

Politica privind combaterea coruptiei si a altor conflicte de interese in societatea PETAL SA

Cuprins

1. Preambul
 - 1.1. Definitii
2. Aplicabilitate
3. Conformitatea cu standardele comportamentale
4. Evitarea conflictelor de interese / transparenta
 - 4.1 Conflictul de interese rezultat din activitati secundare
 - 4.1.1 Conflictul de interese rezultat din activitatea secundara concurentiala
 - 4.1.2 Conflictul de interese rezultat din activitatea secundara neconcurentiala
 - 4.1.3 Conflictul de interese rezultat din activitatea politica sau participarea in diverse consilii
 - 4.1.4 Conflictul de interese rezultat din investitii financiare private
5. Conflictele de interese individuale
 5. 1 Acceptarea si acordarea de beneficii
 5. 2 Donatii si sponsorizari
 5. 3 Beneficii extinse in sectorul politic
 5. 4 Consultantii
 5. 5 Intelegeri neconcurentiale
 5. 6 Interzicerea informatiilor privilegiate
6. Responsabilitatile si indatoririle organizationale
 6. 1 Responsabilitati
 6. 2 Indatoriri organizationale
7. Masuri pentru evitarea coruptiei si a altor conflicte de interese
 7. 1 Principiu de baza
 - 7.2 Analiza Riscurilor
 7. 3 Preventie
 7. 3. 1 Informatii
 7. 3. 2 Selectia si plasarea Personalului
 7. 3. 3 Mecanisme de control
 7. 4 Constatarea faptelor/normelor de procedura
 7. 5 Informatii privind incalcarile identificate
 7. 6 Managementul calitatii
8. Procesul "Tell me!"
9. Incertitudini si aprobarea exceptiilor
10. Intrarea in vigoare

1. Preambul

Puterea competitiva pe piata a societatii PETAL SA depinde in mare masura de integritatea si conduita legitima a membrilor consiliilor de administratie , a managerilor si a personalului societatii Petal SA (asa cum sunt descrisi acesti termeni in paragraful 1.1 de mai jos) in desfasurarea activitatii de afaceri. Comportamentul integru si legitim reprezinta principalul element in mentinerea increderii clientilor si a partenerilor de afaceri, aparand reputatia societatii Petal SA si contribuind astfel la succesul in afaceri pe termen lung. Astfel, modul de actiune legitim si cu integritate este o cerinta esentiala pentru toti angajatii societatii Petal SA. O conditie cheie a unei conduite integre si legitime a angajatilor societatii Petal SA este aceea de a evita situatiile in care interesele de afaceri ar putea intra in conflict cu interesele personale, in cadrul desfasurarii activitatii profesionale. Interesele personale nu trebuie sa reprezinte niciodata motivul luarii unei decizii de afaceri. Deciziile de afaceri nu trebuie luate niciodata in vederea realizarii unui castig personal. Coruptia, sub orice forma a ei, dauneaza relatiei de afaceri dintre Petal SA si clientii acesteia, precum si relatiei cu partenerii de afaceri. In consecinta, aceasta nu poate fi acceptata. Aceasta Politica se aplica atat tuturor angajatilor din cadrul societatii Petal SA (care va fi numita in continuare "Societatea/Societatii "), precum si tuturor clientilor si partenerilor de afaceri.

1.1. Definitii

Pentru o mai buna intelegere a acestei Politici, urmasorii termeni vor fi intelesi astfel:

- i. Termenul "Management" face referire la persoanele care detin o pozitie in echipa de conducere (Administratori, Directorul General, Directorii Executivi, Sefii de Departamente, Sefii de Divizii, Sefii de Compartimente);
- ii. Termenul "personal" face referire la angajatii fara functii de conducere;
- iii. Termenul general de "Angajati" include atat personalul de Management cat si personalul Societatii , si in plus, pentru scopul acestei politici si pentru claritate in interpretarea ei, include membrii Consiliului de Administratie si ai altor comisii sau comitete.

2. Aplicabilitate

Aceasta Politica, care se aplica tuturor Angajatilor, asigura cadrul actiunilor necesare pentru evitarea coruptiei si a conflictelor de interese in relatia cu clientii si cu partenerii de afaceri.

