

POLITICA DE DENUNȚARE A NEREGULILOR
(POLICY WHISTLEBLOWING)

Versiunea	Data	Redactat de	Aprobat de	Descrierea actualizărilor	Semnături
01	22.03.2024	IHM Total Consult Humanget Group	Eugen Agapescu Administrator	Politica	
02					
03					

Table of Contents

1. Prefață	3
2. Definiții	4
3. Subiecți raportare	6
4. Obiectul raportului	7
5. Raportarea cu bună sau rea credință	8
5.1. Raportarea cu bună credință	8
5.2. Raportarea cu rea-credință.....	8
6. Procedura de raportare.....	9
7. Destinatarul raportului. Consiliul de supraveghere.	11
8. Măsuri de protecție pentru avertizorul în interes public.	11
9. Protecția raportată	14
10. Gestionarea Raportărilor	15
11. Măsuri disciplinare.....	18
12. Prelucrarea datelor	18
13. Actualizarea Politicii Denunțarea neregulilor.....	19
14. Publicarea, diseminarea și informarea	19

1.

POLITICA DE DENUNȚARE A NEREGULILOR

pentru tratarea rapoartelor privind comportamentul ilegal al persoanelor care
au relații cu IHM Total Consult si HumangestGroup

1. Prefață

Legea nr. 361 din 16 decembrie 2022, emisa de Parlamentul Romaniei si publicata in Monitorul Oficial nr. 1218 din 19 decembrie 2022, care transpune Directiva (UE) 2019/1937 („Directiva”), constituie cadrul general în materia protecției persoanelor care raportează încălcări ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă, în cadrul autorităților, instituțiilor publice, altor persoane juridice de drept public, precum și în cadrul persoanelor juridice de drept privat.

Prezenta lege reglementează procedura de primire, de examinare și soluționare a raportărilor, drepturile și obligațiile persoanelor care efectuează raportări sau divulgă public informații privind încălcări ale legii, măsurile de protecție a acestora, obligațiile autorităților, instituțiilor publice, altor persoane juridice de drept public, precum și persoanelor juridice de drept privat, drepturile persoanelor vizate, precum și atribuțiile autorităților competente.

Prin acest document (denumit în continuare **"Politica de denunțare"** sau **"Politica"**), IHM Total Consult si Humangest Group (denumită în continuare și **"Societatea"**) intenționează să illustreze instrumentele care pot fi utilizate, în contextul corporativ, pentru raportarea comportamentelor ilicite, așa cum sunt mai bine reglementate de Legea nr. 361/2022¹.

Prin urmare, scopul *politicii* este:

- sa identifice persoanele care pot emite alerte;
- circumscrie perimetrul comportamentelor, evenimentelor sau acțiunilor care pot constitui raportări;
- să identifice canalele prin care se pot face raportări;
- reprezintă modalitățile operaționale pentru transmiterea și tratarea alertelor, precum și pentru orice activitate de investigare ulterioară;

¹ Legea nr. 361 din 16 decembrie 2022, emisa de Parlamentul Romaniei si publicata in Monitorul Oficial nr. 1218 din 19 decembrie 2022 – este disponibila la următorul link: <https://www.inspectiamuncii.ro/documents/>

- să informeze persoana care raportează și persoanele implicate în raport cu privire la formele de protecție care sunt recunoscute și garantate.

Trebuie remarcat faptul că, la elaborarea prezentei politici, Societatea a ținut cont de valorile care stau la baza organizației sale și se angajează să își desfășoare activitățile în conformitate cu cele mai înalte standarde de corectitudine, etică, legalitate, transparență, responsabilitate și *integritate în afaceri*.

Principiile enunțate în prezenta politică nu aduc atingere și nu limitează în niciun fel obligațiile de raportare către autoritățile judiciare, de supraveghere sau de reglementare competente din țările în care operează Societatea, nici pe cele de raportare către orice organism de control care ar putea fi înființat în cadrul Societății, ci urmăresc să asigure un echilibru corect între interesele legitime ale Societății, în prevenirea comportamentelor ilegale, și drepturile fundamentale ale angajaților săi și, în general, ale destinatarilor politicii, în special în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal care îi privesc.

