

ANEXA 4 la CODUL DE ETICĂ ȘI CONDUITA ÎN AFACERI**POLITICA PRIVIND CONFLICTELE DE INTERESE LA NIVELUL
FNGC IMM SA IFN****I. ASPECTE INTRODUCTIVE**

Definiția general acceptată a conflictului de interese în mediul privat (cu aplicabilitate și în cadrul FNGC IMM SA IFN) este dată de situația în care **o persoană care exercită o anumită funcție sau care deține o anumită calitate, într-o entitate, are un interes personal de natură patrimonială care poate influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor conferite de funcția exercitată sau calitatea deținută**, pe de o parte, dar și de situația în care **persoana care exercită o funcție sau deține o calitate are posibilitatea de a anticipa faptul că, o decizie a entității din care face parte și la care aceasta contribuie sau poate contribui, poate reprezenta un beneficiu pentru sine, rude sau afini, inclusiv, pe de altă parte.**

Cu alte cuvinte, conflictul de interese reprezintă **un set de circumstanțe care ar putea afecta capacitatea unei persoane de a judeca obiectiv o situație sau de a-și îndeplini just funcția sa oficială sau care i-ar putea submina sau influența deciziile ca urmare a unui interes secundar.** Conflictul de interese poate apărea în orice situație în care o persoană dintr-o organizație **se folosește de poziția sa profesională sau de funcția sa pentru a obține un avantaj personal sau de altă natură.** Această definiție se bazează pe standardele general acceptate în materie.

La nivelul FNGC IMM SA IFN, modalitatea de gestionare a conflictelor de interese este reglementată în Codul de Etică și Conduită în Afaceri – aprobat prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 24 din 21/12/2016 - în secțiunea **"CONDUITA ETICĂ – (4) CONFLICTUL DE INTERESE"**, după cum urmează:

"Reprezintă acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al personalului și membrilor structurii de conducere ai Fondului contravine interesului instituției, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea acestora în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care le revin în exercitarea atribuțiilor de serviciu;

Din aceasta perspectivă, conflictul de interese este definit ca situația în care administratorii și angajații Fondului, în exercitarea mandatului sau a atribuțiilor de serviciu, au îndeplinit un act sau au participat la luarea unei decizii prin care au obținut, direct sau indirect, un folos patrimonial pentru ei, pentru soții/sotiile lor, pentru o rudă sau pentru un afin până la gradul al doilea inclusiv sau pentru o altă persoană cu care s-au aflat în raporturi comerciale în ultimii 5 ani sau din partea careia a beneficiat sau beneficiază de foloase materiale de orice fel.

II. CADRUL NORMATIV

Cadrul normativ de reglementare a conflictului de interese este asigurat de:

- Legea nr. 161/2003 *privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției*;
- Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese emis de Agenția Națională de Integritate (ANI), ediția 2019.

De asemenea, modul de reglementare și gestionare a conflictelor de interese la nivelul FNGCIMM SA IFN se aliniază în permanență bunelor practici existente în domeniul de referință, precum și ghidurilor și orientărilor elaborate de instituțiile competente (ex: Agenția Națională Anticorupție, Ministerul Justiției etc.) sau organizațiile implicate în acțiuni de instruire a personalului din cu atribuții pe linia prevenirii și combaterii corupției din cadrul instituțiilor publice și private (OECD, AmCham România etc.)

III. PRINCIPIILE PREVENIRII CONFLICTULUI DE INTERESE

După cum am menționat anterior, prin conflict de interese se înțelege situația în care un manager/angajat al FNGCIMM SA IFN, ce exercită o funcție în cadrul căreia trebuie să ia o decizie sau participă la luarea unei astfel de decizii, are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit cadrului dispozițional legal și normativ intern.