3. Conformitatea cu standardele comportamentale

Regulile prevazute in aceasta Politica sunt menite sa protejeze atat Societatea , cat si pe Angajatii acestuia de riscurile legale. In acest sens, Petal SA se asteapta ca toti Angajatii sa actioneze in conformitate cu prevederile acestei Politici.

Astfel, abaterea deliberata va fi pedepsita in conformitate cu prevederile legii aplicabile, precum si cu prevederile Regulamentelor interne ale Societatii privind relatiile cu angajatii. In mod special, cele de

mai sus se vor aplica si in cazurile de conduita corupta, sau in situatiile in care bunurile Societatii au fost deteriorate ca urmare a unei actiuni penale.

4. Evitarea conflictelor de interese / transparenta

Angajatii impartasesc obiectivul Petal SA de a creste valoarea acestuia. Acest obiectiv poate fi atins doar daca Petal SA reuseste sa construiasca si sa mentina relatii de afaceri permanente si profitabile cu clientii si partenerii de afaceri. Pentru a mentine o relatie de afaceri profitabila si permanenta, toti Angajatii Petal SA trebuie sa actioneze cu integritate si in mod legitim in cadrul desfasurarii activitatii profesionale si sa isi orienteze conduita profesionala exclusiv catre binele general si catre beneficiul economic al societatii Petal SA , al clientilor acestuia si al partenerilor de afaceri.

Situatiile in care interesele personale si interesele profesionale ale Angajatilor se intrepatrund, si pot intra in conflict (conflictul de interese), pun in pericol abilitatea de a atinge scopul comun. Ca urmare a acestui fapt, prima prioritate este aceea de a preveni aparitia conflictelor de interese in toate situatiile in care acestea pot fi prevenite. Astfel, tuturor Angajatilor li se solicita sa separe interesele personale de interesele Companiei.

Insa, daca nu se poate evita aparitia unui conflict de interese, Angajatul, in interesul sau personal, este obligat sa actioneze in conformitate cu urmatoarele trei principii:

- Sa notifice superiorul ierarhic, precum si Consiliul de Administratie , cu privire la aparitia oricarui conflict de interese, si care va informa, la randul sau, Compartimentul de Resurse Umane,
- Sa documenteze in scris existenta oricarui conflict de interese, si
- Sa actioneze in conformitate cu reglementarile legale, precum si cu Politicile Societatii .

Consiliul de Administratie va analiza si evalua fiecare caz in parte si ii va raspunde persoanei respective in scris, mentionand daca el/ea este obligat sa solutioneze situatia care a condus la aparitia conflictului de interese sau daca va avea si alte obligatii (de ex.: sa nu participe in niciun fel la tranzactiile financiare dintre Societatea la care lucreaza Angajatul si compania unde acesta are interese personale).

4.1 Conflictul de interese rezultat din activitati secundare

Activitatea secundara reprezinta orice activitate in care Angajatii lucreaza pentru terti, persoane fizice sau juridice, in plus fata de ocupatia lor principala din cadrul Societatii , indiferent (a) daca sunt platiti pentru munca lor (ca si angajati cu contract de munca sau ca si persoane fizice autorizate, sau orice alt tip de contract) si (b) daca are calitate de partener sau actionar al respectivei companii.

4.1.1 Conflictul de interese rezultat din activitatea secundara concurentiala

Activitatea secundara concurentiala este orice activitate personala comerciala sau de participare intr-o companie, care concureaza cu activitatile Petal SA . Daca exista chiar si suspiciunea ca un conflict de interese ar putea dauna reputatiei si intereselor Societatii , angajatii nu au voie, fiindu-le interzis, sa participe sau sa obtina orice fel de interese ori sa fie angajati sub orice forma, ori sa obtina sau sa participe intr-o activitate de afaceri, respectiv o afacere de orice fel care se afla in competitie cu Societatea si/sau orice alta persoana fizica sau juridica care coopereaza cu Societatea sub orice forma (furnizori, clienti, etc.).

In cazul in care o astfel de activitate concurentiala este realizata de sotul/sotia angajatului sau ruda/afinul pana la gradul trei, respectivul angajat trebuie sa raporteze aceasta situatie sefului sau ierarhic superior si Consiliului de Administratie.

4.1.2 Conflictul de interese rezultat din activitatea secundara neconcurentiala

Angajatii sunt obligati sa informeze Societatea despre orice viitoare activitati secundare neconcurentiale, astfel incat sa se evite un potential conflict de interese. Activitatea secundara voluntara, neplatita, realizata de catre angajat in timpul sau liber este permisa, fara a exista obligatia de a o raporta.

