

POLITICA ANTI-MITĂ MAN PROTECTION S.R.L.

1. INTRODUCERE

- 1.1. **Politica anti-mită a MAN PROTECTION**, denumită în continuare „**Politica**”, evidențiază valorile și principiile etice ale organizației, și se constituie ca un instrument de lucru care conține reguli, valori, principii și responsabilități, care vor fi avute în vedere și respectate în toate activitățile companiei, atât în interiorul **MAN PROTECTION**, cât și în raport cu partenerii ei de afaceri.
- 1.2. Fundamentul oricărei relații de afaceri este un mod de comportare corect din punct de vedere etic și cu deplina respectare a legilor și normelor naționale și internaționale în vigoare. **MAN PROTECTION** solicită, atât personalului intern, persoanelor care acționează în numele sau pe seama sa, cât și partenerilor de afaceri, o conformare deplină la exigențele impuse de legislația în vigoare. Prezenta **Politică** reflectă determinarea **MAN PROTECTION** de a preveni orice formă de corupție în desfășurarea activității sale și reiterează **interzicerea oricărei forme de mituire**.
- 1.3. În acest context, **MAN PROTECTION** acordă o deosebită importanță și consideră ca fiind esențiale legile care vizează practicile de mituire și de corupție între companiile private și între companiile private și entitățile guvernamentale. Drept recunoaștere a acestor cerințe și pentru a sublinia acest angajament, **MAN PROTECTION** a dezvoltat prezenta **Politică** ce se aplică atât organizației, cât și partenerilor externi cu care aceasta colaborează.
- 1.4. În **concluzie**, prezentul document relevă preocuparea conducerii companiei privind stabilirea, monitorizarea și revizuirea unei **Politici** care:
- 1.4.1. interzice orice formă de mituire;
 - 1.4.2. cere conformarea de către conducere, angajați, colaboratori, părți interesate la legislația anti-mită (și anti-corupție) aplicabilă organizației;
 - 1.4.3. este concepută ținând cont de scopul organizației;
 - 1.4.4. furnizează un model pentru setarea, revizuirea și realizarea obiectivelor anti-mită;
 - 1.4.5. include angajamentele companiei privind îndeplinirea cerințelor de conformare la sistemul de management anti-mită implementat de către organizație;
 - 1.4.6. încurajează și sprijină semnalarea preocupărilor de bună-credință sau din motive rezonabile de a crede astfel a oricăror aspecte legate de posibile fapte de mituire (active sau pasive), făcute cu respectarea principiului responsabilității, și garantează lipsa oricăror represalii și/sau acțiuni de retorsiune împotriva celor care formulează astfel de sesizări;
 - 1.4.7. include angajamentul companiei de a tinde spre îmbunătățirea continuă a sistemului de management anti-mită;
 - 1.4.8. explică autoritatea și independența funcției de conformare anti-mită;
 - 1.4.9. explică sancțiunile și consecințele neconformării la sistemul de management anti-mită al organizației.

2. TERMENI ȘI DEFINIȚII

- 2.1. Potrivit prezentei **Politici**, termenii și expresiile utilizate în cuprinsul prezentului document vor avea înțelesul

prezentat mai jos:

- 2.1.1. **Politică anti-mită** desemnează prezentul document, care conține regulile, principiile, direcțiile adoptate de **MAN PROTECTION** în privința combaterii oricărei forme de mituire, ca modalitate de săvârșire a infracțiunilor de corupție;
- 2.1.2. **Mituire** desemnează oferirea, promiterea, darea, acceptarea sau solicitarea unui avantaj necuvenit de orice valoare (care ar putea fi financiar sau nefinanciar), direct sau indirect și independent de locație (locații), prin violarea legislației aplicabile, ca o îndemnare sau recompensare a unei persoane pentru a acționa sau a nu acționa în legătură cu performanța îndeplinirii sarcinilor acestei persoane;
- 2.1.3. **Organizație (-a), companie (-a), societate (-a)** desemnează **MAN PROTECTION S.R.L.** și/sau **MAN PROTECTION**. De asemenea, în funcție de context, desemnează partenerii, furnizorii, colaboratorii, persoane juridice;
- 2.1.4. **Funcție de conformare anti-mită** desemnează persoana cu responsabilitate și autoritate pentru funcționarea sistemului de management anti-mită;
- 2.1.5. **Personal** desemnează salariații **MAN PROTECTION**, directori, șefi de compartimente, angajați pe durată nedeterminată, angajați sau lucrători temporari, precum și orice alți colaboratori, persoane fizice, ai companiei;
- 2.1.6. **Partener de afaceri** desemnează partea externă cu care organizația are sau intenționează să stabilească o anumită formă de relație de afaceri. Noțiunea de partener de afaceri include, dar fără a se limita la, furnizori, distribuitori, clienți/beneficiari, furnizori de funcții și procese externalizate, contractanți, consultanți, subcontractanți, consilieri, agenți, reprezentanți, intermediari și investitori;
- 2.1.7. **Persoană publică oficială** desemnează o persoană care exercită o funcție legislativă, administrativă sau judiciară, printr-o numire, alegere sau succesiune, precum și orice persoană care exercită o funcție publică, inclusiv pentru o agenție publică sau o întreprindere publică sau orice reprezentant sau agent al unei organizații publice naționale sau internaționale sau orice candidat la o funcție publică;
- 2.1.8. **Terță parte** desemnează persoană sau organism care este independentă de organizație;
- 2.1.9. **Conflict de interese** desemnează acea situație în care interesele profesionale, financiare, familiale, politice sau personale ar putea interfera cu modul în care persoanele iau decizii privind realizarea sarcinilor lor în cadrul organizației;
- 2.1.10. **Investigare preventivă rezonabilă** desemnează acel proces prin care se evaluează în detaliu natura și amploarea riscului de mituire și prin care organizația este ajutată să ia deciziile referitoare la tranzacții, proiecte, activități specifice, parteneri de afaceri specifici și personal specific;
- 2.1.11. **Plata de facilitare** desemnează plata ilegală sau neoficială a unei sume de bani ca răsplată pentru servicii pe care plătitorul are dreptul legal să le primească fără o astfel de plată, fiind o formă de mituire.
3. **SCOPUL ȘI APLICABILITATEA POLITICII ANTI-MITĂ**
- 3.1. Prezenta Politică oferă suport sistemului anti-mită general al organizației, în acord cu cerințele de business și cu legile și regulamentele aplicabile, și face parte integrantă din acesta.
- 3.2. Politica are aplicabilitate universală, fiind obligatorie la nivelul întregii companii (Politica se aplică tuturor structurilor operaționale ale companiei, tuturor activităților companiei, tuturor salariaților companiei, tuturor părților care acționează în numele și pe seama companiei) precum și pentru partenerii de afaceri ai organizației, astfel cum sunt aceștia definiți la Cap. II al Politicii.
- 3.3. Fiecare persoană căreia îi este aplicabilă prezenta **Politică** are obligația să citească și să se familiarizeze cu aceasta și poartă responsabilitatea conformării cu prevederile ei, iar în caz contrar va suferi consecințele

impuse de legislația în vigoare și de sistemul de management anti-mită al companiei.

