

GHID

privind conflictele
de interese



*AmCham România mulțumește următorilor membri
ai Comitetului de Guvernanța Corporativă
pentru contribuția lor la elaborarea
Ghidului privind conflictele de interese:*

ASEBUSS

Bondoc & Asociații

CMS Romania

Dentons

PwC Romania

Siemens

Telekom Romania Communications

Vodafone

*AmCham România mulțumește, de asemenea, Agenției Naționale de Integritate
pentru sprijinul acordat la elaborarea Ghidului privind conflictele de interese*

Camera de Comerț Americană în România (**AmCham România**) a elaborat acest Ghid, cu scopul de a crește nivelul de cunoaștere și conștientizare cu privire la situațiile de conflict de interese, care pot apărea atât în sectorul public¹, cât și în cel privat.

Ghidul de față vizează creșterea eficacității programelor de conformitate și a practicilor de monitorizare implementate de companii, entități publice sau întreprinderi de stat pentru identificarea și prevenirea incidentelor de integritate generate de conflicte de interese. Pentru uniformitatea exprimării, în cadrul Ghidului se utilizează noțiunea de companie, însă Ghidul poate fi folosit în egală măsură și de entitățile publice și întreprinderile de stat.

Ghidul are scopul de a ajuta companiile și angajații acestora să identifice și să abordeze în mod eficient potențiale cazuri de conflict de interese. În mod obișnuit, aceste cazuri apar atunci când interesele personale ale unui angajat vin în conflict cu obligațiile profesionale ale acestuia, fapt care poate influența negativ modul în care angajatul își îndeplinește sarcinile și responsabilitățile de serviciu. Deciziile luate în situații de conflict de interese sunt adesea lipsite de obiectivitate și pot prejudicia interesele publice și destabiliza mediul de afaceri.

Legislația română reglementează conflictul de interese, iar încălcările în materia conflictului de interese sunt sancționate de legislația administrativă și penală. În plus, se pot aplica sancțiuni disciplinare specifice, cum ar fi suspendarea dreptului unei persoane de a-și exercita profesia, în conformitate cu normele de reglementare a exercitării unor profesii sau activități economice. Persoanele care au suferit o pierdere ca urmare a deciziilor luate într-o situație de conflict de interese pot, de asemenea, să introducă acțiuni civile, cerând daune și/sau anularea deciziei astfel luate.

Având în vedere impactul amplu al conflictului de interese asupra integrității mediului de afaceri, precum și sancțiunile semnificative prevăzute pentru încălcări constând în conflicte de interese, companiile trebuie să ia măsuri pentru a atenua riscurile acestora. Printre aceste măsuri se numără și punerea în aplicare a politicilor și ghidurilor interne privind conflictele de interese, dar și instruirea și monitorizarea periodică pe această temă a angajaților. Măsurile trebuie să sublinieze importanța imparțialității, integrității și transparenței în procesul decizional, precum și rolul esențial al acestora în prevenirea încălcărilor reprezentate de conflicte de interese.

¹Prin Legea nr. 193/2017, publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 598 din 25 iulie 2017, art. 301 Cod penal referitor la conflictul de interese a fost modificat, în sensul în care articolul modificat nu își mai păstrează titlatura, respectiv Conflict de interese, ci se transformă în **Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane**. În prezentul document, pentru unitate de exprimare se va utiliza expresia **conflict de interese**.



Prezentul Ghid conține:

- recomandări pentru companii și angajați privind prevenirea conflictelor de interese;
- întrebări frecvente cu privire la ce înseamnă conflictul de interese și o selecție de studii de caz pentru exemplificarea acestor situații;
- modele de declarație și registru de interese, în anexe.

Această inițiativă a AmCham România se bazează pe sprijinul membrilor săi, care sunt invitați să pună în aplicare și să disemineze acest Ghid în cadrul companiilor lor, în corelație cu politicile în materie aplicabile la nivel de companie, precum și cu cerințele aplicabile sectorului economic în care activează.

B

ghid pentru companii
Ghid pentru companii

I. Ce sunt conflictele de interese?

În esență, definiția general acceptată a conflictului de interese este dată de situația în care o persoană care exercită o anumită funcție sau care deține o anumită calitate, indiferent de statutul entității, respectiv entitate publică sau privată, are un interes personal de natură patrimonială care poate influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor conferite de funcția exercitată sau calitatea deținută, pe de o parte, dar și de situația în care persoana care exercită o funcție sau deține o calitate are posibilitatea de a anticipa faptul că, o decizie a entității din care face parte și la care aceasta contribuie sau poate contribui, poate reprezenta un beneficiu pentru sine, rude sau afini, inclusiv, pe de altă parte. Cu alte cuvinte, conflictul de interese reprezintă un set de circumstanțe care ar putea afecta capacitatea unei persoane de a judeca obiectiv o situație sau de a-și îndeplini just funcția sa oficială sau care i-ar putea submina sau influența deciziile ca urmare a unui interes secundar. Conflictul de interese poate apărea în orice situație în care o persoană dintr-o organizație (privată sau publică) se folosește de poziția sa profesională sau de funcția sa publică pentru a obține un avantaj personal sau de altă natură. Această definiție se bazează pe standardele general acceptate în materie.