4.1.3 Conflictul de interese rezultat din activitatea politica sau participarea in diverse consilii

Petal SA respecta dorinta angajatilor sai de a activa in posturi specifice din zona relatiilor publice sau de a participa la activitati sociale sau politice. Totusi, angajatul care participa in astfel de activitati trebuie sa o faca in afara orelor de program si, de asemenea, nu trebuie sa asocieze sau sa permita sa se asocieze numele Societatii cu o alta activitate similara, fara a avea in prealabil acordul scris al Societatii . In conformitate cu prevederile legislatiei existente, aprobarea este considerata a fi acordata in mod exceptional pentru participarea la activitatile sindicale ale angajatilor.

4.1.4 Conflictul de interese rezultat din investitii financiare private

Tranzactiile private, in special a celor financiare, ale membrilor Consiliilor de Administratie si a altor Comitete, ale angajatilor sau consultantilor externi ai Societatii si ai companiilor afiliate, nu trebuie sa contravina intereselor Societatii . In mod concret, Angajatii nu pot participa in Consilii de Administratie ale Societatilor pe Actiuni (S.A.), respectiv nu pot fi Administratori in cadrul Societatilor cu Raspundere Limitata (S.R.L.), fara a avea in prealabil acordul scris al Societatii . Refuzul de a acorda respectiva aprobare trebuie sa fie justificat.

5. Conflictele de interese individuale

Urmatoarele prevederi concentreaza si specifica regulile de conduita , cu privire la integritatea Angajatilor Companiei. Urmatoarele reguli contin principiile Societatii , general valabile, privind evitarea coruptiei si a altor conflicte de interese serioase.

5. 1 Acceptarea si acordarea de beneficii

(1) Acceptarea si acordarea de beneficii, corelata cu activitatea de afaceri a Societatii , reprezinta subiectul unor restrictii substantiale, precum si evitarea cazurilor de coruptie. Aceste prevederi afecteaza atat acceptarea si acordarea de beneficii in cadrul sectorului public, cat si tranzactiile din cadrul sectorului privat.

(2) Daca legislatia privind anti-coruptia este incalcatata, Petal SA , Angajatii si partnerii sai de afaceri pot primi sanctiuni civile, penale si administrative, iar reputatia Societatii poate suferi pierderi semnificative in ceea ce privesc relatiile publice. Indiferent de cele mentionate mai sus, nu este in interesul Petal SA sa influenteze deciziile de afaceri sau conduitele profesionale ale tertilor, oferind beneficii pt obtinerea de favoruri pentru Societate .

Petal SA acorda o mare importanta atragerii partenerilor de afaceri doar prin intermediul produselor si serviciilor sale de calitate.

(3) Referindu-ne la riscurile legale, trebuie evitata orice aparenta de influentare neloiala sau capacitatea de a fi influentat in luarea deciziilor de afaceri sau in actiunile de afaceri, in legatura cu acordarea si primirea de beneficii. Indiferent de obligatiile fiscale ce pot aparea ca rezultat al acceptarii de beneficii, acordarea si acceptarea de beneficii trebuie sa fie temeinic documentata de-a lungul timpului, ocaziei, valorii, furnizorului si a destinatarului acelui beneficiu. Acordarea si oferirea de beneficii in secret nu este permisa.

(4) Oferirea de beneficii membrilor sectorului public (functionari publici, reprezentanti ai institutiilor publice, angajati ai serviciilor publice, etc.) nu este permisa .. Membrii sectorului public nu au voie sa primeasca beneficii de nici un fel, direct sau indirect, de la Petal SA , deoarece ar putea crea indoieli cu privire la independenta intereselor de afaceri ale Petal SA .

(5) Oferirea de beneficii reprezinta, de asemenea, subiectul unor restrictii legale in sectorul privat de afaceri. Angajatii Petal SA nu au voie sa ofere, sa promita sau sa acorde beneficii partenerilor de afaceri din cadrul sectorului privat, ca si contra-serviciu, in vederea influentarii unei decizii de afaceri in favoarea Petal SA sau pentru prestarea unei activitati de afaceri. Acordarea de beneficii partenerilor de afaceri este permisa numai in anumite situatii, si doar daca este exclusa posibilitatea influentarii unei decizii de afaceri sau a unei activitati de afaceri, pe care beneficiarul ar urma sa o realizeze in numele unui partener de afaceri, cu scopul de a favoriza Societatea , in virtutea ocaziei sau a momentului in care a fost oferit acel beneficiu.

