

Director General

Director General Adjunct

**CODUL DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE AL S.N.G.N. ROMGAZ S.A.
Noiembrie, 2020**



ROMGAZ

CUPRINS

<i>I. CUVÂNT INTRODUCATIV</i>	<i>3</i>
<i>II. OBIECTIVELE, SCOPUL ȘI PRINCIPIILE CODULUI DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE ...</i>	<i>3</i>
<i>III. VALORILE S.N.G.N. ROMGAZ S.A.</i>	<i>5</i>
<i>IV. INTERESELE ACȚIONARILOR S.N.G.N. ROMGAZ S.A.</i>	<i>6</i>
<i>V. ANGAJAMENTELE ORGANIZAȚIONALE ALE S.N.G.N.ROMGAZ S.A.</i>	<i>6</i>
<i>VI. IMPLEMENTAREA CODULUI DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE.....</i>	<i>13</i>
<i>VII. SESIZAREA ÎNCĂLCĂRII CODULUI DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE.....</i>	<i>13</i>
<i>VIII. CONSECINȚELE ÎNCĂLCĂRII CODULUI DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE</i>	<i>14</i>
<i>IX. INTRAREA ÎN VIGOARE ȘI ACTUALIZAREA CODULUI DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE</i>	<i>15</i>
 <i>ANEXE.....</i>	 <i>16</i>

I. CUVÂNT INTRODUCATIV

Atingerea obiectivelor și misiunii S.N.G.N. Romgaz S.A. ("Romgaz"/Societatea) implică desfășurarea activităților de către fiecare persoană într-un mod care respectă un set de valori, principii și norme de conduită etică.

Conformarea la prevederile Codului de Etică și Integritate va contribui la protejarea integrității societății și aducerea eticii atât în prim-planul relațiilor profesionale și inter-umane din cadrul societății cât și a celor externe cu clienți, furnizori, investitori, parteneri, autorități publice dar și cu comunitatea. În acest fel, se poate consolida o cultură organizațională bazată pe valori și un climat etic și integru, adecvat desfășurării în bune condiții a activității profesionale a fiecăruia dintre noi. Romgaz se va bucura de o bună reputație, de respectul și încrederea partenerilor noștri.

II. OBIECTIVELE, SCOPUL ȘI PRINCIPIILE CODULUI DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE

Codul de Etică și Integritate al Romgaz servește drept ghid în relațiile de zi cu zi și reflectă convingerile, valorile și principiile societății, dar și așteptările acesteia în ceea ce privește comportamentul celor care desfășoară activități ale societății, în concordanță cu cele mai înalte standarde de etică în afaceri.

Codul Etică și Integritate al Romgaz prezintă angajamentele companiei în relația cu acționarii, investitorii, angajații, partenerii de afaceri și ceilalți parteneri interesați și principiile, comportamentele și conduita prin care valorile companiei sunt asumate, dezvoltă o cultură etică și asigură desfășurarea activităților conform legilor, reglementărilor, procedurilor și regulamentelor interne.

Codul Etică și Integritate este un ghid în ceea ce privește conduita profesională și modalitatea de a rezolva problemele de etică în afaceri, în vederea consolidării încrederii acordate de părțile interesate - stakeholderi - și realizării performanței în domeniul de activitate. Codul nu oferă și nici nu poate oferi răspunsuri pentru toate situațiile posibile, dar întărește nevoia de a acționa permanent cu respectarea prevederilor legislative și a regulamentelor specifice societății.

S.N.G.N. Romgaz S.A. a adoptat Codul de Etică și Integritate cu scopul de a formula orientări și cerințe clare și lipsite de ambiguitate atât pentru Societate cât și pentru afiliatul acesteia, cu privire la operațiunile de afaceri etice, în scopul de a proteja imaginea și reputația companiei și de a genera valoare adăugată.

S.N.G.N. Romgaz S.A. și-a format, în conformitate cu cadrul de reglementare aplicabil, sistemul ei de guvernare corporativă cu scopul de a consolida încrederea și satisfacția clienților, creșterea valorii acțiunilor și responsabilitatea socială.

Codul Etică și Integritate are caracter obligatoriu și se aplică în toate structurile societății, inclusiv afiliați, în orice moment și indiferent de poziția ocupată în cadrul societății, atât în relațiile din interiorul organizației, cât și în relațiile cu clienții, furnizorii, societatea civilă, comunitatea locală sau alte părți interesate.

Conducerea și angajații societății se vor conforma la litera și spiritul Codului.
Comportamentul etic reprezintă fundamentul încrederii atât în afaceri cât și în comunitate.

Principiile generale care guvernează conduita profesională a personalului Romgaz¹:

- a) **supremația Constituției și a legii**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- b) **prioritatea interesului societății** în exercitarea funcției deținute, personalul are obligația de a-și îndeplini atribuțiile cu bună - credință, loialitate și în interesul Societății, fără a-și promova propriile interese sau pe cele ale unor terți.
- c) **profesionalismul**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate.
- d) **imparțialitatea și independența**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții sunt obligate să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes altul decât interesul public, în exercitarea funcției deținute;
- e) **integritatea morală**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;
- f) **libertatea gândirii și a exprimării**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- g) **cinstea și corectitudinea**, principiu conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință;
- h) **deschiderea și transparența**, principiu conform căruia activitățile desfășurate în exercitarea diferitelor categorii de funcții sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;
- i) **responsabilitatea și răspunderea**, principiu potrivit căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător.

Principiile care guvernează protecția avertizării în interes public sunt următoarele:²

- a) **Principiul legalității**, conform căruia societatea are obligația de a respecta drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice, potrivit legii;
- b) **Principiul supremației interesului public**, conform căruia, ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența societății sunt ocrotite și promovate de lege;
- c) **Principiul responsabilității**, conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este datoare să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;
- d) **Principiul nesanționării abuzive**, conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare. În cazul avertizării în interes public, nu sunt aplicabile normele deontologice sau profesionale de natură să împiedice avertizarea în interes public;
- e) **Principiul bunei administrări**, conform căruia societatea e datoare să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;
- f) **Principiul bunei conduite**, conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă a societății;
- g) **Principiul echilibrului**, conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de prevederile legii pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă;
- h) **Principiul bunei-credințe**, conform căruia este ocrotită persoana încadrată în societate, care a

¹ În conformitate cu art. 368 din OUG. Nr 57/2019 privind Codul Administrativ, cu completările ulterioare

² Legea nr. 571 din 14 decembrie 2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii

făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

III. VALORILE S.N.G.N. ROMGAZ S.A.

Valorile cuprinse în prezentul Cod nu sunt exhaustive dar conturează o orientare morală pentru conducerea și personalul societății care trebuie să ia o decizie sau să realizeze o sarcină de muncă. O cultură organizațională care se bazează pe un set de valori nu va pune accentul pe o respectare mecanică a unor norme, reguli și regulamente, ci pe discernământ, pe o abordare morală, modele de comportament și pe construirea unei culturi etice.

