

APROBAT / -
prin HCA nr. *40*.....*11.12.2019*

APROBAT,
Dăciș Dumitru MEȘCA
DIRECTOR GENERAL
ELECTRICA
FURNIZARE S.A.
DIRECTOR GENERAL
1
SOCIETATEA ELECT

POLITICA PRIVIND EVITAREA ȘI COMBATEREA CONFLICTELOR DE INTERESE

Cod EF-P-13
Ed. 1

Data avizării / aprobării: *11.12.2019*

Data intrării în vigoare: *11.12.2019*

Înlocuiește: ESC-P-2/ ed. 1 act. 2/ 23.05.2017

NOTĂ:

Acest document este proprietatea Electrica Furnizare S.A. Sunt interzise difuzarea, utilizarea sau multiplicarea parțială/totală a acestui document fără acordul scris al conducerii Electrica Furnizare S.A.

CUPRINS

| | |
|--|----|
| 1. SCOP..... | 4 |
| 2. DOMENIU DE APLICARE..... | 4 |
| 3. DEFINIȚII ȘI ABREVIERI | 4 |
| 3.1. DEFINIȚII | 4 |
| 3.2. ABREVIERI | 5 |
| 4. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ..... | 5 |
| 5. OBIECTIVELE POLITICII..... | 5 |
| 6. PRINCIPIILE POLITICII..... | 6 |
| 6.1. CONFLICTE DE INTERESE SI INCOMPATIBILITATI..... | 6 |
| 6.2. NEAFILIEREA POLITICA | 6 |
| 7. NORME DE APLICARE | 7 |
| 7.1. ASIGURAREA CONFORMITATII | 7 |
| 8. RAPORTAREA NECONFORMITĂȚILOR | 9 |
| 9. ANEXA | 10 |

EVIDENȚA ACTUALIZĂRILOR

| Nr. ed. | Data | CONȚINUTUL ACTUALIZĂRII | Elaborator ediție |
|----------------|-------------|--|---|
| 1 | 11.2019 | Elaborare inițială, conform EF-IL-1.1-01 „Elaborarea politicilor”, cu recodificarea ESC-P-2 | Consilier de etică, Alexandru CRÎȘAN |

1. SCOP

În concordanță cu Codul de Etică și Conduită Profesională al Electrica Furnizare S.A., Organizația se angajează ca, prin 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.

2. DOMENIU DE APLICARE

Această Politică este aplicabilă întregului Personal al Electrica Furnizare S.A, 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.

3. DEFINIȚII ȘI ABREVIERI

3.1. DEFINIȚII

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

Acționar/Asociat semnificativ – în sensul prezentei politici, este acționar semnificativ persoana care deține minim 10 % din capitalul social al persoanei juridice;

Conflict de interese – situația în care Personalul Organizației are un Interes personal, direct sau indirect ¹, 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 al Electrica Furnizare S.A.

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.

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.

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.

Organizație – ansamblul structurilor Electrica Furnizare S.A. și a SFEE componente.

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 SFEE componente.

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 munca, contract de mandat, contract de prestari 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.

3.2. ABREVIERI

Conform *Listei abrevierilor* în vigoare, cod EF-F-1.1-04.

DG – Director General EF

DJIG – Direcția Juridică și Inspecție Generală

SRU – Serviciul Resurse Umane

SFEE – Sucursala de Furnizare a Energiei Electrice

4. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

4.1. Politica privind evitarea și combaterea conflictelor de interese, aprobată în HCA nr. 14/17.07.2019 - Societatea Energetică Electrica S.A. (Nota nr. 9900/6928/15.07.2019)

4.2. Codul de Etică și Conduită Profesională al Electrica Furnizare S.A.

5. OBIECTIVELE POLITICII

Obiectivele Politicii privind evitarea și combaterea conflictelor de interese sunt reprezentate de asigurarea desfășurării activității sale în condiții de integritate, precum și 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.

6. PRINCIPIILE POLITICII

6.1. 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:

6.1.1. Situația în care o persoană este chemată să participe la un proces decizional (ex: recrutare, evaluare, contractare) ("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 societățile³) ale unei persoane juridice (cum ar fi 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 societățile³) Decidentul face/a făcut parte în ultimul 1 an.

6.1.2. Situații de raporturi ierarhice directe sau prin intermediar între soți, rude sau afini până la gradul II.

6.1.3. 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.

6.1.4. Deținerea de către o aceeași persoană a două poziții executive⁴ 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.

6.1.5. Situația în care un membru al personalului are relații de muncă cu persoane fizice și/sau juridice, cu care Organizația are relații contractuale, altele decât cele de furnizare a energiei electrice/gazelor naturale.