(6) Indiferent de permisibilitatea legilor , beneficiile nu pot fi promise, oferite sau acordate clientilor, partenerilor de afaceri , daca persoana care acorda acel beneficiu stie ca destinatarul acestuia nu poate sau nu ar putea sa il accepte datorita oricaror politici sau reguli aplicabile acestuia, luand in considerare momentul, ocazia sau valoarea specifica a acelui beneficiu.

(7) Acceptarea de beneficii de catre Angajatii Petal SA oferite din mediul privat de afaceri, de la clienti si parteneri de afaceri, este permisa numai in cazul in care este inlaturata posibilitatea de a influenta o decizie de afaceri sau alte activitati de afaceri, efectuate de catre Angajat in cadrul Petal SA , in functie de valoare, ocazie sau momentul acordarii acelu beneficiu.

Deciziile si activitatile de afaceri desfasurate de catre Angajatii Petal SA , trebuie sa fie orientate in mod exclusiv catre interesul si binele Societatii . Angajatii Petal SA nu pot pretinde, primi promisiuni sau accepta beneficii de la un partener de afaceri in schimbul luarii unei decizii de afaceri sau pentru realizarea unui serviciu profesional in favoarea unui partener de afaceri.

5. 2 Donatii si sponsorizari

(1) In scopul aplicatiei legii si tinand cont de scopul fiecarei companii in parte, Petal SA poate sustine, prin oferirea de donatii, proiecte in domeniul educatiei, stiintei, artei si culturii, precum si campanii sociale, sportive si de mediu. Donatiile includ plati in numerar, beneficii si servicii care sunt oferite gratuit. Nicio donatie nu este oferita catre persoane sau organizatii care pot dauna reputatiei Petal SA , indiferent daca aceste donatii sunt legale sau nu.

(2) Totodata, Petal SA poate fi implicata in sponsorizari in zone relationate cu interesele Societatii sau in campanii de responsabilitate sociala. Petal SA foloseste sponsorizarile ca pe un instrument de comunicare corporativa. In plus, pe langa sprijinul oferit, sponsorizarea presupune, de asemenea, si atingerea obiectivelor proprii companiei, de promovare sau de publicitate, pe baza unui acord contractual. Spre deosebire de donatii, a sponsoriza inseamna a face o plata in schimbul obtinerii unui serviciu. Activitatile de sponsorizare sunt permise numai in cazul in care partenerul sponsorizat sau organizatorul evenimentului ofera servicii, rezonabile si verificabile, de comunicare corporativa si de marketing.

(3) Decizia de acordare a donatiilor sau decizia privind contractul de sponsorizare, incluzand totodata si beneficiile care deriva din sponsorizare, verificabile si corecte, trebuie documentate pentru fiecare etapa in parte. Donatiile si serviciile sponsorizate facute in secret sunt strict interzise. Motive neclare, optiuni personale, nu pot fi folosite atunci cand sunt acordate donatii si sunt oferite servicii cu titlu de sponsorizare. Serviciile sponsorizate trebuie acordate exclusiv ca parte a activitatilor de relatii publice a Societatii sau pentru scopuri de marketing. Indiferent de destinatar, persoana sau organizatie, aceste servicii nu pot fi oferite, promise sau acordate cu scopul de influenta o decizie de afaceri a partenerilor sau membrilor sectorului public. Prevederile paragrafului 5.1 a acestei Politici sunt, de asemenea, aplicabile.

5. 3 Beneficii extinse in sectorul politic

Petal SA permite acordarea de sponsorizari partidelor politice numai daca destinatarul ofera un beneficiu acceptat si adecvat afacerii companiei, sau un serviciu obisnuit in schimb, in conformitate cu legislatia aplicabila. In general, sponsorizarea unui partid politic nu este considerata ca fiind

potrivita, mai ales daca valoarea sponsorizarii depaseste pretul pietei serviciilor oferite in schimbul sponsorizarii. Aceste prevederi se aplica totodata si grupurilor de lucru, organizatiilor de tineret si asociatiilor partidelor politice, etc., dar nu si institutiilor independente, care nu sunt afiliate niciunui partid, sau care folosesc sponsorizarea pentru beneficiu personal, ca si fundatii politice independente.

