile.

Angajații trebuie să se comporte într-un mod civilizată, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații cât și cu colaboratorii instituției, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil.

Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică sau verbală. Atunci când există o divergență de opinii, o disensiune între 2 sau mai mulți angajați ai instituției, pentru a nu degenera situația într-un conflict, este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia. Principala premisă de la care se pornește este aceea că fundamentale obiectivele sunt aceleași, astfel că soluția, resursele sau formele prin care acestea vor fi atinse, trebuie găsite de comun acord.

În cazul în care persoanele implicate nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare, sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se vor adresa managerului sau consilierului de etică al Teatrului.

Este bine ca orice problemă care apare în relațiile de serviciu între angajați să fie analizată și rezolvată cu calm și seriozitate, în scopul prevenirii situațiilor tensionate la locul de muncă.

Angajații vor evita prin propriul comportament, atât în timpul serviciului cât și în afara orelor de program să aducă prejudicii imaginii instituției.

3. Responsabilitatea conducerii Teatrului

Conducerea Teatrului Stela Popescu trebuie să respecte valorile și politicile instituției și să coordoneze activitatea instituției în conformitate cu acestea.

Managerul trebuie să fie model de comportament etic și profesional și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică ale instituției să fie cunoscute și respectate.

În cadrul Teatrului canalele de comunicare sunt deschise, atât dinspre management către angajați cât și dinspre angajați către management, comunicarea fiind bazată pe încredere și respect reciproc între angajații instituției de la toate nivelurile ierarhice.

4. Respectarea Constituției și a legilor

Personalul Teatrului Stela Popescu are obligația ca prin actele și faptele sale să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

5. Angajarea și angajații

Teatrul Stela Popescu respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare de orice fel. Instituția oferă un tratament corect, tuturor angajaților săi și asigură acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale.

Teatrul Stela Popescu asigură un mediu propice lucrului în echipă și promovează valorile. Remunerarea muncii se face în raport cu specificul locului de muncă și depinde de performanțele individuale ale angajatului, dar și de performanța generală a instituției.

Deciziile cu privire la angajare, promovare se iau exclusiv în avantajul instituției, pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare.

Instituția respectă confidențialitatea datelor personale ale angajaților și ale salariaților acestora.

Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale, sau unei instituții care nu are autoritatea necesară sau consimțământul acestora.

6. Confidențialitatea informațiilor

Având în vedere că Teatrul este o instituție publică, iar documentele pot fi solicitate conform principiului transparenței, informațiile considerate ca fiind confidențiale pot

fi făcute publice doar cu acordul managerului.

Este interzisă utilizarea informațiilor confidențiale de către angajații instituției care au luat cunoștință de acestea, în interes personal, în mod direct sau indirect.

Departamentele de specialitate și personalul implicat în prestarea serviciilor au obligația să păstreze confidențialitatea oricărei informații de care iau cunoștință în cursul activității, în special informațiile care nu au devenit încă publice.

În scopul asigurării confidențialității informațiilor stocate, a fișierelor și bazelor de date sunt alocate parole și coduri de acces personale pentru salariații instituției care utilizează bazele de date și pentru personalul din conducere, care asigura confidențialitatea informațiilor.

Multiplicarea/copierea unor documente/fișiere care conțin date confidențiale se efectuează de către angajații care au acces la aceste informații, numai în scopul desfășurării activității curente sau la solicitarea expresă a autorităților abilitate de lege.

Prelucrarea datelor cu caracter personal se realizează doar în scopul pentru care acestea au fost solicitate, respectând dispozițiile legale, normele și procedurile interne existente în acest sens.

7. Conflictul de interese

Conflictul de interese poate interveni în cazul în care un angajat al Teatrului :

- are un interes personal care influențează sau pare să influențeze îndeplinirea atribuțiilor sale oficiale cu imparțialitate și obiectivitate
- interesele sale private pot include un beneficiu pentru sine, sau pentru familia sa, pentru rudele sale apropiate, pentru persoane sau organizații cu care angajatul a avut relații politice sau de afaceri
- orice datorii pe care angajatul le are față de persoanele enumerate mai sus
- luarea unei decizii în cadrul procedurii de examinare în vederea angajării de personal în care sunt implicați soțul, soția, o rudă sau afin până la gradul al IV-lea inclusiv.

Orice persoană care are ori crede că ar putea avea un conflict de interese, va informa în scris managerul sau consilierul de etică al instituției, în legătură cu natura și întinderea interesului sau relației sale materiale.

Persoana care are un interes material personal într-o problemă nu va participa direct sau prin reprezentanți la dezbaterile asupra problemei în care are un conflict de interese și se va abține de la a participa sau de a influența decizia privind această situație.

8. Relațiile cu publicul spectator

Teatrul Stela Popescu își bazează relațiile cu publicul spectator pe practice legale, eficiente, corecte și pe termen lung.

Salariaților teatrului le este interzis să trateze spectatorii în mod preferential, favorizându-i pe unii în detrimentul celorlalți, pe criterii de prietenie, simpatie, etc. Angajații teatrului vor acționa în relațiile cu spectatorii în conformitate cu prevederile prezentului cod de conduit și nu vor încerca să obțină avantaje prin utilizarea informațiilor confidenționale de care au cunoștință.

Angajații vor promova valorile și Codul de Etică și Integritate în relațiile cu publicul spectator, invocând ori de câte ori este nevoie prevederile Codului și standardele profesionale ale instituției.

