

POLITICA PRIVIND CONFLICTUL DE INTERESE

I. INTRODUCERE

1.1 SCOP

Unul din obiectivele esențiale ale Grupului A&D Pharma este ca întreaga sa activitate să fie dezvoltată pe principii de etică, ceea ce va duce la consolidarea poziției și a renumelui grupului pe piața farmaceutică.

Această politică explică principiile și regulile relevante pentru prevenirea și gestionarea conflictelor de interese și modalitățile de implementare a acestora.

1.2 ARIA DE APLICABILITATE

Această politică se aplică tuturor directorilor, managerilor, angajaților și colaboratorilor A&D Pharma și afiliațiilor acesteia.

Pentru acele situații în care legislația aplicabilă este mai restrictivă decât principiile enunțate în prezenta politică, se vor respecta cele dintâi. Această politică a intrat în vigoare la 31 Decembrie 2016 și este obligatorie pentru toate entitățile A&D Pharma.

1.3 ÎNȚELEGEREA CONCEPTULUI

CE este conflictul de interese ?

Conflictul de interese apare atunci când o activitate, relație sau implicare de natură personală se interpune în exercitarea responsabilităților noastre în calitate de angajați ai A&D Pharma. Cu alte cuvinte, în cazul în care interesele de natură personală primează în fața celor de natură profesională din cadrul companiei, vă puteți afla într-o situație conflictuală.

A&D Pharma respectă deciziile individuale ale fiecăruia dintre angajați și în mod cert nu dorește să intervină în viața dumneavoastră personală și de aceea, se așteaptă de la dumneavoastră să evitați situațiile în care interesele personale sunt în detrimentul companiei.

De ce contează?

Indiferent de activitate sau de profesie, când facem ceea ce trebuie – când acționăm cu integritate – putem arăta că valorile Grupului A&D Pharma susțin un mediu de afaceri profesionist, creând în același timp un cadru intern bazat pe respect și etică.

Pentru a menține și a ne spori reputația și cultura, A&D Pharma se bazează pe implicarea angajaților în respectarea și punerea în aplicare a conduitei etice.

Cum procedăm?

Deciziile pe care le luăm, indiferent de nivelul ierarhic, trebuie să urmărească interesul companiei și nu câștigul sau avantajul nostru personal.

Cui se aplică?

- Directorilor;
- Managerilor;
- Angajaților (potențiali sau actuali) și Colaboratorilor;
- Afinilor și rudelor de gradul 1 și 2.

II. PRINCIPII ȘI REGULI

2.1 Recunoașterea Conflictului de Interese

Conflictul de interese apare atunci când o activitate, relație sau implicare de natură personală se interpune în exercitarea responsabilităților noastre în calitate de angajați ai A&D Pharma. Chiar și percepția unui conflict de interese poate pune compania într-o poziție cu risc ridicat. În calitate de angajați nu trebuie să permitem ca interesul personal (câștig) să ne împiedice în a acționa în interesul companiei.

Situațiile conflictuale pot implica atât persoanele mai sus definite, cât și persoanele foarte apropiate din mediul social privat.

Implicarea într-un conflict de interese, pe de o parte, poate crea dificultăți în desfășurarea activității pentru A&D Pharma, iar pe de altă parte, poate avea consecințe legale sau regulamentare.

Deși nu se pot exemplifica toate cazurile de conflict de interese, încercăm să prezentăm mai jos câteva situații care ar putea fi încadrate în categoria conflictelor:

- Relațiile personale;
 - Relațiile de familie între angajații companiei, care sunt în raporturi de coordonare-subordonare, nu sunt acceptate;
 - De asemenea, relațiile personale cu angajați/colaboratori ai instituțiilor/companiilor cu care colaborăm (inclusiv spitale) și în care există putere decizională, trebuie evitate și/sau soluționate imediat;
- Un alt loc de muncă în afara A&D Pharma;
 - A&D Pharma nu îngrădește în niciun fel dreptul la muncă al angajaților săi. Cu toate acestea, sunt interzise relațiile de muncă și/sau colaborare între angajații A&D Pharma și competitori. În relațiile de muncă cu clienții, furnizorii și competitorii A&D Pharma, angajatul are obligația de a obține în prealabil acordul A&D Pharma;
 - De asemenea, A&D Pharma respectă reglementările în vigoare privind conflictul de interese și nu va iniția sau accepta nicio variantă care ar putea fi interpretată în acest sens (ex: reguli de angajare a oficialilor publici în mediul privat);
 - În cazurile în care angajatul A&D Pharma are și un alt loc de muncă, politicile de confidențialitate