- 3.4. De asemenea, fiecare membru al personalului trebuie să încorporeze în activitățile specifice și să exemplifice principiile stabilite în acest document prin angajament și participare zilnică. Doar comportamentul etic responsabil poate sprijini în mod eficient și real activitatea **MAN PROTECTION**.
- 3.5. În interiorul organizației, vor avea loc training-uri specifice și programe de instruire cu salariații companiei existenți, iar salariații noi vor fi înștiințați cu privire la **Politică** și sistemul anti-mită al societății.
- 3.6. În vederea îndeplinirii formalităților de publicitate față de terți (parteneri de afaceri), prezenta **Politică** va fi publicată pe pagina web a companiei, respectiv www.manprotection.ro
- 3.7. De la data publicării pe pagina de web a companiei prezenta **Politică** se consideră comunicată partenerilor de afaceri. În cazul în care un / oricare partener de afaceri este supus unei reglementări naționale și / sau internaționale, inclusiv din afara Uniunii Europene, sau a aderat, a implementat sau aplică politici, proceduri, regulamente etc. care limitează, interzic, sau pot intra în contradicție cu anumite prevederi ale prezentului document, cum ar fi, dar fără a se limita la acestea: politica de oferire a mostrelor, politica de sponsorizare, politica de oferire a cadourilor, politica vizând calificarea furnizorilor în baza unor controale preventive rezonabile cu privire la parteneri și/sau tranzacții, este obligat să notifice **MAN PROTECTION** despre acest aspect. În caz contrar, se consideră că modelul de organizație adoptat de partenerul de afaceri respectiv este compatibil cu cele stipulate în prezentul document, orice răspundere a **MAN PROTECTION** fiind exclusă.

4. **OBIECTIVELE POLITICII ANTI-MITĂ**

Obiectivele generale ale prezentei **Politici** sunt următoarele:

- 4.1. Constituirea unei echipe dedicate programului anti-mită;
- 4.2. Întărirea controalelor nefinanciare prin activități de due diligence și risk assessment față de partenerii contractuali ("Counterparty Analysis");
- 4.3. Întărirea disciplinei contractuale în materie de sponsorizări, precum și cu privire la cadouri, ospitalitate, donații și beneficii similare;
- 4.4. Întărirea controalelor interne pentru evitarea incidentelor de integritate;
- 4.5. Comunicarea și conștientizarea părților interesate cu privire la obiectivele și sistemul anti-mită al **MAN PROTECTION**.

5. **PRINCIPIILE POLITICII ANTI-MITĂ**

Prezenta **Politică** a **MAN PROTECTION** se ghidează după următoarele principii:

- 5.1. Implicarea activă a top managementului companiei în vederea creării și menținerii unui climat propice dezvoltării unor relații bazate pe onestitate, etică în afaceri, corectitudine, imparțialitate, profesionalism, liberă concurență, cu interzicerea oricăror fapte/acte de corupție, atât în interiorul societății, cât și în raport cu partenerii de afaceri;
- 5.2. Conștientizarea și responsabilizarea tuturor membrilor personalului în ceea ce privește faptele în legătură cu mita, în funcție de rolul pe care îl ocupă în cadrul companiei;
- 5.3. Alocarea resurselor umane și financiare necesare pentru îndeplinirea cerințelor sistemului de management anti-mită;

- 5.4. Posibilitățile de fraudă și de mită sunt asociate, în mod direct, cu încălcări ale sistemului de management anti-mită;
- 5.5. Rapoartele privind sistemul anti-mită al companiei vor fi disponibile ca informație documentată;
- 5.6. Monitorizarea permanentă a Sistemului de management anti-mită al companiei și întreprinderea măsurilor necesare atunci când rezultatele nu sunt conform așteptărilor;
- 5.7. Toleranța zero pentru situațiile susceptibile de a pune compania în poziția de a încălca legile anti- corupție și celelalte reglementari aplicabile în vigoare.

6. ANGAJAMENTE

6.1. Angajamentul de combatere a corupției – Interzicerea mitei

- 6.1.1. **MAN PROTECTION**, prin top managementul companiei, nu tolerează **niciun tip de mită**, sub orice formă sau mod, directă sau indirectă, activă sau pasivă, săvârșită nemijlocit sau prin persoane interpuse. Din aceste motive, destinarii acestei **Politici** trebuie să adopte o conduită etică ireproșabilă în afaceri și să se comporte astfel încât să nu apară dependențe sau obligații personale, care pot genera fapte de corupție, respectiv de mituire.
- 6.1.2. În acest sens, este interzisă oferirea, promiterea, darea de bani sau de alte bunuri, direct sau indirect, personalului din cadrul **MAN PROTECTION**, în scopul influențării adoptării unei anumite decizii sau îndeplinirii îndatoririlor pe care aceste persoane le au.
- 6.1.3. Personalului **MAN PROTECTION** și partenerilor de afaceri le este interzis să pretindă, pentru sine ori pentru o altă persoană, direct sau prin persoane interpuse, bani, bunuri sau orice alte avantaje, în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau a obligațiilor contractuale pe care le au. În cadrul **MAN PROTECTION** sunt interzise orice plăți de facilitare, acestea fiind fapte de mituire și considerate ca având consecințe deosebit de grave. Partenerii de afaceri ai **MAN PROTECTION** trebuie să asigure respectarea principiilor și angajamentelor mai sus enunțate, în condiții de rezonabilitate și proporționalitate, prin sisteme de control corespunzătoare.
- 6.1.4. În raporturile cu partenerii de afaceri ai organizației, salariaților **MAN PROTECTION** le este interzis să ofere, să promită sau să pretindă bani, bunuri sau alte beneficii (inclusiv membrilor familiilor acestora, rudelor prin alianță, partenerilor lor), în afara relațiilor comerciale și instituționale normale, în contextul în care banii, bunurile sau beneficiile oferite sau pretinse au scopul obținerii unor avantaje injuste.
- 6.1.5. Este interzisă săvârșirea următoarelor fapte de mită, fără a se limita însă la acestea:
- a) Mituirea în sectorul privat, între companii, precum și mituirea funcționarilor din sectorul public
 - b) Mituirea de către personalul organizației care acționează în numele organizației sau în beneficiul acesteia;
 - c) Mituirea în sectorul public, cel privat și cel fără scop lucrativ;
 - d) Mituirea de către organizație;
 - e) Mituirea de către partenerii de afaceri ai organizației care acționează în numele organizației sau în beneficiul acesteia;
 - f) Mituirea organizației;

- g) Mituirea personalului organizației în legătură cu activitățile organizației;
- h) Mituirea partenerilor de afaceri ai organizației în legătură cu activitățile organizației;
- i) Mituirea directă și indirectă (de exemplu, o mită oferită sau acceptată prin sau de către o terță parte).

