



NUCLEARELECTRICA

# GHID DE CONFORMITATE

## Etica si integritate

Tratament egal. Sanse egale



Nediscriminare



Politica anti-coruptie



Conflictul de  
interese



Cooperare





# Introducere

Dragi colegi,

SN Nuclearelectrica își desfășoară activitatea responsabil, într-un mediu de siguranță și sustenabilitate, cu cel mai înalt grad de integritate, cu respectarea regulilor și legislației. Suntem ghidați și dedicați valorilor fundamentale: profesionalism, siguranță, integritate, respect și încredere.

Profesionalismul este garanția menținerii încrederii acționarilor și partenerilor noștri. Responsabilitatea față de mediu este abordată în mod unitar și egal cu obiectivele financiare și strategia companiei. Suntem devotați respectării integrale a legilor și standardelor industriei în desfășurarea activităților și proceselor noastre.

Compania promovează în rândul angajaților, colaboratorilor și partenerilor de afaceri principiile de etică și conformitate. În acest scop, continuăm să formalizăm bunele noastre practici, să le facem mai ușor de înțeles și respectat convinși fiind de importanța de a acționa permanent în concordanță cu principiile de etică în afaceri.

Ghidul de conformitate trebuie să fie călăuză de etică și integritate. Acesta conține reguli de bază pentru compartamentul în cadrul grupului, față de parteneri și societate.

Consiliul de Administrație se așteaptă ca fiecare angajat și în special conducerea executivă să respecte strict standardele de conformitate și să acționeze permanent în interesul companiei. Ne propunem astfel, să păstrăm și dezvoltăm reputația internațională de care ne bucurăm în rândul producătorilor în domeniu.

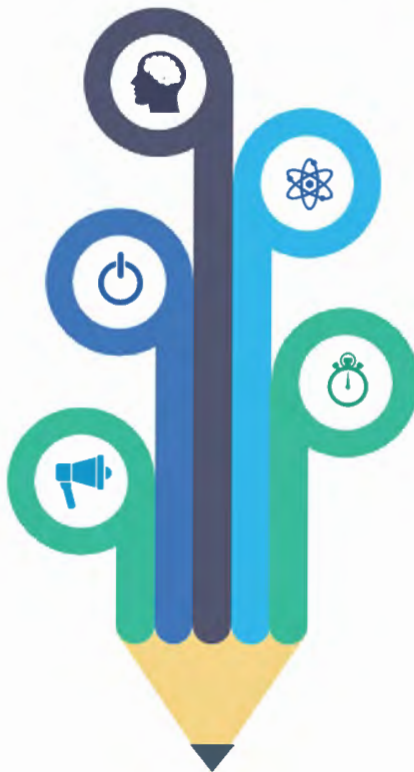
Cosmin Ghiță  
Director General



Promovăm și protejăm valorile și reputația Nuclearelectrica. Acestea sunt esențiale pentru succesul și dezvoltarea sustenabilă a companiei. Acțiunile cu caracter ilegal sau neconform, pot provoca daune considerabile companiei.

Managerii de la toate nivelurile sunt responsabili pentru aplicarea și respectarea cerințelor sistemului de management anticorupție, atât la nivelul funcțiilor lor cât și în departamentele pe care le conduc.

Oricine poate face greșeli la locul de munca și ne ocupăm în mod deschis de acestea pentru a învăța din ele și a preveni repetarea lor. Cele mai multe greșeli sunt minore, dar altele pot avea consecințe severe și trebuie raportate. În cele mai multe situații raportarea în timp util este importantă pentru evitarea sau minimizarea efectelor negative. În cazul în care observăm posibile încălcări ale codurilor de conduită luăm atitudine.



## Scop

Acest ghid este destinat angajaților, colaboratorilor, conducerii executive și oricărei persoane care acționează în numele societății fiind întocmit pentru a promova adoptarea unei atitudini corecte, a facilita înțelegerea și aplicarea principiilor de etică și integritate. Deciziile pe care le luăm trebuie să prioritizeze corectitudinea.

Mentionăm ca orice lege are prioritate față de regulile menționate în acest ghid sub rezerva în care ghidul conține dispoziții sau reguli de conduită mai stricte.

# Nediscriminarea



Principiile egalității de șanse și de tratament sunt respectate indiferent de originea socială sau etnică, religie, vârstă, dizabilitate, criteriul de sex, convingeri politice sau orice alte criterii.



Respectăm demnitatea personală, confidențialitatea și drepturile fiecărui individ, tratăm colegii, angajații și partenerii de afaceri într-o manieră profesională, prietenoasă și corectă. Nu tolerăm discriminarea sexuală, orice altă formă de hărțuire sau comportamentul necorespunzător față de indivizi sau grupuri.



Ținem cont de aceste principii atât la recrutarea, promovarea cât și la evaluarea obiectivă a angajaților cand doar competențele, comportamentul și performanțele acestora sunt luate în considerare.



Este interzisă favorizarea sau defavorizarea accesului ori promovării în vreo funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile de conduită etică.

