

Supus spre analiză și aprobare în ședința Consiliului de Administrație din data de 25.04.2024

Nr. 16647/25.04.2024

COD DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE AL CONPET S.A.

APRILIE 2024



e-mail: conpet@conpet.ro
www.conpet.ro

CUPRINS:

CAPITOLUL I - Domeniu de aplicare, obiectivele generale, termeni

Art.1. Introducere	pag.3
Art.2. Domeniu de aplicare	pag.3
Art.3. Obiective generale	pag.4
Art.4. Termeni	pag.4

Capitolul II - Valori și principii

Art.5. Valori și principii generale	pag.6
-------------------------------------	-------

Capitolul III - Norme /reguli generale de conduită etică la locul de muncă

Art.6. Relația cu personalul, inclusiv selecția și evaluarea personalului	pag.8
Art.7. Conformitatea cu cerințele	pag.8
Art.8. Prevenirea și combaterea corupției	pag.8
Art.9. Conflictele de interese și prevenirea pantouflagoului	pag.9
Art.10. Incompatibilitățile	pag.10
Art.11. Activitatea politică	pag.10
Art.12. Activitatea sindicală	pag.10
Art.13. Protejarea activelor organizației	pag.10
Art.14. Egalitatea și diversitatea	pag.11
Art.15. Cadourile și cheltuielile de protocol	pag.11
Art.16. Confidențialitatea	pag.11
Art.17. Hărțuirea și discriminarea	pag.12
Art.18. Spălarea de bani	pag.12
Art.19. Transparența	pag.12
Art.20. Funcțiile sensibile	pag.13
Art.21. Declararea averilor și intereselor	pag.13
Art.22. Consilierul de etică și integritate	pag.13
Art.23. Evaluarea riscurilor de corupție	pag.13
Art.24. Evaluarea incidentelor de integritate	pag.13
Art.25. Protecția avertizorului în interes public	pag.14

Capitolul IV - Conduita în relația cu acționarii, autoritățile, partenerii de afaceri și comunitatea

Art.26. Relația cu acționarii	pag.14
Art.27. Relația cu autoritățile	pag.14
Art.28. Relația cu partenerii de afaceri	pag.15
Art.29. Relația cu comunitatea	pag.15

Capitolul V - Clauze privind aplicarea codului de etică și integritate

Art.30. Implementarea Codului de etică și integritate	pag.16
Art.31. Răspundere și sancțiuni	pag.16
Art.32. Aplicabilitate	pag.17
Art.33. Documente de referință și conexe	pag.17



CAPITOLUL I - Domeniu de aplicare, obiectivele generale, termeni

Art.1. Introducere

Prezentul Cod de etică și integritate al Conpet S.A., definește valorile și principiile de conduită și integritate care trebuie aplicate în relațiile cu partenerii, colegii, cetățenii, etc.

Ținând cont de faptul că societatea Conpet S.A. are atribuții importante într-un domeniu de interes național, regional și local, iar menținerea reputației Conpet S.A. este prioritară pentru fiecare dintre administratorii, directorii și angajații Conpet S.A., calitatea activității organizației noastre se poate asigura prin implicarea cu cinste și corectitudine în toate acțiunile pe care le desfășurăm.

Furnizând un model de ținută, prezentul cod de etică și de integritate reprezintă un ghid în ceea ce privește comportamentul acceptabil din punct de vedere etic la nivelul societății și al partenerilor de afaceri /colaboratorilor. Stabilește principii și reguli de comportament care trebuie aplicate atât de către conducerea și personalul societății, cât și de partenerii de afaceri /colaboratorii în relațiile care au loc între aceștia. Principiile detaliate în cadrul acestuia nu sunt exhaustive, dar exprimă îndeajuns de mult pentru a forma o orientare morală pentru orice angajat /partener care trebuie să ia o decizie sau trebuie să îndeplinească o atribuție de serviciu /colaborare.

Prevederile prezentului cod de etică și integritate nu trebuie interpretate ca o restrângere sau îngrădire a unor drepturi și libertăți, conferite expres prin legislația aplicabilă, sau prin alte reglementări interne ale societății, precum Contractul Colectiv de Muncă și /sau Regulamentul Intern.

Art.2. Domeniu de aplicare

(1) Codul de etică și integritate al Conpet S.A. definește valorile, principiile și normele de conduită profesională și de integritate, pe care Consiliul de Administrație al Conpet S.A., Directorul General, Directorul General Adjunct, Directorul Economic, Directorul General Adjunct 3, precum și salariații societății trebuie să le respecte și să le aplice permanent pe parcursul derulării contractului individual de muncă /de mandat încheiat cu Angajatorul:

- a) în activitatea desfășurată în cadrul societății – în concordanță cu valorile și obiectivele societății, pentru menținerea unui climat organizațional pozitiv;
- b) în activitatea desfășurată în afara societății – în relațiile pe care le dezvoltă cu toate categoriile de public (societatea civilă, parteneri de afaceri, comunitatea locală, alte părți interesate), pentru dezvoltarea notorietății și menținerea reputației Conpet S.A..

(2) Codul de etică și integritate adoptat la nivelul Conpet S.A. are caracter obligatoriu și se aplică:

- a) personalului din toate structurile companiei, în orice moment și indiferent de poziția ocupată în cadrul societății;
- b) personalului detașat sau delegat în cadrul societății, elevilor /studentilor practicanți atât în relațiile din interiorul organizației, cât și în relațiile cu clienții, furnizorii, societatea civilă, comunitatea locală sau alte părți interesate;
- c) partenerilor de afaceri (furnizorilor) care își desfășoară activitatea pe amplasamentele Conpet S.A pe toată perioada de colaborare;

(3) Întreaga organizație Conpet S.A. trebuie să cunoască, să-și însușească și să acționeze în conformitate cu prevederile prezentului Cod de etică și integritate atât în timpul programului de lucru cât și în afara lui.



Art.3. Obiective generale

- (1) Codul de etică și integritate urmărește să asigure creșterea calității activității profesionale desfășurate de către angajații societății, o bună administrare în realizarea obiectivelor propuse, să contribuie la prevenirea și eliminarea faptelor de corupție la nivelul Conpet S.A. prin:
- a) stabilirea normelor de conduită etică și de integritate cu scopul realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii unui nivel înalt al prestigiului instituției și al personalului acesteia;
 - b) informare publică cu privire la conduita profesională a personalului, prin publicarea pe web site-ul Conpet S.A. a prezentului cod;
 - c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc atât în relațiile din interiorul organizației cât și în relațiile cu toate părțile interesate.