Conflictele de interese există și atunci când împrejurările creează riscul ca deciziile unei persoane sau ale unei companii să fie influențate, indiferent dacă persoana/compania respectivă beneficiază direct de pe urma acestor decizii.

2

De asemenea, și simpla impresie pe care o poate lăsa cineva, că ar exista interese conflictuale, decizii imparțiale sau o influențare neprincipială a deciziilor, poate constitui în sine un conflict de interese.

Riscul de conflict de interese este mai mare în cazul persoanelor fizice sau juridice care fac tranzacții cu terțe părți, deoarece orice tranzacție comercială presupune decizii legate de comisioane și achiziții publice, de recrutarea de personal, de părăsirea funcțiilor publice și asocierea cu firme private și de primirea unor atenții (cadouri). Companiile trebuie să gestioneze acest risc, prin instituirea unor mecanisme de siguranță special destinate unor astfel de operațiuni.

Mai departe, întrucât a preveni un conflict de interese este mai simplu decât a constata unul, este important să evidențiem principiile care stau la baza activității de prevenție a conflictului de interese, respectiv: imparțialitate, integritate, transparența deciziei și supremația interesului **privat/public**, după caz.

Mai mult, este esențial să se exemplifice, pentru a se putea interveni în sensul activității de prevenție, respectiv al aplicării de sancțiuni graduale, următoarele tipologii de conflicte de interese:

Conflictul de interese potențial - situația în care o persoană, având un interes personal, 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, afinilor sau partenerilor acesteia;

Conflictul de interese actual - situația în care o persoană, având un interes personal, 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, afinilor sau partenerilor acesteia;

Conflictul de interese consumat - situația în care o persoană ia o decizie care îi aduce, efectiv, un folos, de orice natură.

De exemplu, conflictele de interese pot apărea, dacă o persoană are:

- un interes financiar direct sau indirect;
- interese nefinanciare sau personale; sau
- un conflict de loialitate, în sensul că loialitatea acesteia față de compania pe care are datoria să o servească vine în conflict cu loialitatea față de o altă persoană fizică sau juridică.

2. Consecințele ignorării riscului de conflict de interese

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



Incapacitatea unei persoane sau a unei companii de a recunoaște un conflict de interese poate da impresia că aceasta nu acționează în interesul public. Mai grav este faptul că, dacă sunt lăsate nerezolvate, unele conflicte de acest gen pot favoriza comiterea de fapte penale ca fraudă, mită sau corupție prin abuz în serviciu.

De asemenea, există și riscul potențial de contestare în instanță a deciziilor luate de autorități publice. În cazul în care un factor de decizie are un conflict de interese, atunci decizia sa este potențial vulnerabilă și ar putea fi anulată în urma controlului jurisdicțional.

3. Gestionarea conflictelor de interese - bune practici

3.1 Prevenire

3.1.1 Promovarea principiilor care stau la baza prevenirii conflictelor de interese, respectiv imparțialitatea, integritatea, transparența decizională și, în cazul de față, supremația interesului companiei în care este desfășurată activitatea, totul raportat la respectarea legislației în vigoare, prin prezentarea acestora în mod frecvent și diseminarea în cadrul companiei, putând fi incluse în sesiuni de instruire, seminarii etc.

3.1.2 Promovarea principiilor eticii, prin adoptarea unui cod de etică sau a unui cod de conduită, personalul având obligația să ateste periodic respectarea lor. Aceste principii trebuie să definească comportamentele și practicile acceptabile și inacceptabile și să precizeze clar consecințele nerespectării lor.

Totodată, pentru implementarea acestor principii și nu numai, este recomandată desemnarea unui ofiter de etică sau a unei persoane care să vegheze la respectarea acestora, incluzând aici și activitatea de consultanță cu accent pe prevenție.

3.1.3 Identificarea, înțelegerea și gestionarea conflictelor de interese, astfel încât toți angajații să știe exact ce trebuie să facă în cazul în care suspectează că există un conflict și să se asigure că procesul decizional este eficient, transparent și corect.

Modul în care o companie decide să gestioneze conflictele trebuie să reflecte riscul expunerii la conflicte. Companiile trebuie să recunoască riscul de conflict de interese în politicile, procedurile sau îndrumările lor interne, explicând inclusiv ce trebuie făcut în cazurile în care există un potențial conflict de interese. Această problemă trebuie abordată în mod explicit sub forma unei politici interne privitoare la conflictele de interese sau a unor ghiduri care să specifice domeniile de activitate expuse riscului de conflict de interese, cum ar fi achizițiile publice sau resursele umane. Procedurile interne trebuie să respecte legea și bunele practici în domeniu.