2. Definiții

În sensul prezentei politici, termenii enumerați au înțelesul specificat mai jos:

Beneficiari	Angajații Societății angajați pe perioadă nedeterminată și determinată (directori, cadre medii, muncitori, administratori, membri ai organelor de conducere și de supraveghere, precum și toți cei care, din diverse motive, au relații de muncă, de colaborare sau de afaceri cu Societatea, inclusiv colaboratori, stagieri, lucrători temporari, consultanți, agenți, furnizori și <i>parteneri de afaceri</i> , chiar înainte de începerea raportului juridic cu Societatea sau după încetarea acestuia.
Dezvăluirea publică	Punerea la dispoziția publicului, prin intermediul presei sau al mijloacelor de comunicare electronice sau prin alte mijloace de difuzare, a informațiilor privind încălcări ale legii încât să ajungă la un număr mare de persoane.
Facilitator	Persoana fizică ce asistă avertizorul în interes public în procesul de raportare într-un context profesional și a cărei asistență trebuie să fie confidențială;
Represalii	Orice comportament, acțiune sau omisiune, chiar dacă este doar o tentativă sau o amenințare, comisă din cauza raportării interne sau externe sau a dezvăluirii publice, și care cauzează sau poate cauza persoanei care raportează, direct sau indirect, un prejudiciu injust.

Avertizor	Persoana fizică care efectuează o raportare sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii, obținute în context profesional;
Raportat	Persoana menționată în raportul intern sau extern, sau în dezvăluirea publică, înțeleasă ca fiind persoana la care se referă încălcarea atribuită sau ca persoană implicată în alt mod în încălcarea raportată sau făcută publică.
Raportare	Comunicarea orală sau scrisă de informații, potrivit modalităților prevăzute la art. 5 alin. (4), cu privire la orice faptă care reprezintă o încălcare a legii;
Raportare anonimă	Raportari fără elemente care să permită identificarea acestora de autor.
Raportare externă	Comunicarea orală sau scrisă de informații referitoare la încălcări ale legii realizată prin canalele externe de raportare reprezentate de autoritățile prevăzute la pct. 15;
Raportarea cu rea-credință	Orice comunicare primită de Societate care se dovedește a fi nefondată pe baza unor elemente obiective și care are ca rezultat, din nou bazate pe elemente obiective, făcute cu scopul de a provoca un prejudiciu.
Raportare internă	Comunicarea orală sau scrisă de informații referitoare la încălcări ale legii din cadrul unei autorități, instituții publice, persoane juridice de drept public, precum și din cadrul persoanelor juridice de drept privat. Raportarea internă se realizează prin mijloacele puse la dispoziție de autoritățile, instituțiile publice, persoanele juridice de drept public, precum și de persoanele juridice de drept privat pentru efectuarea de raportări privind încălcări ale legii, acestea constituind canalele interne de raportare;
Nu este relevant	Orice comunicare primită de Societate cu privire la un comportament care nu constituie o încălcare. Toate acele comunicări primite de Societate care, pe baza caracterului generic al conținutului lor, nu reprezintă să permită o verificare adecvată.
Încălcări	Conduita, actele sau omisiunile care aduc atingere interesului public sau integrității Societății.

Conflictul de interese	Orice situație în care o persoană implicată în tratarea rapoartelor are interese personale sau profesionale care intră în conflict cu imparțialitatea necesară pentru responsabilitatea sa, astfel încât să nu se permită o evaluare obiectivă a raportului.
-------------------------------	--

3. Subiecți raportare

Prezenta politica se aplica persoanelor care efectueaza raportari si care au obtinut informatiile referitoare la incalcari ale legii, intr-un context profesional. In categoria acestor persoane intra, cel putin, urmatoarele:

- angajații Societății, inclusiv lucrătorii cu fracțiune de normă și colaboratorii, lucrătorii ocazionali;
- lucrătorii independenți și titularii unei relații de colaborare care lucrează pentru companie;
- lucrători sau colaboratori ai societății, care furnizează bunuri sau servicii sau execută lucrări pentru terți;
- liber-profesioniștii și consultanții societății;
- voluntari și stagiari, plătiți și neplătiți;
- acționarii și persoanele cu funcții de administrare, de conducere, de control, de supraveghere sau de reprezentare în cadrul societății;
- angajații concediați, atunci când informațiile privind încălcările au fost obținute în perioada în care aceștia au lucrat pentru companie;
- cei care au dobândit informațiile privind încălcările în timpul perioadei de probă;
- persoanele care nu sunt încă angajate, atunci când informațiile privind încălcările au fost obținute în etapele pre-contractuale sau în procesul de selecție.

