



POLITICA PRIVIND COMBATAREA CORUPTIEI SI
CONFLICTELOR DE INTERESE

POLITICA	
Titlu:	POLITICA PRIVIND COMBATAREA CORUPTIEI SI CONFLICTELOR DE INTERESE
Grup de procese:	MANAGEMENTUL RISCULUI CORPORATIV
Responsabil de proces:	CONFORMITATE ROMANIA
Data intrarii in vigoare:	01/03/2018
Sumar:	Prezenta Politica reglementeaza cadrul general pentru evitarea coruptiei, darii de mita si conflictelor de interese in relatia cu Clientii si partenerii de afaceri.

	FUNCTIE	SEMNATURA
Creat de:	-	
Revizuit de:	-	
Aprobat de:	Aprobata de catre Consiliul de Administratie al Telekom Romania Communications S.A. Decizia nr. 6/27.03.2018 Aprobata de catre Consiliul de Administratie al Telekom Romania Mobile Communications S.A. Decizia nr. 212/28.02.2018	



ISTORICUL MODIFICARILOR		
Versiunea	Data	Descrierea modificarilor
1.0	11/10/2016	Document adoptat si transpus in format Telekom dupa aprobarea CA. Actualizare cod document din PL.ERM.07 (anterior Politica Anti Frauda Cosmote) la PL01.ERM.03 (integrata).
2.1	16/02/2018	Aliniere la versiunea 2.1 a Politicii Grupului OTE Actualizarea scopului pentru a include prevederi anti-mita si a ariei de aplicabilitate la TKR si TKRM Actualizari in conformitate cu organigrama actuala



Continut

1)	PREAMBUL - SCOP.....	5
2)	ARIE DE APLICABILITATE	5
3)	DREPTURI DE ACCES	5
4)	DESCRIERE.....	5
4.1)	Respectarea standardelor comportamentale.....	5
4.2)	Evitarea conflictelor de interese / transparenta	6
4.2.1)	Conflictul de interese rezultat din activitati secundare	6
4.2.1.1)	Conflictul de interese rezultat din activitatea secundara concurentiala	6
4.2.1.2)	Conflictul de interese rezultat din activitatea secundara neconcurentiala	7
4.2.1.3)	Conflictul de interese rezultat din activitatea politica sau participarea in diverse consilii	7
4.2.1.4)	Conflictul de interese rezultat din investitii financiare private	7
4.3)	Conflictele de interese individuale	7
4.3.1)	Acceptarea si acordarea de beneficii	7
4.3.2)	Donatii si sponsorizari.....	8
4.3.3)	Beneficii extinse in sectorul politic	9
4.3.4)	Consultanti	9
4.3.5)	Intelegeri anti-concurentiale	10
4.3.6)	Interzicerea utilizarii informatiilor privilegiate	10
4.4)	Responsabilitatile si indatoririle organizationale.....	10
4.4.1)	Responsabilitati.....	10
4.4.2)	Indatoriri organizationale	11
4.5)	Masuri pentru evitarea coruptiei, darii de mita si a altor conflicte de interese	11
4.5.1)	Principiu de baza	11
4.5.2)	Analiza Riscurilor	11
4.5.3)	Preventie 12	
4.5.3.1)	Informatii.....	12
4.5.3.2)	Selectia si plasarea Personalului	12
4.5.3.3)	Mecanisme de control	13
4.5.3.4)	Constatarea faptelor/normelor de procedura	13



4.5.3.5) Informatii privind incalcarile identificate.....	13
4.5.4) Managementul calitatii	13
4.6) Procesul "Tell me!"	14
4.7) Incertitudini si aprobarea exceptiilor	14
5) INTRAREA IN VIGOARE SI MODIFICAREA POLITICII.....	14
6) TERMENI SI DEFINITII	14
ANEXA 1: GUIDELINES ON AVOIDING CORRUPTION RISKS WHEN WORKING WITH CONSULTANTS	16

1) PREAMBUL – SCOP

Puterea competitiva pe piata a Grupului OTE depinde in mare masura de integritatea si conduita legitima a membrilor consiliilor de administratie din cadrul Grupului OTE, a managerilor si a personalului Grupului OTE (asa cum sunt descrisi acesti termeni in paragraful 6 de mai jos) in desfasurarea activitatii de afaceri. Comportamentul integru si legitim reprezinta principalul element in mentinerea increderii clientilor si a partenerilor de afaceri, aparand reputatia Grupului OTE si contribuind astfel la succesul in afaceri pe termen lung. Astfel, a actiona legitim si cu integritate este o cerinta esentiala pentru toti angajatii Grupului OTE. O conditie cheie a unei conduite integre si legitime a angajatilor Grupului OTE este aceea de a evita situatiile in care interesele de afaceri ar putea intra in conflict cu interesele personale, in cadrul desfasurarii activitatii profesionale. Interesele personale nu trebuie sa reprezinte niciodata motivul luarii unei decizii de afaceri. Deciziile de afaceri nu trebuie luate niciodata in vederea realizarii unui castig personal. Coruptia, si darea de mita, sub orice forma a ei, dauneaza relatiei de afaceri dintre Grupul OTE si clientii acestuia, precum si relatiei cu partenerii de afaceri. In consecinta, aceasta nu poate fi acceptata. Aceasta Politica se aplica atat tuturor angajatilor din cadrul companiilor Grupului OTE, inclusiv Telekom Romania Communications S.A. si Telekom Romania Mobile Communications S.A. (denumite in continuare “Telekom Romania” sau “Compania”), precum si tuturor clientilor si partenerilor de afaceri.

