

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND MANAGEMENTUL ETIC AL CARIEREI	Cod: ESC-P-6
	Prevenirea consumării potențialelor conflicte de interese și prevenirea riscurilor reputaționale prin monitorizarea integrității personalului de conducere	Ed. 1, Act. 1 Pagina: 1/10

**APROBAT,
Mircea PĂTRĂȘCOIU
DIRECTOR GENERAL**

POLITICA PRIVIND MANAGEMENTUL ETIC AL CARIEREI

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 MANAGEMENTUL ETIC AL CARIEREI	Cod: ESC-P-6
	Prevenirea consumării potențialelor conflicte de interese și prevenirea riscurilor reputaționale prin monitorizarea integrității personalului de conducere	Ed. 1, Act. 1
		Pagina: 2/10

LISTA DE DIFUZARE

Nr.	Entitatea organizatorică	Funcția	Nume și Prenume
	toate entitățile organizatorice	toate funcțiile	întreg Personalul

LISTA DE CONTROL A EDIȚIILOR/ACTUALIZĂRILOR

Nr.	Data	Nr. paragraf	Conținutul pe scurt al modificării	Autorul ediției/actualizării Nume și Prenume
1	15.03.2017		elaborare politică	Consilierul de etică

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND MANAGEMENTUL ETIC AL CARIEREI	Cod: ESC-P-6
	Prevenirea consumării potențialelor conflicte de interese și prevenirea riscurilor reputaționale prin monitorizarea integrității personalului de conducere	Ed. 1, Act. 1 Pagina: 3/10

CUPRINS

Lista de difuzare

Lista de control a edițiilor/actualizărilor

SCOP	4
DOMENIU DE APLICARE.....	4
DEFINIȚII	4
PRINCIPIILE POLITICII.....	5
NORMELE DE APLICARE	6
RAPORTAREA NECONFORMITĂȚII.....	9

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND MANAGEMENTUL ETIC AL CARIEREI	Cod: ESC-P-6
	Prevenirea consumării potențialelor conflicte de interese și prevenirea riscurilor reputaționale prin monitorizarea integrității personalului de conducere	Ed. 1, Act. 1
		Pagina: 4/10

SCOP

În concordanță cu Codul Etic și de Conduită Profesională, Organizația se angajează ca, prin serviciul resurse umane, consilierul de etică și direcția juridică, să asigure desfășurarea activității sale în condiții de integritate. Scopul Politicii privind managementul etic al carierei îl constituie protejarea companiei în fața riscurilor de consumare a unor potențiale conflicte de interese, a riscurilor reputaționale și a oricăror alte aspecte care ar putea aduce prejudicii sau ar putea 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 Organizației, în toate activitățile desfășurate pentru sau în numele acesteia.

Prezenta politică nu aduce atingere niciunui alt drept legal și/sau remediu contractual de care Organizația se poate prevala pentru satisfacerea creanțelor sau pretențiilor sale ori pentru apărarea drepturilor sale legitime.

DEFINIȚII

Electrica Furnizare – se referă la Societatea ELECTRICA FURNIZARE S.A. cu sediul în București, șos. Stefan cel Mare, nr.1A, sectorul 1, înregistrată la Registrul Comerțului sub nr. J40/8974/ 2011, cod unic de înregistrare RO 28909028

Sucursala – Sucursala de Furnizare a Energiei Electrice Muntenia Nord, Ploiești, Sucursala de Furnizare a Energiei Electrice Transilvania Sud, Brașov , Sucursala de Furnizare a Energiei Electrice Transilvania Nord, Cluj-Napoca sau orice altă entitate juridică viitoare cu sau fără personalitate juridică deținută de Electrica Furnizare.

Organizație - ansamblul structurilor Societății Electrica Furnizare S.A. și a sucursalelor sale, precum și a entităților componente.

Personal/Personal Electrica Furnizare S.A - Managementul, angajații și oricare alte persoane care activează în cadrul sau în numele organizației, cu putere decizională sau fără, remunerate sau nu, indiferent de forma juridică a acordului pe care îl au cu Electrica Furnizare S.A. cu, sucursalele sale sau entități componente.