Societatea garantează protecția și salvagardarea nu numai a avertizorilor de integritate, astfel cum se menționează mai sus, ci și a persoanelor care îl asistă pe avertizor în timpul procesului de raportare, cum ar fi facilitatorii, ale căror activități sunt păstrate confidențiale, precum și a persoanelor care au legătură cu avertizorul de integritate, cum ar fi colegii/membrii familiei, adică persoane din același mediu de lucru care sunt legate de avertizorul de integritate printr-o relație afectivă sau familială stabilă până la gradul al patrulea sau care au relații curente cu avertizorul de integritate.

Compania garantează, de asemenea, protecția entităților deținute de denunțator sau pentru care denunțatorul își desfășoară activitatea, precum și a entităților care operează în același mediu de lucru cu denunțatorul.

4. Obiectul raportului

În conformitate cu Legea 361/2022, pot fi raportate următoarele:

- infracțiuni care intră în domeniul de aplicare al actelor Uniunii Europene sau al actelor naționale care constituie punerea în aplicare a actelor Uniunii Europene (prevăzute în anexa la Directiva UE 2019/1937) și care se referă la următoarele domenii:
 - achiziții publice;
 - serviciile, produsele și piețele financiare și prevenirea spălării banilor și a finanțării terorismului;
 - siguranța și conformitatea produselor;
 - siguranța transporturilor;
 - protecția mediului;
 - protecția radiologică și securitatea nucleară;
 - siguranța alimentară, sănătatea și bunăstarea animalelor;
 - sănătatea publică;
 - protecția consumatorului;
 - protecția vieții private și a datelor cu caracter personal și securitatea rețelilor și a sistemelor informatice.
- acte sau comportamente care, deși nu constituie o infracțiune, contravin obiectului sau scopului dispozițiilor actelor Uniunii Europene în domeniile indicate la punctele precedente;
- acte sau omisiuni care constituie încălcări evaluabile în temeiul Decretului legislativ 231/2001 privind răspunderea administrativă a entităților și, mai precis, încălcarea principiilor consacrate în modelul organizațional și în Codul de etică adoptat de societate.

Rapoartele privind alte fapte decât cele descrise mai sus nu sunt admisibile. Prin urmare, în cazul în care se prezintă rapoarte cu un conținut diferit de cel prevăzut în prezenta politică, acestea sunt considerate inexecutabile și sunt respinse de către persoana/biroul desemnat să le primească.

În special, rapoartele nu sunt demne de protecție și, prin urmare, sunt **interzise și**, în cazul în care sunt realizate, nu vor fi luate în considerare în sensul Legii 361/2022:

	referitoare la situații de natură personală privind revendicări sau nemulțumiri legate de relațiile cu superiorii ierarhici sau cu colegii de serviciu
	pe un ton jignitor sau care conțin insulte personale sau judecăți morale și care sunt destinate să jignească sau să aducă atingere onoarei și/sau decorului personal și/sau profesional al persoanei sau persoanelor la care se referă faptele relatate
	pe baza unor simple suspiciuni sau zvonuri privind fapte personale care nu constituie o infracțiune
	în scopuri pur defăimătoare sau calomnioase
	de natură discriminatorie, în sensul că se referă la orientarea sexuală, religioasă sau politică sau la originea rasială sau etnică a persoanei raportate

Raportul trebuie să fie făcut cu bună credință și trebuie să fie circumstanțiat, adică trebuie să fie suficient de detaliat pentru a permite persoanelor responsabile/biroului responsabil să verifice faptele raportate atâtn ceea ce privește evenimentul considerat demn de a fi raportat, cât și în ceea ce privește persoana sau persoanele cărora li se poate atribui. În acest scop, rapoartele ar trebui să aibă un conținut minim, și anume să conțină cel puțin elementele indicate în paragrafele următoare.

5. Raportarea cu bună sau rea credință

5.1. Raportarea cu bună credință

Avertizorul este încurajat să raporteze numai după ce a obținut **informații suficient de complete care îl determină să creadă** că este foarte probabil ca încălcarea să aibă loc sau să se fi produs și că raportatul a comis-o. Din această perspectivă, Raportările ar trebui să fie cât mai circumstanțiale posibil și să furnizeze cât mai multe elemente, pentru a permite o verificare corespunzătoare și un feedback adecvat.

După ce a întocmit un raport, un agent constator care descoperă erori poate informa imediat avertizorul prin același canal prin care a fost transmis raportul.