(2) Donatii in bani sau de orice fel oferite membrilor Parlamentului si oficialilor publici nu sunt permise.

5. 4 Consultantii

Pentru a garanta o utilizare corecta a bunurilor companiei si pentru a minimiza riscul de coruptie si a altor conflicte de interese, o atentie speciala trebuie acordata in selectarea si monitorizarea consultantilor, agentilor, si intermediarilor externi care sunt implicati in activitatile de afaceri. Toate contractele relevante trebuie sa includa prevederi privind evitarea coruptiei.

5. 5 Intelegeri neconcurrentiale

(1) Angjatii Petal SA nu trebuie sa intre in intelegeri neconcurrentiale sau abuz de pozitie dominanta pe piata.

(2) Trebuie luate actiuni concrete impotriva incalcarilor comise de catre participantii sau aplicantii la licitatii, care trebuie exclusi din competitie pe baza incalcarilor serioase (de exemplu oferirea, promiterea sau acordarea de beneficii cu scopul de a exercita o influenta neloiala sau colaborarea in intelegeri restrictive).

5. 6 Interdictii privind informatiile privilegiate

(1) Pentru a mentine increderea investitorilor in functionarea pietei de capital, schimbul de informatii privilegiate este foarte strict reglementat. Prin urmare, orice persoana care detine o pozitie cu acces la informatii privilegiate devine subiect al restrictiilor speciale care ii interzic sa tranzactioneze (sa achizitioneze sau sa vanda instrumente financiare) si sa ofere recomandari sau sugestii cu privire la tranzactiile de investitie ale actiunilor companiei. Restrictiile suplimentare interzic accesul neautorizat la informatii privilegiate.

6. Responsabilitatile si indatoririle organizationale

6. 1 Responsabilitati

Consiliul de Administratie al Petal SA va fi responsabil pentru toate masurile privind prevenirea si identificarea coruptiei si a altor conflicte de interese in domeniile lor de activitate asa cum sunt definite in aceasta Politica.

(2) Petal SA trebuie sa observe si sa respecte in particular cerintele generale si speciale cu sarguinta si constiinciozitatea unui om de afaceri/executiv, fiind obligata a se conforma cu toate reglementarile

legale valabile in vigoare fara a se limita, precum si a se conforma cu reglementarile interne care se aplica acestora. Departamentele interne competente, de exemplu juridic, trebuie consultate in cazul unor incertitudini si indoieli cu privire la aplicabilitatea, validitatea si eficacitatea cerintelor legale.

6. 2 Indatoriri organizationale

Consiliul de Administratie al Petal SA va garanta:

- Structuri clare de organizare;
- Responsabilitati clare;
- Delimitari si limitari clare privind ierarhia interna;
- Evitarea dependentelor de instruire in eventualitatea intereselor divergente (potentiale) si conformarea cu principiile corespunzatoare unei bune delegari de sarcini si obligatii;
- Selectarea atenta, informarea (formare/informare), si monitorizarea activitatii responsabililor;
- Obtinerea si respectarea recomandarilor legale oferite de catre departamentul Juridic intern cu privire la toate situatiile legale relevante;
- Alocarea sarcinilor in functie de responsabilitatile si competentele de fond;
- Respectarea principiului de cross-checking a deciziilor individuale de catre un alt reprezentant al Societatii ;
- Reprezentarea clara a companiei si a regulilor privind semnaturile;
- Monitorizarea prin intermediul Auditului intern si a auditorilor externi;
- Regulat, sau ori de cate ori este necesar, raportarea cu privire la cazurile de coruptie si a altor conflicte de interese care apar in Petal SA .

Conducerea trebuie sa aiba in vedere urmatoarele principii de baza atunci cand deleaga sarcini:

- ❖ Alegerea adecvata a nivelului de responsabilitate;
- ❖ Evitarea transferului atributiilor si a responsabilitatilor pana la nivelul de jos din ierarhie;
- ❖ Instruirea responsabililor intr-un mod lipsit de ambiguitate, clar si complet;
- ❖ Monitorizarea periodica a cunostintelor de specialitate si fiabilitatea responsabililor;
- ❖ Interventia in caz de culpa a responsabililor prin constatarea faptelor, investigarea si luarea masurilor pentru eliminarea viitoare a surselor de probleme.