Art.4. Termeni

- (1) **Abaterea disciplinară** este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.
- (2) **Afinitatea:** este legătura dintre un soț și rudele celui alt soț. Rudele soțului sunt, în aceeași linie și același grad, afiniile celui alt soț.
- (3) **Avertizor în interes public** — persoana fizică care efectuează o raportare sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii, obținute în context profesional;
- (4) **Cadou** – beneficiu material sau orice avantaj de altă natură oferit în timpul sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor profesionale, de către o persoană fizică sau juridică, cu care societatea întreprinde sau intenționează să întreprindă relații de afaceri, care este oferit sau primit, fără nicio compensație efectivă sau preconizată și fără nicio contraprestație adecvată în schimb;
- (5) **Corupție** – Folosirea discreționară a poziției sau a funcției prin recurgerea la mijloace ilicite sau ilegale, în scopul obținerii unor interese personale sau de grup.
- (6) **Conducere** – Administratorii și directorii delegați de către Consiliul de Administrație.
- (7) **Conformitate** – Respectarea de către organizație a prevederilor cadrului de reglementare aplicabil activităților sale, a normelor și standardelor proprii, precum și a codurilor de conduită și profesionale și a standardelor abilitate pe piața sau industria aferentă. Personalul Conpet S.A. respectă Constituția României, precum și toate prevederile legale ale cadrului de reglementare aplicabil activităților sale.
- (8) **Conflictul de interese** - Reprezintă situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative. Situația în care un salariat al organizației are un interes personal, direct sau indirect, ce contravine interesului organizației.
- (9) **Consilier de etică** - persoana desemnată de conducerea societății pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, având următoarele atribuții: acordarea de consultanță și asistență personalului din cadrul societății cu privire la respectarea normelor de conduită; monitorizarea aplicării prevederilor codului de conduită în cadrul societății; întocmirea de rapoarte privind respectarea normelor de conduită de către personalul din cadrul societății;
- (10) **Consilier de / pentru integritate** persoană ce poate fi desemnată pentru implementarea și asigurarea cunoașterii de către angajați a standardelor legale de integritate;
- (11) **Discriminare** – presupune orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(12) **Etica** - un set de reguli, principii sau moduri de gândire care încearcă să ghideze activitatea unui anumit grup; etica în sectorul public acoperă patru mari domenii: stabilirea rolului și a valorilor serviciului public, precum și a răspunderii și nivelului de autoritate și responsabilitate; măsuri de prevenire a conflictelor de interese și modalități de rezolvare a acestora; stabilirea regulilor (standarde) de conduită a funcționarilor publici; stabilirea regulilor care se referă la neregularități grave și fraudă.

(13) **Incompatibilitate** – este în stare de incompatibilitate acea persoană care deține în același timp două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege.

(14) **Informație privilegiată** – informație cu caracter precis care nu a fost făcută publică, 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 făcută publică, ar putea influența semnificativ prețul acelor instrumente financiare sau prețul instrumentelor financiare derivate conexe.

(15) **Integritate** - caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiinciozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate.

(16) **Interes personal** – Orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut de personalul organizației, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces ca urmare a exercitării sarcinilor de serviciu.

(17) **Interes public** – acel interes care implică garantarea și respectarea drepturilor, a libertăților și a intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, de legislația internă și de tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, al eficacității și al economicității cheltuirii resurselor.

(18) **Funcție sensibilă** - funcție care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale sau de corupție sau fraudă;

(19) **Mituire** - oferirea, promiterea, darea, acceptarea sau solicitarea unui avantaj necuvenit de orice valoare (care ar putea fi financiar sau nefinanciar), direct sau indirect și independent de locație (locații), prin violarea legislației aplicabile, ca o îndemnare sau recompensare a unei persoane pentru a acționa sau a nu acționa în legătură cu performanța îndeplinirii sarcinilor acestei persoane.

(20) **Organizație** – Ansamblul structurilor Conpet S.A..

(21) **Personal** – Managementul (personal de conducere, în afară de directorii delegați de către Consiliul de Administrație), angajații și orice alte persoane care activează în cadrul sau în numele organizației, cu putere decizională sau fără, remunerate sau nu, indiferent de forma juridică a acordului pe care îl au cu Conpet S.A.

(22) **Pantouflage** – interdicții după încheierea angajării în cadrul instituției;

(23) **Raportare** – comunicarea orală sau scrisă de informații, potrivit modalităților prevăzute la art. 5 alin. prevăzute în Legea nr.361/ 2022 cu privire la orice faptă care reprezintă o încălcare a legii;

(24) **Rudenie** – (1) **firească** – este legătura bazată pe descendența unei persoane dintr-o altă persoană sau pe faptul că mai multe persoane au un ascendent comun; (2) **civilă** – este legătura rezultată din adopția încheiată în condițiile prevăzute de lege. Rudenia este în linie dreaptă în cazul descendenței unei persoane dintr-o altă persoană și poate fi ascendentă sau descendentă. Rudenia este în linie colaterală atunci când rezultă din faptul că mai multe persoane au un ascendent comun. Gradul de rudenie se stabilește astfel: a) în linie dreaptă, după numărul nașterilor: astfel, copiii și părinții sunt rude de gradul întâi, nepoții și bunicii sunt rude de gradul al doilea; b) în linie colaterală, după numărul nașterilor, urcând de la una dintre rude până la ascendentul comun și coborând de la aceasta până la cealaltă rudă; astfel, frații sunt rudele de gradul al doilea, unchiul sau mătușa și nepotul, de gradul al treilea, verii primari, de gradul al patrulea.

Capitolul II - Valori și principii

Art.5. Valori și principii generale

(1) Codul de etică și integritate al Conpet S.A. cuprinde valorile și principiile care au fost și vor continua să fie viabile pentru succesul viitor al organizației. Prezentul cod promovează, în principal valori precum transparența, onestitatea și integritatea în exercitarea diferitelor funcții, respectul față de angajați, parteneri de afaceri, părți interesate, respectarea normelor de conduită etică, flexibilitate, adaptabilitate, comunicare eficientă inter și intra- instituțională.