5.2. Raportarea cu rea-credință

Rapoartele sunt considerate ca fiind făcute cu rea-credință dacă se dovedesc a fi în mod **deliberat frivole**, false sau nefondate, cu un conținut defăimător sau, în orice caz, cu privire la informații **deliberat** eronate sau

înșelătoare, cu unicul scop de a prejudicia societatea, persoana raportată sau alte persoane vizate de raport.

Într-un astfel de caz, societatea își rezervă dreptul de a lua măsurile corespunzătoare - inclusiv adoptarea de sancțiuni disciplinare adecvate - împotriva avertizorului.

6. Procedura de raportare

6.1. Modalitati de raportare

Rapoartele trebuie să fie transmise prin intermediul unuia dintre canalele de raportare făcute cunoscute personalului societății, consultanților, colaboratorilor, furnizorilor și, în general, terților care au relații profesionale sau de afaceri cu societatea.

a. Raportare internă

În conformitate cu prevederile articolului 5 din Legea 361/2022, Societatea a instituit următoarele canale interne de raportare, care garantează confidențialitatea identității denunțatorului, a denuntatului și a oricăror persoane implicate, precum și a conținutului raportului de denunțare și a documentației anexate la acesta:

➤ În format electronic

Raportul poate fi trimis la adresa de e-mail: denuntare@humangest.ro

➤ Scrisoare recomandată

Raportul poate fi trimis prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire adresată IHM Total Consult sau Humangest Group în atenția Consiliului de Supraveghere - în persoana secretarului său permanent, Alexandru Solofon Misu - la sediul social al Societății din București, Strada Herastrau, nr. 1, sector 1 purtând în exterior mențiunea "confidențial pentru Consiliul de Supraveghere", conținând într-un plic datele de identificare ale părții raportoare și o fotocopie a documentului de identitate. Și într-un al doilea plic raportul, astfel încât să se separe datele de identificare ale persoanei raportoare de raport.

➤ Cutie postală internă

Raportul poate fi trimis și prin scrisoare, care poate fi postată în cutia poștală din cadrul societății, în recepția clădirii de birouri din București, Strada Herastrau, nr. 1, sector 1 purtând în exterior mențiunea "confidențial pentru Consiliul de Supraveghere"

➤ **Întâlnire directă** la cererea expresă a avertizorului, adresată în forma menționată mai sus (scrisoare recomandată sau verbală) Consiliului de supraveghere, care va stabili întâlnirea într-un loc din afara societății, adecvat pentru a garanta confidențialitatea avertizorului. Întrevedere poate fi delegată către un membru al Organismului de Supraveghere în formele și în modul reglementat de Regulamentul privind prelucrarea

rapoartelor aprobat de Organismul de Supraveghere, sub rezerva consimțământului persoanei raportoare, este documentată, fie prin înregistrarea interviului cu ajutorul unor dispozitive adecvate pentru păstrarea și arhivarea ascultării, fie (în cazul în care persoana raportoare nu este de acord cu înregistrarea sau dacă Oficiul nu dispune de mijloace adecvate) prin înregistrarea interviului și ratificarea acestuia de către persoana raportoare, careia i se furnizează o copie, într-un termen rezonabil.

➤ **Platforma online**

În conformitate cu obligațiile legale, IHM Total Consult și Humangest Group s-a dotat cu o platformă furnizată de un partener selectat care adoptă un sistem de raportare a neregulilor care respecta Legea 316/2022. Canalul de raportare este unul intern și permite trimiterea rapoartelor în formă scrisă. Prin intermediul Portalului de raportare securizat, care poate fi accesat de pe web site-ul Humangest, victima unei fapte ilicite sau o terță parte care are cunoștința de o faptă ilicită care a avut loc deja sau care ar putea avea loc în viitor poate raporta cazul sau, fie în mod complet anonim, fie, la decizia sa, în mod neanonim. Raportarea va fi tratată cu promptitudine de către Consiliul de supraveghere (Managerul de raportare) desemnat de către Societate în conformitate cu prevederile legislative.

b. Raportarea externă sau dezvăluirea publică

Avertizorul în interes public poate transmite Raportul său către **Agentia Nationala de Integritate** prin intermediul canalului de raportare extern pus la dispoziție de către Autoritatea menționată ([Avertizori în interes public \(integritate.eu\)](https://integritate.eu)), dacă:

- a făcut deja un raport intern și nu a fost urmărit;
- are motive întemeiate să creadă că, dacă ar face un raport intern, acesta nu ar fi urmărit în mod eficient sau că același raport ar putea duce la riscul de represalii;
- are motive întemeiate să creadă că încălcarea poate constitui un pericol iminent sau evident pentru interesul public.