2) ARIE DE APLICABILITATE

Luand in considerare Codul de Conduita si in conformitate cu prevederile tuturor Politicilor in legatura cu relatiile cu angajatii din cadrul Companiilor, aceasta Politica, care se aplica tuturor Angajatilor, asigura cadrul actiunilor necesare pentru evitarea coruptiei, a darii de mita si a conflictelor de interese in relatia cu clientii si cu partenerii de afaceri. Anumite Politici completeaza cadrul de reglementare mentionat mai sus.

3) DREPTURI DE ACCES

Accesul la prezentul document este permis tuturor angajatilor Grupului OTE si companiilor parte din Grup.

4) DESCRIERE

4.1) Respectarea standardelor comportamentale

Prevederile prezentei Politici au ca obiect protectia Grupului OTE si al Angajatilor impotriva riscurilor juridice. De aceea, OTE pretinde tuturor angajatilor sa actioneze in conformitate cu aceasta.

Abaterile deliberate vor fi sanctionate in conformitate cu dispozitiile aplicabile ale legii si ale Politicilor interne referitoare la statutul angajatilor in cadrul Companiei, membra a Grupui OTE. Sanctiunile se vor aplica cu precadere in cazul coruptiei ori in alte situatii in care interesele Grupului OTE au fost atinse printr-o conduita ce cade sub incidenta legii penale.

4.2) Evitarea conflictelor de interese / transparenta

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

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

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

- Sa notifice superiorul ierarhic, precum si Departamentul de Conformitate, cu privire la aparitia oricarui conflict de interese, si care va informa, la randul sau, Directia Executiva de Resurse Umane,
- Sa documenteze in scris existenta oricarui conflict de interese, si
- Sa actioneze in conformitate cu reglementarile legale, precum si cu Politicile Grupului OTE.

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

4.2.1) Conflictul de interese rezultat din activitati secundare

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

4.2.1.1) Conflictul de interese rezultat din activitatea secundara concurentiala

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

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

4.2.1.2) Conflictul de interese rezultat din activitatea secundara neconcurentiala

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

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

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

4.2.1.4) Conflictul de interese rezultat din investitii financiare private

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

4.3) Conflicturile de interese individuale

Urmatoarele prevederi concentreaza si specifica regulile Codului de Conduita al Grupului OTE, cu privire la integritatea Angajatilor Companiei. In conformitate cu Codul de Conduita, urmatoarele reguli contin principiile Grupului OTE, general valabile, privind evitarea coruptiei, darii de mita si a altor conflicte de interese serioase.

4.3.1) Acceptarea si acordarea de beneficii

(1) Acceptarea si acordarea de beneficii corelate cu activitatea de afaceri a Grupului OTE, reprezinta subiectul unor restrictii substantiale, astfel incat sa fie evitate cazurile de coruptie si dare de mita. Aceste prevederi afecteaza atat acceptarea si acordarea de beneficii in cadrul sectorului public, cat si tranzactiile din cadrul sectorului privat.

(2) Daca legislatia privind anti-coruptia este incalcată, Grupul OTE, Angajatii si partenerii sai de afaceri pot primi sanctiuni civile, penale si administrative, iar reputatia Companiei si a Grupului OTE poate suferi pierderi semnificative in ceea ce priveste relatiile publice. Indiferent de cele mentionate mai sus, nu este in interesul Grupului OTE sa influenteze deciziile de afaceri sau conduitele profesionale ale tertilor, oferind beneficii pentru obtinerea de favoruri pentru Grup.

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

(3) Referindu-ne la riscurile legale, trebuie evitata orice aparenta de influentare neloiala sau capacitatea de a fi influentat in luarea deciziilor de afaceri sau in actiunile de afaceri, in legatura cu acordarea si primirea de beneficii. Indiferent de obligatiile fiscale ce pot aparea ca rezultat al acceptarii de beneficii, acordarea si acceptarea de beneficii trebuie sa fie temeinic documentata cu privire la data, ocazia, valoarea, furnizorul si destinatarul aceluia beneficiu. Acordarea si primirea de beneficii in secret nu este permisa.