7. Masuri pentru evitarea coruptiei si a altor conflicte de interese

7. 1 Principiu de baza

Urmatoarele reguli privind evitarea coruptiei si a altor conflicte de interese implica metode comune de evitare a riscurilor referitoare la coruptie si a altor conflicte de interese. Ele se concentreaza in principal pentru persoanele responsabile de conducere sau organizare. In ceea ce privesc masurile speciale aplicabile Angajatilor, acestea trebuie sa respecte normele legale si regulile interne, in special dreptul de confidentialitate si legislatia cu privire la participatia Angajatilor.

7.2 Analiza Riscurilor

(1) O baza importanta pentru o aparare efectiva si eficienta impotriva coruptiei si a altor conflicte de interese, reprezinta o colectie sistematica si o analiza a riscurilor existente si investigate sau, pe de alta parte, detectarea cazurilor de incalcare a regulilor aplicabile.

(2) Cu scopul de a identifica riscurile referitoare la Conformitate, Consiliul de administratie , cu suportul diferitelor functiuni (ex. Achizitii, Resurse Umane, Contabilitate), va efectua o evaluare anuala a Riscului de Conformitate (de exemplu, o investigatie a riscurilor inerente pe Societate) si va prezinta controalele care exista pentru detectarea si prevenirea coruptiei si a altor conflicte de interese, in zona relevanta, sau care sunt masurile potrivite si recomandate pentru reducerea sau eliminarea riscurilor identificate in structura corporativa si operatiuni.

7.3 Preventie

7.3.1 Informatii

(1) In momentul in care sunt angajati sau isi schimba locul de munca in cadrul Societatii , angajatii trebuie constientizati cu privire la riscurile de coruptie si a altor conflicte de interese asa cum sunt definite in aceasta Politica si instruiti cu privire la actiunile care urmeaza sa fie luate, in conformitate cu normele legale, impotriva lor, respectiv a unor astfel de incalcar. In ceea ce privesc riscurile posibile, angajatii trebuie, de asemenea, constientizati de acestea ulterior.

(2) In cazul in care sunt implicate functiuni organizationale cu un risc crescut de coruptie si alte conflicte de interese, angajatilor trebuie sa li se aminteasca acest lucru si trebuie oferita o instruire specifica responsabilitatilor lor de lucru, la intervale regulate de timp.

(3) Functiunile interne responsabile pentru instruirea si formarea profesionala, precum si dezvoltarea personalului, vor include subiectul de "gestionare a riscurilor" in programele lor. In prima instanta, trebuie avuta in vedere nevoia de a instrui Directorii si Personalul din functiunile care prezinta un anumit risc.

7.3.2 Selectia si plasarea Personalului

(1) Increderea si integritatea personala a angajatiilor este un factor important in reducerea riscurilor datorate coruptiei si a altor conflicte de interese in toate zonele Societatii . Procesele de ocupare a pozitiilor ar trebui sa fie, prin urmare, proiectate pentru a permite o evaluare fiabila a competentelor si adecvarea profilului personal al candidatului la locul de munca. Functiile de conducere sunt responsabile pentru administrarea resurselor umane si controlul privind verificarea continuitatii si dezvoltarii aptitudinilor si adecvarea profilului personal, care trebuie evaluat la intervale regulate de timp sau atunci cand se considera necesar, dupa caz. Regulile care se aplica dreptului de participare a Angajatului (printre altele, participarea la programele de dezvoltare ale resurselor umane, audierea in

fata comitetelor sau comisiilor Societatii , care sunt responsabile pentru schimbarea locului de munca sau pentru transferul pozitiei etc.) raman neafectate.

(2) In acele zone in care, conform rezultatelor finale ale Evaluarii Riscurilor, neincrederea personala si functionala si avand in vedere durata performantei angajatului si a acelorasi activitati, de-a lungul timpului, toate acestea reprezinta factori de risc crescut. In acest sens, trebuie acordata o atentie deosebita in momentul recrutarii eligibilitatii aplicantilor, pe baza unor criterii profesionale specifice. Astfel, in aceste zone, in conformitate si cu normele legale in vigoare si avand in vedere, totodata, si interesul personal al angajatilor,trebuie avuta in vedere ca si masura pentru reducerea riscului de coruptie sau a altor conflicte de interese, schimbarea periodica a locului de munca. Trebuie avut in vedere si dreptul de participare al reprezentantilor angajatilor in comitetele sau comisiile Societatii , care sunt responsabile pentru schimbarea locului de munca sau de transferul fortei de munca etc., precum si dispozitiile relevante aplicabile din legislatia nationala.