6.2. **Angajamentul de a respecta legea – Conformarea la legislația anti-mită aplicabilă**

- 6.2.1. În conformitate cu prezenta **Politică**, destinatarii acesteia se angajează să respecte legile și toate celelalte acte normative și administrative care îi sunt aplicabile. Nicio relație comercială nu va fi începută sau continuată cu o persoană care nu intenționează să respecte acest principiu.
- 6.2.2. Potrivit prezentei **Politici**, prin referirea la legislație anti-mită se au în vedere toate acele acte normative care conțin prevederi, referiri, trimiteri, definiții și/sau incriminări, sancțiuni, directe sau indirecte, cu privire la fapte de dare și/sau luare de mită, precum și la alte infracțiuni săvârșite prin dare și/sau luare de mită.
- 6.2.3. Având în vedere respectarea principiului proporționalității, în cadrul proceselor de conștientizare se va avea în vedere creșterea nivelului de reprezentare, la nivelul mentalității fiecărui individ, a gradului ridicat de pericol social prezentat de astfel de acțiuni, a faptului că acestea sunt incriminate penal într-un spectru larg de acte normative, presupunând o sancțiune cu un nivel ridicat. De asemenea, procesele de conștientizare vor avea drept scop creșterea gradului de reprezentare, la nivelul mentalității fiecărui individ, a consecințelor deosebit de grave pe care astfel de fapte le pot avea asupra imaginii companiei, a prestigiului, independenței și imparțialității acesteia.

6.3. **Angajamentul de a defini datele contabile**

- 6.3.1. În scopul de a preveni posibilitatea apariției unor fapte de mituire, în oricare modalitate, documentele contabile ale organizației trebuie să reflecte în mod corect și fidel fiecare tranzacție realizată de către organizație.
- 6.3.2. Datele și informațiile contabile prezintă o importanță deosebită în activitatea organizației. În acest sens, personalul din cadrul companiei, în îndeplinirea îndatoririlor lor și în limitele autorității ce le-a fost conferită, se vor asigura că fiecare tranzacție este:
 - a) legitimă, corectă, autorizată și poate fi verificată;
 - b) înregistrată corect și în mod corespunzător, astfel încât să permită verificarea procesului decizional, de autorizare și de executare;
 - c) susținută de documente care să permită, în orice moment, verificarea caracteristicilor și motivelor tranzacției și identificarea persoanelor care au autorizat, efectuat, înregistrat și verificat tranzacția.
- 6.3.3. Compania are implementate proceduri contabile și controale financiare care vizează modalitatea de derulare a tranzacțiilor financiare și care analizează legalitatea, conformitatea, acuratețea și integralitatea acestora. Aceste controale financiare au scopul de a gestiona riscurile de corupție care pot interveni.
- 6.3.4. Personalul intern și partenerii de afaceri ai **MAN PROTECTION** au obligația de a asigura existența acestor caracteristici ale datelor contabile.

6.4. Angajamentul vizând îmbunătățirea continuă a Sistemului de Management Anti-Mită

- 6.4.1. Compania va proceda, în mod continuu, la îmbunătățirea sustenabilității, a cadrului adecvat și a eficienței sistemului anti-mită, a funcției de conformare anti-mită, prin monitorizarea, evaluarea, setarea (definirea și, după caz, redefinirea) obiectivelor precum și a procedurilor subsecvente, a resurselor, capacităților și mecanismelor de management. Aceasta se va realiza, în principal, prin următoarele tipuri de acțiuni:
- a) Monitorizarea continuă a proceselor și a factorilor de schimbare (*new risk scenarios*) ca urmare a rezultatelor auditurilor;
 - b) Menținerea și îmbunătățirea sistemului de management anti-mită;
 - c) Actualizarea continuă a documentelor și înregistrărilor, în funcție de redefinirea obiectivelor, a amenințărilor și/sau a altor factor interni și externi;
 - d) Toate actualizările/ameliorările hotărâte ale proceselor sau acțiunilor necesare pentru îmbunătățirea sistemului anti-mită trebuie comunicate și aprobate de managementul companiei, fiind supervizate în prealabil de Responsabilul de Conformare anti-mită, pentru a se analiza dacă riscurile sau elemente de risc au fost evaluate corect, înainte ca modificările să fie implementate efectiv;
 - e) Documentarea îmbunătățirii/actualizării sistemului de management anti-mită.

7. FUNCȚIA DE CONFORMARE ANTI-MITĂ

- 7.1. În conformitate cu prevederile prezentei **Politici**, în cadrul organizației nu există o Funcție de Conformare Anti-Mită, dar în acest sens administratorul societății se preocupă de supervizarea și aplicarea acestor politici.
- 7.2. Funcția de conformare anti-mită supervizează conceperea și implementarea de către organizație a sistemului de management anti-mită, furnizează consiliere și îndrumare personalului, referitor la sistemul de management anti-mită și aspectele asociate mitei, se asigură că sistemul de management anti-mită este conform, cercetează semnalările și raportează performanța sistemului de management anti-mită către organul de conducere.
- 7.3. În activitatea sa, Responsabilul de Conformare Anti-Mită prin administrator va dispune de toată autoritatea necesară îndeplinirii atribuțiilor cu care este investit, aspect ce este stipulat în mod expres în fișa postului, întreg personalul **MAN PROTECTION** având obligația de a-i pune la dispoziție toate datele, informațiile și documentele solicitate, în caz contrar putând fi sancționați disciplinar.

8. SEMNALAREA PREOCUPĂRILOR

- 8.1. Aplicabilă la nivelul întregii organizații, în toate structurile organizatorice și funcționale, fiind **parte integrantă din sistemul de management anti-mită al MAN PROTECTION** construit și implementat în conformitate cu ISO 37001:2016, există o Procedură de semnalare a preocupărilor.
- 8.2. Procedura urmărește stabilirea, pe de-o parte, de canale eficiente de raportare internă, iar pe de altă parte, de protecție și suport pentru raportorii preocupărilor, întrucât organizația nu permite nicio formă de represalii împotriva celor ce semnalează posibile încălcări sau suspiciuni de încălcări ale prevederilor prezentei **Politici** sau a Sistemului de Management Anti-Mită.