6.1.6. 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.

6.2. Neafilierea politică

6.2.1. 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.

6.2.2. 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 oricăror elemente de identitate vizuală a Organizației care ar putea-o asocia pe aceasta cu respectivele activități sociale sau politice.

6.2.3. 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.

³ 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 interni în cazul în care într-o anumită operațiune știe că sunt interesate soțul sau soția sa, rudele ori afini săi până la gradul al IV-lea inclusiv și de a nu lua parte la nicio deliberare privind această operațiune.

⁴ În sensul par. 6.1.4. 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.

6.2.4. 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 Furnizare S.A., astfel încât să inducă, fie și indirect, ideea de susținere a respectivului demers de către companie.

6.2.5. 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.

6.2.6. 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.

6.2.7. Nerespectarea dispozițiilor de mai sus constituie abatere disciplinară (în cazul contractelor individuale de muncă) / încălcarea 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.

7. NORME DE APLICARE

7.1. Asigurarea conformității

7.1.1. În situația în care Personalul Organizației se află într-una dintre situațiile prevăzute la par. 6.2.6. are obligația să:

- (i) Raporteze de îndată situația;
- (ii) 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 muncă încheiat cu Organizația se suspendă de drept potrivit legii;
- (iii) 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.

7.1.2. În situațiile menționate la par. 6.1.2 se aplică prevederile Politicii privind managementul etic al carierei.

7.1.3. În cazurile menționate la par. 6.1.4., Personalul Organizației aflat în astfel de situații are obligația să:

- (i) Raporteze de îndată situația către SRU, care notifică persoana în cauză cu privire la opțiunile de urmat pentru clarificarea sau remediarea situației.
- (ii) Să se conformeze opțiunii comunicate de SRU în termenul comunicat.
- (iii) Până la conformare nu poate participa la luarea niciunei decizii.
- (iv) În cazul neconformării în termenul stabilit prin notificare, SRU va propune cercetarea disciplinară prealabilă sau, după caz, procedura stabilită contractual pentru încălcarea obligațiilor asumate de Personal (în cazul unui alt tip de contract).

7.1.4. În cazurile de la par. 6.1.1 și 6.1.3:

- (i) Persoanele chemate să participe la procese decizionale depun înainte de începerea acestora o declarație că se află/nu se află în niciuna dintre 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.

(ii) În cazul în care pe parcursul procesului decizional se descoperă existența vreunei astfel de situații, persoana implicată notifică de îndată consilierul de etică și conformitate, face declarație de abținere și solicită înlocuirea.

7.1.5. 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.

7.1.6. Persoanele cu Funcții de conducere completează anual declarații de avere și de interese în acord cu prevederile legale în vigoare și reglementările ANI⁵.

7.1.7. Personalul cu atribuții de coordonare completează:

(i) declarații anuale prin care declară pe proprie răspundere că: se află/nu se află în situațiile specificate la par. 6.1.2, 6.1.4, 6.1.6;

(ii) declarații cu privire la calitatea de acționar/asociat semnificativ în cadrul altor persoane juridice; declarația va fi actualizată ori de câte ori Personalul dobândește calitatea de acționar semnificativ sau intervin schimbări cu privire la calitatea de acționar semnificativ a acestuia;

(iii) declarații cu privire la contractele încheiate de către persoanele juridice în care Personalul are calitatea de acționar/asociat semnificativ, direct sau prin interpuși (inclusiv în calitate de subcontractant) cu Electrica Furnizare S.A.; declarația se va depune ori de câte ori intervine o astfel de situație;

(iv) declarații cu privire la raporturile de muncă sau asimilate acestora (contract de mandat, contract de prestari servicii etc.) pe care Personalul le are cu orice alte entități juridice, inclusiv cele în care are calitatea de acționar sau asociat;

7.1.8. Întreg personalul ce intră sub incidența situațiilor specificate la par. 6.1.5, va completa declarații anuale prin care declară pe propria răspundere că: se află/nu se află în situațiile specificate la par. 6.1.5.

7.1.9. Declarațiile vor fi actualizate și depuse în original la 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 par. 7.1.7.

7.1.10. Dacă în urma analizei declarațiilor de interese, consilierul de etică și conformitate constată că au fost încălcate prevederile prezentei politici și/sau că declarațiile prevăzute la par. 7.1.7. sunt false, va sesiza SRU și DG.