3.1.4 Transparența este elementul cheie. Companiile trebuie să se asigure că o echipă sau o persoană desemnată întocmește, păstrează și actualizează în permanență un **registru de interese** organizațional. Un interes, odată trecut în registru, trebuie să rămână în registru o perioadă minimă de timp (de exemplu, 6 luni) după expirarea lui. Companiile trebuie să păstreze o evidență istorică confidențială a intereselor declarate, o perioadă minimă de timp (de exemplu, 4-5 ani) după data la care acestea au expirat.

3.1.5 Folosirea instrumentelor și mecanismelor interne, specifice fiecărei companii, respectiv **auditul intern, controlul managerial intern, avertizorul de integritate și elaborarea de R.O.F-uri/R.O.I.-uri**.

Este esențială modalitatea de elaborare a procedurilor interne (R.O.F., R.O.I.), în sensul în care, în cuprinsul acestor acte care normează activitatea angajaților unei companii, să se regăsească, ca și capitol distinct, secțiunea dedicată **INTEGRITĂȚII**, cu toate aspectele care decurg din aceasta.

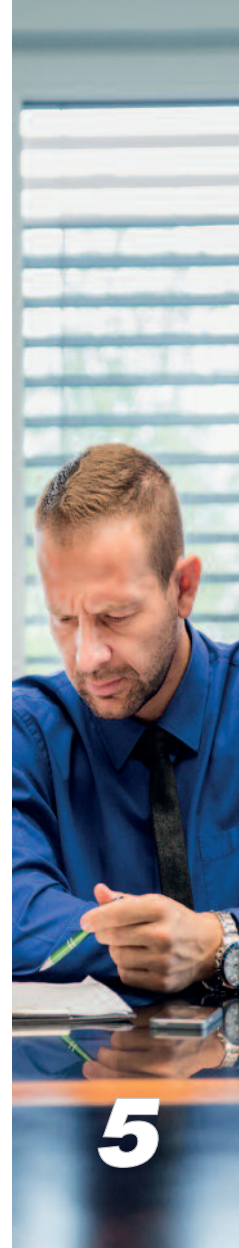
Totodată, este ideal să se pună accentul pe activitatea de prevenție în cadrul companiei, prin informarea și instruirea continuă a angajaților, pe de o parte, iar pe de altă parte este esențială proactivitatea celor care vor avea ca atribuții prevenirea situațiilor de conflict de interese.

În ceea ce privește declararea și înregistrarea conflictelor de interese, companiile trebuie să elaboreze și să furnizeze angajaților lor un model de formular de declarație de interese și de registru de interese, care să conțină:

- numele angajatului și poziția acestuia în companie;
- descrierea interesului declarat;
- datele calendaristice relevante referitoare la interesul declarat.

Toți angajații trebuie să își declare interesele, iar companiile ar trebui să țină registre de interese la nivel local și să publice cel puțin anual declarațiile de interese ale angajaților cu funcții de decizie, pe website-ul companiei sau pe intranet. Formatul registrelor publicate trebuie să fie ușor de accesat și să conțină informații relevante. Modele de declarație de interese și de registru de interese pentru companii sunt incluse la anexele 1 și 2 la prezentul document.

Companiile trebuie să dispună de mecanisme de declarare și înregistrare a cadourilor și a altor atenții primite, deoarece acceptarea unor cadouri sau a unor evenimente de protocol semnificative creează impresia că deciziile celui care le acceptă sunt părtinitoare, chiar și dacă atenția primită sau gestul de protocol acceptat nu influențează în niciun fel puterea sa de discernământ. Cheltuielile de protocol sau alte cheltuieli de această natură ale companiei



trebuie să fie rezonabile, nu exagerate. Recomandăm să se instituie mecanisme interne de declarare și înregistrare a cadourilor și a altor beneficii primite sau oferite și să se stabilească exact situațiile în care angajații trebuie să raporteze cadourile, evenimentele de protocol și alte avantaje care le sunt oferite, precum și cazurile în care angajații au obligația să ceară aprobarea companiei, înainte de a le accepta.

3.1.6 Companiile trebuie să se asigure că deciziile se iau independent, prin instituirea de politici interne. O politică internă trebuie să impună angajaților și contractanților să își declare regulat toate interesele private, personale și financiare, care au relevanță pentru:

- luarea deciziilor;
- gestionarea contractelor; și
- acordarea de consultanță referitoare la politicile aplicabile.

De obicei, acest lucru se face anual, în plus față de declarațiile ad-hoc făcute la apariția conflictelor, cum ar fi în timpul unei proceduri de achiziții publice.