7. 3. 3 Mecanisme de control

(1) Deciziile de afaceri trebuie sa fie transparente in fiecare etapa, inclusiv in faza de pregatire in luarea deciziilor. Fiecare tranzactie legata de negocieri si informatii trebuie sa fie intotdeauna atent documentata in scris. Operatiunile trebuie sa fie intotdeauna insotite de documente, care sunt descrise in procesele relevante, si stocate in mod corespunzator.

(2) In timpul planificarii proceselor relevante, trebuie incorporate masuri adecvate pentru controlul tranzactiei. Aceste masuri trebuie sa serveasca protectia angajatilor si trebuie sa fie clar inteles faptul ca aceste masuri sunt luate pentru a evita orice incalcare a legii/procedurilor aplicabile. In zonele in care exista un risc crescut de coruptie si alte conflicte de interese, conform rezultatelor analizei de risc, sunt necesare masuri de control deosebit de stricte. Punerea in aplicare a mecanismelor de control trebuie documentate in asa fel incat acestea sa poata fi verificate.

(3) Mecanismele de control (de exemplu, "4-eyes principle") vor fi luate in considerare in timpul selectiei si atribuirii sarcinilor, astfel incat riscurile sunt diminuate.

7. 4 Constatarea faptelor/normelor de procedura

(1) In cazul in care exista un motiv concret pentru a suspecta acte de coruptie sau alte conflicte de interese, asa cum sunt definite in aceasta Politica, circumstantele trebuie investigate indiferent de reputatia suspectului si pozitia sa in cadrul Societatii . In acest sens, circumstantele, atat incriminatorii cat si de dezincriminatorii, trebuie sa fie stabilite.

(2) In cazul in care exista o suspiciune de coruptie si alte conflicte de interese, functia de conducere, dupa o notificare relevanta, este obligata sa informeze, imediat, Consiliul de administratie care, la randul sau, va implica, pentru suportul necesar investigarii si constatarii faptelor respective, functiunile relevante.

7. 5 Informatii privind incalcarile identificate

(1) Functiunile responsabile pentru constatarea potentialelor abateri trebuie sa notifice imediat Consiliul de Administratie , care la randul sau va notifica, la intervale regulate sau ad-hoc, persoanele responsabile de supravegherea cazurilor identificate de coruptie si a altor conflicte de interese, asa cum sunt definite in aceasta Politica, si pentru punerea in aplicare a masurilor luate in acest sens.

(2) Orice anunturi publice, de cazuri identificate, se vor face numai prin intermediul persoanelor responsabile din cadrul Consiliului de administratie , dupa acordul prealabil al departamentului Juridic .

(3) Notificand functiunile din companie, angajatii si persoanele in cauza nu trebuie sa compromita constatarea interna a faptelor si a investigatiilor realizate de autoritatile de urmarire penala. Trebuie luare masuri adecvate pentru transmiterea acestor informatii, pentru a evita afectarea intereselor legitime ale tuturor persoanelor implicate.

7. 6 Managementul calitatii

Auditorii interni sau externi verifica calitatea proceselor referitoare la conformitatea cu aceasta Politica , la intervale regulate de timp sau la cerere, in conformitate cu normele legale efective, in vigoare, si a reglementarilor Societatii. In aceasta privinta auditorii mentionati mai sus pot avea acces la rezultatele procesului de Evaluare a Riscurilor de Conformitate.

8. Procesul "Tell me!"

In cadrul Codului de Conduita a Societatii si in Politica de Raportare a Neregulilor sunt descrisi pasii de urmat atunci cand sunt rapoartate sau sunt indicii de incalcare ale acestei Politici .

9. Incertitudini si aprobarea exceptiilor

In caz de incertitudini sau exceptii de la aceasta Politica, angajatii trebuie sa contacteze Consiliul de administratie (office@petal.ro) .

10. Intrarea in vigoare

Aceasta Politica intra in vigoare pentru Petal SA prin Decizia Consiliului de Administratie.