

POLITICA PRIVIND CONFLICTUL DE INTERESE

Morliny Foods Holding Ltd. și filialele sale (denumite în mod colectiv Morliny Foods Holding) aderă la Politica privind conflictul de interese, conform căreia una dintre principalele responsabilități corporative ale Morliny Foods Holding este prevenirea conflictelor de interese.

SCOP ȘI DOMENIU DE APLICARE

- ✓ **Conflictul de interese, înțeles ca o contradicție între interesele Angajatului și ale Companiei,** este un fenomen negativ pentru aceasta din urmă, motiv pentru care intenția prezentului document este de a preveni astfel de situații.
- ✓ Din punctul de vedere al interesului Companiei, **este esențial să existe informații cu privire la apariția conflictelor de interese,** asigurându-se în același timp că, în cazul dezvăluirii de către un Angajat, **Compania caută soluții optime pentru ambele părți implicate în conflictul de interese.**
- ✓ Interesul principal al Companiei este de a educa angajații pentru a evita situațiile de conflict de interese, astfel încât **Compania încurajează fiecare angajat să se consulte cu Departamentul Juridic sau de Conformitate local cu privire la situațiile discutabile.**
- ✓ **În cazul în care nu există un Departament Juridic sau de Conformitate local în structura Companiei, Departamentul de Resurse Umane preia responsabilitatea privind implementarea prezentei Politici. Într-o astfel de situație, atunci când Departamentul Juridic sau de Conformitate local este menționat în prezenta Politică, se referă de fapt la Departamentul de Resurse Umane.**
- ✓ Compania va atrage consecințe împotriva angajatului numai în cazul ascunderii deliberate a unui conflict de interese.
- ✓ Pentru a permite dezvăluirea conflictelor de interese existente, Departamentul Juridic sau de Conformitate poate solicita anumitor angajați să răspundă la întrebări privind conflictele de interese și să declare dacă se confruntă cu o astfel de situație.
- ✓ Departamentul Juridic sau Departamentul de Conformitate trebuie să țină un registru și să păstreze toate dosarele referitoare la raportarea conflictelor de interese pentru a păstra informațiile în cadrul societății.

DEFINIȚII

Compania înseamnă societățile din Grupul Morliny Foods Holding Ltd. și filialele sale directe sau indirecte (colectiv Morliny Foods Holding).

Un angajat înseamnă un membru al Companiei și orice persoană angajată de aceasta în temeiul unui contract de muncă, al unui contract de mandat, al unui contract de muncă specifică sau al oricărui alt contract de natură similară, inclusiv în timpul unei activități comerciale.

O rudă apropiată înseamnă un soț, ascendenți (de exemplu, părinți, bunici), descendenți (de exemplu, copii, nepoți), frați, soțul unui frate, o persoană aflată într-o relație de adopție, tutelă sau custodie, o rudă (de exemplu, socru, soacră, cumnat, cumnată, noră, ginere) sau o persoană care locuiește în aceeași casă cu angajatul.

Un conflict de interes este un conflict între interesele Companiei și interesele personale, patrimoniale ale unui angajat sau ale unei rude apropiate, care ar putea influența îndeplinirea obiectivă a îndatoririlor sale.

Interesul personal al angajatului înseamnă orice avantaj material sau de altă natură, urmărit sau obținut, direct sau indirect, pentru sine sau pentru alții, de către angajat prin utilizarea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării funcției sale în cadrul societății.

Un potențial conflict de interes înseamnă circumstanțe care pot da naștere unei contradicții între interesele Companiei și interesele personale, pecuniare ale angajatului sau ale rudei sale apropiate.

Activitate concurentă – activitate concurentă cu Compania desfășurată de terți, de un angajat sau de ruda sa apropiată. În special, astfel de activități includ exploatarea unei ferme, producția și vânzarea de furaje, exploatarea unui incubator, exploatarea unui abator, prelucrarea cărnii, vânzarea de carne și produse din carne (angrosiști și magazine de vânzare cu amănuntul), prelucrarea subproduselor de origine animală (în special producția de pene și puf și produse de așternut).

CONFLICT DE INTERESE – EXEMPLE

1. Conflictele de interes pot apărea în special atunci când:

- Angajatul sau ruda apropiată a acestuia obține un beneficiu financiar sau personal sau evită o pierdere ca urmare a unei decizii luate în legătură cu munca angajatului sau utilizarea informațiilor deținute despre Companie;
- Angajatul sau ruda apropiată a acestuia este angajat într-o afacere care concurează cu afacerea Companiei;
- Angajatul sau ruda apropiată a acestuia are legături financiare sau de capital sau lucrează sau prestează servicii pentru o entitate care desfășoară activități competitive cu Compania și sarcinile lor sunt în conflict cu interesele Companiei;
- Angajatul este angajat într-o afacere în care oferă bunuri sau servicii Companiei;
- Angajatul nu prestează muncă pentru altă entitate decât Compania, însă cu utilizarea facilităților Companiei și în timp ce lucrează pentru aceasta.