Personal de conducere – managementul și orice alte 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.

Director cu mandat – persoana 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 mandate.

Cazuri de încălcare – se referă la oricare din următoarele fapte sau alte asimilate acestora:

1. fapte penale incompatibile cu funcția deținută ori în legătură cu activitatea desfășurată și/sau
2. infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra patrimoniului, evaziune fiscală, infracțiuni de fals, infracțiuni contra siguranței și integrității sistemelor și datelor informatice, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării actelor de terorism, ori infracțiunile prevăzute de Legea societăților nr. 31/1990 și/sau

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND MANAGEMENTUL ETIC AL CARIEREI	Cod: ESC-P-6
	Prevenirea consumării potențialelor conflicte de interese și prevenirea riscurilor reputaționale prin monitorizarea integrității personalului de conducere	Ed. 1, Act. 1
		Pagina: 5/10

3. constituirea unui grup infracțional organizat *și/sau*
4. (i) dezvăluirea informațiilor privilegiate sau utilizarea acestora pentru dobândirea sau înstrăinarea ori pentru intenția de dobândire sau înstrăinare, pe cont propriu sau pe contul unei terțe persoane, direct ori indirect, de instrumente financiare la care aceste informații se referă;
(ii) recomandarea unei persoane, pe baza unor informații privilegiate, să dobândească sau să înstrăineze instrumentele financiare la care se referă acele informații;
(iii) angajarea în activități de manipulare a pieței; *și/sau*
5. orice act sau fapt care a avut drept consecință sancționarea oricărei entități din cadrul Organizației și care a fost comis acționând (i) în nume propriu sau (ii) în calitate de membru al unui organism al respectivei entități sau (iii) folosindu-se de o funcție de conducere, pe baza:
 - (a) unei împuterniciri din partea entității respective;
 - (b) unei atribuții de a lua decizii în numele entității respective; sau
 - (c) unei atribuții legate de exercitarea controlului în cadrul entității respective. *și/sau*
6. sancțiuni aplicate de ASF sau de alte autorități de supraveghere și reglementare.

Condamnat – în înțelesul prezentei politici, persoana împotriva căreia o instanță judecătorească a pronunțat o hotărâre de condamnare definitivă (cu excepția condamnării definitive la executarea unei pedepse privative de libertate, caz în care contractul de muncă sau orice alt contract în baza căruia respectiva persoană își desfășoară activitatea în cadrul Organizației încetează de drept de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești) pentru unul sau mai multe Cazuri de încălcare, indiferent de calitatea sa de autor, instigator, complice și indiferent dacă este condamnată pentru comiterea faptei sau doar pentru tentativa de a o comite.

Codul - Codul de Etică și Conduită Profesională

PRINCIPIILE POLITICII

1. În aplicarea dispozițiilor din Cod, Personalul Organizației va monitoriza și evita producerea următoarelor situații de natură să reprezinte încălcări ale principiilor și regulilor Codului:
 - 1.1. Participarea Personalului Organizației la procese decizionale cu privire la persoane fizice care sunt soț/soție, rudă sau afin până la gradul IV inclusiv;
 - 1.2. Recrutarea, angajarea sau contractarea unei persoane care are calitatea de Condamnat, pentru o funcție de conducere sau coordonare în cadrul Organizației, în calitate de Personal de conducere;
 - 1.3. Promovarea/mandatarea unei persoane care are calitatea de Condamnat, într-o funcție de conducere sau coordonare în cadrul Organizației, în calitate de Personal de conducere;
 - 1.4. Menținerea unei persoane care are calitatea de Condamnat într-o funcție de conducere sau coordonare în cadrul Organizației, în calitate de Personal de conducere, dacă nu a intervenit încetarea de drept a contractului, în conformitate cu legislația aplicabilă și/sau dacă suspendarea, modificarea sau încetarea contractului respectivei persoane, din inițiativa Organizației, nu contravine prevederilor acestuia și legislației muncii.
2. În situația existenței unui raport ierarhic direct sau prin intermediar între soți, rude sau afini până la gradul IV inclusiv, principiul general de evitare a consumării potențialelor conflicte de interese este că orice decizie cu privire la managementul carierei (evaluare, remunerare, formare, promovare, mandat, indicatori de performanță, etc.) persoanei aflate pe poziția ierarhic inferioară va fi asumată fie de către persoane cu poziție egală cu persoana care în mod normal are drept de decizie (dar care se află în potențial conflict de interese), fie de către superiorul acesteia, după cum urmează:
 - 2.1. de Directorul cu Mandat/superiorul ierarhic al persoanei aflate în relație maritală, de rudenie sau afinitate cu persoana subiect al deciziei, dacă există un superior ierarhic/mandant cu funcție executivă, sau