(2) Principiile ce urmează a fi detaliate mai jos, nu sunt limitative, însă asociate cu simțul răspunderii față de parteneri sau alte părți interesate, stabilesc reguli esențiale de comportament etic aplicabile întregului personal din cadrul societății. Valorile și principiile care guvernează conduita profesională din cadrul Conpet S.A. sunt:

- a) **Integritatea** - ca valoare asumată de un individ sau o organizație, înseamnă consistența dintre acțiuni, valori, principii și reguli de drept. În mediul de afaceri, o organizație este considerată integră dacă informează corect opinia publică și părțile interesate cu privire la ce are de gând să facă (transparență), dacă face ceea ce a spus că va face (consecvență, predictibilitate și verticalitate) și își asumă responsabilitatea deciziilor și acțiunilor sale (este responsabilă atât legal cât și social).
Conpet S.A., conducerea și personalul său formează un colectiv cu o conduită corectă și onestă, care dă dovadă de consistență între acțiuni, valori, principii și reguli de drept. În Conpet S.A. sunt declarate orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu și sunt luate toate măsurile necesare pentru a evita astfel de situații.
- b) **Loyalitatea** - Conducerea și personalul Conpet S.A. sunt devotate organizației, părților interesate și comunității /societății în ansamblul ei în vederea îndeplinirii obiectivelor asumate.
- c) **Responsabilitatea și răspunderea** - Conducerea și personalul Conpet S.A își respectă obligațiile și își asumă răspunderea pentru propriile acțiuni. Toți angajații societății răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu sunt îndeplinite corespunzător.
- d) **Transparența** - Conducerea și personalul Conpet S.A se află într-un dialog deschis și constructiv, cu toate părțile interesate, dialog bazat pe respect și profesionalism. În Conpet S.A. este asigurat accesul la informații privind procesul decizional.
- e) **Imparțialitatea și independența** - Conducerea și personalul Conpet S.A trebuie să manifeste o atitudine obiectivă și neutră în exercitarea atribuțiilor de serviciu față de orice interes politic, economic, religios sau de orice natură.
- f) **Nediscriminarea** - Conducerea și personalul Conpet S.A, precum și partenerii săi, nu au atitudine discriminatorii față de nimeni, indiferent de rasă, sex, religie, orientare sexuală, apartenență politică sau de alte criterii ce pot sta la baza discriminării.
- g) **Respectul** - Conducerea și personalul Conpet S.A. dau dovadă de respect în interacțiunile cu alte persoane în cadrul activităților lor profesionale, în interiorul și în afara organizației.
- h) **Prioritatea interesului societății** - Conducerea și personalul Conpet S.A. au îndatorirea de a considera interesul societății mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.
- i) **Profesionalismul** - Conducerea și personalul Conpet S.A. au obligația să îndeplinească atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, promptitudine și corectitudine.
- j) **Eficacitatea în combaterea corupției** - Conducerea și personalul Conpet S.A. trebuie să se angajeze în elaborarea și aplicarea procedurilor anticorupție, adaptate și proporționale în raport și riscurile și vulnerabilitățile instituționale, precum și în funcție de resursele și complexitatea activităților desfășurate.
- k) **Libertatea gândirii și a exprimării** - Conducerea și angajații pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.

- l) **Onestitatea, cinstea și corectitudinea** - Conducerea și angajații, în exercitarea mandatului sau îndeplinirea atribuțiilor trebuie să respecte, cu maximă seriozitate, legislația în vigoare, prevederile reglementărilor / normelor interne (Codul de etică și integritate, Contractul Colectiv de Muncă, Regulament intern, proceduri, altele).
- m) **Confidențialitatea** – Conducerea și personalul societății au îndatorirea de a acționa pentru a proteja în mod corespunzător informațiile în echilibru cu nevoia de transparență și responsabilitate. Conducerea și personalul respectă confidențialitatea informațiilor de care iau act în exercitarea sarcinilor de serviciu și nu le divulgă unei terțe părți fără un acord autorizat, cu excepția cazurilor în care comunicarea informațiilor rezultă din drepturile sau obligațiile legale corespunzătoare sarcinilor de serviciu.
- n) **Competența profesională** – Conducerea și personalul societății trebuie să acționeze constant pentru îmbunătățirea și menținerea unui nivel corespunzător de cunoștințe și deprinderi, pentru a realiza activitățile cerute la locul de muncă, la nivelul calitativ cerut, în conformitate cu prevederile și standardele aplicabile.
- o) **Prevenirea incidentelor de integritate** - Sistemul de management anti-mită implementat și certificat în organizația CONPET SA asigură criteriile de verificare a antecedentelor pentru partenerii de afaceri și noii angajați. Conformarea cu Politica anti-mită CONPET SA este una din cerințele de bază ale sistemului de management anti-mită.

La nivelul organizației, se iau măsuri rezonabile destinate identificării riscurilor de mituire și pentru controlul / prevenirea apariției acestora. Evaluarea de risc de corupție este comunicată și documentată, iar orice schimbare apărută în organizație conduce la o reevaluare.

Funcția de conformare anti-mită (conform SR ISO 37001:2017) are responsabilitate și autoritate pentru a raporta referitor la performanța sistemului de management anti-mită, către organul de conducere (Consiliul de Administrație) și managementul de la cel mai înalt nivel.

- p) **Responsabilitatea socială a Conpet S.A. (Corporate Social Responsibility-CSR)**
Responsabilitatea Socială a Conpet SA este parte integrantă a viziunii și strategiei societății., iar respectul față de oameni, responsabilitatea față de mediul înconjurător și implicarea în viața comunității sunt valori esențiale și priorități majore pentru organizația noastră.

Politica CSR a Conpet S.A. stabilește principiile generale, orientarea strategică și cadrul general de acțiune care călăuzește comportamentul responsabil pe plan social al organizației, fiind pus în aplicare și completat de toate politicile și regulamentele interne stabilite în acest sens.

Conpet S.A. aplică și respectă principiile standardului ISO 26000 privind responsabilitatea socială, respectiv: răspundere pentru impactul activităților asupra societății, economiei și mediului, transparența, comportament etic, respect pentru interesele părților interesate, respect față de staturile de drept, respect față de normele internaționale de comportament, respect pentru drepturile omului.

Conpet S.A. abordează următoarele teme principale privind responsabilitatea socială:

- ✓ Management organizațional;
- ✓ Drepturile omului;
- ✓ Practici de muncă;
- ✓ Mediul;
- ✓ Practici echitabile;
- ✓ Implicarea și dezvoltarea comunităților.



Capitolul III - Norme /reguli generale de conduită etică la locul de muncă

Art. 6. Relația cu personalul, inclusiv selecția și evaluarea personalului:

- (1) Personalul Conpet S.A. trebuie să se comporte permanent într-un mod civilizată, să manifeste responsabilitate, respect, colaborare și sprijin profesional în relațiile cu superiorii, subordonații, colegii, cât și cu clienții /partenerii organizației, în vederea desfășurării activităților specifice fiecărui loc de muncă într-un climat favorabil, precum și pentru menținerea unui nivel înalt al prestigiului organizației și al personalului acesteia.
- (2) Conpet S.A. trebuie să asigure un mediu propice lucrului în echipă și să promoveze în mod activ, conducerea și managementul Conpet S.A. trebuie să fie un model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, principiile și regulile de etică și integritate ale organizației să fie cunoscute și respectate.
- (3) În cadrul Conpet S.A., canalele de comunicare trebuie să fie deschise atât dinspre management către personal cât și dinspre personal către management, comunicarea fiind bazată pe încredere și respect reciproc între personalul organizației de la toate nivelurile ierarhice.
- (4) Conpet S.A. utilizează practici corecte de angajare, care includ evaluarea obiectivă, prevenirea / evitarea conflictelor de interese, de prevenire a situațiilor de pantouflage, a situațiilor de incompatibilitate și a mitei, precum și interzicerea oricăror forme de discriminare în luarea deciziilor cu privire la selecția și evaluarea personalului.
- (5) Conpet S.A. oferă un tratament echitabil întreg personalului său, inclusiv plata egală pentru munca egală, și asigură acestuia sprijin pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale și formare profesională continuă.