S.N.G.N. Romgaz S.A. își asumă următoarele **valori etice**:

- **Cinste și corectitudine** în exercitarea profesiei. Atitudinea onestă prin comunicare deschisă este fundamentul încrederii reciproce care consolidează imaginea societății.
- **Profesionalism**: obligația fiecărui salariat de a îndeplini atribuțiile care îi revin cu obiectivitate, imparțialitate și independență, fundamentându-și activitatea, soluțiile și alternativele decizionale pe prevederi legale și pe argumente și justificări temeinice, abținându-se de la orice faptă care ar putea genera prejudicii S.N.G.N. Romgaz S.A.
- **Obiectivitate**: asigurarea imparțialității și nediscriminării în întreaga activitate desfășurată în cadrul Romgaz. Fiecare angajat trebuie să fie corect și nu trebuie să îngăduie ca obiectivitatea să fie afectată de prejudecăți, conflicte de interese sau influențe externe nedorite care să intervină în raționamentele profesionale sau de afaceri.
- **Imparțialitate și independență**: obligația salariaților de a avea o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției. Independența presupune exprimarea unei opinii fără a fi afectată de influențe care pot compromite raționamentul profesional, îngăduind unui individ să acționeze cu integritate și să își exercite obiectivitatea și scepticismul profesional;
- **Integritatea**: obligația declarării imediate de către salariați/directori cu contract de mandat/administratori a intereselor personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu și evitarea situațiilor de conflicte de interese și incompatibilități. Menținerea integrității implică curaj moral, puterea de a face ceea ce este corect, de a funcționa ghidat de principii etice în pofida presiunii puternice de a acționa altfel. Un bun profesionist trebuie să fie drept și onest în toate relațiile profesionale și de afaceri. Fiecare persoană creează premisele unei organizații puternice și durabile.
- **Nediscriminarea**: în cadrul Romgaz este strict interzisă discriminarea de orice fel din punct de vedere al convingerilor și orientărilor sexuale, vârstei, dizabilității, naționalității, culorii pielii, originii etnice, religiei, stare civilă, opțiunii politice, apartenenței sindicale, etc. Societatea urmărește să creeze o cultură în care diferențele individuale sunt acceptate și apreciate. Romgaz respectă principiile egalității de tratament și de șanse, toleranței și acceptării diversității.
- **Responsabilitatea**: Romgaz promovează principiul responsabilității cu privire la impactul activităților sale și are în vedere nevoi și așteptările ce provin de la părți interesate interne dar și pe cele ale acționarilor, partenerilor de afaceri, furnizorilor, clienților, competitorilor, părți interesate din sfera autorităților publice locale și centrale, organizațiile neguvernamentale (ONG-uri) și comunitățile locale. Comportamentul social responsabil este strâns legat de standardele etice ale Romgaz astfel societatea acționează pentru echitatea economică și socială, tehnologii care nu dăunează mediului, tratarea justă a forței de muncă și a partenerilor de afaceri, relații transparente cu autoritățile publice, contribuții pentru susținerea comunității în care își desfășoară activitatea.
- **Transparența**: Romgaz și personalul său poartă dialog deschis și constructiv, cu toate părțile interesate, dialog bazat pe respect și profesionalism.
- **Comunicarea și libertatea de exprimare**: Romgaz încurajează libertatea opiniilor și a dialogului în cadrul relațiilor de serviciu fiind strict interzise utilizarea unui limbaj ofensator, atacul la persoană precum și comportamentele insultătoare. Persoanele care ocupă diferite categorii de funcții se pot exprima și pot să își justifice opiniile cu respectarea ordinii de drept și a bunelor

moravuri.

- **Loialitatea față de societate:** Ca regulă obligatorie în derularea activității, personalul Romgaz este devotat societății, are obligația de a apăra în mod loial prestigiul societății în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

Personalul Romgaz îi este interzis:

- a) să exprime public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu entitatea (sucursala/sediu/afiliat) în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele cu caracter normativ sau individual.
- b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care entitatea (sucursala/sediu/afiliat) în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte sau să furnizeze în mod neautorizat informații în legătură cu aceste litigii;
- c) să dezvăluie și să folosească informații care au caracter secret, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva entității (sucursala/sediu/afiliat) în care își desfășoară activitatea.

IV. INTERESELE ACȚIONARILOR S.N.G.N. ROMGAZ S.A.

Personalul societății este conștient de faptul că interesele acționarilor trebuie respectate și protejate și de aceea au ca obiectiv major creșterea valorii companiei și maximizarea profitului obținut, luând în considerare principiile dezvoltării durabile și implicarea socială.

În desfășurarea activității, Romgaz își asumă angajamentul față de un comportament etic în relație cu acționarii. Astfel, Societatea depune toate eforturile pentru a-și menține reputația de partener de încredere, corect, integru și competent.

Societatea asigură tratament echitabil tuturor acționarilor, indiferent de numărul de acțiuni deținute și, de asemenea, le asigură accesul egal la informațiile companiei, respectând față de toți aceleași reguli de transparență și facilitând exercitarea drepturilor acestora.

Romgaz asigură transparența informațiilor necesare investitorilor pentru a lua decizii investiționale obiective, prin publicarea corespunzătoare a raportărilor periodice și continue asupra tuturor evenimentelor corporative importante. Astfel, informațiile oferite de Romgaz sunt explicite, exacte, transparente și complete din punct de vedere al conținutului.

V. ANGAJAMENTELE ORGANIZAȚIONALE ALE S.N.G.N.ROMGAZ S.A.

Conformitatea

S.N.G.N. Romgaz S.A. își desfășoară activitatea cu respectarea legilor, actelor normative și de reglementare din România.

Conducerea și personalul Romgaz are obligația ca, prin actele și faptele sale, să respecte reglementările din domeniul de activitate, regulamentele interne și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care îi revin, cu respectarea eticii profesionale.

Siguranța și sănătatea la locul de muncă

Pentru personalul său S.N.G.N. Romgaz S.A. crează un mediu de lucru sănătos și modern, în conformitate cu reglementările relevante din domeniul muncii și care asigură protejarea integrității corporale și a sănătății și securității în muncă a acestora. Societatea oferă angajaților săi instruire

permanentă cu privire la protecția muncii și protecția împotriva incendiilor.

Consumul și/sau utilizarea de alcool, substanțe ilegale, droguri și/sau alte substanțe halucinogene la locurile de muncă din S.N.G.N. Romgaz S.A. și în alte locuri și/sau în alte ocazii legate de muncă pentru Societate și/ sau în decursul activităților legate de muncă este strict interzis, împreună cu prezența sub influența acestora sau desfășurarea de activități calificate ca abuz (oferire, înmânare, trafic etc.).

Conducerea și personalul trebuie să respecte normele de securitate și sănătate la locul de muncă, în conformitate cu normele relevante de siguranță, de muncă și de protecție împotriva incendiilor.

Romgaz respectă în permanență reglementările legale interne și internaționale referitoare la crearea și menținerea unui mediu de lucru sigur și sănătos.

Recrutarea / promovarea personalului

Recrutarea/promovarea angajaților se face transparent, ținându-se cont de competența și experiența profesională necesară și integritatea candidaților/angajaților, care vor fi verificate la angajare/promovare, pentru a se evita apariția unor situații care dezavantajează compania.

Combaterea corupției

S.N.G.N. Romgaz S.A. are toleranță zero față de corupție. Declarația de aderare la Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 se regăsește pe site-ul www.romgaz.ro. Prin această Declarație, conducerea și personalul societății aderă la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020, susținând lupta anticorupție și promovând integritatea, prioritatea interesului public și al societății, precum și transparența procesului decizional. Personalul S.N.G.N. Romgaz S.A. nu trebuie să folosească atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele care privesc îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Conducerea și managementul S.N.G.N. Romgaz S.A. au obligația să elaboreze și să adopte o politică care să cuprindă fiecare dintre elementele următoare: fraudă și corupție, spălare de bani, avertizare de integritate, CSR, precum și evaluarea gradului de implementare a acestora. Corupția sub orice formă (dare/luare de mită, șantaj, comisioane ilegale, ș.a.) este o încălcare gravă a Codului, dar și a legislației penale.