Partea care raportează poate proceda prin **divulgare publică în cazul în care:**

- a întocmit deja un raport intern și extern și nu a primit niciun feedback;
- are motive întemeiate să creadă că, din cauza circumstanțelor specifice ale cazului, raportarea externă ar putea implica un risc de represalii sau nu ar putea fi urmărită în mod eficient.

6.2. Conținutul raportului

Rapoartele trebuie, în orice caz și indiferent de metoda utilizată, să fie **circumstanțiate și bazate pe elemente factice precise și bine definite, astfel încât** să permită biroului însărcinat cu primirea lor să ia măsurile

necesare și să efectueze verificările și investigațiile aprofundate corespunzătoare, inclusiv prin efectuarea de investigații și formularea de cereri de clarificări către partea care raportează. Avertizorul în interes public poate permite identificarea sa, indicând datele sale de contact (cu titlu exemplificativ doar: nume și prenume, adresă de e-mail, număr de telefon).

Ce trebuie să conțină raportul?

	o descriere clară și completă a faptelor care fac obiectul raportului
	orice informație și orice indicație utilă care vizează identificarea identității persoanelor care au comis încălcarea și la care se referă Raportul
	natura, contextul de referință și orice alte detalii utile pentru a descrie obiectul raportului
	circumstanțele de timp și de loc, dacă sunt cunoscute, referitoare la obiectul raportului
	orice alte informații suplimentare considerate utile pentru investigarea raportului
	orice afirmații documentare sau probatorii făcute în sprijinul raportului, inclusiv indicarea martorilor sau a persoanelor care ar putea fi în măsură să raporteze faptele care fac obiectul raportului

7. Destinatarii raportului. Consiliul de supraveghere.

Această politică garantează că raportul este cunoscut de un număr limitat de persoane și că numai persoanele autorizate au acces la documentele referitoare la raport. În special, pentru a asigura o gestionare adecvată a denunțării și în conformitate cu dispozițiile Legii 361/2002 privind denunțarea, societatea se asigură că gestionarea canalului intern de denunțare a neregulilor este încredințată Consiliului de supraveghere, care este special instruit pentru a gestiona canalul de denunțare a neregulilor.

8. Măsuri de protecție pentru avertizorul în interes public.

Protecțiile acordate avertizorului pot fi garantate de către companie numai dacă sunt respectate indicațiile prevăzute de Politică. Nu se acordă nicio protecție avertizorului în cazul în care acesta a contribuit la comportamentul ilegal.

De asemenea, sunt extinse protecțiile acordate persoanei care raportează:

- către facilitator;
- persoane din același mediu de lucru ca și persoana care face raportarea, cu o legătură emoțională

sau familială;

- colegilor de serviciu ai părții raportoare, cu care aceștia au o relație curentă și regulată;
- entitățile deținute de persoana raportoare sau pentru care lucrează persoana raportoare, precum și entitățile care operează în același context de angajare.

a. Confidențialitate

În crearea și implementarea canalelor sale interne de raportare, Societatea garantează **confidențialitatea identității avertizorului, a denunțatului și a oricăror alte persoane implicate, precum și a conținutului raportului și a documentației aferente.**

Alertele nu pot fi utilizate mai mult decât este necesar pentru a le da curs în mod adecvat.

Identitatea avertizorului și orice alte informații din care aceasta poate fi dedusă, direct sau indirect, nu pot fi dezvăluite, fără consimțământul expres al avertizorului, altor persoane decât cele competente să primească sau să dea curs rapoartelor și autorizate în mod expres să prelucreze astfel de date,¹ în conformitate cu dispozițiile articolului 8 din Legea 361/2002.