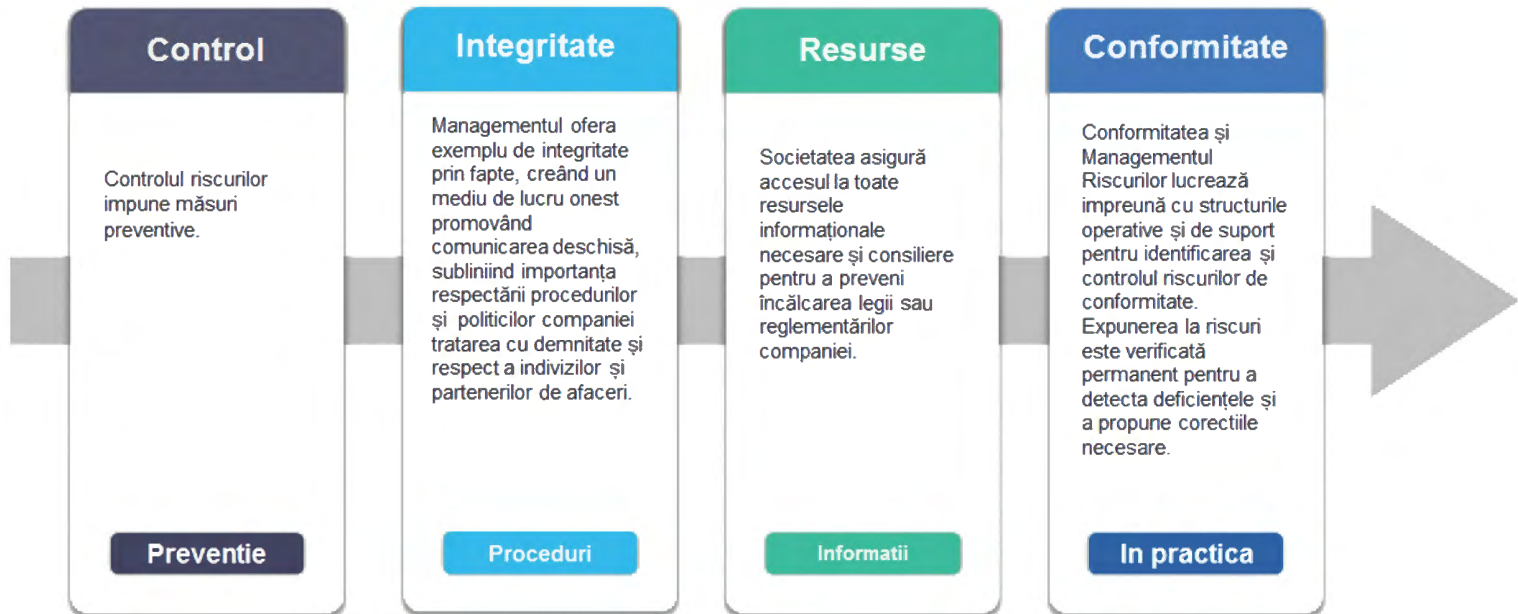


# Politica anticoruptie

Pentru a promova și consolida integritatea în desfășurarea activităților sale, Nuclearelectrica a dezvoltat un program de conformitate cuprinzând politici și principii menite să încurajeze și faciliteze activitatea de prevenire, detectare și combatere a faptelor de corupție, pentru atingerea obiectivelor stabilite prin aderarea la Strategia Națională Anticorupție.



# Politica anticoruptie



# Politica anticorupție



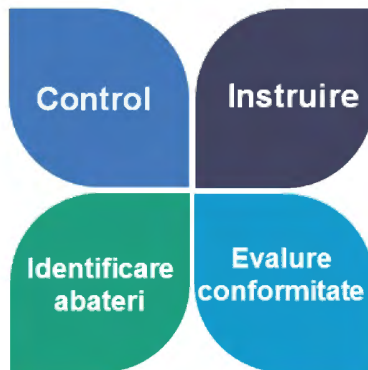
Programul de instruire periodică și specifică are ca scop conștientizarea problematicii anticorupție la toate nivelurile, precum și îndrumarea în legătură cu subiectele de conformitate specifice și riscurile relevante. Materiale de instruire sunt îmbunătățite în mod permanent iar sucursalele participă în mod activ la dezvoltarea și implementarea lor.

Eficiența programului anticorupție este evaluată de responsabilii de conformitate pe baza informațiilor legate de indicatorii cheie de performanță, evaluarea partenerilor de afaceri, măsurile de remediere și instruirea anti-corupție. Concluziile creează oportunitatea pentru discuții privind conformitatea cu managementul de sucursală sau orice altă parte interesată internă.

Compania asigură mecanisme de control intern și metode de identificare a abaterilor pentru evaluarea conformității.

Personalul SNN trebuie să raporteze cu bună credință acțiunile ilicite sau abaterile cunoscute, potențiale sau suspectate, fără teamă de represalii. Această include încălcarea oricăror legi sau regulamente aplicabile sau o abatere de la Codul de Etică și Conduită în Afaceri al SNN și a politicilor și procedurilor sale de bază. Când au dubii dacă un aspect trebuie raportat, angajații pot solicita clarificări consilierului de etică sau reprezentantului privind conformitatea.

Managerii trebuie să încurajeze raportarea abaterilor, să creeze un mediu în care angajații pot să ridice probleme sau să pună întrebări fără teamă de represiune, să se asigure că angajații știu unde să raporteze problemele de conformitate.





Angajații au acces la diverse canale pentru raportarea oricărei abateri suspectate sau pentru solicitarea recomandărilor. Aceste canale permit angajaților să raporteze potențiale încălcări ale Codului de Etică și Conduită în Afaceri al SNN, și ale oricărei politici ale societății sau legi, fără teamă de repercusiuni.

Reacția la incidentele de conformitate are în vedere evaluarea, documentarea și dacă este cazul investigarea cu celeritate a acestora, urmărind remedierea și luarea măsurilor necesare pentru evitarea recurenței. Biroul de conformitate își conduce investigațiile în mod obiectiv, protejând confidențialitatea și demnitatea, asigurând un tratament egal tuturor celor implicați.