Evitarea conflictelor de interese și a incompatibilităților³

Conducerea și personalul Romgaz trebuie să evite conflictele de interese reale sau aparente între interesele personale și interesele societății, avându-se în vedere relațiile până la gradul IV de rudenie sau afinitate inclusiv⁴, în orice situație.

³ Cu titlu de exemplu, următoarele situații pot reprezenta cazuri de conflicte de interese:

- existența unor interese financiare importante (mai multe de 1% din capitalul social sau mai mult de 5% din activele totale) în cadrul unui client, furnizor sau concurent;
- obținerea de împrumuturi sau garanții pentru obligații personale de la un client, furnizor sau concurent al societății;
- intrarea în orice relații personale cu caracter patrimonial cu un client, furnizor sau concurent al societății (cu excepția instituțiilor financiare sau a firmelor de brokeraj);
- participarea în cadrul aceleiași comisii constituite conform legii / reglementărilor interne cu soțul/soția sau o altă rudă sau afin;
- deținerea unei funcții care implică verificarea activității sau aprobarea unor documente elaborate de salariați care sunt soț/soție sau rude și afini, subordonarea directă/indirectă cu soțul/soția, rudele ori afinii, dacă de semnăturile acestora depinde luarea unei decizii.

⁴ Grade de rudenie și afinitate (art. 405-407 din Legea nr. 287 din 17 iulie 2009, republicată, privind Codul civil):

Art. 405 - Noțiune

(1) **Rudenia** firească este legătura bazată pe descendența unei persoane dintr-o altă persoană sau pe faptul că mai multe persoane au un ascendent comun.

Conducerea și personalul Romgaz nu trebuie să se implice în nicio acțiune sau situație care constituie un conflict de interese, va preveni apariția acestuia, va semnaliza și/sau îl va soluționa.

Conducerea și personalul Romgaz trebuie să evite intrarea în orice relații personale cu caracter patrimonial cu un client, furnizor sau concurent al societății care influențează sau pot influența deciziile individuale ale personalului companiei, atunci când acesta acționează în interesul societății.

Conducerea și personalul au obligația de a se abține de la luarea de decizii cu privire la chestiuni care dau naștere conflictului de interese respectiv și au obligația de a declara, în scris, conducerii societății, orice conflict de interese, imediat ce apare sau poate apărea. În cazul membrilor Consiliului de Administrație se vor avea în vedere dispozițiile legale corporative incidente.

Conducerea și personalul sunt obligate să raporteze orice conflicte reale sau potențiale de interese în raport cu propria persoană, soț/soție, rudele/afinii sau, cu interesele de afaceri proprii sau cu cele ale rudelor/afinilor lor și cu interesele societății sau ale clienților/partenerilor acesteia. În cazul unui conflict de interese, situația va fi analizată și soluționată de personalul abilitat, astfel încât această situație să dispară, dispunându-se măsuri, după caz (ex; a. redistribuirea temporară sau permanentă a sarcinilor și responsabilitățile salariatului afectat de conflict de interese; b. schimbarea funcției sau a locului de muncă al salariatului, în situația unui conflict de natură permanentă; c. restricționarea accesului salariatului la anumite informații; ș.a.).

De asemenea, reprezintă o incompatibilitate exercitarea concomitentă a unei funcții de conducere (nivel director sau echivalent) în cadrul societății și a unei funcții de conducere în cadrul sindicatului salariaților (președinte, prim-vicepreședinte, prim vice-președinte supleant, vicepreședinte, lider sediu societate, lider sediu sucursală, lider secție, atelier, stație comprimare, etc.). În aceste situații, în termen de 30 zile, salariatul aflat în această situație este obligat să informeze Directorul General cu privire la opțiunea pentru una dintre cele două funcții.

În ceea ce privește administratorii, aceștia au obligația de a declara orice conflicte de interese care au aparut sau pot apărea, la începerea ședințelor Consiliului de Administrație și de a se abține de la participarea la discuții (inclusiv prin neprezentare, cu excepția cazului în care neprezentarea ar împiedica formarea cvorumului) și de la votul pentru adoptarea unei hotărâri privind chestiunea care dă naștere conflictului de interese respectiv.

În situația în care se constată încălcarea dispozițiilor Codului cu privire la conflictele de interese și incompatibilitățile, după ce decizia adoptată și-a produs efectele, consilierul de etică va informa directorul general propunând constituirea unei comisii (formată din câte un reprezentant al: departamentului juridic, departamentului resurse umane, consilierul de etică și al departamentului a cărui activitate a fost afectată de decizia astfel adoptată, precum și un reprezentant al angajaților) care să analizeze impactul acesteia, să propună măsuri de remediere urmând a fi implementate în funcție de interesul societății.

(2) Rudenia civilă este legătura rezultată din adopția încheiată în condițiile prevăzute de lege.

Art. 406 - Rudenia în linie dreaptă sau colaterală

(1) Rudenia este în linie dreaptă în cazul descendenței unei persoane dintr-o altă persoană și poate fi ascendentă sau descendentă.

(2) Rudenia este în linie colaterală atunci când rezultă din faptul că mai multe persoane au un ascendent comun.

(3) 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 acesta până la cealaltă rudă; astfel, frații sunt rude de gradul al doilea, unchiul sau mătușa și nepotul, de gradul al treilea, verii primari, de gradul al patrulea.

Art. 407 Afinitatea - *(1) Afinitatea este legătura dintre un soț și rudele celui alt soț. (2) Rudele soțului sunt, în aceeași linie și același grad, afinii celui alt soț.*

Personalul Romgaz are obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților.

În situația intervenirii unei incompatibilități sau a unui conflict de interese, personalul are obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termen legal.

Protejarea imaginii și a reputației S.N.G.N. Romgaz S.A.

Conducerea și personalul Romgaz trebuie (atât în incinta cât și în afara locului de muncă) să se abțină de la exprimări care pot avea un impact negativ asupra reputației și imaginii societății.

S.N.G.N. Romgaz S.A. se așteaptă ca angajații săi să se comporte, chiar și în afara locului de muncă, în conformitate cu și de o manieră care să corespundă normelor de etică și integritate ale Societății, în special atunci când activitățile lor sau ei înșiși pot fi asociați în orice fel cu societatea sau atunci când par să acționeze sau să exprime opinii în numele S.N.G.N. Romgaz S.A.

Conducerea și personalul Romgaz pot participa și își pot exprima opiniile în orice organizație (politică, religioasă sau culturală) numai în calitate de persoane fizice și trebuie să se abțină de la a face trimiteri la asocierea lor cu S.N.G.N. Romgaz S.A.

Conducerea și personalul Romgaz nu își vor exercita dreptul la exprimare în niciun mod care poate afecta imaginea și reputația companiei sau interesele economice sau organizatorice legale ale acesteia.

Conducerea și personalul companiei trebuie să se abțină, în cursul activităților lor în mass-media, de la orice exprimare care poate avea un impact negativ asupra reputației companiei. Romgaz se așteaptă ca aceștia să se comporte – în timpul comunicărilor lor în mass-media în calitate de persoane fizice – în conformitate și de o manieră care să corespundă normelor de etică ale companiei, în special atunci când activitățile lor sau ei înșiși pot fi asociați în orice fel cu S.N.G.N. Romgaz S.A. sau atunci când p să acționeze sau să exprime opinii în numele acesteia.

Salariații trebuie să se prezinte la muncă într-o ținută decentă, adecvată.