2. Exemple de potențial conflict de interes sau conflict de interes sunt descrise în Anexa 1.

IDENTIFICAREA CONFLICTELOR DE INTERESE

- Fiecare angajat este obligat să evalueze dacă se află într-un potențial conflict de interes sau într-un conflict de interes și să raporteze acest fapt Departamentului Juridic sau de Conformitate.
- Angajatul are, de asemenea, următoarele obligații:
 - să se abțină de la orice act, decizie sau acțiune care s-ar putea materializa într-un conflict de interes;
 - să-și anunțe în scris superiorul ierarhic cu privire la existența situației de conflict de interes.

- Departamentul Juridic sau de Conformitate poate solicita angajaților selectați să completeze un sondaj folosind șablonul furnizat în Anexa 2 la Politică. O dată pe an, următorii angajați trebuie să completeze sondajul și să-l trimită Departamentului Juridic sau de Conformitate: Membri ai Consiliului de Administrație; Top Management; Manageri de departament la sediu și fabrici; Departamentul de Vânzări și Marketing; Departamentul de Achiziții; Departamentul Juridic și Conformitate; Departamentul de PR; Departamentul Tehnic - angajați care participă la procesele de investiții și achiziții.
- Departamentele de Resurse Umane se vor asigura că angajații nou recrutați sunt familiarizați cu Codul de Conduită și Etică în Afaceri și cu această Politică și vor colecta declarații de angajament de la angajați.
- Angajații trebuie să informeze imediat Departamentul Juridic sau de Conformitate cu privire la oricare dintre acțiunile proprii sau ale rudelor apropiate care pot da naștere unui conflict de interese.

GESTIONAREA CONFLICTELOR DE INTERESE DEZVĂLUITE

Departamentul Juridic sau de Conformitate va verifica și evalua informațiile dezvăluite de Angajat, după consultarea supervisorului sau a conducerii (dacă situația o impune). Informațiile vor fi clasificate într-una dintre următoarele categorii:

- **Acceptabil**

Aceasta înseamnă că situația raportată de angajat este un potențial conflict de interese, iar apariția acesteia nu afectează transparența deciziilor de afaceri. Nu este necesară nicio acțiune suplimentară. Departamentul Juridic sau de Conformitate comunică Consiliului de Administrație un raport despre situația raportată și recomandarea acestuia.

- **Acceptabil condiționat**

Aceasta înseamnă că situația raportată de angajați este un conflict de interese și necesită determinarea modului de gestionare a acesteia, de exemplu prin includerea unor persoane suplimentare în procesul de luare a deciziilor sau prin limitarea accesului angajatului la informații secrete și confidențiale. De asemenea, este necesar să se aplice măsuri de monitorizare a transparenței deciziilor luate, astfel încât conflictul de interese existent să nu ducă la prejudicii Companiei.

Departamentul Juridic sau de Conformitate comunică Consiliului de Administrație un raport despre situația raportată și recomandarea acestuia.

- **Inacceptabil**

Departamentul Juridic sau de Conformitate comunică o recomandare Consiliului de Administrație
Exemple de recomandări ar putea fi:

- determinarea unui angajat care are un conflict de interese să întrerupă relația cu o altă entitate;
- determinarea unui angajat care are un conflict de interese să renunțe la interesul personal care provoacă conflictul;
- transferul unui angajat cu conflict de interese într-un alt departament, poziție etc.

MONITORIZAREA CONFLICTELOR DE INTERESE

1. Supraveghetorii angajaților sunt responsabili pentru:
 - împărțirea adecvată a sarcinilor între angajați pentru a preveni conflictele de interes și pentru a asigura transparența proceselor;
 - punerea în aplicare a aranjamentelor organizatorice și tehnice interne pentru a asigura supravegherea activităților angajaților care au un conflict de interes acceptabil condiționat;
 - monitorizarea zonelor în care este mai probabil să apară conflicte de interes din cauza specificului lor.
2. Supraveghetorul Angajatului, dacă identifică un Conflict de Interes în departamentul său, trebuie să îl raporteze Departamentului Juridic sau de Conformitate.
3. Departamentul Juridic sau departamentul de Conformitate:
 - analizează și evaluează informațiile conținute în aplicații, chestionare și sondaje;
 - evaluează și clasifică diferitele conflicte de interes identificate având în vedere nivelul de risc pe care îl pot genera;
 - înființează și menține registrul privind conflictele de interes identificate și face recomandări cu privire la modul de procedură;
 - prezintă cererile care au aparența de conflicte de interes inacceptabile Consiliului de Administrație, împreună cu recomandări pentru acțiuni ulterioare;
 - O dată pe an, raportează Consiliului de Administrație conflictele de interes identificate și recomandările avute în vedere;
 - oferă instruire pe tema conflictelor de interes.
4. Departamentul de audit:
 - Verifică informațiile conținute în rapoartele și sondajele angajaților și verifică acțiunile implementate pentru gestionarea conflictului de interes.
 - Auditează conformitatea cu această politică și include subiectul conflictelor de interes în planul de audit.

