

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND EVITAREA ȘI COMBATEREA CONFLICTELOR DE INTERESE	Cod:
	Asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a conflictelor de interese la nivelul Societății Electrica Furnizare S.A	Ed. 1 Act.2 Pagina: 1/9

APROBAT,

Mircea PĂTRĂȘCOIU

DIRECTOR GENERAL



**POLITICA PRIVIND EVITAREA ȘI COMBATEREA
CONFLICTELOR DE INTERESE**

Data aprobării: 23.05.2017

Data intrării în vigoare: 23.05.2017

Proprietate intelectuală:

Prezentul document și întreaga documentație care descrie sistemul de management al eticii sustenabilității și conformității sunt proprietatea exclusivă a Societății Electrica Furnizare S.A.

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND EVITAREA ȘI COMBATAREA CONFLICTELOR DE INTERESE	Cod:
	Asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a conflictelor de interese la nivelul Societății Electrica Furnizare S.A	Ed. 1 Act.2 Pagina: 3/9

CUPRINS

Lista de difuzare

Lista de control a edițiilor/actualizărilor

SCOP	4
DOMENIU DE APLICARE	4
DEFINIȚII	4
PRINCIPIILE POLITICII	5
NORMELE DE APLICARE	7
RAPORTAREA NECONFORMITĂȚII.....	8

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND EVITAREA ȘI COMBATAREA CONFLICTELOR DE INTERESE	Cod:
	Asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a conflictelor de interese la nivelul Societății Electrica Furnizare S.A	Ed. 1 Act.2 Pagina: 4/9

SCOP

În concordanță cu Codul de Etică și Conduită Profesională, Organizația se angajează ca, prin departamentul/consilierul de etică și conformitate, să asigure desfășurarea activității sale în condiții de integritate. Scopul Politicii privind evitarea și combaterea conflictelor de interese îl constituie protejarea companiei în fața abaterilor etice și a oricăror alte aspecte de neconformitate care ar aduce prejudicii reputaționale, comerciale, financiare sau ar atrage sancțiuni legale, reducând prestigiul și profitabilitatea Organizației, atât pe termen scurt, cât și pe termen lung.

DOMENIUL DE APLICARE

Această Politică este aplicabilă întregului Personal al Electrica Furnizare S.A. și al sucursalelor acesteia, în toate activitățile desfășurate pentru sau în numele Organizației.

Prevederile prezentei Politici nu reprezintă derogări de la prevederile legale în vigoare, Personalul având obligația de a respecta legislația aplicabilă.

Prevederile prezentei Politici nu vizează procedurile de achiziții, acestea fiind reglementate prin politica și procedura dedicate, în vigoare.

DEFINIȚII

Afinitate – legătura dintre un soț și rudele celui alt soț; rudele soțului sunt, în aceeași linie și același grad, afinii celui alt soț.

Conflict de interese – situația în care Personalul Organizației are un Interes personal, direct sau indirect¹, ce contravine interesului Organizației, și care afectează sau ar putea afecta obiectivitatea și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori în îndeplinirea la timp a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.

Cod - Codul de Etică și Conduită Profesională

Funcții de conducere – poziții ocupate de persoane care activează în cadrul sau în numele Organizației, cu putere decizională și/sau atribuții de coordonare și control a unor activități încredințate direct de către Consiliul de Administrație, prin încheierea unui contract de mandat.

Interes personal – orice avantaj material sau de altă natură², urmărit ori obținut de Personalul Organizației, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces ca urmare a exercitării sarcinilor de serviciu.

¹ În sensul prezentei Politici, situația în care, spre exemplu, un director cu mandat din cadrul Organizației este și director într-o companie prestatoare de servicii din afara Organizației care urmează să încheie un contract cu Organizația reprezintă situație de conflict de interese, iar respectivul director cu mandat trebuie să o declare și să se abțină de la orice proces decizional cu privire la respectiva companie prestatoare de servicii (evaluare oferta, adjudecare contract, semnare proces verbal recepție servicii, confirmare servicii facturate, etc).

² În sensul prezentei Politici, un beneficiu de altă natură ar putea fi un beneficiu reputațional, spre exemplu: un director cu mandat din cadrul Organizației este și președinte al unei organizații non-profit care aplică pentru obținerea unei finanțări din partea Organizației reprezintă situație de conflict de interese, iar respectivul director cu mandat trebuie să o declare și să se abțină de la orice proces decizional cu privire la respectiva finanțare

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND EVITAREA ȘI COMBATEREA CONFLICTELOR DE INTERESE	Cod:
	Asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a conflictelor de interese la nivelul Societății Electrica Furnizare S.A	Ed. 1 Act.2 Pagina: 5/9

Incompatibilitate – interdicție (prevăzută de lege) a exercitării concomitente a două funcții, atribuții, profesii sau sarcini, care, prin caracterul lor, sunt contradictorii și care fac ca o persoană să nu le poată exercita ori ocupa în același timp.