În cazul în care apar totuși conflicte, ele trebuie să fie descrise detaliat, de exemplu în procesele verbale de ședință, cu menționarea inclusiv a măsurilor întreprinse pentru gestionarea lor. Compania trebuie să aibă reguli clare privind 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.

3.2 Detectare și reacție

Un sistem bazat pe principii etice presupune că oamenii vor acționa în mod onest, că vor oferi voluntar informații despre conflictele lor de interese și că se vor autoexclde de la luarea deciziilor, în cazul în care sunt într-un conflict de interese. Cu toate acestea, este bine să existe și mecanisme de verificare a respectării unor atare principii, în special în cazul în care riscul de conflict de interese este ridicat. Măsurile preventive trebuie să fie susținute de mecanisme pe măsură, destinate detectării abaterilor și aplicării de sancțiuni, dacă este cazul.

Companiile trebuie să instituie sisteme de gestionare, control intern și supraveghere independentă, pentru a detecta cazurile de încălcare a politicilor interne, inclusiv mecanisme externe de supraveghere și un sistem de raportare, cum ar fi sistemul de sesizare confidențială de către angajați a abaterilor de la principiile integrității profesionale (whistleblowing).

3.3 Sancțiuni

În caz de abateri, este necesar să existe un sistem intern de aplicare de sancțiuni proporționale și executorii, care să includă măsuri cu consecințe personale (cum ar fi aplicarea de măsuri disciplinare, concedierea sau urmărirea penală) și organizaționale (de exemplu, anularea retroactivă a unei decizii sau a unui contract). De asemenea, dacă este cazul, trebuie avute în vedere măsuri precum recuzarea (retragerea permanentă sau temporară de la exercitarea atribuțiilor) sau dezinvestirea (destituirea, vânzarea intereselor private ale angajatului, transferul de proprietate).

3.3.1 Sancțiuni disciplinare

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 disciplinare precum:

- Măsuri prevăzute de dreptul muncii, care ar putea include:
 - Măsuri informale – de exemplu, mustrare sau participare obligatorie la instructaj și/sau orientare în domeniu, participare la elaborarea de materiale cu incidență în domeniul integrității.
 - Măsuri formale – de exemplu, avertisment oficial, cursuri de instruire suplimentare, reconsiderarea atribuțiilor, retrogradarea sau concedierea.
- Raportarea incidentelor către organele în drept.
- Măsuri contractuale îndreptate împotriva companiei sau a angajatului.

3.3.2 Sancțiuni civile

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

3.3.3 Sancțiuni penale

Conflictele de interese negestionate la timp pot atrage acțiuni judiciare pentru săvârșirea de infracțiuni precum fraudă, mită și corupție, fapt care poate avea efecte nefaste asupra companiei în cauză și a altor companii asociate, precum și asupra angajaților lor.



Dacă vă aflați într-o poziție în care interesele dumneavoastră personale și cele de serviciu intră în conflict, aveți obligația de a discuta acest lucru cu echipa de resort (de exemplu, Resurse umane, Conformitate, Juridic) din cadrul companiei dumneavoastră.

Pentru a vă edifica dacă vă confrunțați sau nu cu un conflict de interese, imaginați-vă că ar trebui să dați explicații despre acțiunile dumneavoastră prietenilor, colegilor sau reprezentanților presei și gândiți-vă dacă ați avea sau nu vreo rețineră să faceți acest lucru (testul declarației de presă).

Iată câteva situații în care există riscul să fiți într-un conflict de interese:

1. Activități sau investiții externe

Este posibil să aveți un interes personal în raport cu un furnizor, concurent sau client al companiei, interes care ar putea afecta bunul mers al activității companiei. Acest interes poate lua forma unei investiții, a unei implicări în activități operaționale sau a unei relații cu conducerea entității sau cu persoana vizată.

2. Relațiile cu prietenii, rudele și colegii de serviciu

Relațiile de afaceri cu rudele, soții/soțiile, cu alte persoane apropiate sau prietenii apropiați pot genera un conflict de interese dificil de rezolvat. Tot astfel, relațiile apropiate între colegi pot crea, în funcție de rolurile și de poziția lor în companie, un conflict de interese real sau aparent. Dacă vă confrunțați cu posibilitatea unei astfel de relații de afaceri sau personale, discutați problema cu managerul dumneavoastră.

3. Implicare politică

Folosirea resurselor companiei, cum ar fi timp, bunuri, bani, echipamente sau însemnele companiei pentru activități politice poate genera un conflict de interese.

Ce înseamnă are acest lucru în cazul meu?