Art.7. Conformitatea cu cerințele

- (1) Conpet S.A. este un partener de încredere în toate relațiile și cu toate părțile interesate relevante la care intră în contact, angajându-se să respecte statul de drept, conformându-se tuturor legilor și reglementărilor naționale, precum și normelor internaționale de comportament.
- (2) Conducerea și personalul Conpet S.A. au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte reglementările legale, regulamentele și procedurile interne, deciziile/ dispozițiile Directorului General privind etica și integritatea și să acționeze pentru punerea în aplicare a acestora, în conformitate cu atribuțiile ce le revin.
- (3) Conducerea și personalul Conpet S.A. trebuie să respecte și să aplice valorile, principiile și normele / regulile prezentului Cod de etică și integritate.
- (4) Conducerea și personalul Conpet S.A. trebuie să respecte dispozițiile interne, inclusiv prevederile documentelor sistemului de management integrat, bunele practici și standardele pe care Conpet S.A. s-a angajat să le respecte.
- (5) Conducerea și personalul Conpet S.A. trebuie să acționeze, astfel încât imaginea Conpet S.A. să nu fie afectată.
- (6) Conducerea și personalul Conpet S.A. trebuie să respecte valorile și politicile companiei și să coordoneze activitatea societății în conformitate cu acestea.

Art.8. Prevenirea și combaterea corupției

- (1) Conpet S.A. a aderat la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismele de monitorizare ale Strategiei Naționale Anticorupție, luându-și angajamente de susținere a luptei anticorupție, de promovare a integrității, priorității interesului public și al societății, precum și a transparenței procesului decizional. În conformitate cu prevederile H.G. nr. 1269 /2021, Conpet S.A. a publicat pe pagina sa de internet Declarația privind asumarea agendei de integritate organizațională în coordonatele Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025. Prin Declarație, se confirmă că în continuare la nivelul Conpet S.A se



dispun în continuare măsuri pentru prevenirea faptelor de corupție și pentru respectarea și aplicarea standardelor de integritate, concomitent cu implementarea măsurilor de prevenire / control a riscurilor și vulnerabilităților la corupție identificate, cuprinse în planul de integritate propriu, elaborat în concordanță cu valorile fundamentale și principiile Strategiei Naționale Anticorupție.

(2) Conpet S.A. manifestă toleranță zero față de orice faptă de corupție sau de încălcare a legii. Conducerea și personalul Conpet S.A. nu trebuie să accepte, să solicite, să ofere, să promită, să acorde sau să autorizeze, direct sau indirect, vreo mită, recompensă, plată sau orice altă încercare de a oferi o atenție (cadouri, angajări, contracte sau avantaje de orice tip) de la sau unor terți pentru a influența sau pentru a da impresia că influențează anumite acțiuni, lipsa de acțiuni sau decizii, cu scopul de a obține în mod incorect un avantaj, de a păstra un interes de afaceri sau de a obține influența necuvenită asupra acțiunilor respectivului terț.

(3) Conducerea Conpet S.A. nu tolerează nicio faptă de mituire, de încălcare a prevederilor anti-mită fiind investigată și evaluată iar după caz, urmând a fi inițiate acțiuni corespunzătoare.

(4) Conducerea Conpet S.A. nu trebuie să supună niciunei forme de sancțiune sau represalii niciun angajat sau terță parte relevantă, pentru refuzul de a lua parte la un act de mituire, direct sau indirect sau în cazul raportării unor acte sau tentative de mituire.

Art.9. Conflictul de interese și prevenirea pantouflageului

(1) Conducerea și personalul Conpet S.A. au obligația să respecte întocmai regimul juridic și toate reglementările prevăzute în normele /regulamentele /procedurile interne adoptate la nivelul societății, în materia conflictului de interese și prevenirea pantouflageului. Situațiile în care personalul Conpet S.A. poate să se afle în conflict de interese sunt identificate în procedurile specifice adoptate la nivelul societății.

(2) Conducerea și personalul Conpet S.A. nu trebuie să se angajeze direct ori indirect în relații de afaceri cu operatorii economici, persoane fizice sau juridice, care ar afecta îndeplinirea corectă, cinstită și cu conștiinciozitate a îndatoririlor de serviciu.

(3) Conducerea și personalul Conpet S.A. nu trebuie să se lase influențați de interesele personale și nici de presiunile de orice fel, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

(4) Persoanele care sunt soți, rude sau afini până la gradul al patrulea cu directorul general al Conpet S.A. nu pot fi auditori interni și nu pot ocupa funcții în cadrul unei structuri de control din cadrul societății.

(5) Auditorii interni /personalul din cadrul structurii de control nu pot fi desemnați să efectueze misiuni de audit intern / de control la o structură / entitate din cadrul societății dacă sunt soți, rude sau afini până la gradul al patrulea cu conducătorul acesteia.

(6) Auditorii interni / personalul din cadrul structurii de control nu trebuie implicați în vreun fel în îndeplinirea activităților pe care în mod potențial le pot audita /controla și nici în elaborarea și implementarea sistemelor de control intern al societății.

(7) Auditorii interni / personalul din cadrul structurii de control care au responsabilități în derularea programelor și proiectelor finanțate integral sau parțial de Uniunea Europeană nu trebuie implicați în auditarea/ controlarea acestor programe.

(8) Auditorilor interni / personalului din cadrul structurii de control nu trebuie să li se încredințeze misiuni de audit intern/ de control în sectoarele de activitate în care aceștia au deținut funcții sau au fost implicați în alt mod. Această interdicție se poate ridica după trecerea unei perioade de 3 ani.

(9) Conducerea și personalul Conpet S.A. trebuie să se abțină de la orice conflict de interese. Orice posibil conflict de interese trebuie declarat, prin intermediul unei declarații scrise, conform procedurilor interne / regulamentelor în vigoare, către entitatea organizatorică competentă, imediat ce apare, iar în cazul membrilor Consiliului de Administrație și managementului, dispozițiile legale corporative relevante trebuie avute în vedere.