În acest sens, principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese sunt: ***imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului Fondului.***

Aplicabilitatea acestor principii pe componenta specifică a prevenirii conflictelor de interese este evidențiată în conținutul Codului de Etică și Conduită în Afaceri a FNGCIMM SA IFN, după cum urmează:

- *Toti angajații trebuie să se asigure că interesele lor nu intra în conflict cu sarcinile pe care le au în cadrul Fondului sau în raporturile cu clienții.*
- *Conflictele de interese pot apărea dintr-o relație stransă (personală) dintre angajați și clienți, reprezentanții partenerilor de afaceri sau alți angajați.*
- *În particular, posibile conflicte de interese pot apărea, în legătura cu cadourile, invitațiile, încheierile de contracte cât și tranzacțiile realizate în executarea atribuțiilor de serviciu.*
- *O categorie distinctă de conflicte de interese se manifestă atunci când angajații au o relație de conducere, control sau supraveghere cu o rudă apropiată aflată în exercițiul funcțiunii. Angajaților li se cere să anunțe asemenea relații cu rudele apropiate:*

(i) la începerea relațiilor de muncă;

(ii) în cazul primirii de noi competențe de serviciu; și

(iii) în cazul oricăror modificări, dacă din acestea rezultă un conflict de interese, prin completarea unei declarații care se va atașa dosarului de personal.

IV. TIPURI DE CONFLICTE DE INTERESE

Conflictul de interese poate fi de mai multe tipuri:

- potential;
- actual;
- consumat.

1. Conflictul de interese potential se manifestă în situația în care un manager/angajat are interese personale de natură să producă un conflict de interese dacă ar trebui luată o decizie.

Exemplificăm ipotetic un conflict de interese potential- X este angajatul instituției noastre în cadrul Direcției Garanții în Nume și Cont Stat Persoane Fizice, cu atribuții de serviciu constând în analiza dosarelor, iar fratele său este posibilul beneficiar al unui credit acordat pentru achiziția unui asemenea imobil..

2. Conflictul de interese actual apare în momentul în care angajatul este pus în situația de a lua o decizie care l-ar avantaja sau care ar avantaja un apropiat de-al său sau un partener de afaceri.

Conflictul de interese actual - X este angajat al FNGCIMM, având ca sarcină analiza unui dosar de garantare, iar societatea fratelui său (unde acesta este asociat și administrator) a depus documentația pentru obținerea garanției, ca urmare a unui credit acordat de un finanțator.

3. Conflictul de interese consumat, în care angajatul a participat la luarea deciziei cu privire la care are un interes personal, încălcând prevederile legale.

Conflictul de interese consumat - X, în calitate sa de analist al unui dosar de garantare, a semnat și aprobat solicitarea de garanție pentru societatea beneficiară a părinților săi.

Cu caracter general, condițiile necesare pentru existența unui conflict de interese sunt următoarele:

1. Participarea la luarea unei decizii - această condiție este îndeplinită atât atunci când decizia depinde exclusiv de voința persoanei în cauză, cât și atunci când acțiunea acesteia reprezintă doar o verigă din procesul de luare a deciziei. Condiția este îndeplinită și atunci când managerul sau angajatul este parte a unui organism colectiv care decide prin vot, iar acesta participă la dezbateri și la vot.

2. Existența unui interes personal - acesta poate fi reprezentat de un beneficiu pe care cel implicat sau o persoană apropiată acestuia îl obține ca urmare a deciziei luate. Așadar, pentru a se afla într-un conflict de interese, cel în cauză trebuie să ia parte la luarea unei decizii care să îi afecteze un interes personal.

V. GESTIONAREA CONFLICTELOR DE INTERESE

Pot fi întâlnite două situații:

1. Conflictul de interese este declarat chiar de persoana aflată într-o astfel de situație, înainte de efectuarea operațiunii prin care s-ar materializa contextul conflictual.

Această situație reprezintă, dealtfel, conduita dezirabilă și, în același timp, legală, în cazul existenței unui potențial conflict de interese. Persoana în cauză întocmește o declarație de abținere, în care expune motivele pentru care consideră că se află în conflict de interese, pe care o înaintează superiorului ierarhic.

Superiorul ierarhic poate constata existența premiselor materializării conflictului de interese, context în care desemnează o altă persoană pentru realizarea respectivei operațiuni sau, în situația în care apreciază că circumstanțele nu reflectă în mod clar perspectiva existenței unui conflict de interese, înaintează declarația de abținere, împreună cu propriile concluzii/proponeri către Serviciul Conformitate și Protecția Datelor cu Caracter Personal (SCPDCP).