Compania se așteaptă ca dumneavoastră:

- să acționați în interesul ei, recunoscând eventualele conflicte de interese;
- să discutați problemele cu managerul dumneavoastră direct și să raportați conflictele echipei competente;
- să vă retrageți din afacerea în care aveți un interes personal;
- să nu furnizați informații sensibile unui concurent sau unei terțe părți;
- să nu faceți donații politice în numele companiei;
- să studiați legislația și cerințele companiei, înainte de a face investiții.

Aveți obligația de a raporta managerului direct, Departamentului Resurse umane sau altui Departament de resort:

- orice altă activitate în care vă angajați sau dacă sunteți membru în consiliul de administrație al altei companii;
- relațiile dumneavoastră apropiate cu persoane din lanțul dumneavoastră ierarhic de raportare;
- 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;
- relațiile dumneavoastră apropiate cu persoane care lucrează pentru concurenți, clienți importanți, furnizori sau alți parteneri de afaceri ai companiei, mai ales dacă aveți acces la informații sensibile aparținând companiei.

Nu aveți voie:

- să vă implicați în angajarea, supervizarea, managementul sau planificarea carierei rudelor sau a prietenilor dumneavoastră;
- să permiteți ca relațiile dumneavoastră personale să influențeze sau să dea impresia că influențează deciziile de serviciu;
- să divulgați informații sensibile sau confidențiale unor persoane din afara companiei;
- să folosiți resursele companiei pentru a promova activități politice;
- să vă angajați în tranzacții cu foștii dumneavoastră angajatori, înainte de a fi lucrat deja în compania în care sunteți angajat o perioadă semnificativă de timp (de exemplu, 1-2 ani).

Î1: 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 compania. În anumite țări, inclusiv România, 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 companiei. Ca atare, trebuie să raportați managerului și Departamentului Resurse umane orice alt angajament pe care îl aveți sau dacă aveți calitatea de membru în consiliul de administrație al altor companii.

Î2: Un prieten apropiat candidează pentru un post în companie, este OK?

R: Vă încurajăm să recomandați compania 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. Rețineți că nu trebuie să vă implicați în angajarea, supervizarea, managementul sau planificarea carierei niciunei rude sau prieten al dumneavoastră.

Î3: Considerați drept conflict de interese situația în care recrutăm o persoană care ar putea avea un interes personal în legătură cu un furnizor, client sau concurent al companiei, care îi influențează deciziile de serviciu?

R: Da, aceste situații trebuie tratate ca potențiale conflicte de interese, mai ales când recrutăm o persoană pe o poziție de conducere sau la departamentul de achiziții sau de vânzări. Astfel de conflicte trebuie declarate și atenuate de departamentul de resort (de exemplu, Resurse umane, Conformitate, Juridic), în conformitate cu politica internă referitoare la conflictul de interese.

Î4: Considerați drept conflict de interese situația în care recrutăm o persoană datorită relațiilor importante pe care le are cu lumea politică sau cu agenții guvernamentale, relații pe care intenționăm să le valorificăm în beneficiul companiei?

R: Da, astfel de cazuri trebuie considerate drept conflicte de interese și abordate în consecință. Orice relație sau angajament cu autoritățile publice sau cu funcționari publici trebuie evitată, deoarece unele conflicte, dacă rămân nerezolvate, pot favoriza comiterea de fapte penale cum ar fi fraudă, mită sau corupție prin abuz de putere.

Î5: Un manager de achiziții a cumpărat de la un furnizor, în legătură cu care avea un interes nedivulgat, materii prime la prețuri umflate. Furnizorul era o companie deținută integral (100%) de soția

managerului de achiziții. Managerul de achiziții s-a folosit de poziția și puterea sa de influență pentru a se asigura că societatea va continua să facă afaceri cu furnizorul respectiv. Această situație reprezintă un conflict de interese și, dacă da, de ce?

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

Î6: Ce faceți atunci când suspectați un potențial conflict de interese?

- a) nu faceți nimic;
- b) raportați cazul șefului dumneavoastră sau departamentului de resort;
- c) obțineți mai multe informații, ca să înțelegeți mai bine situația;
- d) stopați activitatea.

R: Recomandarea este ca întotdeauna să sesizați cazul și să informați supervisorul sau departamentul relevant. 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 funcționarului, transferul de proprietate).

Studii de caz, alte exemple

I. Dezvăluirea intereselor de afaceri

Situație: Fac parte dintr-o echipă care lucrează la un proiect de externalizare. Mă ocup de elaborarea documentelor de licitație. Un prieten a auzit despre proiect și mă întrebă dacă poate să participe și el la licitație cu compania pe care o conduce. Cum procedez?

- o Ca regulă generală, 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.
- o Trebuie să raportați cazul managerului dumneavoastră direct și Departamentului Conformitate, dacă prietenul dumneavoastră intenționează să participe la licitație.
- o Managerul dumneavoastră direct și Departamentul Conformitate vor conveni împreună asupra celei mai bune soluții de evitare a apariției unui conflict de interese.