- și Regulamentul de Ordine interioară sunt obligatorii în a fi respectate;
- Angajaților le este interzis să folosească timpul de muncă din cadrul A&D Pharma sau resursele acestora pentru desfășurarea activităților bazate pe alte contracte de muncă din afara grupului;
 - Afaceri personale, investiții și tranzacționare;
 - Angajații noștri nu trebuie să se folosească de numele A&D Pharma sau de informațiile pe care le dețin în legătură cu A&D Pharma pentru a facilita fluxuri către și în cadrul afacerilor personale sau de familie;
 - Angajații noștri se află în conflict de interese dacă dețin titluri/acțiuni/părți sociale la parteneri de afaceri ai A&D Pharma;
 - Facilități și cadouri;
 - Conflictul de interese pot apărea atunci când un angajat solicită sau acceptă cadouri, plăți, sau orice formă de recompensă din partea partenerilor de afaceri sau a concurenților, pentru a influența deciziile de afaceri și poate intra sub incidența legii penale ca fiind infracțiune de corupție (mită, trafic de influență). Angajații pot accepta cadouri de curtoazie de la partenerii de afaceri, doar dacă acestea sunt modeste și nu influențează luarea deciziilor de afaceri;
 - Este absolut interzisă redirecționarea avantajelor/cadourilor/comisioanelor către persoanele apropiate (familie, rude, etc.) ca metodă de evitare a aspectelor menționate anterior.

2.2 Prevenirea Conflictului de interese

Ca parte a relației cu A&D Pharma, fiecare angajat/colaborator are obligația contractuală de loialitate față de companie, astfel încât orice angajat, indiferent de poziția ierarhică, trebuie să evite conflictul de interese.

A&D Pharma se așteaptă și solicită directorilor, managerilor și tuturor angajaților/colaboratorilor să recunoască și să anunțe dacă se află sau există probabilitatea să intre într-un conflict de interese cu activitatea A&D Pharma.

Există cazuri excepționale în care chiar și un potențial conflict de interese să reprezinte un risc foarte mare pentru companie (relațiile cu mediul politic sau de guvernare) și este obligatoriu ca toate persoanele din cadrul A&D Pharma, implicate direct sau indirect, să acționeze în scopul prevenirii și ameliorării riscului. „Evitarea” unui conflict de interese înseamnă implicarea resurselor care pot sprijini: Departamentul de Resurse Umane, Departamentul Juridic și de Conformitate.

2.3 Declararea Conflictului de Interese

Evitarea unui conflict de interese nu va putea fi mereu posibilă și de aceea este în interesul A&D Pharma și a angajaților să anunțe de îndată această situație.

Declararea conflictelor de interese (potențiale sau reale) facilitează transparența în cadrul companiei, precum și soluționarea rapidă a cazurilor. Adresarea cazurilor de conflict de interese se face individual, având mereu în vedere integritatea și reputația A&D Pharma. În funcție de impactul pe care situația o prezintă, compania va căuta soluții prin care entitatea să aibă un risc cât mai mic, iar interesele angajatului/angajaților să fie protejate în măsura în care acest lucru este posibil.

Plecând de la principiul transparenței, pe care A&D Pharma îl promovează în rândul angajaților, ascunderea intenționată a unui conflict de interese va fi perceput ca o acțiune adresată împotriva

companiei și conform regulilor și procedurilor interne, se vor lua măsurile corespunzătoare, care pot duce inclusiv până la desfacerea contractului de muncă.

Noii angajați trebuie să declare situația conflictelor de interese (reale sau potențiale) înainte de semnarea ofertei, astfel încât să permită companiei să găsească cea mai bună soluție și să diminueze riscul.

În cazul în care vă aflați în fața unui conflict de interese, potențial sau real, primul pas este acela de a discuta cu superiorul direct. Această acțiune trebuie urmată de declararea în scris a situației respective incluzând toate detaliile relevante și transmiterea acestei declarații către Departamentele de Resurse Umane și de Conformitate.