TRAINING

Departamentul Juridic sau de Conformitate oferă instruire anuală privind conflictele de interes. Instruirea acoperă următoarele grupuri de angajați: Membri ai consiliului; Top Management; Manageri de departament la sediu și fabrici; Departamentul de Vânzări și Marketing; Departamentul de Achiziții; Departamentul Juridic și Conformitate; Departamentul de PR; Departamentul Tehnic – angajați care participă la procesele de investiții și achiziții.

Departamentul Juridic sau de Conformitate solicită Departamentului de Resurse Umane o listă a angajaților care trebuie să participe la instruire, până la sfârșitul lunii ianuarie a fiecărui an. Conform acesteia, sunt programate instruirile necesare.

Departamentul de Resurse Umane trimite o listă a angajaților care trebuie să participe la instruire către Departamentul Juridic sau de Conformitate.

Anexa 1:

Exemple de potențiale situații de conflict de interese/conflict de interese

- Un angajat cumpărător deține o participație în compania furnizorului nostru de bunuri sau servicii, de exemplu furnizarea de servicii de film sau marketing.
- Managerul de depozit din departamentul tehnic spune întotdeauna că cea mai bună gamă este la angrosistul din apropiere și face mici achiziții acolo. Coproprietarul acestei afaceri en-gros este fratele său.
- Un angajat IT furnizează servicii IT unei entități care ne furnizează materiale sau servicii în numele departamentului IT.
- Un angajat al Departamentului de Calitate desfășoară o activitate lucrativă suplimentară care interferează cu îndatoririle sale oficiale, desfășurând activitatea în timpul programului de lucru.
- Angajatul nu dezvăluie o legătură de familie cu solicitantul unui loc de muncă.
- La pregătirea criteriilor de selecție a furnizorilor pentru ca Departamentul de Achiziții să efectueze o procedură de achiziție pentru selectarea unui furnizor pentru servicii de renovare, un angajat al Departamentului de Cercetare-Dezvoltare identifică ca și criteriu esențial de selecție de mare importanță un certificat care nu este necesar în mod obiectiv pentru lucrările planificate, iar acest certificat este deținut doar de o singură entitate deținută de cumnatul Angajatului.
- Angajatul Companiei însărcinat cu optimizarea costurilor de producție oferă servicii de consultanță în aceeași zonă companiilor concurente.
- La procedura de achiziție pentru selectarea unui nou furnizor de servicii, Angajatul care o desfășoară a invitat o companie deținută de soțul Angajatului.
- Managerul Departamentului de Producție Carne sau soția sa gestionează o măcelărie sau serviciu de catering, într-un sat aflat la 70 km distanță.
- Angajatul aprobă vânzarea produselor prin acordarea unei reduceri suplimentare unui client în care, în calitate de agent de achiziții, lucrează fiica sa, care beneficiază direct de deciziile Angajatului.
- Angajatul nu dezvăluie o legătură de familie cu solicitantul unui loc de muncă.
- Angajatul închiriază Companiei un apartament pe care el sau cineva apropiat îl deține.
- Un tehnolog care este angajat al Companiei noastre este consultant independent în domeniul tehnologiei cărnii și produselor din carne sau intenționează să înceapă o astfel de afacere și să ofere servicii concurenților.
- Avocatul oferă servicii juridice companiilor concurente cu Compania noastră.
- Un angajat din logistică, pe lângă calitatea de angajat în cadrul Companiei noastre, conduce o afacere care vinde servicii de transport și unul dintre clienții săi este Compania noastră.
- Un membru al familiei unuia dintre managerii responsabili cu problemele de mediu, printre altele, conduce o afacere care vinde servicii de instruire în domeniul mediului, iar unul dintre clienții săi este Compania noastră.
- Soțul unei angajate a Departamentului Tehnic lucrează pentru un furnizor de servicii de construcții. În licitația lansată, o altă companie a oferit condiții mai bune decât acest furnizor. Angajatul informează furnizorul prietenos prin telefon pentru a reduce oferta, iar în cursul serviciului furnizorul va putea oricum să compenseze această pierdere prin extinderea domeniului de activitate pentru a include o reparație de urgență a podelei.
- Un angajat al Departamentului Tehnic, care decide asupra comenzii și facturării serviciilor de pază, menține o relație strânsă cu proprietarul companiei ce prestează serviciile, de la care primește cadouri de valoare considerabilă.