Organizație – ansamblul structurilor Electrica Furnizare S.A. și a sucursalelor sale.

Parteneri de afaceri – toate persoanele fizice sau juridice cu care Organizația menține sau inițiază o relație de afaceri, inclusiv instituții sau autorități ale statului ale căror decizii pot influența afacerile Organizației.

Personal – managementul, angajații și oricare alte persoane care activează în cadrul sau în numele Organizației, cu sau fără putere decizională, remunerate sau nu, indiferent de forma juridică a acordului pe care îl au cu Electrica Furnizare S.A. sau sucursalele sale.

Personal cu atribuții de coordonare – persoane care activează în cadrul sau în numele Organizației, cu putere decizională și/sau atribuții de coordonare și control a unor activități, potrivit organigramei Organizației sau a altor documente interne, remunerate sau nu, indiferent de forma juridică a acordului pe care îl au cu entități din cadrul Organizației.

Rudenie – (1) firească - este legătura bazată pe descendența unei persoane dintr-o altă persoană sau pe faptul că mai multe persoane au un ascendent comun; (2) civilă - este legătura rezultată din adopția încheiată în condițiile prevăzute de lege. Rudenia este în linie dreaptă în cazul descendenței unei persoane dintr-o altă persoană și poate fi ascendentă sau descendentă. Rudenia este în linie colaterală atunci când rezultă din faptul că mai multe persoane au un ascendent comun. Gradul de rudenie se stabilește astfel: a) în linie dreaptă, după numărul nașterilor: astfel, copiii și părinții sunt rude de gradul întâi, nepoții și bunicii sunt rude de gradul al doilea; b) în linie colaterală, după numărul nașterilor, urcând de la una dintre rude până la ascendentul comun și coborând de la acesta până la cealaltă rudă; astfel, frații sunt rude de gradul al doilea, unchiul sau mătușa și nepotul, de gradul al treilea, verii primari, de gradul al patrulea.

Relații de Muncă/Asimilate – relațiile reglementate printr-un contract [cum ar fi contract de muncă, contract de mandat, contract de prestări servicii, etc.] încheiat în nume propriu de către un Decident cu persoana fizică sau juridică ce face obiectul unei decizii, și care generează/a generat un beneficiu personal dovedit pentru Decident.

PRINCIPIILE POLITICII

1. Conflicte de interese și incompatibilități

În aplicarea dispozițiilor Codului privind evitarea conflictelor de interese, Personalul Organizației va monitoriza și evita producerea următoarelor situații de natură să reprezinte potențiale încălcări ale Codului:

- 1.1. Situația în care o persoană este chemată să participe la un proces decizional (ex: recrutare, evaluare, contractare³) ("Decidentul"), în care este implicată:
 - i) o persoană care îi este soț/soție, rudă sau afin până la gradul II, inclusiv, în mod direct sau indirect ca membru al organelor statutare (potrivit Legii nr. 31/1990 privind societățile⁴) ale unei persoane juridice (cum ar fi

³ Cu excepția contractării în urma derulării unei proceduri de achiziții reglementate prin legislația dedicată, politica cod POL-ACH și procedura cod PO-ACZ-1 în vigoare.

⁴ Conform art. 144³ și art. 152 din Legea societăților nr. 31/1990 administratori și directorii (generali și cu mandat) societăților au obligația de a înștiința pe ceilalți administratori și pe cenzori sau auditori interini în cazul în care într-o anumită operațiune știe că sunt interesate soțul sau soția sa, rudele ori afinii săi până la gradul al IV-lea inclusiv și de a nu lua parte la nicio deliberare privind această operațiune.

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND EVITAREA ȘI COMBATEREA CONFLICTELOR DE INTERESE	Cod:
	Asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a conflictelor de interese la nivelul Societății Electrica Furnizare S.A	Ed. 1 Act.2
		Pagina: 6/9

- acționar/asociat, administrator, director etc) sau angajat cu funcție de conducere sau coordonare în cadrul unei persoane juridice;
- ii) o persoană fizică sau juridică cu care a avut Relații de Muncă/Asimilate în ultimul 1 an;
 - iii) o persoană juridică din ale cărei organe statutare (potrivit Legii nr. 31/1990 privind societatile³) Decidentul face/a facut parte în ultimul 1 an;
- 1.2. Situații de raporturi ierarhice directe sau prin intermediar între soți, rude sau afini până la gradul II.
- 1.3. Participarea la procesul decizional după ce au raportat primirea de cadouri cu valoare de două ori mai mare decât limita admisă prin Politica privind cadourile, cheltuielile de protocol și interzicerea plăților de facilitare.
- 1.4. Deținerea de către o aceeași persoană a două poziții executive⁵ care, prin natura lor nu permit cumulul de funcții sau presupun un raport de subordonare între ele care generează conflict de interese, în cadrul Organizației.
- 1.5. Nu pot fi angajați ai Organizației, pentru o perioadă de 1 an de la încheierea activității, persoane care au ocupat funcții cu atribuții de control în cadrul unor instituții din afara Organizației (ex: CCR, ANRE, ANAF, ITM) și au participat la misiuni de control privitoare la Organizație .