E

2. Dezvăluirea intereselor de afaceri

Situație: Soția mea este acționar majoritar într-o companie care oferă servicii de întreținere pentru departamentul în care lucrez (lucrez la Departamentul Întreținere, din cadrul companiei). Este vorba în acest caz de un conflict de interese?

- Depinde de circumstanțele cazului. Mai întâi de toate aveți obligația de a raporta situația managerului dumneavoastră direct și Departamentului Conformitate.
- Pentru a stabili dacă conflictul de interese este real, managerul dumneavoastră direct va analiza poziția pe care o ocupați în companie și dacă vă puteți îndeplini sarcinile de serviciu, fără a fi afectat de legătura cu compania soției dumneavoastră. În analiza pe care o face, managerul direct va aprecia dacă ați fost implicat sau nu în evaluarea companiei respective sau în negocierea contractului atribuit acesteia, precum și dacă aveți vreo responsabilitate cu privire la evaluarea calității serviciilor furnizate de companie.
- Concluzie: nu toate conflictele de interese aparente se materializează. Analiza particularităților fiecărei situații poate elimina suspiciunile existente, astfel încât să vă puteți continua activitatea normală în cadrul companiei.

3. Investiții

Situație: Sunteți mulțumit de calitatea serviciilor prestate de un anumit furnizor al companiei. De ceva timp vă gândiți să vă investiți economiile și considerați că o investiție în compania furnizorului respectiv ar fi o ocazie excelentă. Este etic să deveniți acționar al furnizorului respectiv și să fiți în același timp angajatul companiei?

- Recomandarea noastră este să evitați orice implicare în tranzacții cu concurenții ai companiei sau cu societăți cu care compania are (sau este pe cale să aibă) relații de afaceri, deoarece este posibil ca, astfel, justițea acțiunilor pe care le întreprindeți în numele companiei să fie afectată.
- Totuși, dacă decideți să investiți, trebuie să obțineți aprobarea prealabilă din partea managerului dumneavoastră direct și a Departamentului Conformitate.

4. Concurența neloyală și prestarea de activități în afara companiei

Situație: Sunt contabil la departamentul financiar al companiei. Pentru a-mi spori câștigurile, mă gândesc să mă angajez part-time consultant pe probleme financiare pentru concurentul "X" al companiei. Există vreun motiv pentru care să nu fac acest lucru?

Răspuns: Da, există. Atâta timp cât lucrați pentru companie, trebuie să vă abțineți de la orice acțiune (directă sau indirectă), care ar fi în beneficiul unui concurent al companiei la care lucrați.

5. Discounturi și alte beneficii

Situație: Departamentul meu lucrează frecvent cu o companie de transport. Într-o conversație cu un manager al acelei companii am menționat că urmează să mă mut într-un apartament nou. Managerul mi-a oferit serviciile companiei lui de transport și mi-a spus că îmi va face o "ofertă specială" și nu-mi va percepe niciun ban.

Răspuns: Trebuie să dezvăluiți acest lucru managerului dumneavoastră direct și celor de la Departamentul Conformitate. Managerul dumneavoastră direct și echipa conformitate vă vor cere să nu acceptați oferta, deoarece intenția managerului este să vă influențeze în luarea deciziilor și să își asigure comenzi viitoare din partea companiei, punându-vă într-o poziție în care vă simțiți obligat față de el.

Regula generală:

Nu trebuie să acceptați reduceri speciale sau alte beneficii din partea partenerilor de afaceri sau concurenților companiei, dacă reducerile sau beneficiile respective nu sunt oferite tuturor angajaților companiei.

6. Achizitii (licitatie)

Situație: Adrian este specialist principal în cadrul departamentului tehnic al companiei A. Departamentul său are nevoie să contracteze o companie, care să dezvolte un produs special pentru departament. Departamentul estimează că proiectul va costa 250.000 de euro și, prin urmare, trebuie să facă obiectul unei licitații. Adrian este desemnat să prezideze o echipă de trei oameni, care să elaboreze cererea de ofertă și apoi să evalueze ofertele primite.

Cumnatul lui Adrian are o mică companie, compania B, care lucrează în domeniu, dar Adrian nu-i spune cumnatului său nimic legat de licitația respectivă, dar nici nu le dezvăluie colegilor săi de echipă faptul că este posibil ca și cumnatul său să participe la licitație ca ofertant.

În momentul în care compania B a cumnatului său depune o ofertă, Adrian le spune colegilor săi despre conflictul de interese și îl raportează directorului său executiv. La întâlnirea cu directorul executiv, în vederea discutării



situației, ambii cad de acord că nu există nimeni altcineva cu experiență în acest domeniu, care să îi ia locul lui Adrian în comisia de evaluare a ofertelor. Directorul executiv decide să supravegheze personal procesul de evaluare a ofertelor.