Mediul economic și social este unul dinamic, iar statutul unui angajat poate suferi modificări de la angajare până la momentul analizei, astfel că este responsabilitatea fiecărui angajat să trateze cu foarte mare seriozitate aspectele detaliate în prezenta politică și să acționeze în sensul declarării oricărui conflict de interese în care s-ar putea afla.

2.4 Cum este tratat Conflictul de interese

Declararea conflictului de interese este o dovadă de integritate și transparență în cadrul A&D Pharma, însă nu este suficientă ca o acțiune de sine stătătoare.

Această politică detaliază și o serie de acțiuni ce trebuie întreprinse pentru a adresa și a remedia riscul asociat respectivului conflict de interese.

Adresarea cazurilor de conflicte de interese este în primul rând responsabilitatea superiorului direct, la fel ca prima fază și anume:

- Să trateze informația primită de la angajat în mod obiectiv și confidențial;
- Să evalueze într-o manieră corectă situația prezentată și să țină cont de principiile și riscurile pentru A&D Pharma;
- Să se consulte cu alte funcțiuni din cadrul A&D Pharma: superior direct, Departamentul Juridic și de Conformitate, Resurse Umane;
- Să abordeze pragmatic rezolvarea cazului, astfel încât riscurile asociate A&D Pharma să fie minimizezate, și nici interesele angajatului să nu fie afectate în măsura în care este cu putință;
- Să comunice oficial decizia și să se asigure că aceasta este înțeleasă și agreată de către angajat. Aceste decizii trebuie să fie formalizate și documentate corespunzător. În funcție de gravitatea cazului, este posibil să fie numite comisii de analiză a cazului;
- Să se asigure că toată documentația folosită este păstrată în dosarul angajatului, în cadrul Departamentului de Resurse Umane.

Multe situații din sfera conflictului de interese pot fi remediate simplu și prin dialog deschis. Cei direct implicați, precum și managerii acestora, sunt încurajați să pună întrebări și să ceară consultanță și din partea Departamentului de Conformitate, pentru orice dubiu ar avea.

2.5 Pe Cine contactăm

Persoana implicată

Director
Angajați/Colaboratori
Angajați temporar și ai agenției

Răspunsuri de la:

CEO/CFO/Compliance
Manager direct/Manager Conformitate/Resurse Umane
Manager direct/Conformitate

III. Reguli de implementare

3.1 Training

Odată ce politica va fi distribuită, angajații trebuie să se familiarizeze cu conceptele și regulile descrise în cadrul acesteia. Cu toate acestea, politica va fi explicată și detaliată pe parcursul instruirilor specifice desfășurate în cadrul A&D Pharma.

De asemenea, în orice moment, persoanele desemnate din Departamentul de Resurse Umane vor putea oferi explicații și îndrumări cu privire la cea mai bună abordare a declarațiilor, respectând politica instituției.

În fiecare an, Departamentul de Resurse Umane va comunica politica și orice actualizări conexe ale acesteia prin e-mail, către angajații grupului. Orice angajat, care este sau ar putea fi în conflict de interese, are obligația de a răspunde la aceste e-mailuri. În situația în care, e-mailul mai sus menționat nu va fi urmat de un e-mail de răspuns din partea angajatului, se va considera că acesta nu are nimic de dezvăluit.

3.2 Nerespectarea Politicii

Nerespectarea acestei politici nu va fi tolerată și poate conduce la acțiuni disciplinare și alte măsuri care pot duce până la încetarea contractului de muncă.

3.3. Responsabilități și Implementare

Fiecare manager din cadrul A&D Pharma este responsabil de distribuirea politicii prezentate și de garantarea recunoașterii acesteia de către persoanele aflate sub coordonarea sa. A&D Pharma se așteaptă ca întreaga echipă managerială să reprezinte un exemplu pentru toate circumstanțele care ar putea apărea și să solicite tuturor angajaților și colaboratorilor să respecte principiile și regulile stabilite de această politică.

A&D Pharma solicită tuturor angajaților să respecte această politică și să acționeze ca un exemplu pentru toți ceilalți angajați din grup.

În timpul procesului de angajare, Departamentul de Resurse Umane este responsabil să se asigure că orice conflict de interese, real sau potențial, este dezvăluit de către noul angajat.