Romgaz se angajează să nu finanțeze, direct sau indirect, partide sau formațiuni politice, ca o obligație colectivă opozabilă tuturor forțelor politice. Totodată, Romgaz nu va susține public un candidat sau un partid politic pe perioada campaniei electorale sau în alegeri.

Folosirea resurselor Romgaz pentru sprijinirea oricărui partid sau candidat politic, la nivel național sau local, sau sprijinirea propriei activități politice, este strict interzisă.

Este interzis personalului Romgaz să afișeze, în cadrul societății, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla și/sau denumirea partidelor politice, ale organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, ale fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, ale candidaților acestora, precum și ale candidaților independenți.

Este interzis personalului Romgaz să se servească de actele pe care le îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru a-și exprima sau manifesta convingerile politice. Este interzis personalului Romgaz să participe la reuniuni publice cu caracter politic pe durata timpului de lucru.

Protejarea activelor și utilizarea eficientă a resurselor societății

Protejarea activelor și resurselor societății de furt, pierdere, distrugere sau utilizare neautorizată / incorectă, este obligatorie. O atenție deosebită se va acorda activităților care implică gestionarea de

bugete și fonduri.

Activele și resursele societății se vor utiliza într-un mod onest și eficient, în scopuri legitime, corespunzătoare și autorizate.

Este interzisă utilizarea activelor, bunurilor, informațiilor aparținând societății sau a funcției deținute, în scopul obținerii unui câștig personal necuvenit.

Conducerea și personalul Romgaz este obligat să asigure ocrotirea proprietății societății și să evite producerea oricărui prejudiciu a acesteia.

Personalul are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând societății, numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

Personalul trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor deținute, folosirea utilă și eficientă a fondurilor, în conformitate cu prevederile legale.

Acordarea și acceptarea de cadouri, servicii și avantaje

Personalului societății îi este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru el sau pentru alții cadouri, servicii, beneficii, avantaje, invitații sau orice alte avantaje care ar putea să influențeze imparțialitatea în exercitarea funcției, sau ar putea fi percepute ca fiind împotriva interesului societății.

Orice cadouri (bunuri) primite cu titlul gratuit de persoane din cadrul Romgaz aflate în calitate oficială, în cadrul unor acțiuni de protocol, sunt considerate cadouri pentru Societate.

Salariații au obligația de a declara consilierului de etică și de a prezenta la conducerea societății, în termen de 30 de zile de la primire, bunurile pe care le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol, în exercitarea mandatului, sau a funcției.

În acest sens se va completa Anexa 3 Raportarea cadouri/servicii și alte beneficii primite de la terți. Sunt exceptate:

- a) medaliile, decorațiile, insignele, ordinele, eșarfele, colanele și altele asemenea, primite în exercitarea funcției;
- b) obiectele de birou cu o valoare de până la 50 euro.

Cheltuielile de delegare (transport, cazare, masă, după caz) necesare pentru deplasarea personalului în scopul îndeplinirii sarcinilor de serviciu, participarea la cursuri de formare profesională, conferințe, simpozioane, congrese, seminarii, alte evenimente oficiale, întâlniri de afaceri, sunt suportate de societate, în condițiile legii și ale reglementărilor interne.

Personalul societății poate participa la evenimente (participarea la cursuri de formare profesională, conferințe, simpozioane, congrese, seminarii, alte evenimente oficiale, întâlniri de afaceri) și în situația în care cheltuielile aferente acestora sunt suportate de partenerii de afaceri sau părțile interesate, cu condiția ca acestea să aibă legătură cu activitatea sau interesele societății, iar participarea personalului societății să fi fost avizată și aprobată conform reglementărilor interne aplicabile.

Societatea poate acorda cadouri/beneficii unor persoane terțe doar dacă acordarea acestor beneficii nu creează în nici un fel impresia că se așteaptă în schimb anumite comportamente, sau că se dorește influențarea unei afaceri, sau a unei decizii a autorității publice respective.

Păstrarea secretului de serviciu și a confidențialității informațiilor

Romgaz gestionează și protejează, prin proceduri interne specifice, informațiile clasificate, privilegiate sau cu caracter confidențial, asigurând accesul în scopuri strict profesionale persoanelor direct implicate.

Conducerii și personalului societății îi este interzisă dezvăluirea informațiilor clasificate, privilegiate și confidențiale sau datele cu caracter personal ale Romgaz, de care a luat cunoștință în timpul executării atribuțiilor de serviciu, către persoane neautorizate, în interesul propriu sau a unor terți, ori în detrimentul Romgaz, pe toată durata contractului, cât și după încheierea acestuia.

Aceleași interdicții se aplică și pentru informațiile confidențiale privind partenerii de afaceri ai societății.

Conducerea și personalul Romgaz trebuie să respecte confidențialitatea informațiilor dobândite ca urmare a unei relații profesionale sau de afaceri care implică Romgaz și nu trebuie să divulge astfel de informații unei terțe părți fără o autorizație specifică, cu excepția cazului în care există un drept sau o obligație legală sau profesională de a dezvălui aceste informații. Informațiile confidențiale obținute în cadrul unei relații profesionale sau de afaceri în legătură cu Romgaz nu trebuie utilizate în avantajul personal al celui care le deține sau al unor terțe părți.

Conducerea și personalul Romgaz are obligația să păstreze secretul de serviciu precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care ia la cunoștință în exercitarea atribuțiilor profesionale.

Hărțuirea

Romgaz promovează un mediu de muncă lipsit de orice formă de violență sau hărțuire (verbală, fizică, vizuală sau sexuală). De aceea, orice formă de hărțuire, amenințare verbală, comportament violent din partea unui coleg de serviciu, superior, sau a unei persoane cu care colaborează, sunt inacceptabile și trebuie raportate conducătorului locului de muncă și consilierului de etică.

Transparența

Romgaz se obligă, în condițiile legii, să asigure accesul neîngrădit la informațiile de interes public și transparența procesului decizional.

În relația cu mass-media și în cadrul organizațiilor interne, internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii s.a., personalul societății are obligația să promoveze o imagine favorabilă companiei și să se abțină de la orice exprimare care poate avea un impact negativ asupra imaginii și reputației acesteia.

Informații de interes public, cu caracter general, se regăsesc pe site-ul oficial al societății: www.romgaz.ro.

Relația cu personalul

În cadrul Romgaz comunicarea dinspre management spre angajați, cât și dinspre angajați înspre management este deschisă, respectă libertatea de exprimare, fiecare individ având dreptul să-și fundamenteze și să-și exprime opiniile, cu respectarea ordinii de drept, a bunelor moravuri și a confidențialității informațiilor.

În relația cu superiorii, colegii, subordonații cât și cu clienții, acționarii, etc., personalul Romgaz trebuie să adopte o atitudine bazată pe respect, deschisă, atitudine imparțială, profesionalism, competență care să conducă la un climat adecvat în desfășurarea activităților.

Înainte de numirea în Consiliul de Administrație, sau în conducerea unei alte companii cu obiect de activitate similar cu cel al Romgaz, angajații cu funcții de conducere trebuie să obțină aprobarea scrisă din partea Directorului General. În cazul administratorilor, aprobarea trebuie obținută de la Consiliul de Administrație.

Relația cu autoritățile

Romgaz are relații de colaborare cu autoritățile publice centrale și locale, precum și cu alte instituții publice, bazate pe principii de corectitudine și transparență, fără a compromite obiectivele societății.