Echipa de evaluare atribuie contractul companiei B a cumnatului lui Adrian. Unul dintre ofertanții respinși sesizează compania A, contestând procedura de licitație pe motiv că ar fi fost viciată.

Există, în acest caz, conflicte de interese care nu au fost abordate?

După ce compania cumnatului lui Adrian și-a anunțat intenția de a participa la licitația de atribuire a contractului, Adrian a acționat corect, **raportând un conflict de interese efectiv** directorului său executiv și apoi solicitându-i acestuia să supravegheze evaluarea ofertelor. În cazul proiectelor cu risc ridicat, este uneori oportun să se recruteze consilieri de probitate externi, care să îndeplinească funcția de supervizori.

Cu toate acestea, Adrian **nu a raportat conflictul său de interese potențial** în faza de elaborare a cererii de oferte. Acest lucru înseamnă că oricine poate pretinde ulterior că Adrian ar fi fost în măsură să aranjeze conținutul cererii de ofertă, astfel încât să vină în sprijinul cumnatului său. Implicarea ulterioară a directorului executiv în supravegherea procesului de evaluare nu poate schimba percepția că a existat un conflict de interese nerezolvat.

Efecte posibile: În aceste circumstanțe, nu este clar dacă faptul că Adrian nu a raportat potențialul conflict de interese denaturează procedura de licitație într-o așa măsură încât să fie reluată. Cu toate acestea, situația a creat incertitudini și întârzieri care ar fi putut fi evitate cu ușurință, dacă Adrian ar fi dezvăluit cât mai devreme interesul potențial al cumnatului său în contractul care urma să fie atribuit.

Sfaturi de urmat: Analizați cu atenție dacă există conflicte de interese potențiale sau percepute ca atare în sfera dumneavoastră de activitate. Raportarea din timp a problemelor de acest gen poate evita eventuale suspiciuni și cheltuieli viitoare.

Recomandări generale:

1. Orice persoană implicată în procesul de achiziție trebuie să facă „testul declarației de presă”.
2. O listă cu furnizorii cu privire la care aveți un interes trebuie anexată la declarația dumneavoastră de conflicte de interese.

7. Alte situații ipotetice și exemple de conflicte de interes

- Operatorul economic la care deține acțiuni, atât persoana în cauză, cât și membrii familiei acestuia, sau indivizi cu care atât persoana în cauză, cât și rude ale acesteia, au relații cu caracter patrimonial, au beneficiat sau beneficiază de foloase, de orice natură, cu introducerea unui prag de timp (de exemplu, 2-3 ani), participă la procedura de achiziție;
- Persoana în cauză este responsabilă cu asigurarea serviciilor de logistică și, având un interes personal, alege o companie pentru a asigura aceste servicii, companie deținută de familia persoanei în cauză sau de persoane din partea cărora a beneficiat sau beneficiază de foloase, de orice natură;
- Companie de întreținere care desfășoară activități de lobby, în sensul sensibilizării unui angajat al companiei, angajat ce nu poate angaja, direct, acea companie de întreținere, dar care, prin prisma funcției, poate, la rândul său, să influențeze decizia superiorului însărcinat cu alegerea companiei de întreținere;
- Două persoane, soț și soție, lucrează în același departament în cadrul unei companii, 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 un calificativ bun și, implicit, o remunerație mai mare;
- O persoană, manager al Departamentului de Achiziții, constatând că societatea în care își desfășoară activitatea dorește să achiziționeze servicii medicale, pe bază de abonament, pentru angajați, și 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 astfel de servicii medicale, decide să depună toate diligențele pentru ca acea companie privată să obțină contractul;
- O persoană, manager al departamentului Resurse umane, decide să angajeze o rudă sau o altă persoană din partea căreia a beneficiat sau beneficiază de foloase, de orice natură;
- Un manager al companiei modifică organigrama pentru a-și angaja o rudă sau pentru a angaja o altă persoană din partea căreia a beneficiat sau beneficiază de foloase, de orice natură.



MODEL DE DECLARAȚIE DE INTERESE

Nume	Funcție	Descrierea interesului	Date relevante		Comentarii
			De la	La	

Citiți indicațiile de la pagina 17 cu privire la modul de completare a căsuțelor de mai sus.

Informațiile transmise vor fi păstrate de [numele companiei] pentru angajați sau pentru motivele specificate în acest formular, cât și pentru a se conforma politicilor companiei. Aceste informații pot fi păstrate atât în format pe hârtie, cât și în format electronic, în conformitate cu legislația referitoare la confidențialitatea datelor cu caracter personal. Informațiile pot fi divulgate terților în conformitate cu legislația în materie privind accesul la informații de interes public și publicate în registrele păstrate de [numele companiei].