(4) Oferirea de beneficii membrilor sectorului public (functionari publici, reprezentanti ai institutiilor publice, angajati ai serviciilor publice, etc.) este permisa in conformitate cu prevederile Politicii Grupului OTE privind Acceptarea si Acordarea Beneficiilor si ale legislatiei in vigoare. Membrii sectorului public nu au voie sa primeasca beneficii de nici un fel, direct sau indirect, de la Grupul OTE, care ar putea crea indoieli cu privire la independenta lor de interesele de afaceri ale Grupului OTE.

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

(6) Indiferent de permisibilitatea legilor sau a Politicilor Grupului OTE, beneficiile nu pot fi promise, oferite sau acordate clientilor, partenerilor de afaceri si membrilor sectorului public, daca persoana care acorda acel beneficiu stie ca destinatarul acestuia nu poate sau nu ar putea sa il accepte datorita oricaror politici sau reguli aplicabile acestuia, luand in considerare momentul, ocazia sau valoarea specifica a aceluia beneficiu. In cazul in care exista indoieli – in special in cazul acordarii de beneficii membrilor sectorului public – permisibilitatea trebuie strict evaluata.

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

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

(8) Alte prevederi aplicabile Grupului OTE cu privire la acceptarea si acordarea de beneficii pot fi gasite in **Politica Grupului OTE cu privire la Acceptarea si Acordarea de Beneficii**.

4.3.2) Donatii si sponsorizari

(1) In scopul aplicarii legii si tinand cont de nevoile fiecarei companii in parte, Grupul OTE poate sustine, prin oferirea de donatii, proiecte in domeniul educatiei, stiintei, artei si culturii, precum si campanii sociale, sportive si de mediu, precum si demersurile unor autoritati al caror scope este, de exemplu, promovarea securitatii si bunastarii sociale, cu respectarea legii nationale. Donatiile includ plati in numerar, beneficii si servicii care sunt oferite gratuit. Nicio donatie nu

este oferita persoanelor fizice, in conturi personale, si catre persoane sau organizatii care pot dauna reputatiei Grupului OTE, indiferent daca aceste donatii sunt legale sau nu.

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

(3) Decizia de acordare a donatiilor sau decizia privind contractul de sponsorizare, incluzand totodata si beneficiile care deriva din sponsorizare, verificabile si corecte, trebuie documentate pentru fiecare etapa in parte. Donatiile si serviciile sponsorizate facute in secret sunt strict interzise. Motive neclare, optiuni personale, nu pot fi folosite atunci cand sunt acordate donatii si sunt oferite servicii cu titlu de sponsorizare. Serviciile sponsorizate trebuie acordate exclusiv ca parte a activitatilor de relatii publice ale Grupului OTE sau pentru scopuri de marketing. Indiferent de destinatar, persoana sau organizatie, aceste servicii nu pot fi oferite, promise sau acordate cu scopul de influenta o decizie de afaceri a partenerilor sau membrilor sectorului public. Prevederile paragrafului 4.3.1 al acestei Politici sunt, de asemenea, aplicabile.

(4) Prevederi suplimentare privind donatiile si sponsorizarile pot fi gasite in **Politicele privind Donatiile si Sponsorizarile ale Grupului OTE**.

4.3.3) Beneficii extinse in sectorul politic

Grupul OTE nu permite acordarea de sponsorizari partidelor politice. Aceste prevederi se aplica totodata si grupurilor de lucru, organizatiilor de tineret si asociatiilor partidelor politice, etc., dar nu si institutiilor independente, care nu sunt afiliate niciunui partid si care folosesc sponsorizarea pentru scopuri sociale proprii.

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

4.3.4) Consultanti

(1) Pentru a garanta o utilizare corecta a bunurilor companiei si pentru a minimiza riscul de coruptie, dare de mita si al altor conflicte de interese, o atentie speciala trebuie acordata in selectarea si monitorizarea consultantilor, agentilor si intermediarilor externi care sunt implicati in activitatile de afaceri. Toate contractele relevante trebuie sa includa prevederi privind evitarea coruptiei¹ si dării de mita.

(1) Acest articol impreuna cu Anexa 1 a prezentei Politici – Reguli privind Evitarea Riscurilor de Coruptie atunci cand lucram cu consultanti, se aplica tuturor contractelor incheiate cu consultanti. Consultanti, asa cum sunt definiti pentru aplicarea acestei Politici de Grup, reprezinta toate persoanele fizice si/sau juridice (cu exceptia avocatilor in-house si a persoanelor liber profesioniste – PFA, de asemenea angajate pentru prestarea serviciilor in-house), care presteaza pentru Companie servicii de consultanta pentru derularea / implementarea diverselor proiecte ale companiei.

¹ Prevederi speciaie (clauze anti coruptie) sunt incluse in Anexa 1.