- 8.3. De asemenea, procedura dovedește angajamentul din partea organului de conducere și a managementului de la cel mai înalt nivel al organizației, de a permite angajaților, precum și altor părți interesate, să semnaleze orice incidente de integritate.
- 8.4. Activitatea **MAN PROTECTION** legată de semnalare a preocupărilor privind abateri de la Sistemul de Management Anti-Mită se ghidează după următoarele principii:
- 8.4.1. **Principiul preeminenței interesului organizației în detrimentul intereselor private și/sau de grup**, conform căruia, valorile companiei, respectiv: integritatea, imparțialitatea, etica în afaceri – sunt respectate, apărute, promovate de companie și orice încălcare a acestora, echivalează cu o încălcare gravă a culturii etice a **MAN PROTECTION**;
- 8.4.2. **Principiul responsabilității**, conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale **Politicii**, regulamentelor sau procedurilor este datoare să susțină sesizarea, în măsura în care este posibil, cu date sau indicii privind fapta săvârșită;
- 8.4.3. **Principiul nesanționării abuzive**, conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale **Politicii**, regulamentelor sau procedurilor, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile;
- 8.4.4. **Principiul bunei conduite**, conform căruia este ocrotit și încurajat actul de semnalare cu privire la fapte de încălcare a **Politicii** sau a procedurilor, cu scopul de a spori capacitatea organizației de evaluare și îmbunătățire a sistemului de management anti-mită;
- 8.4.5. **Principiul bunei-credințe**, conform căruia este ocrotită persoana care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a **Politicii**, a procedurilor și/sau a legii anticorupție.
- 8.5. Destinatarii prezentei **Politici** care au suspiciuni sau au cunoștință de încălcări ale **Politicii**, regulamentelor, procedurilor **MAN PROTECTION** sau ale legilor și reglementărilor anticorupție, trebuie să le raporteze la adresa de e-mail: office@manprotection.ro, în conformitate cu procedurile ce au fost emise și comunicate.
- 8.6. Nimeni nu poate fi sancționat sau discriminat la locul de muncă, în niciun fel, ca o consecință a transmiterii cu bună-credință a oricărei raportări referitoare la încălcarea **Politicii**, regulamentelor, procedurilor **MAN PROTECTION**. În acest sens, se instituie în sarcina acestor persoane o **prezumție de bună-credință**, până la proba contrară.
- 8.7. Niciun partener de afaceri nu poate fi sancționat prin restrângerea unor drepturi contractuale și/sau limitarea accesului la informațiile sau la produsele puse la dispoziție de **MAN PROTECTION**, ca o consecință a transmiterii cu bună-credință a oricărei raportări cum sunt cele prevăzute la paragraful anterior.
- 8.8. Societatea **garantează confidențialitatea sesizărilor** și își rezervă dreptul de a lua măsurile adecvate împotriva oricărei persoane care folosește amenințări sau represalii împotriva celor ce au transmis semnalări. Încălcarea **Politicii**, regulamentelor, procedurilor **MAN PROTECTION** va atrage aplicarea sancțiunilor impuse de sistemul disciplinar al organizației sau, după caz, de mecanismele contractuale existente în relațiile cu partenerii de afaceri, în conformitate cu procedurile, legile și reglementările aplicabile.
- 8.9. De asemenea, organizația va analiza inclusiv **sesizările anonime**, dacă acestea respectă principiul responsabilității, astfel cum acesta a fost definit în preambulul prezentului Capitol.
- 8.10. În cazul în care din investigațiile derulate de companie rezultă indicii temeinice privind săvârșirea unor infracțiuni de dare și/sau luare de mită, societatea va sesiza organele competente ale statului.

9. INVESTIGAREA ȘI RAPORTAREA CAZURILOR DE MITUIRE

- 9.1. Investigarea și raportarea cazurilor de mituire constituie o componentă majoră a sistemului de management anti-mită.
- 9.2. **MAN PROTECTION** va investiga, în limitele prevăzute de legea națională, orice caz de mituire.
- 9.3. În investigarea cazurilor de mituire, compania are în vedere următoarele linii directoare:
- 9.3.1. **Independența persoanelor care investighează.** Investigarea cazurilor de mituire poate fi eficientă numai în condițiile în care aceasta este realizată de persoane independente, prin poziția pe care o ocupă în cadrul companiei;
- 9.3.2. **Puterea adecvată a investigatorilor** desemnează faptul că, prin delegarea de autoritate, persoanele desemnate să investigheze fapte de mituire beneficiază de autoritate și de acces la informațiile din cadrul companiei, iar cooperarea din partea personalului relevant în cadrul investigației este obligatorie;
- 9.3.3. **Alocarea de resurse** desemnează faptul că, în vederea derulării investigației, compania alocă persoanelor desemnate cu efectuarea investigației, resursele necesare;
- 9.3.4. **Respectarea confidențialității**, desemnează faptul că, acțiunile de investigare se vor derula cu respectarea confidențialității informațiilor și datelor obținute;
- 9.3.5. **Acționarea cu profesionalism**, ceea ce înseamnă că investigatorii vor acționa pe baza unor proceduri, care le permit să analizeze, cu limitele impuse de legislația în vigoare, procesul mitei, și anume: sursa mituirii, felul mituirii, sursa plății, destinatarul plății, motivele mitei, circumstanțele săvârșirii faptei, existența unui abuz de putere etc.;
- 9.3.6. **Respectarea legii**, ceea ce desemnează faptul că, persoanele desemnate să efectueze investigația nu se vor putea substitui, în niciun caz și sub nicio împrejurare, organelor de cercetare sau de urmărire penală. În toate fazele investigației, se va ține cont de **respectarea legii**, a drepturilor legale, dreptul la viață privată, a secretului corespondenței etc. în privința persoanelor investigate.
Toate cercetările, informațiile și documentele vor fi procurate numai din surse oficiale și publice.
- 9.4. În cazul în care, în urma investigațiilor derulate, se constată că există indicii temeinice privind săvârșirea unei infracțiuni de luare/dare de mită sau o suspiciune rezonabilă, aceasta va fi raportată imediat către organele statului abilitate în acest sens.

10. EDUCAȚIE ȘI CONȘTIENTIZARE

- 10.1. Destinatarii prezentei **Politici** au obligația de a cunoaște și a se conforma cu prevederile acestui document și legile anticorupție în vigoare, astfel încât aceștia să poată lua decizii responsabile și să aibă o abordare adecvată a oricărui risc de corupție ce poate apărea în timpul îndeplinirii atribuțiilor lor.
- 10.2. **MAN PROTECTION** sprijină și promovează educația adecvată și programele de conștientizare.
- 10.3. În acest sens, pentru partenerii de afaceri, prezenta **Politică** va fi publicată pentru consultare pe pagina web a societății: www.manprotection.ro.
- 10.4. În mediul intern, **Politica** va fi comunicată către toți angajații și va fi adăugată pe serverul companiei, într-un format care este relevant și accesibil.
- 10.5. Comunicarea și activitățile de training au scopul de a garanta familiarizarea cu legile și reglementările anticorupție locale, conținutul acestui document, și toate celelalte inițiative întreprinse la adresa problematicei anti-mită. Activitățile de training se vor adresa angajaților identificați în baza atribuțiilor în cadrul societății și

expunerii lor aferente riscului de corupție, în baza analizei de risc efectuate.

- 10.6. De asemenea, prezenta **Politică** va fi inclusă în programul general de conștientizare a salariaților cu privire la sistemul de management anti-mită.

11. **SANCTIUNI**

- 11.1. **MAN PROTECTION** nu va întreprinde nicio acțiune menită să încalce principiile expuse în prezenta **Politică**, legile și reglementările legale în vigoare în materie de anti-mită și anti-corupție. Dacă, în schimb, un Destinatar al acestei **Politici** se va face vinovat de o astfel de încălcare, **MAN PROTECTION** va aplica sancțiunile prevăzute de către sistemul legal și/sau convențional (statutar, contractual) aplicabil.
- 11.2. În cazul personalului intern, neconformarea la **Politica** companiei și la procedurile specifice este considerată abatere disciplinară deosebit de gravă, susceptibilă de a fi sancționată, în funcție de contextul săvârșirii, cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă. Aceasta nu exclude, de plano, posibilitatea angajării răspunderii patrimoniale sau penale a persoanei vinovate, în cazul în care fapta săvârșită a produs prejudicii companiei sau îmbracă forma unei infracțiuni.
- 11.3. În cazul partenerilor de afaceri externi, încălcarea sistemului de management anti-mită, conduce la denunțarea imediată a raporturilor contractuale.