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND MANAGEMENTUL ETIC AL CARIEREI	Cod: ESC-P-6
	Prevenirea consumării potențialelor conflicte de interese și prevenirea riscurilor reputaționale prin monitorizarea integrității personalului de conducere	Ed. 1, Act. 1
		Pagina: 6/10

- 2.2. de alți doi Directori cu Mandat care ocupă poziții executive echivalente cu cel aflat în relație maritală, de rudenie sau afinitate cu persoana subiect al deciziei; de regulă aceasta este asumată de Directorul cu Mandat care coordonează Direcția și Directorul General, iar în aceste situații vor fi implicați, după caz, Directorul cu Mandat care este înlocuitorul de drept al Directorului General/ al Directorului cu Mandat care coordonează Direcția, sau
- 2.3. prin excepție, numai în situația în care nu există niciun superior ierarhic executiv și numai până la data implementării mecanismului contractului de mandat pentru directorii de direcție din filiale, aceștia urmând a raporta direct Consiliului de Administrație al filialei, prin Comitetul de Nominalizare și Remunerare.
3. Nerespectarea dispozițiilor prezentei politici constituie abatere/încălcare pentru Personalul Organizației care se face responsabil de aceasta și se sancționează conform legii, actului constitutiv și/sau regulamentelor de ordine interioare ori de funcționare ale entității în cauză, în funcție de natura juridică a raporturilor pe care persoana vinovată de o asemenea nerespectare le are cu Organizația.
4. Orice beneficiu material sau de altă natură obținut de Personalul Organizației în urma unui proces decizional derulat fără respectarea prevederilor prezentei politici este considerat beneficiu necuvenit, urmând a se derula procedurile legale aplicabile în scopul anulării sau returnării Organizației și revenirii la situația anterioară respectivului proces decizional.
5. Organizația își rezervă dreptul de a solicita daune interese Personalului Organizației dacă se face responsabil de încălcarea oricăror prevederi ale prezentei politici.

NORME DE APLICARE

6. Recrutarea, selecția, contractarea personalului
- 6.1. În procesele de recrutare și selecție, Organizația va avea în vedere să nu contracteze persoane care au calitatea de Condamnat. Această dispoziție se aplică cu titlu de totală interdicție contractării pentru funcțiile de conducere sau de coordonare a unor activități.
- 6.2. Candidații selecționați pentru a ocupa o funcție de natura Personalului de conducere, vor completa și semna o declarație prin care declară pe proprie răspundere că nu au calitatea de Condamnat, urmând a prezenta cazierul judiciar până la semnarea contractului.
- 6.3. Declarațiile se înregistrează la societatea angajatoare, urmând a se include în dosarul de personal al persoanei în cazul angajării/contractării.
- 6.4. Personalul nominalizat în comisia de selecție/examinare va completa o declarație de interese prin care declară pe proprie răspundere că are/nu are calitatea de soț/soție, rudă sau afin până la gradul IV inclusiv cu niciunul dintre candidați.
- 6.5. În cazul în care unul dintre membri comisiei de selecție/examinare are calitatea de soț/soție, rudă sau afin până la gradul IV inclusiv cu vreunul dintre candidați, acesta are obligația de a se abține, iar serviciul resurse umane va proceda la propunerea altui membru pentru completarea comisiei.
- 6.6. Personalul de conducere cu atribuții de semnare, avizare sau aprobare a tematicii, bibliografiei, anunțului subiectelor, procesului verbal de selecție/examinare, deciziei sau a oricăror altor documente necesare în procesul de recrutare/selecție are obligația de a notifica de îndată serviciul de resurse umane și consilierul de etică și conformitate și de a se abține, în cazul în care soțul/soția, rude sau afini până la gradul IV participă la procesul de recrutare/selecție.
- 6.7. Atribuțiile persoanei aflate în situația prevăzută de art. 6.6 vor fi preluate:
- 6.7.1. de Directorul cu Mandat/persoana care ocupă funcția de conducere ierarhic superioară, dacă există un superior ierarhic/mandant cu funcție executivă sau
- 6.7.2. de alți doi Directori cu Mandat care ocupă poziții executive echivalente cu persoana, conform prevederilor art. 2.2. sau,
- 6.7.3. prin excepție, numai în situația în care nu există niciun superior ierarhic executiv și numai până la data implementării mecanismului contractului de mandat pentru