(2) Regulile trebuie respectate de catre toti angajatii Companiei care se ocupa de contracte de consultanta, in sensul alineatului (1), din cadrul Directiei de Achizitii sau din cadrul Departamentului responsabil de executarea contractului, respectiv departamentul beneficiar al serviciilor contractului de consultanta.

(3) Atunci cand se solicita servicii de consultanta, trebuie sa fie respectate Politica de Achizitii si procedurile interne in vigoare aplicabile.

4.3.5) Intelegeri anti-concurentiale

(1) Angajatii Grupului OTE nu trebuie sa intre in intelegeri anti-concurentiale sau abuz de pozitie dominanta pe piata.

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

(3) Prevederi suplimentare referitoare la competitie pot fi gasite in **Politica Grupului OTE privind Legea Concurentei**.

4.3.6) Interzicerea utilizarii informatiilor privilegiate

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

(2) Prevederi suplimentare pot fi gasite in **Politica privind Insider Trading a Grupului OTE**.

4.4) Responsabilitatile si indatoririle organizationale

4.4.1) Responsabilitati

(1) Consiliile de Administratie ale Companiilor Grupului OTE vor fi responsabile pentru toate masurile privind prevenirea si identificarea coruptiei, darii de mita si a altor conflicte de interese in domeniile lor de activitate asa cum sunt definite in aceasta Politica.

(2) Toate Companiile Grupului OTE trebuie sa observe si sa respecte in particular cerintele generale si speciale cu atentie cuvenita si constiinciozitatea unui om de afaceri/executiv, fiind obligate a se conforma cu toate reglementarile legale valabile in vigoare fara limitare, precum si a se conforma cu reglementarile interne care se aplica acestora. Departamentele interne competente, de exemplu Juridic, trebuie consultate in cazul unor incertitudini si indoielei cu privire la aplicabilitatea, validitatea si eficacitatea cerintelor legale.

(3) Companiile din cadrul Grupului OTE trebuie sa observe in particular si sa respecte cerintele generale si speciale cu atentie cuvenita si constiinciozitatea unui om de afaceri/executiv. Aceste responsabilitati includ urmatoarele indatoriri organizationale:

4.4.2) Indatoriri organizationale

Consiliul de Administratie al OTE si Conducerile tuturor Companiilor Grupului OTE vor garanta:

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

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

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

4.5) Masuri pentru evitarea coruptiei, darii de mita si a altor conflicte de interese

4.5.1) Principiu de baza

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

4.5.2) Analiza Riscurilor

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

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

4.5.3) Preventie

4.5.3.1) Informatii

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

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

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

4.5.3.2) Selectia si plasarea Personalului

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

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

4.5.3.3) Mecanisme de control

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

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

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

4.5.3.4) Constatarea faptelor/normelor de procedura

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

(2) In cazul in care exista o suspiciune de coruptie, dare de mita si alte conflicte de interese, conducerea Companiei, dupa o notificare relevanta, este obligata sa informeze imediat departamentul de Conformitate al Grupului care, la randul sau, va implica, functiunile responsabile in scopul investigarii si constatarii faptelor respective.

4.5.3.5) Informatii privind incalcarile identificate

(1) Functiunile responsabile pentru constatarea abaterilor trebuie sa notifice, in mod regulat, Departamentul de Conformitate al Companiei, care la randul sau va notificacomitetului responsabil toate cazurile identificate de coruptie, dare de mita si conflicte de interese, asa cum sunt definite in aceasta Politica, si pentru punerea in aplicare a masurilor luate in acest sens.

(2) Orice anunturi publice de cazuri identificate se vor face numai prin intermediul persoanelor responsabile din cadrul Directiei de Comunicare a Companiei, dupa acordul prealabil al departamentului Juridic si al Departamentului de Conformitate al Companiei.

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

4.5.4) Managementul calitatii

Auditorii interni sau externi verifica calitatea proceselor referitoare la conformitatea cu aceasta Politica de Grup, la intervale regulate de timp sau la cerere, in conformitate cu normele legale in vigoare si a reglementarilor Companiilor

Grupului OTE. In aceasta privinta, auditorii mentionati mai sus pot avea acces la rezultatele procesului de Evaluare a Riscurilor de Conformitate.

4.6) Procesul “Tell me!”

In cadrul Codului de Conduita a Grupului OTE si in Politica de Raportare a Neregulilor (whistleblowing) sunt descrisi pasii de urmat atunci cand sunt raportate sau sunt indicii de incalcare a acestei Politici.

4.7) Incertitudini si aprobarea exceptiilor

In caz de incertitudini sau exceptii de la aceasta Politica, angajatii trebuie sa contacteze Departamentul de Conformitate (compliance.consultationdesk@telekom.ro).

5) INTRAREA IN VIGOARE SI MODIFICAREA POLITICII

In cazul companiilor Telekom Romania, aceasta Politica intra in vigoare prin Decizia Consiliului de Administratie respectiv. In ceea ce priveste celelalte companii ale grupului, Politica intra in vigoare printr-o decizie a organelor lor competente.