Personalul va adopta o atitudine corectă și cooperantă, în cazul în care activitatea societății face obiectul unor controale, cercetări, anchete, investigații sau orice alte forme de verificare din partea autorităților publice competente.

Relația cu partenerii de afaceri

Romgaz își asumă angajamentul de a se conforma tuturor legilor și regulamentelor aplicabile ce țin de derularea relațiilor contractuale, în mod onest și legal.

Romgaz se angajează să acorde tratament egal tuturor partenerilor și clienților, în conformitate cu regulile și reglementările incidente aplicabile.

Sunt strict interzise orice angajamente corupte cu partenerii de afaceri, cum ar fi de exemplu, acceptarea de “comisioane ilegale” în vederea încheierii unei tranzacții.

Relația cu comunitatea

Romgaz se implică în proiecte sau programe de interes pentru progresul comunităților, motivată de dorința de a veni în întâmpinarea așteptărilor societății și de a susține inițiativele multilaterale care pot contribui la dezvoltarea durabilă, în beneficiul generațiilor prezente și viitoare.

Romgaz oferă sprijin pentru susținerea și implementarea unor game variate de programe sociale, pentru susținerea unor proiecte educaționale, sprijinirea evenimentelor culturale, artistice, muzicale, a congreselor sau sesiunilor științifice.

Sustenabilitatea, inclusiv protecția mediului, este o valoare fundamentală pentru Romgaz, care își concentrează continuu eforturile pentru reducerea impactului activității sale asupra mediului.

Obligația privind informarea cu privire la situația personală generatoare de acte juridice

Personalul Romgaz are îndatorirea de a informa conducerea societății în mod corect și complet, în scris, cu privire la situațiile de fapt și de drept care privesc persoana sa și care sunt generatoare de documente în condițiile expres prevăzute de lege și de normele interne.

Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

Un salariat Romgaz nu poate achiziționa un bun aflat în proprietatea societății, supus vânzării în condițiile legii, în următoarele situații:

- când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
- când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea Romgaz.

Conducerii și personalului Romgaz le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate Romgaz, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

VI. IMPLEMENTAREA CODULUI DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE

Romgaz asigură condițiile necesare instruirii și consilierii în materie de conduită adecvată dorind, cu prioritate, să prevină apariția oricărei forme de conduită care contravine Codului sau regulamentelor și să pună capăt oricărei astfel de conduite, în cel mai scurt timp posibil de la identificarea sa.

În acest scop, Directorul General a numit prin decizie un Consilier de Etică.

Consilierul de Etică este responsabil pentru implementarea prezentului Cod de Etică și Integritate, pornind de la informarea și conștientizarea personalului, oferirea de suport și consiliere permanentă în materie de etică și monitorizarea abaterilor de la normele de etică.

Prevederile prezentului Cod de Etică și Integritate se aduc la cunoștința personalului, după cum urmează:

- Pentru personalul de conducere existent la sediile societății/sucursalelor/afiliat se vor realiza sesiuni de instruire specifice cu privire la prevederile Codului de Etică și Integritate aprobat, de către consilierul de etică.
- pentru personalul de execuție existent în cadrul societății/sucursalelor/afiliat, instruirea se va face de către conducătorii locurilor de muncă; conducătorii locurilor de muncă vor prezenta Codul care va fi luat la cunoștință de fiecare salariat prin semnarea unei declarații prezentate în Anexa 1. Conducătorii locurilor de muncă vor verifica cunoștințele prin aplicarea unui chestionar predefinit pentru a se asigura că personalul din subordine cunoaște, înțelege și respectă prevederile acestuia și rolul consilierului de etică.
- pentru noii angajați instruirea privind Codul se va face înainte ca aceștia să își înceapă activitatea efectivă, cu ocazia instruirilor inițiale. Instruirea se va face direct de consilierul de etică pentru sediul Romgaz și, prin intermediul serviciilor de resurse umane, prin personalul cu responsabilități legate de aspectele etice din cadrul sucursalelor pentru sucursale/afiliat.
- Toți salariații instruiți conform prevederilor Codului trebuie să dețină la Dosarul personal Declarația privind luarea la cunoștință a Codului de Etică și Integritate.

Consilierul de Etică organizează, ori de câte ori consideră necesar, întâlniri cu personalul, în scopul informării și conștientizării acestuia în domeniul integrității și eticii.

Acțiunile de conștientizare și informare se vor organiza la nivelul tuturor sucursalelor / societății și se vor utiliza toate mijloacele de informare (ex: buletin informativ Romgaz, InfoWeb) anual.

La nivelul societății se vor derula anual acțiuni de evaluare a implementării normelor de conduită profesională a salariaților. Instrumentul utilizat în evaluarea aplicării Codului de Etică și Integritate este chestionarul privind evaluarea gradului de înțelegere a rolului consilierului de etică în cadrul S.N.G.N. Romgaz S.A., necesar pentru a asigura consolidarea funcției consilierului de etică. Rezultatele evaluărilor vor fi raportate de către consilierul de etică directorului general și spre informare Comisiei de monitorizare și coordonare a implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial și Comitetului de Audit.

În vederea monitorizării respectării normelor de conduită de către personalul Romgaz, consilierul de etică va elabora analize și rapoarte semestriale asupra aspectelor semnalate către directorul general. Rapoartele și analizele se aprobă de către directorul general și se vor transmite spre informare Comisiei de monitorizare și coordonarea a implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial și Comitetului de Audit.

VII. SESIZAREA ÎNCĂLCĂRII CODULUI DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE

Romgaz tratează sesizările, inclusiv cele anonime, legitime și de substanță cu privire la orice acțiune

a unui angajat sau a unei alte persoane care acționează în numele societății care ar încălca legea sau normele interne de etică și integritate.

S.N.G.N. Romgaz S.A. garantează protecția avertizorilor în interes public, în conformitate cu legislația în vigoare.

Pentru facilitarea investigației și evaluarea corectă a cazului, sesizările ar trebui să includă, următoarele, fără a fi limitative: descrierea faptei, perioada în care s-a produs fapta, respectiv cu referințe la nume, date, documente și locații. Sesizarea nu constituie o dovadă în sine dar persoanele interesate sunt încurajate să prezinte orice informații disponibile, care pot facilita investigarea.

Sesizarea se poate face în formă scrisă pe modelul prezentat în Anexa II (disponibilă și pe Infoweb, la secțiunea “Informații”) și va fi transmisă Consilierului de Etică.

Sesizarea se poate trimite pe orice cale de comunicare:

- a) prin poștă, la adresa S.N.G.N. Romgaz S.A. Mediaș, Piața C.I. Motaș nr. 4, CP 551130 Județul Sibiu, România cu mențiunea “în atenția Consilierului de Etică Romgaz”
- b) prin e-mail la adresa Consilierului de etică: consilierdeetica@romgaz.ro;
(adresa se regăsește și pe site-ul Romgaz, la butonul „Contact”)
- c) prin registratură în plic închis cu mențiunea “Sesizare în atenția Consilierului de Etică”;
- d) depunere personală a sesizării la consilierul de etică

La recomandarea consilierului de etică, Directorul General va dispune, în condițiile legii și a reglementărilor interne, verificarea actelor și a faptelor pentru care a fost sesizat. Verificarea și soluționarea sesizării se vor realiza cu celeritate fără a depăși termenele prevăzute de reglementările legale aplicabile.

Potențialele încălcări ale normelor de conduită în cazul directorilor sau administratorilor se vor analiza în contextul prevederilor contractelor de mandat, respectiv de administrație, de către Comitetul de Audit.