12. **DOMENII SENSIBILE**

Destinatarii prezentei trebuie să respecte principiile și liniile directoare enumerate în cuprinsul **Politicii**, regulamentelor interne și procedurilor existente la nivelul **MAN PROTECTION**, toate acestea având rolul de a asigura gestionarea eficientă a domeniilor supuse riscurilor contingente. Aceste măsuri duc la o definire a unui sistem organizațional, de management și control ce previne posibile practici de corupție, în general, și de mituire, în special.

În toate situațiile, **MAN PROTECTION** verifică experiența și calificarea tehnică a diferiților parteneri de afaceri precum și a persoanelor care acționează în numele și pe seama companiei, și le solicită acestora să parcurgă o procedură de calificare, în cadrul căreia organizația întreprinde o investigație preventivă rezonabilă.

Monitorizarea interdicției privind practicile de corupție este fundamentală și în mod special importantă în următoarele domenii, considerate ca fiind sensibile:

- 12.1. **Interni și terți care acționează în numele sau pe seama MAN PROTECTION**
- 12.1.1. Cât privește internii (persoane care își desfășoară stagiile de practică profesională în cadrul **MAN PROTECTION**) și terții care acționează în numele și pe seama **MAN PROTECTION** (avocați, consultanți, mandatar, comisionari vamali, subcontractori etc.), respectarea de către aceștia a prezentei **Politici** reprezintă o condiție sine qua non a relațiilor contractuale. În cuprinsul acordurilor încheiate cu aceștia, se va introduce obligația de a se conforma **Politicii**, în caz contrar **MAN PROTECTION** având dreptul de a denunța unilateral actul juridic încheiat.
- 12.1.2. În sensul celor de mai sus, toți acești mandatar și, în general, orice terț care acționează în numele, în contul sau în interesul companiei vor fi identificați și selectați cu respectarea principiilor imparțialității, autonomiei și independenței.
- 12.1.3. La selecția acestora, **MAN PROTECTION** va evalua competența, reputația, independența, atribuțiile organizaționale și capacitatea acestora de a îndeplini, în mod corespunzător și la timp, obligațiile contractuale și sarcinile ce le-au fost alocate. Un element important în evaluarea acestor persoane va consta în verificarea, în condiții de rezonabilitate și din surse publice și oficiale, a implicării acestora în fapte de corupție, în conformitate cu procedurile interne corespunzătoare.
- 12.1.4. Existența unei condamnări penale pentru săvârșirea unor fapte de luare/dare de mită, în persoana terțului, fie că acesta este o persoană particulară, fie că este o întreprindere, este incompatibilă cu calitatea de partener al

MAN PROTECTION. În acest sens, nicio relație contractuală nu va fi demarată cu o astfel de persoană, iar în cazul în care aceasta există, va fi denunțată imediat. Partenerii de afaceri, persoane fizice și/sau juridice care colaborează cu societatea trebuie înștiințați, în mod prealabil, cu privire la aceste aspecte.

- 12.1.5.** Toți consultanții, colaboratorii, partenerii care deservește compania vor acționa întotdeauna, fără nicio excepție, cu integritate și diligență, în deplină conformitate cu toate principiile de corectitudine și legalitate prevăzute în prezenta **Politică**, precum și în regulamentele și procedurile **MAN PROTECTION**.
- 12.2. Furnizori**
- 12.2.1.** În cadrul **MAN PROTECTION** este implementată o procedură ce descrie modul în care compania evaluează partenerii cu care alege să intre în relații contractuale și metodologia de cuantificare a riscurilor asociate acestora.
- 12.2.2.** Pentru a mitiga riscurile, compania dezvoltă și implementează politici și proceduri care să gestioneze faza anterioară începerii relațiilor de afaceri cu părțile interesate. Acestea vor descrie pașii care trebuie urmați în acest sens și vor fi aplicate în mod unitar la nivelul întregii companii.
- 12.2.3.** Procedura de calificare a furnizorilor **MAN PROTECTION** reprezintă o etapă de o importanță considerabilă în implementarea unui sistem care asigură că partenerii de afaceri îndeplinesc standardele cerute de companie, în mod special cele de integritate, conduită profesională și etică, respectarea cadrului normativ intern și existența unui program anti-mită adecvat, care promovează toleranță zero (0) la mituire.
- 12.2.4.** În realizarea obiectului de activitate, **MAN PROTECTION** intră în relații de afaceri cu furnizori, care trebuie să îndeplinească cerințele de integritate, corectitudine și etică recunoscute și implementate de companie. În acest sens, relațiile cu furnizorii se bazează pe următoarele **principii**:
- a) Relațiile cu furnizorii se desfășoară conform politicilor și procedurilor interne ale companiei și conform legislației în vigoare;
 - b) Furnizorii vor fi aleși numai în baza procesului de selecție descris în Procedura de calificare a furnizorilor;
 - c) Desemnarea furnizorilor cu care se vor perfecta contracte și tranzacții se va face cu stricta respectare a Procedurii de calificare a furnizorilor;
 - d) Furnizorii aleși conform procedurilor interne vor lua cunoștință despre **Politica** anti-mită a companiei și vor informa compania despre propria **Politică** anti-mită;
 - e) Contractele se încheie în formă scrisă, în conformitate cu procedurile companiei și prevederile legale în vigoare, și vor conține, pe lângă clauzele uzuale potrivit naturii contractului, și clauze specifice menite să întărească respectarea de către furnizor a **Politicii** anti-mită a **MAN PROTECTION**;
 - f) Decontarea cheltuielilor se va face numai pe bază de documente justificative, verificate și aprobate;
 - g) Pe durata derulării contractului, furnizorii **MAN PROTECTION** sunt obligați să întreprindă un comportament de afaceri consecvent cu angajamentele asumate, în caz contrar putându-se activa clauza de denunțare unilaterală a contractului;
 - h) Rezultatul procesului de selecție, documentele încorporate în investigația preventivă rezonabilă,

formularele completate de către furnizori și celelalte documente necesare conform prezentei proceduri, documentația contabilă și documentele referitoare la contractele încheiate cu furnizorii trebuie să fie înregistrate și arhivate conform procedurilor interne ale **MAN PROTECTION**;

- i) Furnizorii cu care **MAN PROTECTION** încheie relații contractuale, trebuie să fie liberi de orice restricții legale (de natură fiscală, administrativă și penală) asupra activității desfășurate, atât de către companie, cât și de conducerea acesteia.