In cazul oricaror modificari necesare a prezentei Politici, se vor aplica prevederile Politicii PL1.EEM.01 “Aprobarea Politicilor/Proceselor/Procedurilor” privind politicile CMS.

6) TERMENI SI DEFINITII

Term	Definition
Management	Termenul “Management” se refera la persoanele care detin o functie de conducere (CEO, Directori Executivi, Directori, Manageri, Supervizori)
Personal	Termenul “Personal” se refera la persoanele cu functii de executie.
Angajati	Termenul “Angajati” include “Managementul” si “Personalul”



ANEXA 1: GUIDELINES ON AVOIDING CORRUPTION RISKS WHEN WORKING WITH CONSULTANTS

1. Respectarea regulilor de conduita

Prevederile acestei Politici urmaresc protejarea Grupului OTE si a angajatilor sai de anumite riscuri legale. Astfel, Grupul OTE si companiile din cadrul acestuia se asteapta ca angajatii sa actioneze in conformitate cu aceasta Politica de Grup. Abaterile savarsite deliberat vor fi sanctionate conform prevederilor legale. Aceasta situatie se aplica in special in cazul unor acte de coruptie sau in cazul in care compania este prejudiciata in urma savarsirii unei infractiuni.

2. Selectarea consultantilor si evaluarea riscurilor

2.1 Selectia de oferte

Atunci cand mai multi consultantii pot oferi serviciile solicitate, mai multe oferte trebuie obtinute si comparate, in special cu privire la capacitatea consultantilor de a oferi serviciul solicitat si cu privire la eficacitatea costurilor. Selectarea celei mai bune oferte, pornind de la aceste aspecte, trebuie facuta conform regulilor de achiziti.

2.2 Verificarea experientei anterioare / Evaluare riscurilor de compliance (“Compliance & Business assessment”)

(1) In cazul contractelor care nu sunt incheiate cu consultantii cunoscuti de catre Companie in baza relatiilor de afaceri anterioare, fara ca astfel de relatii sa contina referinte negative, sau in cazul in care de la verificarea anterioara a integritatii consultantului au trecut mai mult de 6 luni, sau in cazul in care exista indicii ca intre timp s-au petrecut fapte noi referitoare la criteriile de neconformitate (“non-compliant list criteria”), trebuie efectuata o verificare a integritatii consultantului, inclusiv a potentialelor conflicte de interese in care s-ar putea afla. Conflictele de interese pot aparea in special in cazul consultantilor care au membrii de familie, relatii de afaceri sau alte legaturi cu oficiali publici, cu persoane cu functie de decizie la un partener de afaceri (fie si potential) al Companiei sau cu persoane care lucreaza ca si consultant pentru un partener de afaceri al Companiei. De asemenea, trebuie avute in vedere si celelalte criterii mentionate in regulile interne privind criteriile de neconformitate (non-compliant list criteria).

(2) Pentru efectuarea verificarilor privind experienta anterioara si calificarea profesionala a consultantului, fiecare functiune care intentioneaza sa incheie un contract de consultanta trebuie sa obtina orice informatie despre consultant, care este necesara pentru a efectua o evaluare adecvata a riscurilor in functie de cea mai buna judecata si a prevederilor legale aplicabile. Suplimentar, Departamentul de Conformitate trebuie sa efectueze o evaluare a riscurilor de conformitate, conform atributiilor si misiunii sale. Atunci cand Compania este implicata in proiecte internationale sau in relatii de afaceri internationale, in special atunci angajam consultantii care lucreaza in afara zonei de activitate a companiei, va fi luat in considerare, cu respectarea prevederilor legale si a procedurilor aplicabile, daca este necesara angajarea unor prestatori de servicii externi, pentru obtinerea informatiilor necesare. Acesta se poate realiza cu aprobarea Departamentului de Conformitate Romania.

(3) Nu este permisa incheierea contractelor cu consultanti care prezinta riscuri de conformitate, respectiv care au primit un aviz nefavorabil din punct de vedere al conformitatii (cum ar fi, persoanele aflate in "non-compliance list").

3. Evaluarea riscurilor/Evaluarea riscurilor de conformitate si de afacere (Compliance & Business Assessment)

(1) O evaluare a riscurilor trebuie efectuata inainte de incheierea contractului in baza unei evaluari generale a circumstantelor relevante a fiecarui caz in parte. Riscurile

- privind insusi consultantul,
- rezultand din relatiile acestuia cu oficiali publici si/sau persoane cu putere de decizie sau consultanti ai unui partener de afaceri (fie si potential),
- rezultand din sectorul de activitate afectat sau
- rezultand din susceptibilitatea generala de coruptie a unei tari/regiuni implicate
- trebuie luate in considerare, in mod special.

trebuie luate in considerare, in mod special.