1 În plus:

- forme exprese de protecție a identității avertizorului sunt prevăzute în cadrul procedurilor penale, în fața Curții de Conturi și în cadrul procedurilor disciplinare (în acest din urmă caz, identitatea avertizorului nu poate fi dezvăluită atunci când acuzația de acuzație disciplinară se bazează pe investigații care sunt separate și suplimentare față de actul de denunțare, chiar dacă sunt consecvente denunțării);
- în cadrul unei proceduri disciplinare, în cazul în care acuzația se bazează, în totalitate sau parțial, pe raport, iar cunoașterea identității avertizorului este indispensabilă pentru apărarea persoanei raportate, raportul va putea fi utilizat în scopul procedurii disciplinare numai dacă avertizorul își dă acordul expres pentru dezvăluirea identității sale. În orice caz, societatea îl informează pe denunțator, prin intermediul unei comunicări scrise, a motivelor pentru care este necesară divulgarea datelor confidențiale sau atunci când divulgarea identității persoanei care a făcut denunțul este, de asemenea, indispensabilă pentru apărarea persoanei vizate de denunțul în cauză.

b. Interzicerea represaliilor și măsuri de protecție

Societatea **nu va tolera niciun fel de amenințare, represalii, sancțiuni nejustificate sau discriminare împotriva** avertizorului și a oricărei persoane care a cooperat în activitățile de investigare a fondului raportului. Adoptarea de măsuri discriminatorii sau de represalii împotriva avertizorului poate da naștere la proceduri disciplinare împotriva persoanei responsabile.

Având în vedere dispozițiile articolului 22 alineatul (1) , avertizorul in interes public poate contesta masurile prevazute printr-o cerere adresata instantei competente, in functie de natura litigiului, in a carei circumscriptie teritoriala acesta isi are domiciliul cu privire la represaliile pe care consideră că le-a suferit în contextul muncii sale.

Exemple de comportament de represalii includ, dar nu se limitează la:

	concediere, suspendare sau măsuri echivalente
	retrogradarea sau nepromovarea
	schimbarea atribuțiilor, schimbarea locului de muncă, reducerea salariului, schimbarea programului de lucru
	suspendarea formării sau orice restricție de acces la aceasta
	note de demerit sau referințe negative
	adoptarea de măsuri disciplinare sau de alte sancțiuni, inclusiv amenzi
	constrângerea, intimidarea, hărțuirea sau ostracizarea
	discriminare sau tratament nefavorabil în alt mod
	omisiunea de a transforma un contract de muncă pe durată determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată, în cazul în care salariatul avea o așteptare legitimă la o astfel de transformare
	nereînnoirea sau încetarea anticipată a unui contract de muncă pe durată determinată

	afectarea reputației unei persoane, în special pe <i>rețelele de socializare</i> , sau prejudicii economice sau financiare, inclusiv pierderea de oportunități economice și/sau pierderea de venituri
	inclusiunea pe listele abuzive, pe baza unui acord sectorial sau industrial formal sau informal, care poate avea ca rezultat imposibilitatea persoanei de a găsi un loc de muncă în sectorul sau industria respectivă în viitor
	rezilierea sau anularea anticipată a contractului de furnizare de bunuri sau de servicii
	anularea unei licențe sau a unui permis
	solicitarea de a se supune unor examinări psihiatrice sau medicale

Adoptarea de măsuri discriminatorii sau de represalii împotriva avertizorului poate da naștere la proceduri disciplinare împotriva persoanei responsabile.

Protecția oferită avertizorului în interes public poate fi garantată de către companie numai dacă acesta respectă instrucțiunile din prezenta politică. Avertizorului nu i se acordă nicio protecție în cazul în care acesta a contribuit la comportamentul ilicit.

c. Conflictul de interese

Societatea garantează avertizorului că, în cazul în care denunțul se referă la un comportament imputabil organului de raportare, identificat de societate în cadrul Consiliului de supraveghere, denunțul va fi tratat de către șeful Departamentului juridic, în mod eficient, independent și autonom, întotdeauna cu respectarea obligației de confidențialitate prevăzută de norme și în același mod ca și în prezenta politică, pentru a evita existența unui conflict de interese.

9. Protecția raportată

Societatea, în conformitate cu dispozițiile legii, se asigură că sunt luate măsuri adecvate pentru a proteja și a avantaja persoana raportată în gestionarea raportului, pentru a preveni orice discriminare.

Prezentarea și primirea unui raport nu sunt suficiente pentru a iniția o procedură disciplinară împotriva

persoanei raportate.

În cazul în care se ia decizia de a continua investigația, persoana raportată poate fi contactată și i se poate oferi posibilitatea de a furniza orice clarificare necesară.