SNN aplică acțiuni disciplinare consecvente și semnificative când sunt descoperite abateri. Sancțiunile sunt corecte și aplicate rapid angajaților, iar consecințele sunt imparțiale, indiferent de funcția ocupată în cadrul companiei sau performanțele anterioare. În evaluările și programele de recunoaștere și recompensare a meritelor, compania include contribuțiile angajaților referitoare la integritate.



## Politica anticoruptie



Cea mai frecventă formă de corupție este darea sau luarea de mită.  
Nuclearelectrica nu tolerează sub nicio formă mita.

## Politica anticorupție

**Mita** – reprezintă oferirea, promiterea, darea, acceptarea sau solicitarea unui avantaj necuvenit de orice valoare (care ar putea să fie financiar sau non-financiar), direct sau indirect, indiferent de locație cu încălcarea prevederilor legale aplicabile, ca un stimulent sau recompensă pentru o persoană care acționează sau se abține de la a acționa în legătură cu desfășurarea activității societății.

Nu oferiți, promiteți, plătiți sau autorizați plăți și nu oferiți beneficii necuvenite, cu scopul de a obține un avantaj de afaceri neconform.

**Beneficiu necuvenit** – se referă la orice atenție la care destinatarul nu este îndreptățit și care contribuie în mod obiectiv sau care poate fi perceput ca fiind de natură să contribuie la îmbunătățirea situației financiare, legale sau personale a destinatarului. Termenul de „beneficiu” este definit în sens larg, incluzând, de exemplu, mese de afaceri, finanțarea cheltuielilor de călătorie, invitații de vacanță, materiale promoționale, bunuri, cadouri monetare, reduceri, produse/servicii gratuite, recompense, acordarea de privilegii speciale (de exemplu: pentru tranzacțiile private), acordarea de remunerații disproporționat de mari (de exemplu: pentru activitățile personale și secundare, cum ar fi susținerea unor prelegeri sau audieri) etc.

Tratați cu circumspecție orice sugestie de a direcționa afaceri printr-un anumit reprezentant sau partener pe motivul unei „relații speciale”.

Angajații trebuie să înțeleagă limitele autorității de reprezentare a companiei și să nu ia măsuri în afara limitelor autorității lor.



# Conflictul de interese

Personalul trebuie să-și îndeplinească sarcinile într-o manieră care să reflecte cel mai bine interesele unității. În orice situație în care abilitatea salariaților de a-și îndeplini responsabilitățile poate fi afectată de interesele sau considerații personale, poate exista un conflict de interese.

Conducerea SNN sprijină și promovează prin deciziile sale și prin puterea exemplului personal, valorile etice, integritatea profesională și personală a salariaților.

**Partenerii de afaceri** includ orice persoană sau entitate juridică cu care SNN întreține sau inițiază o relație de afaceri.



**Conflictul de interese** reprezintă situația în care salariatul are un interes personal, direct sau indirect, ce contravine intereselor SNN și care afectează sau ar putea afecta obiectivitatea și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori în îndeplinirea la timp a îndatoririlor ce îi revin în exercitarea funcției deținute.

Prin **interes personal** se înțelege orice avantaj patrimonial sau de alta natură, urmărit sau obținut de către un salariat sau membru al conducerii executive, în mod direct sau indirect, pentru sine sau pentru alții, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării sarcinilor de serviciu.

**Prin interes financiar** se înțelege orice sursă potențială de avantaje financiare pentru salariat, cum ar fi deținerea directă sau indirectă de acțiuni/părți sociale sau exercitarea unei funcții într-o companie (indiferent de forma de organizare).



# Conflictul de interese

**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.

**Afinitatea** este legătura dintre un soț și rudele celuiilalt soț. Rudele soțului sunt, în aceeași linie și același grad, afinii celuiilalt soț.

În caz de producere a riscului de conflict de interese, consecințele se pot materializa în primul rând prin prejudicierea Nuclearelectrica, precum și prin compromiterea reputației companiei, subminarea încrederii publicului în integritatea sa. De asemenea, nerezolvarea unor conflicte de interese poate favoriza comiterea unor infracțiuni (fraudă, mită, corupție).

Gestionarea conflictelor de interese este foarte importantă. Nu numai că aceste conflicte pot compromite bunul renume al factorilor decizionali, dar chiar și numai impresia că există un conflict de interese poate genera temeri, ce pot conduce la daune reputaționale și la subminarea încrederii publicului în integritatea instituțiilor.



# Conflictul de interese

Conflictul de interese poate fi de mai multe tipuri.



## Conflict de interese actual

Conflict de interese actual - împrejurarea în care o persoană, având un interes personal ce contravine intereselor SNN, este pusă în situația de a lua o decizie care îi poate aduce un folos, de orice natură, atât persoanei în cauză cât și rudelor, afiilor sau partenerilor acesteia. În acest caz, persoana trebuie să se abțină de la luarea oricărei decizii, să informeze șeful ierarhic pentru a se lua măsurile necesare de înlocuire a sa din cadrul forului decizional, să informeze Biroul Conformitate

## Conflict de interese potential

Conflict de interese potential, situație în care o persoană, având un interes personal ce contravine intereselor SNN, poate anticipa faptul că o decizie pe care o poate lua sau la care își poate aduce aportul, poate genera un folos de orice natură, atât persoanei în cauză, cât și rudelor, afiilor sau partenerilor acesteia. Conduita necesară a fi adoptată este ca persoana aflată în astfel de situații să acționeze transparent și echidistant, respectiv să declare conflictul de interes potențial șefilor ierarhici și structurilor decizionale abilitate să le gestioneze, astfel încât să fie întreprinse măsurile necesare pentru prevenirea materializării riscurilor.