12.2.5. În situația în care **MAN PROTECTION** derulează raporturi comerciale cu furnizori care au rezidența în state în care controalele anti-mită sunt, din motive obiective, inadecvate, încheierea și derularea contractelor cu aceștia se vor face numai în baza derogărilor strict prevăzute în procedurile interne ale companiei și cu aprobările speciale solicitate.

12.3. **Clienți**

12.3.1. Satisfacerea nevoilor, intereselor și așteptărilor beneficiarilor serviciilor prestate de **MAN PROTECTION** reprezintă o preocupare esențială și continuă a companiei. În abordarea relațiilor cu beneficiarii și tratarea necesităților acestora, personalul companiei trebuie să dea dovadă de maximă diligență și să acționeze conform celor mai bune uzanțe, în vederea realizării obiectivelor de investiții aprobate.

12.3.2. În vederea garantării transparenței și imparțialității **MAN PROTECTION** în procedurile de lucru cu persoanele menționate mai sus, este necesară conformarea la următoarele cerințe:

- a) Personalul **MAN PROTECTION** trebuie să aplice cele mai bune principii etice în afaceri. În acest sens, este strict interzis pentru personalul companiei cu atribuții în gestionarea relațiilor cu clienții să pretindă acestora bani, bunuri sau alte avantaje, indiferent de natura acestora, pentru a le facilita accesul la vreunul dintre serviciile prestate de **MAN PROTECTION**;
- b) Fiecare și toți partenerii **MAN PROTECTION** declară că își însușesc prezenta **Politică**, și că nu vor oferi și/sau pretinde, sugera, în nicio modalitate, avantaje, beneficii, în vederea executării obligațiilor ce le revin potrivit contractelor și a legii, în caz contrar, urmând a suporta, în mod individual, răspunderea legală pentru acțiunile întreprinse, orice răspundere a **MAN PROTECTION** fiind exclusă.

12.3.3. **MAN PROTECTION** nu va autoriza niciodată un salariat, un mandatar, un distribuitor și /sau un alt partener de afaceri ca, în numele și pe seama companiei, să ofere și sau să pretindă vreun beneficiu în vederea executării obligațiilor contractuale și legale.

12.3.4. Orice persoană care ia cunoștință, direct sau indirect, despre orice faptă care se abate de la un comportament normal de afaceri, este obligată să raporteze imediat la adresa de e-mail: office@manprotection.ro.

12.4. **Distribuitori**

12.4.1. Partenerii contractuali care au calitatea de Distribuitori ai **MAN PROTECTION** se vor conforma dispozițiilor prezentei Politici Anti-Mită, precum și Codului de Conduită al companiei.

12.4.2. **MAN PROTECTION** tratează în mod egal, fără nicio discriminare și niciun avantaj, de orice natură, orice partener contractual care are calitatea de Distribuitor, conform criteriilor stipulate în procedurile interne ale organizației.

12.4.3. **MAN PROTECTION** nu va mandata niciodată un distribuitor ca, în numele și sau pe seama companiei, să ofere, să pretindă și/sau să accepte beneficii care sunt sau pot fi asimilate unor fapte de mituire.

12.5. Relațiile cu persoanele publice oficiale și cu administrația publică

12.5.1. **MAN PROTECTION** dispune de proceduri interne care vizează interacțiunea cu persoanele publice oficiale și cu administrația publică.

12.5.2. În relația cu persoanele publice oficiale și cu administrația publică (instituții publice, agenții ale statului, companii și/sau întreprinderi în care statul are calitatea de acționar/asociat unic sau majoritar), destinatarii prezentei **Politici** trebuie să se abțină de la orice acte sau omisiuni ce pot reprezenta acte de corupție în general și, în special, mită.

12.5.3. Reprezentanții companiei trebuie să păstreze o evidență documentată a raporturilor contractuale pe care **MAN PROTECTION** le are cu instituții sau agenții ale statului.

12.5.4. Orice cerere făcută de către o persoană publică oficială, direct sau prin persoane interpușe, în vederea obținerii unei plăți, bunuri, călătorii, asistență personală sau alte beneficii în favoarea sa sau a membrilor familiei sale, a rudelor prin alianță sau a partenerilor, în scopul facilitării, înlesnirii sau derulării anumitor activități ale companiei, trebuie raportată imediat către Responsabilul de Conformare Anti-Mită.

12.5.5. Orice potențial beneficiu care urmează să fie acordat unei instituții, agenții sau întreprinderi publice, în cadrul unor campanii de marketing sau în scop filantropic, trebuie să fie făcută numai cu respectarea procedurilor interne ale companiei. În toate situațiile, nu se va întreprinde niciun astfel de demers fără parcurgerea etapelor obligatorii indicate în procedurile interne.

12.6. Cadouri, ospitalitate și beneficii similare

12.6.1. Cadourile și ospitalitatea pot fi primite de către personalul **MAN PROTECTION** sau oferite terților, cu condiția ca acestea să se încadreze în contextul actelor de curtoazie sau al practicilor comerciale și să nu fie de natură a compromite integritatea uneia dintre părți și a fi interpretate de către un observator obiectiv drept menite să creeze o obligație de gratitudine sau avantaje neadekvate vreuneia dintre părți. **MAN PROTECTION** dispune de o **procedura internă implementată în acest sens**.

12.6.2. Orice cadou, gratuitate sau ospitalitate primite sau acordate, trebuie să respecte următoarele condiții:

- a) Să nu fie motivate de dorința de a exercita o influență ilicită sau de așteptare a reciprocității;
- b) Să fie făcute cu respectarea legislației în vigoare, a regulamentelor și procedurilor interne;
- c) Să fie rezonabile conform circumstanțelor;
- d) Să nu fie primite/acordate imediat înainte de/în timpul/imediat după desfășurarea unei proceduri de achiziții de bunuri/lucrări/servicii;
- e) Să fie făcute cu bună-credință;
- f) Să fie făcute în mod transparent, deschis;
- g) Să fie de bun gust și conforme cu standardele de curtoazie profesională în general acceptate;

- h) Să respecte legile în vigoare și regulamentele aplicabile funcționarului public sau celui privat, inclusiv, dacă este cazul, codurile de conduită ale organizațiilor și entităților de apartenență ale acestora;
- i) Frecvența redusă a oferiilor/primirii acestora;
- j) Cadourile nu vor fi niciodată acceptate dacă sunt trimise de un partener de afaceri la adresa personală a unui angajat, și vor fi înapoiate conform prezentei proceduri;
- k) Cadourile/ospitalitatea nu sunt de natură a compromite integritatea uneia dintre părți și a fi interpretate de către un observator obiectiv drept menite să creeze o obligație de grațitudine sau avantaje neadecvate vreuneia dintre părți;
- l) Să fie înregistrate în registrele corespunzătoare (ex. registrele de evidență contabilă).

12.7. **Sponsorizări**

12.7.1. **MAN PROTECTION** poate întreprinde activități de sponsorizare în vederea creșterii recunoașterii numelui și prestigiului companiei, fiecare astfel de activitate va trece în mod obligatoriu prin toate controalele și aprobările prevăzute de procedurile interne ale companiei. Destinatarul garantează că scopul urmărit este doar cel declarat.