Trebuie mentionat Indicele de Perceptie al Coruptiei stabilit de Transparency International pentru informatiile privind susceptibilitatea de coruptie existenta in anumite tari - (<http://www.transparency.org/research/cpi>).

(2) Indicatorii suplimentari de risc pot include::

- Consultantul nu detine un sediu de afaceri adecvat.
- Consultantul este o companie de consultanta care nu are angajati.
- Date de identificare importante, precum numele persoanelor cu functii de conducere, sediul, etc. nu sunt cunoscute sau nu pot fi aflate fara efort suplimentar.
- Consultantul/compania de consultanta isi are sediul sau contul bancar inregistrate intr-o terta tara.

Alti indicatori de risc vor fi adaugati, daca este cazul, avand in vedere politicile si regulile de conformitate, precum si circumstantele fiecarui caz in parte.

4. Documentatia

(1) Negocierea contractului, rezultatele verificarilor efectuate si evaluarea riscurilor trebuie sa fie documentate. Datele cu caracter personal trebuie să fie sterse dupa expirarea perioadei legale de pastrare a acestora.

(2) Contractele de consultanta trebuie incheiate in forma scrisa, in toate cazurile. Orice acord verbal este interzis..

5. Checklist

(1) Tabelul de mai jos trebuie completat si atasat la contract, inaintea incheierii contractelor de consultanta cu o valoare totala egala sau mai mare de 25.000 Euro sau a contractelor care implica plata unor servicii de consultanta cu o limita maxima nedeterminata (in cazul contractelor cu plata determinata de numarul de ore/zile lucrate de consultant).

(2) In cazul unui raspuns negativ ("nu") pentru oricare dintre rubricile acestui tabel, incheierea contractului trebuie aprobata de catre Departamentul de Conformitate.

	Da	Nu
1) A fost efectuata o selectie de oferte (cazul in care mai multi candidati sunt in competitie pentru a oferta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Verificarea experientei anterioare a fost efectuata si documentata (cazul consultantilor noi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3) Evaluarea riscurilor a fost efectuata si documentata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Negocierea contractului si decizia de atribuire a contractului au fost documentate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Consultantul a fost angajat in scris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Serviciile solicitate au fost definite concret (serviciile de consultanta si remunerarea lor)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Obligatia privind excluderea onorariului de succes este respectata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Plata nu va fi facuta in numerar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Plata se va face in contul propriu al consultantului, conform datelor de inregistrare ale acestuia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Consultantului i-a fost solicitata furnizarea unor informatii periodice, scrise cu privire la activitatile sale si la rezultatele muncii efectuate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Alocarea corecta a proiectelor/activitatilor si documentatie completa pentru serviciile prestate, sunt conditii prelabile pentru plata remuneratiei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) Plata va fi facuta doar dupa prestarea serviciilor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) Precizarea ca este necesar consimtamantul Companiei in cazul in care consultantul decide sa angajeze terte parti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) Declaratia ca indeplinirea prevederilor contractuale este in conformitate cu legislatia in vigoare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) Respectarea principiului de verificare a contractului de catre cel putin 2 persoane din functiuni diferite ("dual checking")	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16) Nu exista conflicte de interes aparente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Monitorizarea

Munca prestata de consultant trebuie monitorizata in permanenta referitor la respectarea prevederilor acestei Politici. Any violation should be notified to Compliance Romania.

7. Continutul contractului

7.1 Termeni esentiali ai contractului

In cazul in care nu a fost deja agreat in Termenii si Conditile de Achizitii a Serviciilor de Consultanta (politica de achizitii), toate contractele de consultanta trebuie sa includa urmatoarele cerinte, in continutul lor:

- Serviciile de consultanta vor fi definite cu precizie, atit in ceea ce priveste serviciile care urmeaza sa fie furnizate de catre consultant, cat si in ceea ce priveste prevederile referitoare la remunerare.
- In cazul in care este posibil, prevederile privind remunerarea trebuie sa fie convenite in functie de timpul alocat. Remunerarea cu sume forfetare este luata in considerare doar in cazuri exceptionale, de exemplu cu privire la costurile specifice ale consultantului (costurile de fotocopiere, de exemplu) sau pentru a limita costurile.
- Onorariile de succes sunt inadmisibile, ca regula generala. Orice exceptii de la aceasta regula necesita aprobarea Departamentului de Conformitate.
- Plata in numerar, precum si transferurile de plati catre conturi in tari terte sau in conturi apartinand unor terti, care nu sunt parti contractante, este inadmisibila. Ele trebuie sa fie excluse prin clauzele contractului.