## Conflict de interese consumat

Conflict de interese consumat - situația în care o persoană ia o decizie care îi aduce, efectiv, un folos, de orice natură ce contravine intereselor SNN, caz care odată descoperit, implică deja necesitatea aplicării unor măsuri de sancționare, administrative sau penale.

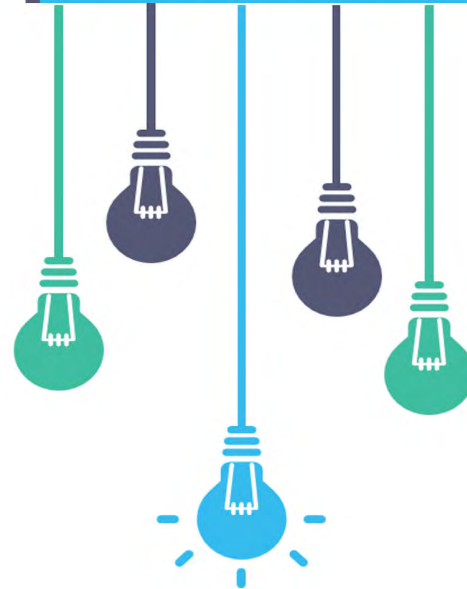


# Conflictul de interese

Compania aplica principiul transparenței în ceea ce privește declararea și înregistrarea conflictelor de interese prin consolidarea declarațiilor privind conflictele de interese provenite de la personalul SNN. Aceste informații au relevanță pentru luarea deciziilor, gestionarea contractelor, și acordarea de consultanță referitoare la politicile aplicabile.

Compania urmărește abținerea și retragerea de la luarea deciziilor, atunci când participarea unei persoane la procesul decizional o plasează într-o poziție de conflict. Dacă conflictul nu poate fi rezolvat în alt mod, se poate recurge la dezinvestire, recuzare, transfer, restricționarea activității sau demisie.

Dacă conflictele de interese nu sunt gestionate eficient, compania s-ar putea confrunta cu acțiuni civile în contestarea deciziilor pe care le ia - de exemplu, dacă nu și-a dezvăluit interese relevante pentru licitarea sau executarea contractelor. În situații extreme, angajații și alte persoane sunt pasibile de răspundere civilă personală, de exemplu în cazul unei reclamații privind abuzul de putere.



## Conceptul de conflict de interese in practica

Luăm decizii în interesul companiei nu pe baza intereselor personale, anticipăm și evităm situațiile în care pot apărea conflicte de interese.

Înainte de a participa la luarea unor decizii sau desfășurarea activității care se încadrează în categoria conflictelor de interese actuale sau potențiale, trebuie să acționăm transparent și echidistant declarând conflictul de interes șefului ierarhic și Biroului de Conformitate pentru a preveni materializarea acestuia. Nu toate conflictele de interese aparente se concretizează. Analiza particularităților fiecărei situații poate elimina suspiciunile existente sau oferi soluții.

Relațiile de afaceri cu rudele, soții/soțiile, cu alte persoane sau prietenii apropiați pot genera un conflict de interese. Relațiile apropiate între colegi pot crea, în funcție de rolurile și de poziția lor în companie, un conflict de interese.

Dacă observăm un conflict de interese în legătură cu un coleg, solicităm acestuia să ia legătura cu managerul lui sau cu Biroul Conformitate, dacă din diverse rațiuni acesta nu o face trebuie să sesizăm noi.

Dacă, dintr-un anumit motiv există aspecte pe care nu le puteți discuta cu managerul dumneavoastră, puteți utiliza liniile de raportare **sesizari@nuclearelectrica.ro** și **conformitate@nuclearelectrica.ro**.

Angajatul care nu își dezvăluie interesele relevante sau care încalcă în alt mod regulile și politicile companiei în materia gestionării conflictelor de interese, este pasibil să facă obiectul unei anchete și, dacă este cazul, să suporte măsuri prevăzute de dreptul muncii, sancțiuni civile sau penale după caz.



Fără ca enumerarea de mai jos să fie completă, cu titlul de exemplu sunt interzise:

## Conflictul de interese

Acceptarea unor reduceri speciale sau alte beneficii personale din partea partenerilor de afaceri sau concurenților companiei, dacă reducerile sau beneficiile respective nu sunt oferite tuturor angajaților companiei conform unor programe aprobate

Luarea sau participarea la luarea unei decizii privind angajarea unor persoane din partea cărora ați beneficiat sau urmează să beneficiați de foloase de orice natură sau participarea la procesul de angajare a unor rude sau prieteni

Implicarea unei societăți în care deținem un interes personal direct, indirect, prin rude, afini sau parteneri, în desfășurarea activităților noastre zilnice;

Folosirea resurselor companiei, cum ar fi timp, bunuri, bani, echipamente sau însemnele companiei pentru activități personale sau politice

Desfășurarea unor activități pe baza unui contract de muncă sau profesional la unul dintre competitorii sau partenerii nostri (furnizori, client, etc);

Furnizarea de informații sensibile unui concurent sau unei terțe părți, unor persoane din afara companiei

Participarea la un proces decizional, în legătură cu o rudă sau o societate la care avem un interes personal.