2. Neafilierea politică

- 2.1. Personalului Organizației nu îi este interzis să simpatizeze sau să facă parte din formațiuni politice legal constituite, în condițiile în care preocupările lor politice nu afectează performanța profesională și nu se face propagandă la locul de muncă.
- 2.2. Participarea în nume propriu la activități sociale și politice, cu excepția participării la activitățile de natură sindicală, nu se face decât în afara orelor de program și cu evitarea utilizării oricărui elemente de identitate vizuală a Organizației care ar putea-o asocia pe aceasta cu respectivele activități sociale sau politice.
- 2.3. Personalului cu atribuții de coordonare sau care ocupă Funcții de conducere în cadrul Organizației îi sunt aplicate cu strictețe prevederile legale privind situațiile de incompatibilitate și ocuparea funcțiilor de conducere în cadrul partidelor sau formațiunilor politice.
- 2.4. Organizația interzice Personalului său să facă propagandă politică la locul de muncă, să utilizeze resursele organizației, de orice natură, în scopul susținerii unor partide, formațiuni politice sau candidați, precum și să participe la orice manifestări cu caracter de propagandă politică la care să utilizeze în mod vizibil însemnele Electrica, astfel încât să inducă, fie și indirect, ideea de susținere a respectivului demers de către companie.
- 2.5. Este interzisă utilizarea în orice mod a funcției deținute în cadrul Organizației în scopul sau în interesul alegerii într-o funcție/demnitate publică, precum și utilizarea în orice fel a resurselor puse la dispoziție de Organizație, a timpului de lucru și altele asemenea în scopul sau în interesul alegerii într-o funcție/demnitate publică. Dacă pentru alegerea în funcția/demnitatea publică ar putea fi afectate în orice mod resursele puse la dispoziție de Organizație, timpul de lucru și altele asemenea, de la momentul anunțării candidaturii sale, respectiv până la momentul validării rezultatelor alegerilor, persoana respectivă poate solicita fie acordarea concediului legal de odihnă, fie concediu fără plată, fie suspendarea contractului cu acordul părților.
- 2.6. În situația în care un membru al Personalului este ales într-o funcție/demnitate publică, contractul de muncă încheiat cu Organizația se suspendă de drept în baza art. 50 (d) din Codul Muncii, pe toată perioada exercitării mandatului în funcția/demnitatea publică, dacă legea nu prevede altfel.

⁵ În sensul art. 1.4. din prezenta Politică, situația în care o persoană ocupă atât funcția de director cu mandat, cât și poziția de administrator în cadrul unor entități diferite din cadrul Organizației nu reprezintă conflict de interese, deoarece poziția de administrator este poziție neexecutivă.

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND EVITAREA ȘI COMBATEREA CONFLICTELOR DE INTERESE	Cod:
	Asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a conflictelor de interese la nivelul Societății Electrica Furnizare S.A	Ed. 1 Act.2
		Pagina: 7/9

3. Nerespectarea dispozițiilor de mai sus constituie abatere disciplinară (în cazul contractelor individuale de muncă) / încălcare a obligațiilor (în cazul oricărui alt acord) și se sancționează conform legii, respectiv conform prevederilor acordului încheiat cu Organizația, în funcție de natura juridică a acestuia.