(10) În cazul în care un reprezentant al conducerii sau al personalului Conpet S.A. este implicat într-o situație de conflict de interese, conducerea Conpet S.A. trebuie să analizeze și să soluționeze situația împreună cu entitatea organizatorică competentă.



(11) Conducerea și personalul Conpet S.A implicat în procese decizionale, trebuie să completeze o declarație de interese sau o declarație pe propria răspundere că nu se află în niciun conflict de interese și să o depună la persoana responsabilă desemnată din cadrul entității organizatorice cu competențe specifice. Declarația de interese va fi actualizată de către personalul de conducere anual și la fiecare numire /încetare a funcției, se depune pe platforma e-DAI a Agenției Naționale de Integritate conform reglementărilor legale în vigoare.

Art.10. Incompatibilitățile

- (1) Conducerei și personalului Conpet S.A., le este interzisă ocuparea oricărei alte funcții, care generează situații de incompatibilitate. De exemplu, este în stare de incompatibilitate salariatul Conpet S.A. care este în același timp și membru al Parlamentului României (deputat sau senator) sau avocat.
- (2) Conducerea și personalul Conpet S.A. au obligația să respecte întocmai regimul juridic și toate reglementările prevăzute în procedurile interne adoptate la nivelul societății, în materia incompatibilităților.
- (3) Personalul Conpet S.A. este obligat să informeze conducerea în legătură cu starea de incompatibilitate în care se află și trebuie să depună o declarație de incompatibilitate la structura organizatorică competentă, în conformitate cu prevederile legislației specifice și a procedurilor /regulamentelor interne adoptate la nivelul societății.

Art.11. Activitatea politică

- (1) Conpet S.A. se angajează să nu finanțeze direct sau indirect partide sau formațiuni politice pe teritoriul României, ca o obligație colectivă opozabilă tuturor forțelor politice. Totodată, Conpet S.A. nu va susține public un candidat sau un partid politic pe perioada campaniei electorale sau în alegeri.
- (2) Conducerei și personalului Conpet S.A. nu îi este interzis să simpatizeze sau să facă parte din formațiuni politice legal constituite, în condițiile în care preocupările lor politice nu afectează performanța profesională și nu se face propagandă la locul de muncă.
- (3) Conducerea și personalul Conpet S.A. au obligația, ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice.

Art.12. Activitatea sindicală

- (1) Salariații Conpet S.A. au dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat, de a solicita, când se consideră discriminați, sprijinul organizației sindicale din cadrul societății pentru rezolvarea situației la locul de muncă, în conformitate cu prevederile prezentului cod și ale regulamentului intern aplicabil.
- (2) Conducerea Conpet S.A. are obligația să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora, în conformitate cu prevederile Regulamentului Intern în vigoare.

Art.13. Protejarea activelor organizației

- (1) Personalul Conpet S.A. are obligația să protejeze activele și resursele organizației și să prevină deteriorarea, vandalizarea sau utilizarea incorectă și/ sau neautorizată a acestora. Totodată, este interzisă utilizarea activelor și resurselor Conpet S.A. în beneficiu personal.
- (2) Personalul Conpet S.A. are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând societății numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute în cadrul societății.
- (3) Orice risipă, folosire incorectă sau neautorizată, distrugere sau furt a bunurilor din proprietatea organizației, trebuie comunicate imediat nivelului ierarhic superior.
- (4) La încetarea contractului individual de muncă, personalul are obligația de a returna ceea ce aparține de drept organizației, inclusiv documente (atât în format fizic cât și în format electronic).
- (5) Proprietatea intelectuală a organizației este protejată de către personalul său.



Art.14. Egalitatea și diversitatea

(1) Conpet S.A. respectă și garantează tratamentul egal și nediscriminatoriu în relația cu personalul, partenerii și colaboratorii organizației.

(2) În exercitarea funcției, conducerea și personalul Conpet S.A. au obligația unui comportament profesionist, precum și de a asigura transparența, imparțialitatea și eficacitatea necesare pentru a câștiga și a menține încrederea partenerilor, colaboratorilor și clienților săi. Aceștia sunt obligați să asigure egalitatea de tratament și să se abțină de la acte de discriminare pe criterii de rasă, etnie, cetățenie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare H.I.V, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

Art.15. Cadourile și cheltuielile de protocol

(1) Conducerea și personalul Conpet S.A. nu solicită și nu acceptă cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alte avantaje, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor, etc. și care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcției deținute.

(2) În cazul în care personalului Conpet S.A. îi sunt oferite cadouri în timpul exercitării funcției, acesta are obligația de a le declara și prezenta Directorului General al societății, în termen de 30 de zile de la primire, în conformitate cu legislația specifică și cu prevederile Regulamentului cu privire la cadourile primite/ oferite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, adoptat la nivelul Conpet S.A. și publicat pe website-ul Conpet S.A.

(3) Cheltuielile cu participarea la conferințe, seminarii și cursuri /instruiri de formare profesională la care ia parte personalul Conpet S.A. sunt suportate de către organizație, în conformitate cu procedurile interne ale acesteia.

Art.16. Confidențialitatea

(1) Conpet S.A. și personalul său convin ca, pe toată durata contractului de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite prin regulamentele interne, Contractul Colectiv de Muncă sau contractele individuale. Excepția de la această regulă o constituie doar sesizările faptelor ce contravin legii, depuse la autoritățile competente.

(2) Este interzisă dezvăluirea datelor personale referitoare la conducere și personal, fără consimțământul persoanei în cauză, excepție făcând cazurile în care există cerințe legale în acest sens.

(3) Este interzisă dezvăluirea informațiilor obținute pe parcursul derulării activității profesionale, care ar putea fi utilizate pentru a afecta concurența corectă pe parcursul derulării procedurilor de achiziții.

(4) Conducerea și personalul Conpet S.A. trebuie să respecte confidențialitatea informațiilor dobândite în timpul activităților profesionale și să nu le divulge în interes personal, direct sau indirect unei terțe părți. Aceste informații sunt proprietatea Conpet S.A. și nu pot fi divulgate în afara organizației.

(5) Obligația respectării confidențialității se menține chiar și după încheierea relației profesionale dintre personalul companiei și Conpet S.A., în conformitate cu legislația în vigoare și prevederile contractului individual de muncă, acolo unde este cazul.

(6) Se interzice folosirea informațiilor obținute de către conducerea și personalul Conpet S.A. în cursul activității profesionale în scop personal sau într-o manieră care poate fi contrară legii ori în detrimentul obiectivelor legitime și etice ale organizației.