Aveți obligația de a raporta managerului direct și Biroului Conformitate:

## Conflictul de interese

01 Orice altă activitate similară, auxiliară sau conexă activității societății în care vă angajați în calitate de acționar, asociat sau membru în consiliul de administrație al altei entități.

03 Relațiile dumneavoastră apropiate cu persoane care trec prin procesul de recrutare, în cazul în care aveți vreo putere de influență asupra deciziilor de recrutare sau de atribuire a unui contract.

02 Rudele sau afini până la gradul IV care lucrează în cadrul SNN și sucursalele sale

04 Rude sau afini până la gradul II inclusiv care detin funcții de conducere sau decizie, poziția de administrator sau partener, dețineri mai mari de 5% la entități comerciale, instituții sau ONG-uri și altele asemenea în cazul în care sunteți pus în situația să luați o decizie care poate aduce un beneficiu de orice natură atât dumneavoastră cât și acestor rude.



Următoarele întrebări ne pot ajuta să evaluăm dacă suntem într-un conflict de interese potențial sau actual:

# Conflictul de interese



## Intrebari frecvente



**Î:** Lucrez cu jumătate de normă într-o afacere de familie. Trebuie să declar un interes ?

**R:** Da. Chiar dacă afacerea de familie nu are legătură cu activitatea companiei. Conform legislației există restricții privind numărul maxim de ore de muncă pe care aveți voie să le efectuați. Încălcarea acestor reguli v-ar putea afecta sănătatea și calitatea muncii, putând, de asemenea, atrage amenzi asupra societății. Ca atare, trebuie să raportați managerului și Biroului Conformitate orice alt angajament pe care îl aveți sau dacă aveți calitatea de membru în consiliul de administrație al altor companii.



**Î:** Un prieten apropiat candidează pentru un post în companie, este în regulă?

**R:** Vă încurajăm să recomandați societatea ca angajator. Cu toate acestea, trebuie să vă asigurați că nu sunteți implicat în procesul de recrutare și că poziția în cauză nu este în subordinea dumneavoastră directă. Nu trebuie să vă implicați în angajarea, supervizarea sau managementul vreunei rude sau prieten al dumneavoastră.



**Î:** Un angajat din achiziții a selectat un furnizor, în legătură cu care avea un interes nedivulgat. Furnizorul era o companie deținută integral de soția angajatului din achiziții. Reprezintă această situație un conflict de interese și, dacă da, de ce?

**R:** Da, acesta este un caz clar de conflict de interese, deoarece angajatul din achiziții are un interes financiar direct în contractarea companiei deținute de soția sa.



**Î:** Ce faceți atunci când suspectați un potențial conflict de interese?

- a) nu faceți nimic;
- b) raportați cazul șefului dumneavoastră și Biroului Conformitate;
- c) obțineți mai multe informații, ca să înțelegeți mai bine situația;
- d) stopați activitatea.

**R:** Întotdeauna sesizați cazul și informați șeful ierarhic superior și Biroul de Conformitate. Deoarece situațiile pot fi foarte diferite de la caz la caz, este posibil ca și soluțiile să difere: recuzarea (retragerea permanentă sau temporară de la exercitarea atribuțiilor) sau *dezinvestirea* (înlăturarea, vânzarea intereselor private ale angajatului, transferul de proprietate).



# Situații ipotetice

1

Agentul economic la care deține acțiuni, atât angajatul cât și membrii familiei acestuia, participă la procedura de achiziție desfășurată de compania angajatului



2

Un angajat responsabil cu asigurarea serviciilor de întreținere și mentenanță și, având un interes personal, alege o companie pentru a asigura aceste servicii, companie deținută de familia angajatului sau de persoane din partea cărora a beneficiat sau beneficiază de foloase, de orice natură



3

O societate încearcă să sensibilizeze, prin acordare de beneficii, un angajat al companiei care, prin prisma funcției, poate, la rândul său, să influențeze decizia superiorului însărcinat cu alegerea societății respective într-o procedură de achiziții



4

Două persoane, soț și soție, lucrează în același departament, soția fiind managerul departamentului, sens în care, fără a efectua o activitate de evaluare obiectivă a subordonaților, decide să își promoveze soțul pentru ca acesta să obțină o remunerație mai mare



5

Un angajat al Departamentului de Achiziții, cunoscând faptul că soțul/soția/rude/alte persoane din partea cărora a beneficiat sau beneficiază de foloase, de orice natură, deține/deține o companie care prestează servicii într-un anumit domeniu, depune toate diligențele pentru ca acea companie să obțină un contract de servicii



6

Un salariat facilitează angajarea unei rude sau unei alte persoane din partea căreia a beneficiat sau beneficiază de foloase, de orice natură



# Situații ipotetice

7

Un manager modifică organigrama pentru a-și angaja o rudă sau o altă persoană din partea căreia beneficiază de foloase, de orice natură.



8

Un angajat a amânat intenționat comanda unui furnizor pentru a crea întârzieri în livrarea produselor acestuia favorizând în schimb un alt furnizor unde acesta are un interes personal



9

Un angajat lucrează cu normă redusă la un furnizor sau client al companiei.



10

Folosirea resurselor companiei, cum ar fi timp, bunuri, bani, echipamente sau însemnele companiei pentru activități politice



# Situații ipotetice

## A. Dezvăluirea intereselor de afaceri

**Caz:** Vă ocupați de elaborarea unui caiet de sarcini și faceți parte dintr-o echipă care lucrează la un proiect. Un prieten apropiat a aflat despre proiect și vă întreabă dacă poate să participe la licitație cu compania pe care o conduce. Cum procedați?

