

Politica



Privind prevenirea și combaterea conflictelor de interese

2025

- Adaptare după Politica

ROMGAZ

*Privind prevenirea și combaterea
conflictelor de interese
2025*



romgazblacksea@rbs.romgaz.ro

CUPRINS

Scop	3
Domeniu de aplicare	3
Definirea conflictelor de interese	3
Identificarea și gestionarea conflictelor de interese.....	3
Confidențialitatea și protecția persoanei	4
Sanctiuni	4
Revizuire și actualizare	4

DECLARAȚIE

ROMGAZ BLACK SEA LIMITED, societate ce acționează prin ROMGAZ BLACK SEA LIMITED Nassau (Bahamas) Sucursala București ("RBSL") se angajează să respecte cele mai înalte standarde de integritate în practicile de afaceri, așa cum se prevede în Codul de Etică și Conduită în Afaceri al ROMGAZ BLACK SEA LIMITED și totodată să ia toate măsurile rezonabile pentru a preveni prejudicierea intereselor companiei și a stakeholderilor săi.

I. SCOP

Scopul acestei politici este acela de a stabili liniile directoare în vederea prevenirii, detectării și gestionării în mod eficient a conflictelor de interese care pot apărea în cadrul activității desfășurate în cadrul RBSL.

II. DOMENIUL DE APLICARE

Prevederile prezentei politici se aplică membrilor Consiliului de Administrație, directorilor cu mandat, după caz, și întregului personal al RBSL, denumiți în continuare colectiv reprezentanții RBSL, indiferent de nivelul ierarhic sau de funcția ocupată precum și partenerilor de afaceri, colaboratorilor și oricărei alte părți implicate în relația cu compania.

III. DEFINIREA CONFLICTULUI DE INTERESE

Conflictul de interese reprezintă situația sau împrejurarea în care interesul personal (direct ori indirect) al conducerii, personalului și/sau al colaboratorilor, contravine interesului public în general și al societății în particular, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a sarcinilor care îi/le revin în exercitarea funcției. Interesul personal reprezintă orice beneficiu de natură financiară, profesională, familială sau de altă natură care ar putea afecta imparțialitatea unei persoane.

Interesul personal reprezintă orice beneficiu de natură financiară, profesională, familială sau de altă natură care ar putea afecta imparțialitatea unei persoane.

IV. IDENTIFICAREA ȘI GESTIONAREA CONFLICTELOR DE INTERESE

Conducerea și personalul RBSL trebuie să evite/raporteze conflictele de interese reale sau aparente între interesele personale și interesele societății, avându-se în vedere relațiile până la gradul II de rudenie sau afinitate inclusiv, în orice situație. În cazul unui conflict de interese, situația va fi analizată și soluționată de către personalul abilitat, dispunându-se măsuri de urmat (ex. dar fără a se limita la: redistribuirea temporară sau permanentă a sarcinilor și responsabilităților salariatului aflat în conflict de interese; schimbarea funcției sau a locului de muncă al salariatului, în situația unui conflict de natură permanentă; restricționarea accesului salariatului la anumite informații).

Conducerea RBSL și angajații trebuie să completeze declarația pe propria răspundere privind conflictul de interese (formular tip - Anexa 1) și să o transmită spre Resurse Umane. Declarația se va actualiza ori de câte ori este necesar.

În situația neclarității unui posibil conflict de interese, persoana interesată se va adresa către Directorul General/ membrii Consiliului de Administrație/Consilier etică pentru consiliere.

Următoarele situații (dar fără a ne limita la) reprezintă cazuri de conflicte de interese:

- primirea oricărui fel de beneficii sau favoruri ca urmare a exercitării funcției/utilizării de informații confidențiale obținute în timpul exercitării funcției;
- solicitarea sau acceptarea de avantaje financiare/cadouri de la clienți, furnizori, concurenți, etc;

Politica privind conflictele de interese

- folosirea informațiilor confidențiale deținute prin natura funcției ocupate pentru a favoriza anumiți clienți/parteneri de afaceri în scopul obținerii de avantaje pentru aceștia sau în detrimentul altora;
- participarea la proceduri de achiziții care implică relații personale sau financiare cu unul dintre ofertanți;
- implicarea în relații comerciale cu o societate în care angajatul RBSL deține direct sau indirect, interese personale.

Conducerea RBSL și conducătorii locurilor de muncă au obligația de a se abține de la luarea de decizii cu privire la acțiuni care pot genera un conflict de interese și de a informa de îndată Directorul General/Consiliul de Administrație în situația în care acesta nu a putut fi evitat sau a fost identificat după ce s-a consumat.

Gestionarea conflictelor de interese la nivelul RBSL este reglementată intern prin Codul de etică și conduită în afaceri RBSL 2025 și o procedură internă.

V. CONFIDENȚIALITATEA ÎN GESTIONAREA CONFLICTELOR DE INTERESE

Informațiile referitoare la conflictele de interese sunt tratate asigurând pe deplin confidențialitatea. RBSL se angajează că nu vor exista represalii împotriva persoanelor care raportează în mod responsabil și de bună credință astfel de situații.

VI. SANCTIUNI

Nerespectarea prevederilor prezentei politici, inclusiv omisiunea cu bună știință a informațiilor relevante poate atrage măsuri disciplinare în conformitate cu legislația aplicabilă și reglementările interne, răspunderea civilă sau penală a persoanelor răspunzătoare, în funcție de gravitatea faptei și prejudiciile cauzate.

VII. REVIZUIRE ȘI ACTUALIZARE

Prezenta politică va fi revizuită/actualizată ori de câte ori se identifică situații relevante sau apar modificări legislative.

Director General

Avizat,

Director Explorare-Exploatare,

Director Reglementări și Afaceri Publice,

Întocmit,

Specialist Resurse Umane,