În domeniul coordonării activității de conformitate, conduită, etică și conflicte de interese, Comitetul de Audit are de asemenea un rol important. Printre responsabilitățile acestuia, se numără: oferirea de consiliere în materie de etică și conflicte de interese a membrilor Consiliului de Administrație și a Directorului General, cu implicarea consilierului de etică acolo unde este cazul și evaluarea anuală pe baza declarațiilor de independență, a proceselor verbale și a altor informații relevante a existenței conflictelor de interese ale fiecărui administrator.

Societatea interzice în mod clar orice represalii asupra unui salariat care, de buna credință, raportează un act de încălcare a normelor de conduită, cunoscut sau suspectat. Exercițarea oricărui tip de represalii va conduce la desfășurarea unei acțiuni disciplinare în legătură cu cei găsiți vinovați. Aceleași măsuri se vor lua și în legătură cu persoanele care au furnizat informații false în mod intenționat în cadrul sesizării.

VIII. CONSECINȚELE ÎNCĂLCĂRII CODULUI DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE

Societatea are o politică de „toleranță zero” pentru orice formă de conduită care contravine Codului de Etică și Integritate, precum și altor norme care reglementează activitatea societății la nivelul personalului.

Încălcarea cu vinovăție a oricărei reguli de conduită prevăzute de prezentul Cod, precum și de alte reglementări interne, prevederi legale, de către personalul Romgaz, constituie abatere disciplinară și poate atrage, pe lângă răspunderea disciplinară conform Codului Muncii și a Regulamentului Intern (inclusiv desfacerea disciplinară a contractului de muncă) și sesizarea organelor competente ale statului. De asemenea, personalul societății poate răspunde patrimonial, potrivit legii dacă, prin faptele săvârșite, a adus prejudicii societății sau altor parteneri ai societății.

Cazurile de conduită inadecvată și măsurile adoptate vor fi aduse la cunoștința salariaților, cu

excepția datelor cu caracter personal așa cum acestea sunt definite prin lege.

În cazul în care există sesizări din interiorul sau din afara societății cu privire la încălcarea prevederilor prezentului Cod de etică și integritate de către personalul organizației, vor fi efectuate verificări și cercetări disciplinare prealabile, cu respectarea reglementărilor incidente aplicabile.

Problemele/dilemele etice apărute în cadrul societății, pot fi aduse la cunoștința persoanei desemnate consilier de etică, care are în atribuții acordarea de consiliere și/sau asistență angajaților, cu privire la respectarea normelor de conduită din prezentul Cod de etică și integritate.

Decizia privind modul de soluționare a fiecărei sesizări în parte va avea la bază faptele și împrejurările specifice.

IX. INTRAREA ÎN VIGOARE ȘI ACTUALIZAREA CODULUI DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE

Codul de Etică și Integritate are caracter obligatoriu și se aplică în cadrul tuturor structurilor societății, în orice moment, indiferent de poziția ocupată în cadrul societății, atât în relațiile cu mediul intern dar și cu mediul organizațional extern, în relațiile cu clienții, furnizorii, societatea civilă, comunitățile locale sau alte părți interesate.

După adoptare, Codul va fi difuzat în toate unitățile organizatorice ale Romgaz, iar conducătorii unităților organizatorice împreună cu consilierul de etică vor lua toate măsurile necesare pentru a se asigura că personalul din subordine cunoaște și respectă prevederile acestuia. Personalul trebuie să semnaleze de îndată, potențialele încălcări ale Codului și să ceară sprijinul/asistența consilierului de etică ori de câte ori consideră necesar.

Codul de Etică și Integritate Romgaz va fi postat în rețeaua informatică internă a Romgaz și pe site-ul oficial al societății: <http://www.romgaz.ro>, va fi afișat la avizierele sediului, sucursalelor, afiliatului iar o copie tipărită a Codului se va regăsi fizic în fiecare birou.

Ciclul de revizuire: Codul se revizuieste ori de câte ori este necesar, în condițiile legii.

Propunerile de modificare și / sau completare a Codului de Etică și Integritate pot fi făcute de orice persoană din cadrul Romgaz și se transmit verbal, în scris sau electronic consilierului de etică.. Acesta le va analiza și, dacă sunt oportune, le va lua în considerare în cadrul exercițiului următor de actualizare a Codului.

Prevederile prezentului Cod de Etică și Integritate sunt completate de prevederile: (i) Regulamentului Intern, (ii) Contractul Colectiv de muncă aplicabil, (iii) Regulamentului de Organizare și Funcționare, precum și a (iv) tuturor Politicilor și procedurilor interne ale Romgaz.

Codul de Etică și Integritate al S.N.G.N. Romgaz S.A. intră în vigoare la data 20.11.2020 și este valabil pentru tot grupul Romgaz și afiliatul acestuia.

ANEXE

Anexa 1. Declarație privind luarea la cunoștință a Codului de Etică și Integritate

Anexa 2. Model de sesizare privind încălcarea Codului de Etică și Integritate

Anexa 3. Raportare cadouri/servicii și alte beneficii primite de la terți

Anexa 4. Glosar de termeni

Director Directia Juridica

Serviciul Audit Public Intern ⁵

Expert (Consilier de Etică)

⁵Avizul acordat de Șef Serviciul Audit Public Intern, se limitează la prevederile conexe standardelor de control intern managerial la entitățile publice (în baza prevederilor OSGG 600/2018), respectiv în ceea ce privește implementarea Recomandărilor nr. 1 și 2 aferente Raportului de audit cu tema: "Evaluarea sistemului de prevenire a corupției - anul 2019", având nr. de înregistrare 26598/01.08.2019.

Anexa 1**Declarație privind luarea la cunoștință a Codului de Etică și Integritate**

Nume	
Prenume	
Sucursala	
Unitatea organizatorică	
Funcția	

Subsemnatul/(a), identificat/(ă) conform datelor de mai sus, declar că am luat cunoștință de conținutul Codului de Etică și Integritate aplicabil la nivelul S.N.G.N. Romgaz S.A. la data prezentei declarații

și

mă oblig să respect normele de conduită prevăzute în acesta

și

înțeleg că orice încălcare a normelor prevăzute în cuprinsul Codului de Etică și Integritate, constituie abatere disciplinară pasibilă de aplicarea unei sancțiuni disciplinare, sau de altă natură, după caz.

Data

Semnătura

Anexa 2

Către,
Consilierul de Etică

Sesizare privind încălcarea Normelor de Etică și Integritate și raportarea fraudelor

Nume	
Prenume	
Sucursala	
Unitatea organizatorică	
Funcția	
Adresa (obligatoriu se va completa de către persoanele din afara societății)	
Nr. telefon (obligatoriu se va completa de către persoanele din afara societății)	
Adresa de email (obligatoriu se va completa de către persoanele din afara societății)	

Prin prezenta vă aduc la cunoștință o situație care poate constitui o posibilă abatere de la normele de conduită, așa cum sunt prevăzute în Codul de Etică și Integritate al societății, Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Muncă și alte reglementări interne.

- Data / perioada când s-a produs fapta

.....

- Descrierea în detaliu a situației care poate constitui o posibilă abatere de la normele de conduită

.....

- Normele presupuse a fi încălcate (reglementarea / articolul)

.....

- Materialul probator care susține sesizarea

.....

Având în vedere cele menționate anterior vă solicităm să analizați și să dispuneți.

Prezenta sesizare conține un număr de..... pagini.