9. Relațiile cu partenerii de lucru

Teatrul Stela Popescu își desfășoară relațiile contractuale cu partenerii de lucru în conformitate cu prevederile legale și promovează concurența deschisă și cinstită.

Toți partenerii de lucru sunt tratați în mod corect și egal.

Este interzisă salariaților obținerea vreunui avantaj de orice natură, prin manipulare, tăinuire, abuz de informații privilegiate.

10. Loialitatea și prestigiul instituțional

Angajații Teatrului Stela Popescu au obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției și să nu aducă prejudicii imaginii acestuia.

Angajaților le este interzis:

- Să exprime în public aprecieri nefondate în legătură cu activitatea instituției în care își desfășoară activitatea;
- Să formuleze fără temeii, acuze sau reclamații colegilor, șefilor ori subordonaților;
- Să se implice în activități care ar prejudicia imaginea sau prestigiul instituției;
- Să dezvăluie informații care nu sunt de interes public;

- Să dezvăluie informații la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea instituției.

11. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Angajații Teatrului Stela Popescu nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de serviciu, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

12. Libertatea opiniilor

În activitatea sa, personalul Teatrului are obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate.

În exprimarea opiniilor, angajații Teatrului trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea de conflicte în urma schimbului de păreri.

Angajații au obligația să respecte viața intimă și familială a tuturor persoanelor cu care intră în relații profesionale.

În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul Teatrului Stela Popescu are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției în care își desfășoară activitatea.

7. Aplicarea codului de etică și integritate

1. Respectarea normelor de conduită

Fiecare angajat al Teatrului Stela Popescu are datoria de a cunoaște și respecta codul de conduită al instituției.

Orice probleme legate de impunerea, respectarea și completarea/modificarea normelor de conduită se aduc la cunoștința consilierului de etică și integritate care-l va analiza și va face propuneri, în scris, către managerul instituției.

2. Consilierul de etică și integritate

Consilierea etică are caracter confidențial și se desfășoară în baza unei solicitări adresate consilierului de etică sau la inițiativa sa atunci când din conduita angajatului rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia.

Consilierul de etică are obligația de a nu comunica informațiile cu privire la activitatea derulată decât în situația în care aspectele semnalate pot constitui o faptă penală.

Atributiile consilierului de etica și integritate sunt:

Pe probleme de etică

- acordarea de consultanță și asistență angajaților Teatrului Stela Popescu cu privire la respectarea normelor de conduită;
- monitorizarea aplicării prevederilor codului de conduită în cadrul Teatrului Stela Popescu;
- organizează sesiuni de formare în domeniul eticii pentru angajații Teatrului Stela Popescu;
- aplica chestionare personalului privind respectarea eticii în cadrul Teatrului Stela Popescu ;
- întocmirea de rapoarte semestriale și anuale privind respectarea normelor de conduită de către angajații din cadrul Teatrului Stela Popescu.

Pe probleme de integritate

- obținerea de informații privind incidentul de integritate;
- analiza incidentului de integritate;
- propunerea de măsuri de prevenire și/sau control.

3. Sesizarea cazurilor de încălcare a codului de etică și integritate

Instituția poate fi sesizată în scris de orice persoană fizică, juridică sau organism care a constatat încălcarea normelor de etică de către un salariat al Teatrului Stela Popescu.

Orice persoană cu funcție de conducere din cadrul Teatrului care primește o sesizare privind încălcarea codului etic, are obligația de a o înainta spre analiză consilierului de etică sau managerului instituției.

Angajații Teatrului pot depune, în condiții de confidențialitate, sesizări sau reclamații, făcute cu bună-credință, privind fapta unui angajat, care presupune o încălcare a legii sau normelor de etică, fără teama unor represalii de orice natură.

Fiecare angajat poate să solicite consiliere și /sau asistență consilierului de etică și

integritate, cu privire la probleme care se încadrează în atribuțiile acestuia.

Exemple de fapte care fac obiectul sesizărilor:

- fapte de corupție, cum sunt definite în legislație;
- încălcări ale prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
- încălcări ale procedurilor;
- situații conflictuale cu superiorii ierarhici sau colegii;
- constrângerea sau amenințarea exercitată asupra unui angajat;
- tratamente discriminatorii;

4. Răspunderea

Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de etică și integritate atrage răspunderea disciplinară a personalului în condițiile legii și a regulamentului intern al Teatrului Stela Popescu.

Comisia de disciplină constituită la nivelul instituției, are competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod și de a propune sancțiuni în conformitate cu prevederile Legii 53/2003, republicată și a regulamentului intern.

8. Dispoziții finale

Prezentul Cod de etică și integritate va fi aprobat de către manager și avizat juridic.

Codul de etică și integritate intră în vigoare la data emiterii deciziei managerului.

Se consideră că fiecare salariat a luat la cunoștință de cuprinsul Codului de etică și integritate la trimiterea acestuia prin e-mail și afișarea pe site-ul Teatrului.

Angajații vor semna un proces verbal de luare la cunoștință a prevederilor Codului de etică și integritate.

Șefii de compartimente vor lua toate măsurile necesare pentru a se asigura că personalul din subordine cunoaște și respectă prevederile prezentului cod.

Prezentul Cod poate fi modificat ori de câte ori este necesar, prin modificarea legislației și prin activitățile desfășurate la nivelul instituției.

Propunerile de modificări și/sau completări pot fi făcute de orice persoană din cadrul Teatrului și transmisă în formă scrisă consilierului de etică și integritate. Acestea vor fi discutate cu personalul din conducere și dacă sunt necesare vor face obiectul actualizării/revizuirii codului.