(7) Conpet S.A. garantează confidențialitatea informațiilor de care dispune, iar prelucrarea acestora se realizează prin metode care asigură transparență maximă pentru părțile interesate și care nu permit accesul terților.

(8) Nu se vor transmite datele personale ale partenerilor pe care le deținem și le prelucrăm către terțe părți, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare.



Art.17. Hărțuirea și discriminarea

(1) Conducerea și personalul Conpet S.A. trebuie să aibă permanent o ținută decentă și adecvată atât în interiorul organizației, cât și în afara acesteia.

(2) Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică, verbală sau sexuală atât în relațiile pe care le dezvoltă cu toate categoriile de public, cât și în relațiile cu ceilalți salariați din cadrul societății care au ca scop știrbirea demnității salariatului prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare. În acest sens Conpet S.A. încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire morală, indiferent cine este ofensatorul.

(3) Nu se tolerează la nivelul Conpet S.A. hărțuirea morală la locul de muncă, respectiv orice:

- comportament exercitat cu privire la un salariat, de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un salariat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității salariatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale sau prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi;

- comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

(4) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

(5) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile Regulamentului intern al societății. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

Art.18. Spălarea de bani

(1) Conpet S.A. nu participă la activități de spălare de bani și se angajează să elaboreze și să implementeze politici și mecanisme de combatere a acesteia, la cererea părții interesate în conformitate cu directivele și standardele europene și internaționale, precum și cu legislația națională și internațională în vigoare.

Art.19. Transparența

(1) Organizația recunoaște rolul fundamental al mijloacelor de informare și realizează o comunicare transparentă către public, prin toate mediile de comunicare. În raport cu societatea civilă, personalul Conpet S.A. acționează în baza principiilor transparenței, respectului, precum și a grijii pentru imaginea organizației.

(2) Conpet S.A. și personalul său acționează cu promptitudine, într-o manieră completă și fără discriminare, răspunzând solicitărilor de informații cu caracter public așa cum sunt ele definite în Legea nr. 544/ 2001.

(3) Conpet S.A. are obligația de a asigura accesul oricărei persoane la informațiile de interes public, în conformitate cu prevederile legale privind liberul acces la informațiile de interes public.

(4) Asigurarea accesului la informații publice se face din oficiu sau la cerere, prin intermediul entității organizatorice competente din cadrul societății care publică toate informațiile de interes public prevăzute de legislația în vigoare.

(5) Conpet S.A. publică și alte date și informații stabilite la nivelul societății, în conformitate cu dispozițiile legale corporative relevante și cu dispozițiile legale de integritate stabilite la nivelul Strategiei Naționale Anticorupție, respectând însă confidențialitatea datelor personale ale conducerii și angajaților săi.



(6) Informațiile oferite de Conpet S.A. sunt explicite, exacte, transparente și complete din punctul de vedere al conținutului, astfel încât să permită celor cărora le sunt adresate luarea unor decizii în deplină cunoștință.

Art.20. Funcțiile sensibile

(1) Sunt identificate funcțiile sensibile la nivelul Conpet S.A., conform cerințelor legale în vigoare și procedurilor aplicabile. Sunt stabilite și implementate măsuri de control astfel încât efectele negative asupra activităților desfășurate în cadrul organizației să fie minime.

Art.21. Declararea averilor și intereselor

(1) La nivelul Conpet S.A., prin persoanele responsabile desemnate din entitatea organizatorică competentă este asigurată implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese.

(2) Conducerea Conpet S.A și personalul desemnat au obligația să completeze și să transmită declarațiile de avere și de interese anual și la numirea / încetarea într-o funcție de conducere pe platforma e -DAI a Agenției Naționale de Integritate.

Art.22. Consilierul de etică și integritate

(1) La nivelul Conpet S.A. este desemnat un consilier de etică și integritate care trebuie să își desfășoare activitatea/ să își îndeplinească atribuțiile funcției în conformitate cu prevederile din fișa postului și din Regulamentul privind activitatea consilierului de etică și integritate din cadrul Conpet S.A..

Art.23. Evaluarea riscurilor de corupție

(1) La nivelul Conpet S.A. sunt identificate riscuri de corupție conform cerințelor legale în vigoare și procedurilor aplicabile. Sunt stabilite și implementate măsuri de prevenire /control astfel încât efectele negative (prejudicii patrimoniale și de imagine) asupra activităților desfășurate în cadrul organizației să fie minime.

(2) La nivelul Conpet S.A., prin Planul de Integritate adoptat se asigură implementarea măsurilor de prevenire / control ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile la corupție identificate la nivelul societății. Anual se evaluează modul de implementare a măsurilor prevăzute în plan, acesta reevaluându-se ori de câte ori apar riscuri și vulnerabilități noi.

Art.24. Evaluarea incidentelor de integritate

(1) La nivelul Conpet S.A. sunt identificate incidentele de integritate, conform cerințelor legale în vigoare și procedurilor aplicabile. La apariția unui incident de integritate se evaluează și se implementează măsuri de prevenire /control pentru prevenirea apariției unui incident similar.

(2) Prin incident de integritate la nivelul Conpet S.A. se înțelege unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat care se referă la:

a) încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice, inclusiv cele stabilite prin legislație secundară și terțiară, pentru care este prevăzută această sancțiune; -

b) trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor;

c) rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților.



Art.25. Protecția avertizorului în interes public

- (1) Conducerea Conpet S.A. a adoptat și implementat o procedură privind raportarea în interes public, care respectă principiile expuse în prezentul Cod de etică și integritate și legislația în vigoare.
- (2) Conpet S.A. garantează protecția avertizorilor în interes public și pune la dispoziție publică, pe site-ul societății, platforma – "AVERTIZOR ÎN INTERES PUBLIC CONPET" pentru formularea raportărilor în interes public, raportările fiind preluate cu anonimizarea identității avertizorilor, în vederea cercetării și a soluționării procedurale și legale a cauzelor sesizate.
- (3) Conducerea Conpet S.A. nu permite sub nici o formă acțiuni de represiune cu privire la persoanele care denunță cu bună credință o neregulă, inclusiv dacă aspectele sesizate nu se confirmă sau se confirmă parțial.