Sesizările privind încălcarea normelor de etică și integritate și a altor regulamente și raportarea fraudelor pot fi adresate: prin poștă prin intermediul formularului standard existent pe site-ul societății Consilier de etică, Romgaz SA., Piața CI Motas nr. 4, 551130 Mediaș, România, sau prin e-mail la adresa: Consilierului de etică: consilierdeetica@romgaz.ro, menționându-se în subiectul mail-ului „Sesizare”.

Data

Semnătura

Anexa 3***Raportare cadouri/servicii și alte beneficii primite de la terți***

Nume	
Prenume	
Sucursala	
Unitatea organizatorică	
Funcția	

Subsemnatul/(a), identificat/(ă) conform datelor de mai sus, doresc să raporteze primirea următoarelor cadouri și solicit evaluarea lor și, în cazul încadrării în plafon, păstrarea lor / predarea către Societate.

Data primirii cadoului	
Natura cadoului	
Valoarea estimată	
Alte observații	

Data

Semnătura

GLOSAR DE TERMENI**Anexa 4**

Conceptele și termenii prezentați sunt preluări și definiții din legislația, normele și ghiduri:

Etica - set de reguli, principii sau moduri de gândire care încearcă să ghideze activitatea unui anumit grup; etica în entitățile publice acoperă patru mari domenii:

- stabilirea rolului și a valorilor entității publice, 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 salariaților;
- stabilirea regulilor care se referă la neregularități grave și fraudă.

Etica se referă la comportamentul individual, în context organizațional sau nu, care poate fi apreciat sau evaluat fie din perspectiva valorilor, principiilor și regulilor etice explicite (coduri de etică, coduri de conduită sau alte tipuri de documente fără statut de act normativ) sau tacite (cultura organizațională), fie prin prisma consecințelor acțiunilor înseși.

Integritate - caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiințozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate; principiu conform căruia tuturor angajaților le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj sau beneficiu în considerarea postului pe care îl dețin sau să abuzeze în vreun fel de aceasta funcție.

Valori etice - valori ce fac parte din cultura entității publice și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele; Separat de acesta, entitatea publică are un cod de conduită oficial, scris, care este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice tuturor salariaților; codul etic stabilește care sunt obligațiile rezultate din lege cărora trebuie să li se supună salariații, în plus peste cele rezultate ca urmare a raporturilor de muncă: depunerea declarației de avere, a declarației de interese.

Cod de etică - stabilește care sunt obligațiile rezultate din lege cărora trebuie să li se supună salariații.

Consilierul de etică - salariat desemnat de conducerea societății având atribuții legate de promovarea cunoașterii valorilor etice și a valorilor companiei, asigurarea, respectarea și aplicarea reglementărilor și normelor cu privire la etică, integritate, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor prevăzute în Codul de Etică și Integritate al S.N.G.N. Romgaz S.A. și a legislației aplicabile. Rolul consilierului de etică este vital pentru înțelegerea corectă a tuturor situațiilor care pot apărea într-o entitate publică și a modalităților de rezolvare a acestora.

Consilierea etică constă în acordarea de consultanță și asistență salariaților din cadrul entităților publice cu privire la respectarea normelor de conduită. În fiecare organizație publică trebuie să existe un consilier de etică. Consilierul de etică lucrează cu persoanele din conducerea entității pentru a asigura managementul integrității.

S.N.G.N. Romgaz S.A. – societatea/Romgaz (inclusiv afiliați)

Societate - ansamblul structurilor S.N.G.N. Romgaz SA;

Abatere 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, ordinele și dispozițiile conducătorilor ierarhici. Astfel, abaterea disciplinară poate fi comisivă, constând într-o acțiune, prin care se încalcă o obligație de a nu face sau omisivă, constând în neîndeplinirea unei obligații de a face;

Angajat - salariat cu contract individual de muncă;

Atribuție - ansamblu de sarcini de același tip necesare pentru realizarea unei anumite

activități sau unei părți a acestora care se execută periodic sau continuu și care implică cunoștințe specializate pentru realizarea unui obiectiv specific;

Avertizare în interes public - sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor buneii administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;

Avertizor - persoana care este încadrată într-o instituție publică și care face o avertizare în interes public;

Compartment - direcție generală, direcție, departament, serviciu, birou, comisie, inclusiv instituție/structură fără personalitate juridică aflată în subordinea, în coordonarea, sub autoritatea entității;

Interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea de către organizații a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatelor internaționale la care România este parte.

Interes personal - orice avantaj material sau de altă natură (de ex. Reputațional), urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către funcționari publici prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces, ca urmare a exercitării funcției publice.

Comisia de monitorizare și coordonarea a implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial este constituită prin decizia directorului general.

Comportamentul integru este acel comportament apreciat sau evaluat din punct de vedere etic ca fiind corect. Integritatea, ca valoare individuală, se referă la această corectitudine etică, care nu poate fi delimitată de corectitudinea legală și profesională

Comportamentul lipsit de integritate este o formă de subminare a misiunii organizației, conducând la un climat organizațional toxic pentru angajați și terți, și afectând interesele legitime ale tuturor celor implicați, inclusiv interesul public (H.G. nr. 583/2016).

Conducere statutară - administratorii și directorii delegați de către Consiliul de Administrație.

Conformitate - conformarea S.N.G.N. Romgaz S.A. cu prevederile legale aplicabile activității sale, cu reglementările interne, precum și cu codurile de conduită și profesionale incidente;

Confidențialitate - Care se comunică în taină; secret. Informație/i care nu trebuie comunicată/e nimănui.

Conflict de interese - situația în care o persoană/angajat Romgaz are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate și imparțialitate a atribuțiilor care îi revin;

Conflictul de interese potențial - în cazurile în care o persoană are interese personale de natură să producă un conflict de interese dacă ar trebui luată o decizie.

Conflictul de interese actual - în cazuri în care o persoană este pusă în situația de a lua o decizie prin care se obține un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul său/soția sa sau pentru o rudă ori un afin până la gradul IV inclusiv.

Conflictul de interese consumat - în cazuri în care o persoană a participat la luarea unei decizii cu privire la care are un interes personal, încălcând prevederile legale.

Corupție - în sens larg, reprezintă folosirea abuzivă a puterii încredințate, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup; orice act al unei instituții sau autorități care are drept consecință provocarea unei daune interesului public, în scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup, poate fi calificat drept "corupt"; această definiție largă a corupției este reflectată în legislația românească prin definirea infracțiunilor de corupție, precum: luarea și darea de mită, traficul și cumpărarea de influență, abuzul de funcție etc;

Comisie de disciplină - Organul însărcinat cu atribuții de cercetare disciplinară prealabilă, prevăzut de lege și de regulamentul de organizare și funcționare al societății.

Competență - capacitatea de a lua decizii. În limite definite, pentru realizarea sarcinii;

Informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

Egalitatea de gen presupune un nivel egal de vizibilitate, afirmare și participare pentru ambele sexe în toate sferele vieții publice și private. Egalitatea de gen este opusul inegalității de gen, nu a diferențelor de gen, și urmărește promovarea participării depline a femeilor și bărbaților în societate.

Entitate publică - autoritate publică, instituție publică, companie/societate națională, regie autonomă, societate la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar majoritar, cu personalitate juridică, ce utilizează/administrează fonduri publice și/sau patrimoniu public.

Evaluare - funcție managerială care constă în compararea rezultatelor cu obiectivele, depistarea cauzală a principalelor abateri (pozitive și negative) în vederea luării unor măsuri cu caracter corectiv sau preventiv.