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND MANAGEMENTUL ETIC AL CARIEREI	Cod: ESC-P-6
	Prevenirea consumării potențialelor conflicte de interese și prevenirea riscurilor reputaționale prin monitorizarea integrității personalului de conducere	Ed. 1, Act. 1
		Pagina: 7/10

directorii de direcție din filiale, aceștia urmând a raporta direct Consiliului de Administrație al filialei, prin Comitetul de Nominalizare și Remunerare.

- 6.8. Dacă ulterior încheierii contractului cu o persoană recrutată în urma selecției/examinării se constată, prin orice mod, că au fost încălcate prevederile prezentei politici și că vreuna dintre declarațiile prevăzute la art. 6.2. și 6.4. este falsă, incompletă sau incorectă sau că nu au fost respectate prevederile 6.5, 6.6 și 6.7, fiecare dintre aceste fapte constituind abatere disciplinară gravă, serviciul resurse umane va proceda la demararea cercetării disciplinare prealabile și va lua măsurile necesare potrivit legislației aplicabile și procedurilor interne ale Organizației, informând Directorul General sau Consiliul de Administrație, după caz.

7. Evaluarea personalului

- 7.1. Personalul Organizației nu poate avea calitatea de evaluator a obiectivelor de performanță sau contrasemnatar al fișei individuale de evaluare pentru soțul/soția, rudele sau afinii până la gradul IV.
- 7.2. În situația în care Personalul Organizației are relații ierarhice directe sau prin intermediar cu soțul/soția, rude sau afini până la gradul IV, atribuțiile sale privind procesul de evaluare a respectivelor persoane vor fi preluate:
- 7.2.1. de Directorul cu Mandat/persoana care ocupă funcția de conducere ierarhic superioară, dacă există un superior ierarhic/mandant cu funcție executivă sau
- 7.2.2. de alți doi Directori cu Mandat care ocupă poziții executive echivalente cu cel aflat în relație maritală, de rudenie sau afinitate cu persoana evaluată, conform prevederilor art. 2.2. sau,
- 7.2.3. prin excepție, numai în situația în care nu există niciun superior ierarhic executiv și numai până la data implementării mecanismului contractului de mandat pentru directorii de direcție din filiale, aceștia urmând a raporta direct Consiliului de Administrație al filialei, prin Comitetul de Nominalizare și Remunerare.
- 7.3. Dacă ulterior finalizării procesului de evaluare a personalului se constată, prin orice mod, că nu au fost respectate prevederile art. 7.1 și 7.2, direcția/departamentul resurse umane va proceda la anularea fișei de evaluare și reluarea procesului în conformitate cu prevederile prezentei politici.