**Soluție:** Nu aveți voie să atribuiți sau să participați la atribuirea de contracte unei companii în care dumneavoastră, un membru al familiei sau un prieten al dumneavoastră aveți/are un interes, fără a raporta acest lucru în prealabil.

*Dacă prietenul dumneavoastră intenționează să participe la licitație trebuie să raportați cazul managerului dumneavoastră și Biroului Conformitate, aceștia vor găsi o soluție de evitare a apariției unui conflict de interese.*



## B. Concurența nelocală și prestarea de activități în afara companiei

**Caz:** Pentru a obține câștiguri suplimentare, vă gândiți să vă angajați part-time consultant la unul din concurenții companiei. Există vreun motiv care să vă împiedice să faceți acest lucru?

**Soluție:** Da, există. Atâta timp cât lucrați pentru companie, trebuie să vă abțineți de la orice acțiune, care ar fi în beneficiul unui concurent al companiei la care lucrați.



# Situații ipotetice

## C.Discounturi si alte beneficii

**Caz:** Societatea în care lucrați beneficiază de servicii de reparații și zugrăvire. Într-o conversație cu un angajat al companiei prestatoare ați menționat că urmează să vă cumpărați un apartament. Managerul companiei vă oferă serviciile pentru zugrăvirea apartamentului, fără să ceară bani. Este corect?

**Soluție:** Trebuie să raportați acest lucru managerului dumneavoastră și Biroului Conformitate. Nu acceptați oferta, intenția companiei respective este să vă influențeze în luarea deciziilor pentru a-și asigura comenzi viitoare.

*Nu trebuie să acceptați reduceri speciale sau alte beneficii din partea partenerilor de afaceri sau concurenților companiei, dacă acestea nu sunt oferite tuturor angajaților companiei, în cadrul unui program aprobat.*

*Verificați cu atenție dacă există conflicte de interese potențiale în sfera dumneavoastră de activitate. Raportarea din timp a acestora poate înlătura eventuale suspiciuni, penalități sau costuri suplimentare.*



**Caz:** Ramona este specialist în departamentul tehnic al companiei. Departamentul său trebuie să dezvolte un produs special pentru companie. Departamentul estimează că este necesară achiziția unor servicii în valoare de 375.000 lei. Conform procedurii trebuie organizată o licitație. Ramona primește sarcinile de a elabora cererea de ofertă și de a evalua ofertele primite împreună cu alți doi colegi. Ramona nu devine conștientă că sora ei are o companie care activează în domeniul și că este posibil ca aceasta să participe la licitație, în calitate de ofertant. Totuși, în momentul în care compania surorii sale depune o ofertă, Ramona declară conflictul actual de interese.

La întâlnirea cu managerul direct, unde se discută conflictul de interese, echipa cade de acord că nu există altcineva cu experiență în acest domeniu, care să îi ia locul Ramonei în etapa de evaluare a ofertelor. Managerul direct decide să supravegheze personal procesul de evaluare a ofertelor.

În urma evaluării ofertelor, contractul este acordat companiei deținute de sora Ramonei.

Unul dintre ofertanții respinși contestă licitația pe motiv că procedura ar fi fost viciată.

Există conflicte de interese care nu au fost tratate?

**Soluție:** După ce compania deținută de sora Ramonei și-a anunțat intenția de a participa la licitația de atribuire, Ramona a acționat corect, raportând un conflict de interese actual.

Cu toate acestea, Ramona nu a raportat conflictul său de interese potențial în faza de elaborare a cererii de ofertă. Acest lucru înseamnă că oricine poate pretinde ulterior că Ramona ar fi fost în măsură să aranjeze conținutul cererii de ofertă, pentru a veni în sprijinul surorii sale. Implicarea ulterioară a managementului în procesul de evaluare nu poate schimba părerea că a existat un conflict de interese.

# Cooperare

## Cooperarea cu partenerii de afaceri

Deschiderea și transparența crează credibilitate și încrederea între parteneri în cadrul tratativelor comerciale. Protejăm interesele clienților și societății printr-o selecție atentă a furnizorilor și partenerilor noștri.

Ne așteptăm ca partenerii de afaceri să-și administreze procesele într-o manieră etică și responsabilă acționând cu integritate. Considerăm că respectarea standardelor de conformitate este un factor deosebit în promovarea relațiilor noastre de afaceri și insistăm, inclusiv prin clauzele contractuale, ca partenerii să respecte normele și regulamentele în vigoare

Furnizorii vor implementa un sistem de management și o structură de guvernare care să faciliteze conformitatea cu legile și regulamentele, să promoveze îmbunătățirea continuă a produselor, serviciilor și proceselor sale.

Solicităm partenerilor nostri de afaceri să ne facă cunoscută orice situație care poate constitui un conflict de interese, cum ar fi situația în care angajații Nuclearelectrica ar avea avantaje personale ca urmare a colaborării sau deținerii de interese în afacerea acestora. Partenerii de afaceri nu vor oferi angajaților noștri cadouri sau avantaje personale care pot fi privite drept mită.





## Cadourile și ospitalitatea



Acceptarea și acordarea de beneficii este supusă unor reguli menite să protejeze compania în fața abaterilor etice și a oricăror alte aspecte de neconformitate care ar aduce prejudicii reputationale, comerciale, financiare sau ar atrage sancțiuni legale, reducând prestigiul și profitabilitatea organizației, atât pe termen scurt, cât și pe termen lung.