Fișa postului - document care definește locul și contribuția postului în atingerea obiectivelor individuale și organizaționale, caracteristic atât individului, cât și entității și care precizează sarcinile și responsabilitățile care îi revin titularului unui post; în general, fișa postului cuprinde: informații generale privind postul (denumirea postului, nivelul postului, scopul principal al postului), condițiile specifice pentru ocuparea postului (studiile de specialitate, perfecționări, cunoștințe de operare/programare pe calculator, limbi străine, abilități, calități și aptitudini necesare, cerințe specifice, competență managerială), sarcinile/atribuțiile postului, sfera relațională.

Fraudă - înșelare, inducere în eroare, delapidare, furt, fals, cu scop de profit, prin provocarea unei pagube.

Funcție - totalitatea posturilor care au caracteristici asemănătoare din punctul de vedere al sarcinilor, obiectivelor, competențelor, responsabilităților și procedurilor.

Funcție sensibilă - este considerată acea 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.

Gestionarea documentelor - procesul de administrare a documentelor unei entități, pentru a servi intereselor acesteia, pe parcursul întregii lor durate de viață, de la început, prin procesul de creare, revizuire, organizare, stocare, utilizare, partajare, identificare, arhivare și până la distrugerea lor.

Guvernanța - ansamblul proceselor și structurilor implementate de management în scopul informării, direcționării, conducerii și monitorizării activităților entității publice către atingerea obiectivelor sale.

Impact - consecința/efectele generate asupra rezultatelor (obiectivelor), dacă riscul s-ar materializa. Dacă riscul reprezintă o amenințare, consecința asupra rezultatelor este negativă, iar dacă riscul este o oportunitate, consecința este pozitivă.

Indicator - expresie numerică care caracterizează din punct de vedere cantitativ sau calitativ un proces sau îi definește evoluția.

Incompatibilitate – interdicție (prevăzută de lege) a exercitării concomitente a două funcții, atribuții, profesii sau sarcini, care prin caracterul lor, sunt contradictorii și care fac ca o persoană să nu le poate exercita sau ocupa în același timp.

Incident de integritate - unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat al unei entități publice sau al unei structuri din cadrul acestora: 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; 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; 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;

Măsuri de control - acțiuni stabilite pentru gestionarea riscurilor și monitorizarea permanentă sau periodică a unei activități, a unei situații ș.a.

Monitorizare - activitatea continuă de colectare a informațiilor relevante despre modul de desfășurare a procesului sau a activității;

Neregulă - orice abatere de la legalitate, regularitate și conformitate în raport cu dispozițiile naționale, europene și/sau internaționale.

Nediscriminare – Fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări. Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 2.

Obiective - efectele pozitive pe care conducerea entității încearcă să le realizeze sau evenimentele/efectele negative pe care conducerea încearcă să le evite.

Personal contractual - persoana numită într-o funcție în entități publice în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare;

Post - ansamblul obiectivelor, sarcinilor, competențelor și responsabilităților desemnate pe un interval de timp unui membru al entității, reprezentând în același timp elementul primar al compartimentului.

Proces - un flux de activități sau o succesiune de activități logic structurate, organizate în scopul atingerii unor obiective definite, care utilizează resurse, adăugându-le valoare.

Profil de risc - un tablou cuprinzând evaluarea generală documentată și prioritarizată a gamei de riscuri specifice identificate, cu care se confruntă entitatea publică.

Regularitate - caracteristica unei operațiuni de a se respecta sub toate aspectele ansamblul principiilor și regulilor procedurale și metodologice care sunt aplicabile categoriei de operațiuni din care fac parte.

Responsabilitate - obligația de a îndeplini sarcina atribuită, a cărei neîndeplinire atrage sancțiunea corespunzătoare tipului de răspundere juridică.

Responsabilitate managerială - definește un raport juridic de obligație a îndeplinirii sarcinilor de către conducătorul entității publice sau al unui compartiment al acesteia, care presupune să exercite managementul în limitele unor determinări interne și externe, în scopul realizării eficace, eficiente și în conformitate cu dispozițiile legale a obiectivelor stabilite, să comunice și să răspundă pentru neîndeplinirea obligațiilor manageriale în conformitate cu răspunderea juridică. Răspunderea managerială derivă din responsabilitatea conducătorului pentru toate cele cinci componente ale controlului intern managerial în sectorul public: mediul de control, performanțe și managementul riscului, activități de control, informare și comunicare, evaluare și audit. Reprezintă obligația de a îndeplini sarcina atribuită, a cărei neîndeplinire atrage sancțiunea corespunzătoare tipului de răspundere juridică;

Resurse - totalitatea elementelor de natură fizică, umană, informațională și financiară necesare ca intrări pentru ca strategiile de lucru să fie operaționale.

Risc - o situație, un eveniment care nu a apărut încă, dar care poate apărea în viitor, caz în care obținerea rezultatelor prealabil fixate este amenințată sau potențată; astfel, riscul poate reprezenta fie o amenințare, fie o oportunitate și trebuie abordat ca fiind o combinație între probabilitate și impact.

Risc de corupție - probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție care vizează un angajat, un colectiv profesional sau un domeniu de activitate, determinată de atribuțiile specifice și de natură să producă un impact cu privire la îndeplinirea obiectivelor/activităților unei autorități sau instituții publice sau ale unei structuri din cadrul acestora;

Personal - angajați, directori cu contract de mandat, membri ai Consiliului de Administrație și orice alte persoane care activează în cadrul sau în numele organizației;

Sanctiune disciplinară - mijloace de constrângere prevăzute de lege, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea

conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplină;

Strategie - ansamblul obiectivelor majore ale entității publice pe termen lung, principalele modalități de realizare, împreună cu resursele alocate, în vederea obținerii avantajului competitiv potrivit misiunii entității. Strategia presupune stabilirea obiectivelor și priorităților organizaționale (pe baza previziunilor privind mediul extern și capacitățile entității) și desemnarea planurilor operaționale prin intermediul cărora aceste obiective pot fi atinse;

Sarcina - cea mai mică unitate de muncă individuală și care reprezintă acțiunea ce trebuie efectuată pentru realizarea unui obiectiv primar asociat acesteia; realizarea unei sarcini fără atribuirea de competențe adecvate nu este posibilă; atribuirea de sarcini presupune fixarea de responsabilități.

Termen - interval de timp, stabilit dinainte, în limita căruia trebuie să se realizeze sau să se întâmple ceva.

Rudenia - (1) firească este legătura bazată pe descendența unei persoane dintr-o altă persoană sau pe faptul că mai multe persoane au un ascendent comun; (2) civilă este legătura rezultată din adopția încheiată în condițiile prevăzute de lege. 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 acesta până la cealaltă rudă; astfel, frații sunt rude de gradul al doilea, unchiul sau mătușa și nepotul, de gradul al treilea, verii primari, de gradul al patrulea.

Afinitate - legătura dintre un soț și rudele celuilalt soț. Rudele soțului sunt, în aceeași linie și același grad, afinii celuilalt soț.

Parteneri de afaceri – toate persoanele fizice sau juridice cu care societatea menține sau inițiază o relație comercială, inclusiv instituții sau autorități ale statului ale căror decizii pot influența afacerile societății.

Relații de muncă/asimilate - relațiile reglementate printr-un contract (cum ar fi contract de muncă, contract de mandat, contract de prestări servicii, etc.) încheiat în nume propriu de către un Decident cu persoana fizică sau juridică ce face obiectul unei decizii, și care generează/a generat un beneficiu personal dovedit pentru Decident.

Viziune - imaginea amplă, aspirația companiei către viitor pe termen mediu și lung.