În cadrul procedurilor disciplinare inițiate de Societate împotriva presupusului autor al comportamentului raportat, identitatea avertizorului nu poate fi dezvăluită, în cazul în care acuzația de acuzație disciplinară se bazează pe investigații separate și suplimentare față de raport, chiar dacă sunt consecvente acestuia.

Dimpotrivă, în cazul în care acuzația se bazează, integral sau parțial, pe raport, iar identitatea raportorului este indispensabilă pentru apărarea persoanei acuzate de abatere disciplinară sau a persoanei implicate în orice caz în raport, va fi necesară o excepție de la principiul confidențialității, sub rezerva autorizării exprese a raportorului.

În cazul în care persoana care raportează își refuză consimțământul, raportul nu poate fi utilizat în cadrul procedurii disciplinare, care, prin urmare, nu poate fi inițiată sau continuată în absența unor elemente suplimentare pe care să se bazeze acuzația.

Acest lucru nu aduce atingere dreptului Societății de a înainta o plângere către autoritățile judiciare dacă sunt îndeplinite condițiile.

10. Gestionarea Raportarilor

a. Primirea raportului și verificarea preliminară

Consiliul de supraveghere este singura persoană desemnată de Societate care va avea acces exclusiv la canalele dedicate primirii Rapoartelor, care sunt gestionate într-un mod sigur și adecvat pentru a asigura confidențialitatea identității părții care raportează și protecția oricăror terțe părți menționate în Raport, precum și pentru a preveni accesul personalului neautorizat.

De îndată ce raportul este primit, Consiliul de supraveghere se va ocupa de înregistrarea și arhivarea acestuia, asigurând conformitatea cu legislația de referință și confidențialitatea raportorului.

Toate rapoartele primite fac obiectul unei verificări preliminare de către organismul de supraveghere, care le supune unei examinări inițiale de admisibilitate și de procedură. După verificarea admisibilității Raportului, Organismul va verifica plauzibilitatea și credibilitatea comportamentului la care se face referire în Raport, efectuând o analiză menită să verifice existența condițiilor legale și faptice prealabile, precum și relevanța și prezența unor elemente suficiente pentru a putea investiga Raportul în continuare (inclusiv prin solicitarea de informații suplimentare de la Partea care raportează).

În urma acestei analize, Organismul decide dacă va efectua investigații suplimentare prin deschiderea oficială

a anchetei, solicitând, dacă este necesar, informații suplimentare de la avertizor, sau dacă va închide și arhiva raportul.

În special:

- în cazul în care raportul se referă la fapte care aparțin unuia dintre cazurile menționate la alineatul (4) de mai sus și nu se încadrează într-unul dintre cazurile pe care prezenta politică le identifică drept rapoarte interzise, organul de supraveghere comunică rezultatul investigației sale părții raportoare, în conformitate cu dispozițiile de la litera (b) din prezentul alineat;
- în cazul în care rapoartele se referă la fapte care nu se încadrează în domeniul de aplicare obiectival alineatului (4) de mai sus sau au un conținut atât de general încât este imposibilă verificarea lor, Consiliul de supraveghere depune raportul în conformitate cu litera c din prezentul alineat.

b. Stabilirea și comunicarea rezultatelor

Scopul etapei de investigare este de a verifica validitatea raportului primit.

Organismul de supraveghere desfășoară orice activitate pe care o consideră adecvată, inclusiv audierea avertizorului și a oricărei alte persoane care ar putea raporta circumstanțe utile în scopul verificării faptelor raportate, inclusiv pentru a evalua eventualele măsuri de remediere.

Consiliul de supraveghere poate, de asemenea, să se folosească de sprijinul și cooperarea consultanților externi, numiți în acest scop, și a funcțiilor corporative atunci când, din cauza naturii și complexității verificărilor, este necesară implicarea acestora. Aceste persoane sunt obligate să respecte aceleași obligații de protecție a persoanei care raportează și a persoanei raportate ca cele stabilite mai sus. Este de datoria tuturor acestora să coopereze cu Consiliul de supraveghere și cu orice alte persoane implicate în activitatea de investigație.

În cazul în care, în cursul investigației, apar elemente obiective care dovedesc o "*lipsă de bună-credință*" din partea avertizorului, Consiliul de supraveghere informează imediat Consiliul de administrație pentru a evalua activarea oricăror proceduri disciplinare și de sancționare a avertizorului.