Confirm că informațiile de mai sus sunt complete și corecte. Înțeleg că orice modificare în informațiile din această declarație trebuie comunicată [numele companiei] cât mai prompt posibil. Sunt conștient de faptul că, dacă nu fac declarații complete, exacte și la timp, sunt pasibil să suport sancțiuni civile sau penale și măsuri disciplinare sau profesionale.

Semnătura:

Data:

Instrucțiuni de completare a modelului de formular de DECLARAȚIE DE INTERESE

- Nume și Funcție:** Inserați numele și funcția dumneavoastră în raport cu compania către care returnați formularul.
- Descrierea interesului:** Descrieți interesul declarat. Descrierea trebuie să conțină suficiente informații, pentru a fi relevantă (de exemplu, detalii cu privire la persoana/entitatea care v-a oferit cadouri, evenimente de protocol, sponsorizare etc.). Mai exact, informațiile pe care le furnizați trebuie să fie suficiente pentru ca o persoană obișnuită să fie capabilă să le citească și să înțeleagă natura interesului pe care îl declarați.
- Tipuri de interese:**
- Interese financiare** – aceste interese apar atunci când o persoană poate obține beneficii financiare directe urmare a procesului decizional în care este implicată;
 - Interese profesionale nefinanciare** – aceste interese apar când o persoană poate obține un avantaj profesional nefinanciar urmare a procesului decizional în care este implicată, cum ar fi creșterea reputației sau a statutului său profesional sau promovarea în carieră;
 - Interese personale nefinanciare** – aceste interese apar atunci când o persoană poate obține avantaje personale nelegate direct de cariera sa profesională și care nu îi aduc un avantaj financiar direct ca urmare a procesului decizional în care este implicată;
 - Interese indirecte** – aceste interese apar atunci când o persoană are o legătură apropiată cu o altă persoană care are un interes financiar, un interes profesional nefinanciar sau un interes personal nefinanciar, de pe urma căruia ambele persoane ar putea beneficia drept consecință a procesului decizional în care sunt implicate.
- Un avantaj poate decurge fie dintr-un câștig, fie din evitarea unei pierderi.
- Date relevante:** Menționați data la care a apărut interesul și, dacă este cazul, data când a încetat.
- Comentarii:** Această rubrică este destinată detalierei măsurilor luate pentru gestionarea unui conflict de interese real sau potențial. Puteți menționa și aprobările sau permisiunile primite pentru a aplica un anumit plan de acțiune.

MODEL DE REGISTRU DE INTERESE

[NUMELE COMPANIEI] **REGISTRUL DE INTERESE AL PERSONALULUI** [CU FUNCȚII DE DECIZIE]

Data publicării: [COMPLETAȚI]

Nr.	Nume	Funcție	Descrierea interesului	Date relevante		Comentarii
				De la	La	

Alte exemple și informații privind registrele de interese pot fi consultate mai jos:

1. Declarația de interese prevăzută în Legea nr. 176/2010, modelul acesteia poate fi accesat pe pagina de internet a ANI, respectiv <https://www.integritate.eu/A.N.I.-interactiv/Documente-%C8%99i-formulare.aspx>;
2. Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, lege care poate fi accesată pe pagina de internet a Ministerului Justiției, respectiv <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/57028>;

3. Declarația de interese completată și depusă de către aleșii locali, modelul acesteia fiind statuat prin Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, lege care poate fi accesată pe pagina de internet <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/55664>;
4. Documentul prin care eurodeputații își declară cadourile, document accesibil la adresa http://www.europarl.europa.eu/pdf/meps/926700_I_RO_Annexe%20I_Gifts_DEF.pdf;
5. Registrul Unic al Transparenței Intereselor, document care poate fi accesat pe pagina de internet a proiectului, respectiv <http://ruti.gov.ro/wp-content/uploads/2016/10/Memorandum-privind-instituirea-RUTI.pdf>.



Camera de Comerț Americană în România (**AmCham România**), asociație de afaceri de prim rang reunește peste 400 de companii americane, internaționale și românești ale căror investiții totale în România depășesc 20 miliarde dolari și care au creat peste 250.000 de locuri de muncă.

AmCham România este ferm angajată în facilitarea unui dialog deschis între comunitatea de afaceri și autoritățile centrale, promovând măsuri și priorități pentru îmbunătățirea mediului de afaceri și creșterea competitivității economice a României în plan regional, european și global.

AmCham România este membru afiliat **U.S. Chamber of Commerce** și **AmChams in Europe**.

Pentru mai multe detalii, vă invităm să ne vizitați la:

www.amcham.ro

Facebook/AmCham Romania

LinkedIn/AmCham Romania

amcham@amcham.ro

Str. Ion Câmpineanu nr. 11, București, Sector 1

Union International Center, Etaj 4



2018

www.amcham.ro