- Contractul trebuie sa contină o clauza prin care consultantul se obliga sa furnizeze informatii periodice, scrise, cu privire la activitatile si la rezultatele muncii sale.
- Plata remuneratiei se face in functie de alocarea corecta a activitatilor referitoare la livrabilele / proiectul pentru care s-au achizitionat serviciile de consultanta, inclusiv in functie de documentatia completa a lucrarii efectuate. Plata convenita prin contract trebuie sa compenseze toate obligatiile din contract.
- Plata se face în general dupa ce serviciul a fost prestat, de exemplu, fie la finalizarea activitatilor de consultanta sau, in cazul in care o exceptie a fost facuta si a fost agreat un onorariu de succes, odata ce proiectul a fost finalizat cu succes. Remunerarea se poate face in transe, conform derularii progresive a serviciilor de consultanta sau a evolutiei proiectului. Departamentul de Conformitate poate aproba, cu avizul pozitiv al Directiei Financiare Romania, devierile de la modelele de remunerare pentru contracte specifice de consultanta, in cazuri individuale specifice.
- Contractul va include o clauza privind atestarea livrării din punct de vedere calitativ si cantitativ a serviciilor solicitate de catre functiunea interna (beneficiarul intern).
- Implicarea unor terte parti pentru a indeplini obligatiile contractuale se va face in functie de acordul prealabil scris al Companiei.
- Consultantul (sau partile) vor declara ca executarea acordurilor contractuale este in conformitate cu legea aplicabila

7.2 Clauze suplimentare in cazul anumitor situatii care prezinta un nivel ridicat de risc

In cazul in care evaluarea riscurilor, efectuata conform art. 3, indica un nivel ridicat al riscurilor- in special cu privire la posibile legaturi cu persoane din sectorul public sau o anume predispozitie la coruptie in tara/regiunea si/sau sectorul in discutie- trebuie agreate clauze contractuale suplimentare, in scopul reducerii riscului de coruptie.

In functie de nivelul de risc, acestea vor include:

- O declaratie explicita a consultantului (in plus fata de declaratia generala ca executarea prevederilor contractuale este in conformitate cu legislatia in vigoare), conform careia, el/ea nu va abuza de remuneratia primita, in intregime sau in parte, in scopul influentarii functionarilor publici sau a angajatilor, agentilor companiilor partenere de afaceri si ca remuneratia nu va fi folosita in alt mod, pentru orice scopuri ilegale;
- O declaratie expresa conform careia consultantul nu are legaturi personale sau de afaceri cu functionarii publici astfel cum sunt definite in prevederile legislatiei penale aplicabile;
- O referire explicita la prevederile legislatiei penale aplicabile;
- Integrarea declaratiilor prin care se obliga sa respecte prevederile anti-coruptie relevante pentru legea aplicabila, de catre toate persoanele fizice implicate in angajamentul de consultanta solicitat (a se vedea sectiunile de mai jos);
- Obligatia de a rambursa integral remuneratia primita in cazul implicării acestuia intr-un caz de coruptie;
- Dreptul companiei de a rezilia contractul in cazul in care exista o suspiciune rezonabila de coruptie;
- Obligatia consultantului de a oferi informatii speciale sau de a acorda drepturi de acces - inclusiv in ceea ce priveste subcontractantii sai - in cazul in care exista o suspiciune rezonabila de coruptie;
- Compania isi rezerva dreptul de a nu aproba anumite cheltuielile specifice efectuate de catre consultant, cum ar fi cheltuielile de calatorie sau costurile de divertisment, sau inadmisibilitatea anumitor cheltuieli (de exemplu, cadouri pentru parteneri de afaceri)

7.3 Clauze contractuale privind conformitatea

1) Următoarea clauza anti-coruptie este incorporata ca o prevedere speciala in toate contractele cu furnizorii, contractorii, incluzand consultantii, precum si in anunturile pentru oferte la licitatii, sau alte documente realizate in vederea desfasurării unei proceduri de achizitie. In urma acordului Managerului de Conformitate, clauza mentionata anterior poate fi modificata, cu conditia ca acest lucru sa fie solicitat de catre cealalta parte contractuala, tinand cont de circumstantele fiecarui caz in parte, cum ar fi, dar far a se limita la, existenta (sau inexistentă) unui Sistem de

Management de Conformitate in cadrul organizational intern al consultantului, tranzactionarea de titluri de valoare de catre partener, daca este cazul, pe o piată reglementata, etc.

a) Furnizorul/consultantul declara, se angajeaza si garanteaza ca atat el, cat si personalul de orice fel, directorii/asociatii/subcontractanti si asistenti sai (denumiti in continuare in mod colectiv ca "personal"), cunosc si respecta legislatia anti-coruptie in vigoare, cu fiecare ocazie, si ca nu au fost condamnati pentru o infractiune in temeiul legislatiei susmentionate.

b) Furnizorul/consultantul se obliga sa nu se angajeze, direct sau indirect, in orice actiune care ar putea duce la o incalcare a legislatiei mentionate mai sus si sa anunte imediat Compania, daca este informat despre astfel de încălcari, savarsite fie de catre el insusi, fie de catre personalul sau.