Capitolul IV - Conduita în relația cu acționarii, autoritățile, partenerii de afaceri și comunitatea

Art.26. Relația cu acționarii

- (1) Conpet S.A. asigură un tratament egal pentru toți acționarii care se află în aceeași poziție în ceea ce privește participarea și exercitarea drepturilor de vot în cadrul Adunării Generale a Acționarilor. Totodată, societatea asigură tratament egal pentru toți deținătorii de acțiuni de același tip și clasă care se află într-o situație identică.
- (2) Informațiile care pot influența cursul acțiunilor Conpet S.A. la Bursa de Valori București și deciziile acționarilor, definite ca "informații privilegiate" de legislația incidentă în vigoare și de procedurile interne, sunt comunicate în mod operativ către acționari și piața de capital de către entitatea care are în atribuții acest rol, fiind apoi publicate pe site-ul companiei și transmise către mass-media prin rapoarte, comunicate de presă conform legislației în vigoare privind piața de capital.
- (3) În conformitate cu prevederile legislației aferente pieței de capital, este interzisă utilizarea abuzivă a informațiilor privilegiate. Utilizarea abuzivă a informațiilor privilegiate are loc atunci când o persoană care deține informații privilegiate utilizează aceste informații pentru a achiziționa sau a ceda instrumente financiare la care se referă informațiile respective, în nume propriu sau în numele unui terț, direct sau indirect.
- (4) Este interzisă divulgarea în mod neautorizat a informației privilegiate. Divulgarea neautorizată a informațiilor privilegiate are loc în cazul în care o persoană deține informații privilegiate și le divulgă unei alte persoane, cu excepția cazului în care divulgarea se face în exercitarea normală a sarcinilor de serviciu, a profesiei sau a funcției, inclusiv în cazul în care divulgarea este calificată drept sondare a pieței.
- (5) Sunt interzise folosirea în mod abuziv a poziției deținute de acționari sau a calității de administrator ori de angajat al emitentului, prin recurgerea la fapte neloiale sau frauduloase, care au ca obiect sau ca efect lezarea drepturilor privind valorile mobiliare și a altor instrumente financiare deținute, precum și prejudicierea deținătorilor acestora.
- (6) O persoană nu trebuie să participe sau să încerce să participe la practici de manipulare a pieței.
- (7) Nerespectarea acestor prevederi, constituie o încălcare a acestui Cod de etică și integritate dar, mai ales, a legislației în vigoare, situații în care Angajatorul poate aplica sancțiuni în raport cu gravitatea faptei, mergând până la sancțiunea cea mai severă: desfacerea contractului individual de muncă.
- (8) Totalitatea informațiilor și comunicatelor destinate acționarilor și investitorilor sunt disponibile pe pagina web a organizației (www.Conpet.ro).

Art.27. Relația cu autoritățile

- (1) Conducerea și personalul Conpet S.A. asigură relații de colaborare cu autoritățile locale, centrale precum și cu alte entități, bazate pe principii de corectitudine și transparență, fără a compromite independența și obiectivele economice ale organizației și cu respectarea principiilor de comportament și valorilor acestui Cod de etică și integritate.



(2) În relațiile cu autoritățile, Conducerea și personalul Conpet S.A. vor refuza orice solicitări de intervenție sau sugestii de intermediere care ar putea afecta desfășurarea legală a unor activități din cadrul organizației, inclusiv pe cele făcute prin oferirea în schimb de avantaje necuvenite.

(3) Conpet S.A. va reacționa în mod solidar cu celelalte organizații din domeniul său de activitate, la orice presiune de corupție, orice extorcare de fonduri sau orice acțiune de obstrucționare nelegitimă din partea autorităților guvernamentale sau locale.

(4) Conpet S.A., prin reprezentanții săi, promovează un dialog deschis și continuu cu clienții /partenerii, autoritățile publice, riveranii, organizațiile nonguvernamentale și alte părți interesate de probleme generale de mediu.

(5) Conducerea și personalul Conpet S.A. respectă reglementările legale în vigoare și sunt conștienți de responsabilitatea sa față de mediul înconjurător și participă la realizarea performanțelor de mediu

(6) Conducerea Conpet S.A. își asumă obligația de remediere a tuturor consecințelor negative ale activității sale asupra comunității care nu au putut fi evitate, concomitent cu demararea unor programe de prevenire a unor riscuri similare.

(7) Conducerea Conpet S.A. este preocupată de educarea, conștientizarea, instruirea și motivarea personalului său în vederea creării unei culturi organizaționale de mediu.

Art.28. Relația cu partenerii de afaceri

(1) Conducerea și personalul Conpet S.A. monitorizează respectarea cerințelor clienților, percepția acestora cu privire la calitate precum și gradul de satisfacere a nevoilor acestora în raport cu clauzele contractuale.

(2) Societatea își derulează relațiile contractuale utilizând practici de afaceri oneste și legale și acționează, prin angajații săi în următoarele direcții:

a) desfășurarea activității la cele mai înalte standarde de profesionalism și moralitate, în vederea satisfacerii intereselor societății și exigențelor partenerilor de afaceri;

b) eforturi constante pentru câștigarea și menținerea reputației de partener de afaceri de încredere, integru și competent;

c) cultivarea respectului față de toți partenerii de afaceri;

d) relațiile cu partenerii de afaceri se bazează pe practici legale, eficiente și corecte, în vederea constituirii unor relații de durată;

e) promovarea normelor etice în relațiile cu partenerii de afaceri;

f) angajații societății nu vor încerca să obțină avantaje personale prin utilizarea informațiilor confidențiale de care au cunoștință sau prin acțiuni/comportament neadecvat;

g) căutarea unor soluții amiabile, prin negocieri și mediere, în cazul diferendelor apărute pe parcursul realizării raporturilor de afaceri;

h) este interzisă obținerea avantajelor personale prin intermediul manipulării, tănuirii, utilizând informații confidențiale sau orice altă practică incorectă de afaceri;

i) relațiile de afaceri cu partenerii de afaceri se derulează în condiții de respect reciproc, corectitudine și încredere.

Art.29. Relația cu comunitatea

(1) Conpet S.A. menține relații cu autoritățile locale, naționale și multinaționale pe bază de colaborare și transparență deplină și activă, care nu compromit independența și obiectivele economice ale companiei și respectă principiile de comportament și valorile acestui cod.

(2) Conpet S.A. este implicată în susținerea de proiecte de responsabilitate socială corporativă, prin acordarea de sponsorizări în conformitate cu prevederile Legii nr. 32/1994, sprijinind astfel proiecte în domeniile: educație, învățământ, sport, științific - cercetare fundamentală și aplicată, sănătate și medical, cultural artistic, protecția mediului, social și comunitar, acțiuni filantropice și umanitare, asistență și servicii sociale, protecția drepturilor omului etc.