NORME DE APLICARE

4. Asigurarea coformității

- 4.1. În situația în care Personalul Organizației se află într-una dintre situațiile prevăzute la punctul 2.6. are obligația sa:
- 4.1.1. Raporteze de îndată situația;
 - 4.1.2. Opteze pentru una dintre cele două poziții în termenul prevăzut de lege de la data apariției acestei situații, demisionând din cea de a doua, cu excepția situației în care contractul de munca încheiat cu Organizația se suspenda de drept potrivit legii;
 - 4.1.3. Până la exercitarea opțiunii nu poate participa la luarea niciunei decizii, atât până la exercitarea opțiunii, cât și după exercitarea acestei opțiuni în favoarea poziției în cadrul Organizației și până la încetarea clauzei de incompatibilitate nu se va putea participa la procesul de luare a deciziilor.
- 4.2. În situațiile menționate la punctul 1.2 se aplică prevederile Politicii privind managementul etic al carierei.
- 4.3. În cazurile menționate la punctul 1.4., Personalul Organizației aflat în astfel de situații are obligația să:
- 4.3.1. Raporteze de îndată situația către departamentul de resurse umane, care notifică persoana în cauză cu privire la opțiunile de urmat pentru clarificarea sau remedierea situației.
 - 4.3.2. Să se conformeze opțiunii comunicate de departamentul de resurse umane în termenul comunicat.
 - 4.3.3. Până la conformare nu poate participa la luarea niciunei decizii.
 - 4.3.4. În cazul neconformării în termenul stabilit prin notificare, departamentul resurse umane va propune cercetarea disciplinară prealabilă sau, după caz, procedura stabilită contractual pentru încălcarea obligațiilor asumate de Personal (în cazul unui alt tip de contract).
- 4.4. În cazurile de la punctele 1.1 și 1.3:
- 4.4.1. Persoanele chemate să participe la procese decizionale depun înainte de începerea acestora o declarație că se află/nu se află în nici una din situațiile prevăzute în Cod și în prezenta Politică, descriind situația, dacă este cazul. Această declarație va fi completată după cunoașterea identității părților implicate și arhivată în dosarul cu documentația specifică respectivului proces decizional.
 - 4.4.2. În cazul în care pe parcursul procesului decizional se descoperă existența vreunei astfel de situații, persoana implicată notifică de îndată departamentul/consilierul de etică și conformitate, face declarație de abținere și solicită înlocuirea.
 - 4.4.3. Luarea de către Personal a oricărei decizii cu nerespectarea Codului și a prezentei Politici reprezintă abatere disciplinară (în cazul contractelor individuale de muncă)/ încălcare a obligațiilor (în cazul oricărui alt tip de acord) și se sancționează conform legii, respectiv conform prevederilor acordului încheiat cu Organizația, în funcție de natura juridică a acestuia.
- 4.5. Persoanele cu Funcții de conducere completează anual declarații de avere și de interese în acord cu prevederile legale în vigoare și reglementările ANI⁶.

⁶ <https://www.integritate.eu/A.N.I/Legislatie.aspx>

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND EVITAREA ȘI COMBATERICA CONFLICTELOR DE INTERESE	Cod:
	Asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a conflictelor de interese la nivelul Societății Electrica Furnizare S.A	Ed. 1 Act.2
		Pagina: 8/9

- 4.6. Personalul cu atribuții de coordonare completează declarații anuale prin care declară pe proprie răspundere că: se află/nu se află în situațiile specificate la art. 1.2, 1.4 și 1.5.
- 4.7. Declarația va fi actualizată și depusă în original la departamentul/consilierul de etică și conformitate până cel târziu la data de 01 iunie a fiecărui an sau ori de câte ori apare o schimbare relevantă în situația personală, de către Personalul specificat la punctul 4.6.
- 4.8. Dacă în urma analizei declarațiilor de interese, departamentul/consilierul de etică și conformitate constată că au fost încălcate prevederile prezentei politici și/sau că declarația prevăzută la punctul 4.6 este falsă, vă sesiza departamentul resurse umane și directorul general.
- 4.9. În situația în care se constată încălcarea dispozițiilor prezentei politici după ce decizia adoptată și-a produs efectele, departamentul/consilierul de etică și conformitate va informa directorul general propunând constituirea unei comisii (formată din câte un reprezentant al: departamentului juridic, departamentului resurse umane, departamentului/consilierului de etică și conformitate și al departamentului a cărui activitate a fost afectată de decizia astfel adoptată, precum și un reprezentant al angajaților) care să analizeze impactul acesteia măsurile de remediere implementate în funcție de interesul Organizației.
- 4.10. Departamentul/consilierul de etică și conformitate întreprinde anual o analiză a riscurilor privitoare la conflictele de interese și o comunică personalului cu Funcții de conducere.
- 4.11. Departamentul/consilierul de etică și conformitate va întocmi anual un raport separat sau o secțiune inclusă în raportul anual referitor la situația conflictelor de interese pe parcursul anului calendaristic.

RAPORTAREA NECONFORMITĂȚILOR

Societatea Electrica Furnizare adoptă și implementează o politică dedicată avertizării de integritate care se bazează pe principiile expuse în Codul de Etică și Conduită Profesională. Orice angajat, client, furnizor, contractant și sub-contractant al Organizației care are legătură cu activitatea acesteia, poate depune în condiții care asigură păstrarea confidențialității identității sale, sesizări sau reclamații privind orice acțiune a unui angajat sau a unei alte persoane ce acționează în numele Organizației, care ar încălca legea sau normele interne de etică și conduită în afaceri ale Organizației, inclusiv prevederile prezentei politici.

Sesizarea oricărei abateri de la prezenta politică poate fi transmisă conform procedurii de raportare a abaterilor etice disponibilă aici: <http://www.electrifurnizare.ro/avertizare-de-integritate/>.