12.7.2. Activitățile promoționale și cele de sponsorizare trebuie gestionate în conformitate cu procedurile interne specifice ale companiei, urmărind, în special, următoarele criterii:

- a) **MAN PROTECTION** identifică un terț care poate dezvolta activități de sponsorizare și ce îndeplinește criteriile de integritate și corectitudine profesională;
- b) Contractele se redactează în scris și vor respecta cerințele prevăzute de legislația în vigoare.

12.7.3. În situația în care persoana sponsorizată are relații de afaceri cu compania, se vor analiza tipurile de relații de afaceri existente, natura și obiectul acestora, astfel încât să fie eliminat orice risc cu privire la o potențială cauză ilicită sau imorală a sponsorizării. În situația în care există suficiente indicii cu privire la o posibilă faptă ilegală, asimilată corupției, acțiunea de sponsorizare va fi întreruptă imediat, fiind sesizat Responsabilul de Conformare Anti-Mită.

12.7.4. În toate cazurile, documentele contabile și documentele referitoare la contractele încheiate cu terții trebuie depuse, înregistrate și arhivate în conformitate cu regulile companiei.

12.8. **Donații, mecenate și alte acte cu titlu gratuit (liberalități)**

12.8.1. **MAN PROTECTION** poate sprijini activități caritabile în beneficiul unor persoane fizice și juridice, instituții private și publice și asociații, în vederea sprijinirii de proiecte, din rațiuni pur umanitare, sau în urmărirea obiectivelor instituționale ale beneficiarilor.

12.8.2. Donațiile, mecenatele și orice alte acte cu titlu gratuit (liberalități) trebuie gestionate în concordanță cu prevederile procedurilor interne specifice ale companiei, precum și cu prevederile legale în vigoare.

12.8.3. În derularea acestor activități se va ține cont, în special, de următoarele criterii:

- a) Beneficiarii unor astfel de liberalități sunt selectați de persoane cu autoritate delegată, în baza unei analize imparțiale, ținând cont de necesitățile persoanelor respective;
- b) Compania va lua toate măsurile necesare pentru a se asigura că nu există niciun potențial conflict de interese și donația sau mecenatul nu pot fi în mod rezonabil interpretate ca fiind un act de mituire;
- c) Analiza și alegerea beneficiarilor, documentele contabile și documentele referitoare la contracte încheiate cu aceștia trebuie depuse, înregistrate și arhivate în conformitate cu regulile companiei;
- d) Contractele se vor redacta întotdeauna în scris, și vor avea inserate în cuprinsul acestora o declarație a destinatarului prin care acesta va confirma că este beneficiarul real al fondurilor.

12.9. **Mostre**

- 12.9.1. Mostrele de produse, indiferent de valoarea acestora și /sau stocul / sistemul informatic în care sunt încadrate / înregistrate, se oferă către clienții **MAN PROTECTION** exclusiv în scopul evaluării, vizualizării și/sau testării produsului respectiv de către clienți, astfel încât clientul să aibă toate informațiile necesare privind specificațiile, confortul în utilizare și aspectul real al produsului (dimensiuni, culori) pentru a lua decizia de a achiziționa produsul.
- 12.9.2. Nu se vor prezenta și propune mostre de produse în oricare alte scopuri sau în situația în care potențialul clientului și/sau valoarea proiectului sau a comenzii vizate nu recomandă din punct de vedere comercial oferirea de mostre sau produse.
- 12.9.3. În cazul în care un / oricare partener de afaceri al **MAN PROTECTION** este parte a unui acord, este supus unei legislații și/sau unei norme interne care limitează, condiționează sau interzice primirea de mostre, acesta are obligația să refuze primirea mostrei, în caz contrar, considerându-se că modelul de organizație al partenerului contractual este compatibil cu aceasta.
- 12.9.4. Prin publicarea prezentei Politici Anti-Mită pe pagina de web a companiei toate părțile interesate sunt considerate a fi informate despre politica de acordare a mostrelor, în ipoteza existenței unui conflict de norme, orice răspundere a **MAN PROTECTION** fiind exclusă.

12.10. **Resurse Umane**

- 12.10.1. Procesul de selecție și de recrutare din cadrul Departamentului Resurse Umane respectă principiile generale care guvernează legislația muncii, respectiv principiile nediscriminării, egalității de tratament, imparțialității absolute, autonomiei și evaluării independente, care garantează că decizia finală are ca rezultat selectarea persoanelor celor mai calificate pentru a deține poziția respectivă.
- 12.10.2. Procesul de angajare trebuie gestionat cu respectarea procedurilor interne specifice ale companiei.
- 12.10.3. În conformitate cu prevederile Procedurii, candidații trebuie să declare:
 - a) Orice relație pe care o au cu persoane publice oficiale;
 - b) Dacă există acțiuni judiciare începute sau finalizate împotriva lor, inclusiv hotărâri judecătorești definitive;
 - c) Orice acțiune penală în care sunt implicați, și calitatea lor în aceasta.
- 12.10.4. Pentru întregul său personal, dar și pentru personalul care urmează să fie angajat, compania impune următoarele reguli:
 - a) Personalul existent să se conformeze la prezenta **Politică** și la **sistemul de management anti- mită** în integralitatea lui. Conformarea la **Politică** și la **sistemul de management anti-mită** reprezintă o

condiție de angajare pentru noul personal. În acest sens, în faza de recrutare, candidatul va fi înștiințat despre prezenta **Politică**, iar la semnarea contractului individual de muncă, va semna și o declarație de conformare la **Politica** Anti-Mită a **MAN PROTECTION**.

- b) După o perioadă rezonabilă de la începerea serviciului, personalul primește un exemplar al prezentei **Politici**, i se permite accesul la aceasta și beneficiază de instruire referitoare conținut;
- c) Personalul existent și candidații pentru ocuparea posturilor vacante vor fi înștiințați cu privire la faptul că, potrivit prezentei **Politici**, faptele de neconformare la sistemul de management anti-mită și la prezentul document, sunt considerate abateri disciplinare grave și pot fi sancționate cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă;
- d) Personalul nu va fi supus represaliilor, sau oricărei acțiuni de retorsiune, discriminării sau acțiunilor disciplinare (de exemplu: amenințări, izolare, retrogradare, întârzierea promovării, transfer, concediere, intimidare, victimizare și alte forme de hărțuire) pentru:
 - refuzul de a lua parte la sau respingerea oricărei activități despre care a considerat în mod rezonabil că reprezintă un risc de mituire mai mare decât cel considerat ca fiind scăzut, care nu a fost diminuat de organizație;
 - formularea de îngrijorări sau raportarea, cu bună-credință sau din motive rezonabile și cu respectarea principiului responsabilității, a unor fapte reale sau suspectate de mituire sau încălcare a politicii anti-mită sau a sistemului de management anti-mită (cu excepția cazului în care persoana a participat la încălcarea sistemului).