Indiferent de natura și valoarea beneficiului, practicile interzise sunt următoarele:

A.În ceea ce privește primirea de beneficii:

- Cererea de beneficii de la un partener de afaceri în contextul atribuțiilor lor, sau lăsarea impresiei că se așteaptă acordarea unui beneficiu;
- Beneficiile, în limitele procedurii, nu trebuie acceptate dacă sunt trimise de un partener de afaceri la adresa personală a unui angajat. Astfel de beneficii trebuie returnate fără întârziere;
- Beneficiile nu trebuie acceptate în cazul în care angajatul știe sau anticipează, ca prin oferirea sau promisiunea acestuia, partenerul de afaceri se așteaptă sau speră la un tratament preferențial din partea sa în stransă legătură cu luarea unei decizii de afaceri sau cu o acțiune oficială;
- Beneficiile nu trebuie acceptate dacă natura, valoarea și momentul acordării acestora ar putea ridica suspiciuni cu privire la favoritism, influențarea unei decizii de afaceri sau acțiuni oficiale.



## Cadouri

B. În ceea ce privește acordarea de beneficii, aceasta trebuie să se încadreze în limitele adecvate de afaceri și să respecte următoarele condiții:

- Nu trebuie oferite, promise sau acordate partenerilor de afaceri cu scopul, așteptarea sau speranța de a influența o decizie de afaceri sau o acțiune oficială în favoarea SNN;
- Nu trebuie promise, oferite sau acordate beneficii de orice tip partenerilor de afaceri în legatură cu rolul lor, dacă au solicitat sau au dat de înțeles că se așteaptă la beneficii.
- În limitele prevăzute de procedură beneficiile (invitații, cadouri, etc.) nu vor fi trimise pe adresa personală ci pe adresa firmei destinatarului (în cazul partenerilor de afaceri din mediul privat sau public),
- Beneficiile nu trebuie promise, oferite sau acordate partenerului de afaceri în contradicție cu reglementările/politicile interne ale acestuia. În caz de incertitudine, angajatul SNN trebuie să facă verificările necesare înainte de a lansa o invitație. Acest lucru se aplică în special la acordarea de beneficii salariaților din sectorul public;
- Beneficiile nu trebuie oferite, promise sau acordate partenerilor de afaceri dacă natura, valoarea și planificarea lor ar putea fi interpretată ca o influență nelegitimă a deciziei de afaceri sau a unei acțiuni oficiale.



## Cadouri

În concluzie, pot fi primite/acordate beneficii dacă aceste practici se desfășoară într-o manieră onestă, transparentă și verificabilă, frecvența lor nu crează suspiciuni de conflict de interese și nu reprezintă cazuri de încălcare a deontologiei profesionale, au o valoare rezonabilă și nu sunt rezultatul unor așteptări de influențare a unor decizii de afaceri. Angajații pot găsi detalii suplimentare în **Procedura privind acordarea și acceptarea de beneficii Cod:AF-00-03**

Angajații au obligația să-și notifice șeful ierarhic superior, imediat și fără întârziere, cu privire la orice încercare de influențare nelegitimă asupra deciziilor de afaceri ale partenerilor de afaceri, de a promite sau acorda beneficii nelegitime. De asemenea, dacă un angajat dorește să raporteze un incident de influențare nelegitimă în legătură cu colegul sau superiorul acestuia, se va adresa Biroului Conformitate.

În toate aceste cazuri, se poate utiliza și canalul de comunicare **[conformitate@nuclearelectrica.ro](mailto:conformitate@nuclearelectrica.ro)**.



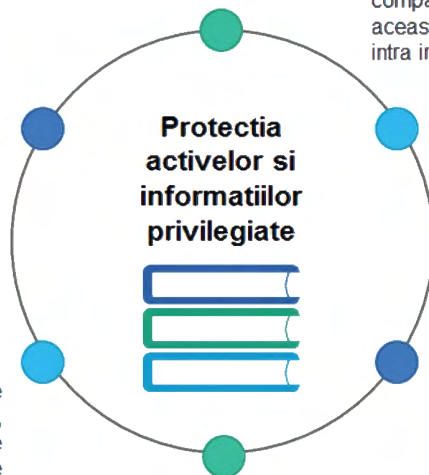
Tratăm informațiile privilegiate cu strictă confidențialitate și ne asigurăm că persoanele neautorizate nu pot avea acces la ele.

## Protecție

În activitatea desfășurată avem acces la informații confidențiale, unele dintre acestea putând avea un impact semnificativ asupra prețului acțiunilor Nuclearelectrica sau al altei companii, client sau furnizor. Atâta timp cât această informație nu a fost publicată ea poate intra în categoria „informațiilor privilegiate”.

Activele societății sunt esențiale în desfășurarea activității. Ne asigurăm că aceste active sunt utilizate responsabil și că sunt implementate măsuri adecvate pentru a le proteja. Activele și resursele societății incluzând spațiile, utilajele, aparatele, calculatoarele, email-ul, bazele de date, drepturile de proprietate intelectuală, etc. nu sunt utilizate în interesul personal al angajaților.

Angajații tratează drepturile de proprietate intelectuală ale terților cu același respect, accesul la informațiile confidențiale furnizate de terți este permis numai după ce obligațiile pe care le incumbă au fost înțelese.



Informațiile privilegiate sunt informații de natură precisă care nu au fost făcute publice, care se referă în mod direct sau indirect la unul sau mai mulți emitenți ori la unul sau mai multe instrumente financiare, și care, dacă ar fi transmise public, ar putea avea un impact semnificativ asupra prețului acelor instrumente financiare, sau asupra prețului instrumentelor financiare derivate cu care se află în legătură.