- (3) Gesturile de curtoazie, concretizate prin oferirea de cadouri către delegațiile străine invitate în țară pe cheltuiala părții române, în cadrul unor întâlniri oficiale vor fi întreprinse cu acordul Conducerii societății, utilizând numai resurse din fondul de protocol prevăzut în bugetul companiei.
- (4) Conpet S.A. respectă independența profesională a jurnaliștilor și instituțiilor media.
- (5) Conpet S.A. colaborează cu toate mijloacele de informare și media, fără discriminare și cu respectarea reciprocă a exigențelor de confidențialitate comercială, pentru a răspunde cu promptitudine, în manieră completă și transparentă, atât nevoilor de informare corectă a publicului, cât și altor solicitări de informații cu caracter public.
- (6) Informațiile oferite de către companie trebuie să fie complete din punct de vedere al conținutului, transparente, clare și exacte, redactate într-un mod ușor accesibil tuturor categoriilor de public țintă al companiei și partenerilor strategici ai companiei, astfel încât să permită celor cărora le sunt adresate, luarea unor decizii în deplină cunoștință de cauză.
- (7) Persoanele abilitate să discute cu reprezentanții mass-media sunt: membrii Consiliului de Administrație, Directorul General, precum și persoanele desemnate de aceștia.

Capitolul V - Clauze privind aplicarea codului de etică și integritate

Art.30. Implementarea Codului de etică și integritate

- (1) Prevederile prezentului Cod de etică și integritate se aduc la cunoștința personalului, în mod formalizat, după cum urmează:
 - a) pentru personalul existent în statul de funcții al organizației, de către conducătorii ierarhici, la data adoptării acestuia;
 - b) pentru noii angajați, de către compartimentul de resurse umane, cu atribuții în acest sens, înainte ca aceștia să înceapă activitatea.
- (2) Pentru întregul personal acest cod trebuie să devină parte a acordului pe care îl are cu Conpet S.A., independent de natura juridică a acestuia.
- (3) Prezentul cod va fi adus la cunoștința personalului organizației prin instruire, publicare, diseminare.
- (4) Orice modificare care intervine în conținutul Codului de etică și integritate este supusă procedurii de informare a personalului așa cum este precizat mai sus.

Art.31. Răspundere și sancțiuni

- (1) Nerespectarea Codului de etică și integritate se consideră abatere disciplinară și se sancționează conform prevederilor legale și reglementărilor interne în vigoare.
- (2) În cazul în care există sesizări din interiorul sau din afara organizației cu privire la încălcarea prevederilor prezentului Cod de etică și integritate de către personalul organizației, vor fi efectuate cercetări administrative, conform legislației în vigoare, de către Comisia de Disciplină.
- (3) Problemele/ dilemele etice apărute în cadrul organizației, pot fi aduse la cunoștința persoanei desemnate consilier de etică și integritate, care are în atribuții acordarea de consiliere și /sau asistență angajaților, cu privire la respectarea normelor de conduită din prezentului Cod de etică și integritate.
- (4) Cazurile de conduită inadecvată și măsurile adoptate vor fi popularizate în rândul personalului, cu excepția datelor cu caracter personal așa cum acestea sunt definite prin lege.
- (5) Respectarea dispozițiilor prezentului Cod de etică și integritate este o condiție obligatorie pentru întregul personal angajat, manageri și administratori ai Conpet S.A., inclusiv pentru personalul delegat sau detașat în cadrul organizației.
- (6) Dispozițiile prezentului Cod de etică și integritate se completează cu prevederile aplicabile din actele normative în vigoare.



(7) Sancțiunile pentru nerespectarea dispozițiilor prezentului cod sunt prevăzute de contractele de mandat încheiate de Administratori, Directorul General, Directorul General Adjunct, Directorul Economic, Directorul General Adjunct 3 și de cele prevăzute pentru salariați în Regulamentul intern al societății, care are ca Anexă Regulamentul Comisiei de Disciplină.

Art.32. Aplicabilitate

(1) Codul de etică și integritate intră în vigoare și se aplică de la data aprobării sale de către Consiliul de Administrație al Conpet S.A..

(2) Codul de etică și integritate poate fi revizuit ori de câte ori este necesar, de către un Grup de lucru numit în acest sens, prin Decizie a Directorului General. Propunerile de modificare/ completare pot fi făcute de către orice compartiment sau angajat al Conpet S.A., vor fi transmise în scris Biroului Integritate care va informa conducerea. Directorul General decide asupra necesității revizuirii Codului de etică și integritate și a numirii Grupului de lucru.

(3) Revizuirea, prin amendamentele formulate și aprobate de către Grupul de lucru, se avizează în prealabil de către auditorul intern, ulterior acestui aviz, revizuirea se aprobă de către Consiliul de Administrație.

(4) Codul de etică și integritate revizuit se publică, prin grija Președintelui Consiliului de Administrație, pe pagina de internet a Conpet S.A., în două zile de la data aprobării acestuia.

Art.33. Documente de referință și conexe

Codul de etică și integritate este elaborat în conformitate cu:

(1) O.U.G. 109 / 2011, privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare;

(2) O.S.G.G. nr. 600 /2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;

(3) HG nr. 1344 /2007 - Normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificări și completări

(4) Legea nr. 53/ 2003, Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;

(5) Legea nr. 544/ 12.10.2001 republicată, privind liberul acces la informațiile de interes public;

(6) Legea nr. 287/ 17.07.2009 republicată, privind Codul civil;

(7) Regulament nr. 679/ 27.04.2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei nr.95/ 46/ CE (Regulamentul general privind protecția datelor);

(8) HG nr.1269 /2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021 - 2025 și a documentelor aferente acesteia;

(9) Legea nr. 24 / 2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată;

(10) Regulamentul nr. 5/ 2018 privind emitenții și operațiunile cu valori mobiliare privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață;

(11) Regulamentul de Organizare și Funcționare al Conpet S.A.;

(12) Regulamentul Intern al Conpet S.A.;

(13) Contractul Colectiv de Muncă la nivelul Conpet S.A.;

(14) SR ISO 37001:2017 Sisteme de management anti-mita. Cerințe cu ghid de utilizare;

(15) SR ISO 26000:2021 Linii directoare privind responsabilitatea socială;

(16) Politica de Responsabilitate Socială Corporativă a CONPET S.A. nr. 11398 / 31.03.2022;



(17) OUG nr. 66 /29 iunie 2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora cu modificările și completările ulterioare;

(18) Norme procedurale interne de achiziții în cadrul Conpet S.A., revizuite.

Elaborator - Grupul de lucru constituit în vederea revizuirii Codului de Etică și integritate, în baza Deciziei Directorului General 493/08.08.2022, în conformitate cu cerințele O.S.G.G. 600 /2018 și O.U.G. 109 /2011 cu modificările și completările ulterioare, precum și în corelare cu prevederile HG nr. 1269 /2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021 – 2025.

PREȘEDINTELE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE,

**Avizat,
Șef Birou Audit Public Intern**



e-mail: conpet@conpet.ro
www.conpet.ro