8. Promovarea/recrutarea internă a personalului de conducere

- 8.1. Procedurile de promovare/recrutare internă nu vor permite promovarea/mandatarea în funcții de conducere sau de coordonare a unor activități a persoanelor care au calitatea de Condamnat.
- 8.2. Candidații recrutați intern pentru a ocupa o funcție de natura Personalului de conducere, vor completa și semna o declarație prin care declară pe proprie răspundere că nu au calitatea de Condamnat, urmând a prezenta cazierul judiciar la semnarea actului adițional.
- 8.3. Declarațiile menționate la punctul 8.2. se înregistrează și se includ în dosarul personal al persoanei, în cazul promovării/mandatării.
- 8.4. Personalul de conducere cu atribuții de semnare, avizare sau aprobare a referatului tematicii, bibliografiei, anunțului, subiectelor, procesului verbal de examinare, deciziei sau a oricăror altor documente necesare în procesul de promovare/mandatare are obligația de a notifica de îndată serviciul resurse umane și consilierul de etică și conformitate și de a se abține, în cazul în care soțul/soția, rude sau afini până la gradul IV participă la proces.
- 8.5. Atribuțiile persoanei aflate în situația prevăzută de art. 8.4. vor fi preluate:
- 8.5.1. de Directorul cu Mandat/persoana care ocupă funcția de conducere ierarhic superioară, dacă există un superior ierarhic/mandant cu funcție executive sau
- 8.5.2. de alți doi Directori cu Mandat care ocupă poziții executive echivalente cu persoana, conform prevederilor art. 2.2. sau,

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND MANAGEMENTUL ETIC AL CARIEREI	Cod: ESC-P-6
	Prevenirea consumării potențialelor conflicte de interese și prevenirea riscurilor reputaționale prin monitorizarea integrității personalului de conducere	Ed. 1, Act. 1
		Pagina: 8/10

8.5.3. prin excepție, numai în situația în care nu există niciun superior ierarhic executiv și numai până la data implementării mecanismului contractului de mandat pentru directorii de direcție din filiale, aceștia urmând a raporta direct Consiliului de Administrație al filialei, prin Comitetul de Nominalizare și Remunerare.

8.6. Personalul nominalizat în comisia de concurs/examinare va completa o declarație de interese prin care declară pe proprie răspundere că are/nu are calitatea de soț/soție, rudă sau afiin până la gradul IV inclusiv cu persoana/persoanele examinate.

8.7. În cazul în care unul dintre membri comisiei de concurs/examinare are calitatea de soț/soție, rudă sau afiin până la gradul IV inclusiv cu vreuna dintre persoanele examinate, acesta are obligația de a se abține, iar direcția/departamentul resurse umane va proceda la propunerea altui membru pentru completarea comisiei.

8.8. Dacă ulterior promovării/mandatării persoanei și încheierii contractului/actului adițional se constată, prin orice mod, că au fost încălcate prevederile prezentei politici și că vreuna dintre declarațiile prevăzute la punctul 8.2 și 8.6 este falsă, incompletă sau incorectă sau că nu au fost respectate prevederile 8.4, 8.5, 8.6, 8.7 direcția/departamentul resurse umane va proceda la demararea cercetării disciplinare prealabile pentru cei implicați, informând Directorul General sau Consiliul de Administrație, după caz.

9. Ocuparea unei funcții de conducere sau de coordonare a unor activități

9.1. Personalul de conducere al Organizației, completează declarații anuale prin care declară pe proprie răspundere că nu are calitatea de Condamnat.

9.2. Declarația va fi actualizată și depusă în original la direcția/departamentul resurse umane până cel târziu la data de 01 iunie a fiecărui an sau ori de câte ori apare o schimbare relevantă în situația personală a Personalului Organizației specificat la punctul 9.1.

9.3. Dacă ulterior semnării declarației se constată, prin orice mod, că au fost încălcate prevederile prezentei politici și că declarația prevăzută la punctul 9.1 este falsă, incompletă sau incorectă, serviciul resurse umane va proceda la demararea cercetării disciplinare prealabile, informând Directorul General sau Consiliul de Administrație, după caz.

9.4. Dacă o persoană ce ocupă o funcție de conducere sau de coordonare a unor activități nu poate semna declarația menționată la punctul 9.1 sau nu poate prezenta un cazier judiciar, aceasta se va prezenta în fața unei comisii formate din câte un reprezentant al: direcției juridice, serviciului resurse umane, consilierului de etică și conformitate, un reprezentant al angajaților precum și șeful ierarhic pentru a prezenta motivele care îl împiedică să semneze, respectiv prezinte documentele menționate.