Informațiile privilegiate pot consta din planuri financiare sau strategice, rezultate financiare sau volumul dividendelor, vânzări sau achiziții de active, schimbări în managementul superior, perfectarea sau anularea unui parteneriat sau contract strategic.

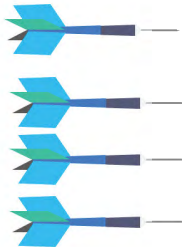
Informațiile confidențiale ale societății nu sunt divulgate către terți sau mass media.



# Raportarea neregulilor

SNN tratează cu seriozitate semnalările referitoare la problemele care pot constitui nereguli. Principalele nereguli recomandate a fi prompt raportate se referă la: nerespectarea Codului de Conduită, nerespectarea politicilor și procedurilor, aspecte necorespunzătoare privind situațiile financiare și relațiile dintre angajați, abuzuri, discriminări, cazuri de corupție, furturi, cazuri de spălare a banilor și orice comportament inadecvat care ar putea dăuna reputației societății sau orice încercări de a ascunde toate cele de mai sus.

Compania pornește de la premisa că toate problemele și rapoartele înaintate sunt făcute cu bună-credință, sunt reale și legitime. În acest sens SNN:



- Încurajează angajații și terții să se simtă încrezători în a discuta problemele apărute, a le pune sub semnul întrebării și a acționa etic;
- Pune la dispoziția angajaților și terților modalități de a aduce în discuție și de a obține aprecieri cu privire la orice măsuri întreprinse drept consecință;
- Se asigură că angajații și terții primesc un răspuns în legătură cu problemele ridicate și că aceștia știu cum să procedeze în situația în care nu sunt satisfăcuți de măsurile întreprinse;
- Asigură angajații și terții în legătură cu faptul că, dacă aceștia ridică cu bună credință probleme pe care le identifică, vor fi protejați împotriva oricăror represalii sau victimizări.

Recunoscând importanța unui proces clar și actualizat privind atât raportarea internă cât și protecția celor care transmit sesizări, SNN a stabilit diferite **canale de comunicare** ce pot fi utilizate de angajați și terți pentru a-și exprima plângerile, după cum urmează:

- Portal dedicat, disponibil pe site-ul: [www. nuclearelectrica.ro](http://www.nuclearelectrica.ro), la rubrica “semnalați o neregulă”, unde poate fi accesat Formularul de Raportare a Neregulilor;
- Adresele de email [sesizari@nuclearelectrica.ro](mailto:sesizari@nuclearelectrica.ro) și [conformitate@nuclearelectrica.ro](mailto:conformitate@nuclearelectrica.ro) gestionate de Biroul Conformitate;
- Adresa poștală;
- Reprezentanții privind conformitatea desemnați la nivelul sucursalelor SNN.



# Raportarea neregulilor

Toate rapoartele primite sunt atent investigate de către Biroul Conformitate, asigurând confidențialitatea și imparțialitatea, și luând toate măsurile necesare pentru a garanta persoanelor care au furnizat cu bună credință informații că nu vor fi supuse vreunui dezavantaj personal, profesional sau financiar. Atunci când sunt denunțate nereguli, orice persoană poate presupune că doar angajații care cercetează plângerea vor cunoaște identitatea acesteia. Identitatea persoanelor care aduc o acuzație va fi confidențială atâta timp cât aceasta nu împiedică sau limitează cercetările. Toate dezvăluirile sunt tratate similar informațiilor confidențiale și sensibile. Persoana care transmite sesizarea este sfătuită să limiteze comunicarea aspectelor pe care le-a raportat către alte persoane, având în vedere că acest aspect ar putea avea un impact nefavorabil asupra oricărei investigații viitoare.

Persoanele care întocmesc plângerile își pot păstra anonimatul, însă sunt încurajate să se identifice (nume și date de contact), în special dacă sunt necesare cercetări suplimentare. În cazul în care, în urma investigațiilor sunt identificate elementele constitutive ale unor infracțiuni, SNN are obligația legală de a le sesiza și către autorități (de ex. organele de cercetare și urmărire penală).

Aspecte suplimentare privind semnalarea neregulilor pot fi consultate în Procedura privind Raportarea neregulilor în cadrul Societații Naționale Nuclearelectrice S.A. Cod: AF-00-02.







Codul nostru de Etică se aplică tuturor angajaților



Comunicări externe: opiniile dvs. sunt personale și nu ar trebui să implice SNN



Discriminarea și hărțuirea sunt strict interzise



Violența este strict interzisă



Relații de rudenie: relațiile de raportare directe sunt strict interzise



Drogurile și alcoolul sunt strict interzise



Oferirea sau acceptarea mitei este strict interzisă



Cadouri și ospitalitate: nu trebuie să oferiți sau să primiți niciodată cadouri în bani

### Întrebați-ne

Orice întrebare sau solicitare de recomandare privind sprijinirea conformității și integrității în activitățile noastre de afaceri, puteți să o adresați la Biroul Conformitate.

[conformitate@nuclearelectrica.ro](mailto:conformitate@nuclearelectrica.ro)

### Spuneți-ne

Despre încălcări și plângeri privind orice încălcare a codului nostru sau legilor aplicabile - este datorია dvs.!

[sesizari@nuclearelectrica.ro](mailto:sesizari@nuclearelectrica.ro)



Plățile de facilitare sunt strict interzise



Activele societății: utilizarea activelor SNN în scopuri personale este strict interzisă



Practici de mediu: trebuie să aplicăm practici de mediu solide



Informațiile personale ale angajaților sunt protejate



NUCLEARELECTRICA