12.10.5. Salariații **MAN PROTECTION** trebuie să înștiințeze compania de îndată ce au cunoștință despre orice anchetă și/sau investigație penală (aflată în faza de cercetare sau de urmărire penală, sau în faza de cercetare judecătorească) în care sunt implicați, dacă aceasta vizează fapte de corupție sau fapte asimilate corupției.

12.10.6. **Pentru funcțiile expuse unui risc de mituire mai mare decât cel considerat ca fiind scăzut** și pentru Funcția de Conformare Anti-Mită, în afara principiilor și regulilor expuse mai sus, se aplică și procedurile specifice.

12.10.7. Acestea vizează, în esență, următoarele etape suplimentare:

- a) Efectuarea de investigații preventive rezonabile referitoare la aceste persoane, înainte de angajarea lor cât și în timpul executării contractului individual de muncă, înainte de a fi transferate sau promovate de către organizație, cu scopul de a se asigura, într-o măsură rezonabilă, că aceste persoane sunt corespunzătoare pentru angajare, pentru menținerea în funcție, pentru promovare, transfer sau relocare, și că este rezonabil să se acorde încredere că se vor conforma prezentei **Politici** și cerințelor sistemului de management anti-mită;
- b) Primele de performanță, obiectivele de performanță și alte elemente de stimulare în domeniul remunerării sunt analizate periodic pentru a se verifica dacă se aplică măsuri de prevenire rezonabile pentru evitarea încurajării mituirii;
- c) Un astfel de personal și managementul companiei completează o declarație, la intervale rezonabile, prin care își reafirmă conformarea cu prezenta **Politică** și cu sistemul de management anti-mită.

12.10.8. În ceea ce privește **angajații sau lucrătorii temporari**, prevederile prezentei **Politici** și cele ale sistemului anti-mită al companiei li se aplică în integralitate și acestora.

12.11. Conflictul de interese

- 12.11.1. În accepțiunea prezentei **Politici**, există un conflict de interese atunci când un salariat sau o persoană care acționează în numele sau pe seama **MAN PROTECTION** este împuternicită să ia o decizie sau participă la luarea unei decizii de către companie, decizie în privința căreia are un interes privat, putând obține, direct sau indirect, pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă a sa, sau pentru o persoană juridică în care are calitatea de asociat, acționar sau pe care o controlează, un folos patrimonial sau de orice altă natură.
- 12.11.2. În cazul iminenței unui conflict de interese, persoana în cauză trebuie să raporteze imediat către Responsabilul de Conformare Anti-Mită și să se abțină de la luarea sau participarea la luarea deciziei respective. De asemenea, persoana aflată în conflict de interese va încerca, în măsura în care este posibil, să facă tot ce poate pentru înlăturarea situației.
- 12.11.3. În cazul funcțiilor identificate ca fiind sensibile, persoanele care le ocupă vor da, la intervale rezonabile, o declarație privind evitarea conflictului de interese.
- 12.11.4. **MAN PROTECTION** va documenta toate circumstanțele de conflicte de interese efective sau potențiale, cu indicarea acțiunilor întreprinse pentru atenuarea situației.

12.12. Abuzul de putere

- 12.12.1. Compania nu tolerează și interzice orice fel de abuz de putere, prin care o persoană cu funcție de conducere își exercită autoritatea și influența asupra unui salariat al organizației cu scopul ca acesta din urmă să săvârșească o faptă de corupție. Orice salariat care este supus unui astfel de abuz trebuie să sesizeze imediat Responsabilul de Conformare Anti-Mită.

13. PLĂȚI DE FACILITARE

- 13.1. **Plățile de facilitare**, definite în partea introductivă a prezentului document, reprezintă o formă de mită și **sunt strict interzise în cadrul MAN PROTECTION**. În cazul în care o plată de facilitare este solicitată, promisă ori oferită, trebuie informați imediat șeful ierarhic superior și Responsabilul de Conformarea Anti-Mită.
- 13.2. În vederea atingerii dezideratului ca nicio plată de facilitare să nu fie plătită de către angajații **MAN PROTECTION**, compania păstrează documente contabile care reflectă în mod corect și fidel fiecare tranzacție realizată de către organizație, care sunt supuse controalelor și analizelor periodice, așa încât organizația să evalueze riscurile și să dezvolte o strategie care să combată cu succes orice astfel de plată.

14. PROCEDURI INTERNE

- 14.1. Procedurile operaționale ale companiei care alcătuiesc sistemul de management anti-mită completează prezenta **Politică** și orice încălcare a acestora este sancționată.

15. STANDARD DE REFERINȚA

- 15.1. Standardul european SR EN ISO 37001:2016. Sisteme de management anti-mită.

16. LEGISLAȚIE ANTI-MITĂ SI ANTICORUPȚIE DE REFERINȚA

- 16.1. Constituția României;
- 16.2. Convenția penală privind corupția, adoptată la Strasbourg la 27 ianuarie 1999, ratificată de România prin Legea 27/2002;
- 16.3. Convenția civilă asupra corupției, adoptată la Strasbourg la 4 noiembrie 1999, ratificată de România prin Legea

147/2002;

- 16.4. Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003, ratificată de România prin Legea 365/2004;
- 16.5. Codul de procedură penală (Legea 135/2010), cu modificările și completările ulterioare;
- 16.6. Codul penal (Legea 286/2009), cu modificările și completările ulterioare;
- 16.7. Legea 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- 16.8. Legea 27/2002 pentru ratificarea Convenției penale privind coruptia, adoptata la Strasbourg la 27 ianuarie 1999, cu modificările și completările ulterioare;
- 16.9. Legea 147/2002 pentru ratificarea Convenției civile asupra coruptiei, adoptata la Strasbourg la 4 noiembrie 1999;
- 16.10. Legea 364/2004 privind organizarea și functionarea poliției judiciare, cu modificările și completările ulterioare;
- 16.11. Legea 365/2004 pentru ratificarea Convenției Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003;
- 16.12. Legea 535/2004 privind prevenirea și combaterea terorismului;
- 16.13. Legea 129/2019 pentru prevenirea si combaterea spălării banilor și finanțării terorismului;
- 16.14. Legea 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public;
- 16.15. OUG 43/2002 privind Direcția Națională Anticorupție, cu modificările și completările ulterioare;
- 16.16. OUG 120/2005 privind operaționalizarea Direcției Generale Anticorupție, cu modificările și completările ulterioare;
- 16.17. OUG 30/2007 privind organizarea și funcționarea Ministerului Administrației și Internelor, cu modificările și completările ulterioare;
- 16.18. HG 1272/2005 pentru aprobarea listei persoanelor fizice și juridice suspecte de săvârșirea sau finanțarea actelor de terorism;
- 16.19. HG 1269/2021 pentru aprobarea Strategiei Nationale Anticoruptie 2021 – 2025;
- 16.20. Ordinul MAI 158/2017 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Direcției Generale Anticorupție;
- 16.21. Ordinul MAI 191/2022 privind aprobarea Planului de integritate pentru implementarea, la nivelul Ministerului Afacerilor Interne, în perioada 2022-2025, a Strategiei naționale anticorupție.

DATA:
16.07.2025

ADMINISTRATOR:
Angelica Tocaian