9.5. În cazul în care persoana ce ocupă o funcție de natura Personalului de conducere, se află într-una din situațiile prevăzute de art. 52 alin. (1) din Codul muncii, cu condiția respectării prevederilor legale aplicabile, comisia menționată la punctul 9.4 propune suspendarea contractului/contractelor cu Organizația. În funcție de particularitățile fiecărui caz în parte, suspendarea poate opera cu privire la toate contractele pe care o persoană le are în cadrul Organizației, indiferent de numărul, natura acestora și persoana juridică din cadrul Organizației cu care acestea sunt încheiate.

9.6. După soluționarea definitivă a cauzei, în funcție de soluția dată de instanță, va interveni fie încetarea suspendării contractului/contractelor pe care persoana le are cu Organizația și reluarea activității în funcția deținută, cu plata retroactivă a drepturilor bănești pentru perioada suspendării, fie, în condițiile legii, încetarea de drept a contractului de muncă sau rezilierea oricărui alt contract existent între respectiva persoană și oricare dintre entitățile Organizației.

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND MANAGEMENTUL ETIC AL CARIEREI	Cod: ESC-P-6
	Prevenirea consumării potențialelor conflicte de interese și prevenirea riscurilor reputaționale prin monitorizarea integrității personalului de conducere	Ed. 1, Act. 1 Pagina: 9/10

RAPORTAREA NECONFORMITAȚILOR

Organizația 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 care acționează în numele organizației care încalcă legea sau normele interne de etică și conduită în afaceri ale organizației, inclusiv prevederile prezentei proceduri.

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

Societatea Electrica Furnizare S.A.	POLITICA PRIVIND MANAGEMENTUL ETIC AL CARIEREI	Cod: ESC-P-6
	Prevenirea consumării potențialelor conflicte de interese și prevenirea riscurilor reputaționale prin monitorizarea integrității personalului de conducere	Ed. 1, Act. 1
		Pagina: 10/10

Anexa 1

DECLARAȚIE

Subsemnatul/Subsemnata,.....
.....ocupând funcția de/ având calitatea de candidat pentru funcția de
.....în cadrul societății.....
.....sucursală.....
.....agenția.....
cu marca¹....., cunoscând prevederile art. 326 din Codul penal privind
falsul în declarații, declar pe propria răspundere faptul că nu am antecedente penale, nu sunt și
nu am fost Condamnat pentru pentru unul sau mai multe Cazuri de încălcare².

Numele și semnătura

Data:

¹ dacă este cazul

² Cazuri de încălcare – se refera la oricare din urmatoarele fapte sau alte asimilate acestora:

1. fapte penale incompatibile cu functia detinuta ori în legătură cu activitatea desfășurată si/sau
 - infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni contra patrimoniului, evaziune fiscală, infracțiuni de fals
 - infracțiuni contra siguranței și integrității sistemelor și datelor informatice, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării actelor de terorism, ori infracțiunile prevăzute de legea 31/1990 a societăților comerciale si/sau
3. constituirea unui grup infracțional organizat si/sau
4. utilizarea abuzivă a informațiilor privilegiate, recomandarea sau determinarea unei alte persoane să participe la practici de utilizare abuzivă a informațiilor privilegiate, divulgarea ilegală a informațiilor privilegiate, manipularea pieței si/sau
5. orice act sau fapt care a avut drept consecința sancționarea oricarei entități din cadrul Organizației și care a fost comis de către orice persoană acționând (i) în nume propriu sau (ii) în calitate de membru al unui organism al respectivei entități sau (iii) folosindu-se de o funcție de conducere, pe baza:
 - (a) unei împuterniciri din partea entității respective;
 - (b) unei atribuții de a lua decizii în numele entității respective; sau
 - (c) unei atribuții legate de exercitarea controlului în cadrul entității respective. si/sau
6. sancțiuni aplicate de ASF sau de alte autorități de supraveghere și reglementare.