Odată sesizat, SCPDCP efectuează verificările specifice și, în funcție de rezultatul analizei, constată existența sau inexistența unui potențial conflict de interese. Concluziile se comunică în scris persoanei care a întocmit sesizarea, cu recomandarea conduitei de urmat.

2. A doua modalitate de sesizare a conflictului de interese este ca o altă persoană, care ia cunoștință despre eveniment, să informeze cu privire la acest aspect fie superiorul ierarhic al subiectului conflictului de interese, fie SCPDCP.

În această situație, prezintă relevanță momentul în care s-a realizat informarea. Astfel:

- a) Dacă sesizarea s-a realizat înainte ca persoana-subiect al conflictului de interese să realizeze acțiunea prin care această stare s-ar materializa, modalitatea de soluționare este similară celei expuse la punctul 1, întrucât ne aflăm în situația unui conflict de interese actual și nu consumat.
- b) Dacă sesizarea s-a realizat după efectuarea operațiunii de către persoana-subiect al conflictului de interese, este necesară semnalarea acestui aspect structurii competente din cadrul FNGC IMM SA IFN, în speță SCPDCP.

Urmare sesizării, SCPDCP efectuează verificări specifice, pentru stabilirea cauzelor generatoare și efectelor stării de fapt semnalate, cu accent pe identificarea consecințelor de ordin juridic cu potențial de afectare a intereselor legitime ale FNGC IMM SA IFN.

Concluziile analizei vor fi expuse într-un raport înaintat conducerii FNGC IMM SA IFN, cu propuneri privind dispunerea unor măsuri legitime, punctuale, pentru încetarea stării conflictuale și limitarea/eliminarea consecințelor juridice/economice. În situația apariției unor cazuri cu urmări grave, se va formula propunerea sesizării de îndată a organelor judiciare competente.

VI. MĂSURI DE MONITORIZARE ȘI ANALIZĂ A INFORMAȚIILOR CUPRINSE ÎN DECLARAȚIILE PRIVIND CONFLICTELE DE INTERESE

1. Se va întocmi un tabel al salariaților care dețin participații la societăți comerciale, în care se vor menționa: nume/prenume salariat, funcția deținută în cadrul FNGC IMM, structura operațională în care își derulează activitatea, denumirea societății la care deține participații, calitățile deținute în cadrul societății (asociat, administrator), CUI-ul societății, sediul societății.

2. Codurile Unice de Identificare ale firmelor din tabel vor fi incluse, prin intermediul Direcției IT, într-o bază de date asociată/integrată în programul Charisma ERP;
3. Va fi generată o alertă în momentul în care un CUI al unei firme solicitante de garanție introdusă în Charisma este identic cu un CUI din baza de date. Alerta va fi comunicată conducătorilor structurilor cu atribuții de garantare și SCPDCP
4. După identificarea societății și salariatului care deține participații la aceasta (pe baza listei de la pct.1), superiorul ierarhic al acestuia va avea în vedere evitarea unui potențial conflict de interese – respectiv nu va încredința salariatului nicio sarcină de analiză, verificare sau decizie cu privire la societatea în cauză.

VII. SANCTIUNI

Conflict de interese consumat – singurul tip de conflict de interese ce intră sub incidența unor potențiale sancțiuni - reprezintă o încălcare a cadrului normativ legal, aspect ce determină (ca de altfel orice nerespectare a unei dispoziții legale) instituirea de măsuri sancționatorii/reparatorii.

Orice propunere de măsuri sancționatorii se va înainta numai după evaluarea și analiza tuturor împrejurărilor, a circumstanțelor și a întregului context care a generat apariția conflictului de interese.

Structura abilitată să realizeze verificările specifice este SCPDCP, iar propunerile de sancționare vor fi înaintate conducerii Fondului, printr-un raport care va conține concluziile verificărilor și argumentele ce fundamentează propunerile formulate.

În funcție de gravitatea și consecințele generate de existența conflictului de interese, pot fi propuse măsuri de natura cercetării disciplinare, conform prevederilor Regulamentului Intern al FNGCIMM SA IFN sau sesizării autorităților competente.