7.1.11. În situația în care se constată încălcarea dispozițiilor prezentei politici după ce decizia adoptată și-a produs efectele, consilierul de etică și conformitate va informa DG propunând constituirea unei comisii (formată din consilierul de etică și conformitate, câte un reprezentant al DJIG, al SRU și al EO a cărei 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.

7.1.12. Consilierul de etică și conformitate întreprinde anual o analiză a riscurilor privitoare la conflictele de interese și o comunică personalului cu Funcții de conducere.

7.1.13. 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.

⁵ <https://www.integritate.eu/A.N.I/Legislație.aspx>

| | | |
|---|---|------------------------------|
|  | POLITICA PRIVIND EVITAREA ȘI COMBATEREA CONFLICTELOR DE INTERESE | Cod EF-P-13 Ed. 1 |
| | | Pag.: 9/11 |

8. RAPORTAREA NECONFORMITĂȚILOR

Electrica Furnizare S.A. 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:

<https://www.electrica-furnizare.ro/cms/wp-content/uploads/sites/4/2019/07/procedura-de-raportare-a-abaterilor-etice.pdf>

Anexa 1

DECLARAȚIE

Subsemnatul (a) _____,
marca _____, având funcția de _____,
în cadrul _____,
cunoscând prevederile art. 326 din Codul penal privind falsul în declarații, și luând cunoștință de:

1. prevederile art. 5.7 (2) din Contractul Colectiv de Muncă 2018, prin care se menționează că:
“Salariații pot desfășura o activitate pe cont propriu, în condițiile legii, numai după orele de program și numai în afara societății, fără a utiliza dotările și datele aflate în proprietatea societății și fără ca aceasta să conducă la o concurență neloială; încălcarea acestei prevederi conduce la desfacerea disciplinară a Contractului individual de muncă.”,
2. prevederile din Codul de Etică și Conduită Profesională prin care se impune respectarea legislației referitoare la conflictul de interese, care este definit astfel: *“situația în care un angajat al Electrica Furnizare S.A. are un interes personal, direct sau indirect, ce contravine interesului societății, astfel încât afectează sau ar putea afecta obiectivitatea și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori pentru îndeplinirea la timp a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute”,*
și că angajații:
 - *trebuie să evite orice situație în care interesul personal ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor de serviciu în detrimentul intereselor societății;*
 - *trebuie să evite orice implicare directă sau indirectă – de exemplu prin membrii familiei - în orice fel de asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale oricărui angajat, atunci când acesta acționează în interesul Organizației;*
 - *orice posibil conflict de interese trebuie declarat,*

declar pe proprie răspundere că mă aflu/nu mă aflu în următoarele situații:

1. Am/ nu am colaborări /relații de muncă remunerate sau neremunerate cu persoane fizice și/sau juridice, cu care Organizația are relații contractuale, altele decât cele de furnizare a energiei electrice /gazelor naturale.
2. Am/nu am raporturi de muncă sau asimilate acestora (contract de mandat, contract de prestări servicii etc) cu orice alte entități juridice, inclusiv cele în care are calitatea de acționar sau asociat.
3. Dețin/nu dețin calitatea de acționar/asociat semnificativ în cadrul altor persoane juridice.
4. Persoanele juridice în care am calitatea de acționar/asociat semnificativ, au încheiat /nu au încheiat contracte direct sau prin interpuși (inclusiv în calitate de subcontractant) cu Electrica Furnizare S.A.
5. Sunt/nu sunt în raporturi ierarhice directe sau prin intermediar cu soțul/soția, rudeⁱ sau afiniⁱⁱ până la gradul II.
6. Dețin/nu dețin două poziții executiveⁱⁱⁱ 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.
7. Sunt (nu sunt) în conflict de interese cu interesele Organizației, așa cum sunt acestea definite în Codul de Etică și Conduită Profesională.

8. Am/nu am deținut în ultimele 12 luni de dinaintea ocupării poziției din cadrul Organizației, funcții cu atribuții de control în cadrul unor instituții din afara Organizației (ex: CCR, ANRE, ANAF, ITM) și am/nu am participat la misiuni de control privitoare la Organizație.

Mă oblig ca orice modificare survenită în sensul prezentei declarații să o aduc de îndată la cunoștința Serviciului Resurse Umane, dar nu mai târziu de 5 zile de la data la care a survenit modificarea.

Data: _____

Semnătura: _____

ⁱ Rudenia – (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.

ⁱⁱ Afinitate – legătura dintre un soț și rudele celuiilalt soț. Rudele soțului sunt, în aceeași linie și același grad, afinii celuiilalt soț.

ⁱⁱⁱ În sensul prezentei declarații, 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.