c) De asemenea, furnizorul/consultantul declara, se angajeaza si garanteaza ca nici o situatie de conflict de interese care afecteaza in orice fel intrarea in acest acord, nu a avut loc, fie in legatura cu persoana sa, fie in ceea ce priveste personalul sau.

d) In cazul in care Compania este informat în orice mod de incalcarea prevederilor mentionate mai sus, Compania are dreptul de a suspenda imediat executarea acestui contract prin notificarea în scris a consultantului/furnizorului, sau de a rezilia imediat prezentul contract din culpa consultantului/furnizorului, acesta din urma fiind obligat sa restituie orice prejudiciu suferit de catre Compania sau sa acopere orice amenzi sau penalitati de orice natura care pot fi impuse companiei. In acest caz, in afara de daunele mentionate mai sus, scrisoarea de garantie pentru buna performanta depusa de catre contractant/furnizor este retinuta ca o penalitate in favoarea Companiei, pentru valoarea aplicabila la data rezilierii contractului.

e) In cazul in care furnizorul/consultantul nu are politici interne relevante sau nu si-a obligat in scris personalul sau în legatura cu cele de mai sus, el este obligat sa faca acest lucru printr-o clauza scrisa in acest sens, imediat dupa semnarea acestui document.

2) Clauza de neajustare a pretului pentru motive extraordinare si clauza referitoare la alte cheltuieli:

Urmatoarea clauza va fi inclusa in contractele incheiate de companiile Grupului OTE, respectiv de catre Companie cu consultantii: "Partile contractante sunt de acord si accepta ca plata mentionata in acest contract trebuie sa ramana fixa si neschimbata pe parcursul executarii contractului, orice ajustare viitoare, reexaminare, sau modificarea in sensul cresterii acestora, pentru orice cauza si motiv, chiar si din motive extraordinare, este in general interzisa."

Suplimentar, urmatoarele reguli trebuie aplicate pe parcursul incheierii/modificarii contractelor privind servicii de consultanta:

a) In cazul modificarii situatiei pe care partile au luat-o in considerare la momentul incheierii contractului, valoarea totala a remuneratiei consultantului poate fi modificata in baza hotararii persoanelor competente din Companie si a aprobarii in scris a Managerului de Conformitate Romania. Acest ultim paragraf nu va fi inclus in contractele cu consultantii.

b) Valoarea totala a platii Consultantului include salariile angajatilor, cheltuielile de deplasare, cazare si masa pentru intreaga durata de executare a contractului, primele de asigurare, contributiile si taxele, precum si orice alt tip de cheltuieli sau beneficiu necesare pentru executarea corespunzatoare si finalizarea proiectului atribuit Consultantului. In cazul în care nu exista alte cheltuieli incluse in remuneratia totala a Consultantului, o sumă maxima ar trebui sa fie prevazuta in contract, care trebuie sa fie dovedita de documentele justificative in mod legal si orice abatere trebuie sa fie justificata adecvat in cadrul realizarii corespunzatoare a proiectului.

7.4 Clauze contractuale suplimentare (Exemple)

Anti-coruptie (Oficiali Publici):

Furnizorul/consultantul, agenții, angajatii, functionarii, directorii sai, (actionarii), (parteneri) și reprezentantii sai, asociati ca actionand in numele Companiei (denumiti colectiv, "reprezentantii"), si subcontractantii, daca este cazul, nu vor oferi, plati, promite ca vor plati si nici nu vor autoriza oferirea de bani, bunuri sau a oricarui avantaj financiar sau de alta natura, direct sau indirect printr-un tert intermediar, catre orice functionar public, in scopul de a influenta orice act sau omisiune



a functionarului public, incurajand functionarul public sa actioneze in contradictie cu asteptarile de buna-credinta, de imparialitate sau de incredere in functia detinuta de acesta, sau incurajand functionarul public sa isi exercite influenta asupra oricarui act sau decizie a unei entitati guvernamentale sau sa intervina, in scopul de a obtine sau de a mentine o relatie de afaceri sau un avantaj pentru companie, in legatura cu acest contract.

Anti-coruptie (Parteneri din sectorul privat):

Furnizorul/consultantul, agentii, angajatii, functionarii, directorii sai, (actionarii), (parteneri) si reprezentantii sai, asociati ca actionand in numele Companiei (denumiti colectiv, "reprezentantii"), si subcontractantii, daca este cazul, nu vor oferi, plati, promite ca vor plati si nici nu vor autoriza oferirea de bani, bunuri sau a oricarui avantaj financiar sau de alta natura, direct sau indirect printr-un tert intermediar, catre orice partener contractual, cu intentia de a influenta sau de a recompensa partenerul contractual din sectorul privat in scopul executarii necorespunzatoare a oricaror activitati legate de o relatie de afaceri sau a activitatilor desfasurate in cadrul atributiilor profesionale ale persoanei respective.