La finalul activității de investigație, după ce a constatat că raportul este întemeiat, Consiliul de supraveghere întocmește un raport care rezumă verificările efectuate și dovezile care au apărut, pentru a împărtăși Consiliului de administrație adoptarea de măsuri disciplinare și de sancționare sau pregătirea oricăror măsuri corective.

c. Arhivare

Decizia privind depunerea raportului este formalizată într-un **proces-verbal** care conține motivele pentru care a fost depusă. Procesul-verbal este comunicat Consiliului de administrație.

Raportul este arhivat în cazul în care:

	nu este relevant
	se referă la fapte cu un conținut atât de general încât nu pot fi verificate în niciun fel
	a fost efectuată cu rea-credință
	investigația preliminară a dovedit că este nefondată

d. Calendarul procesului de raportare

Trimiterea unei confirmări de primire a raportului către avertizorul în interes public	în termen de 7 zile de la primirea Raportului, așa cum reiesed din data protocolului consemnat de Consiliul de Supraveghere
Răspunsul la raport	în termen de 3 luni (care poate fi prelungit până la 6 luni în cazul unor motive întemeiate și justificate) de la data confirmării de primire în absența unei confirmări de primire, în termen de 3 luni (care poate fi prelungit până la 6 luni în cazul unor motive justificate și motivate) de la expirarea termenului de 7 zile de la depunerea raportului
Răspunsul la solicitarea unei întâlniri față în față	în termen de cel mult 7 zile de la primirea cererii de întâlnire față în față
Stabilirea zilei întâlnirii față în față	în termen de 10 zile de la primirea cererii de întâlnire față în față în cazuri de urgență dovedită, în termen de 5 zile de la primirea cererii de întâlnire față în față

e. Conservare

Cat timp pot fi pastrate documentele referitoare la Raport?

Consiliul de supraveghere are obligația de a documenta întregul proces de gestionare a raportărilor, prin intermediul unor suporturi computerizate și/sau pe suport de hârtie, și de a păstra toată documentația

relevantă, pentru a asigura trasabilitatea completă a acțiunilor întreprinse pentru îndeplinirea funcțiilor sale instituționale.

Toată documentația trebuie păstrată atât timp cât este necesar pentru tratarea raportului și, în orice caz, nu mai mult de cinci (5) ani de la încheierea procedurii de raportare.

Unde trebuie pastrare documentele referitoare la Raport?

Documentele în format electronic trebuie să fie stocate într-un *depozit* protejat de credențiale de autentificare, cunoscute doar de Consiliul de supraveghere.

Documentele pe suport de hârtie sunt arhivate într-o locație identificată și încuiată, la care are acces doar Consiliul de supraveghere.

11. Măsuri disciplinare

La sfârșitul procedurii, în cazul în care Consiliul de supraveghere consideră că faptele semnalate sunt întemeiate, acesta are grijă ca, în raportul explicativ care urmează să fie transmis Consiliului de administrație, să indice măsurile disciplinare și de sancționare care pot fi adoptate în cazul în cauză.

În special, se pot aplica sancțiuni eficiente, proporționale și disuasive:

11.1. Împotriva persoanei semnalate, în cazul în care rapoartele se dovedesc a fi întemeiate;

11.2. Împotriva avertizorului de interes public, dacă rapoartele sunt făcute cu rea-credință;

11.3. Împotriva persoanei responsabile, dacă au fost încălcate principiile de protecție stabilite în această politică sau dacă rapoartele au fost obstrucționate sau s-a încercat obstrucționarea lor.

Procedurile disciplinare împotriva angajaților Societății pot fi inițiate în funcție de gravitatea încălcării în sine, în aplicarea principiilor de proporționalitate, precum și a criteriilor de corelare între încălcare și sancțiune și, în orice caz, în conformitate cu procedurile prevăzute de legile în vigoare și cu sistemul disciplinar prevăzut în Regulamentul Intern aplicat de Societate.

12. Prelucrarea datelor

Orice prelucrare a datelor cu caracter personal, prevăzută în Politica de denunțare, trebuie să fie efectuată în conformitate cu GDPR, potrivit dispozițiilor din Regulamentul (UE) 2016/679 și din Legea nr. 363/2018, precum și dispozițiilor din Regulamentul (UE) 2018/1.725.

Datele cu caracter personal care nu sunt în mod evident utile pentru prelucrarea unui anumit raport nu sunt colectate sau, dacă sunt colectate accidental, sunt șterse imediat.

Prelucrarea datelor cu caracter personal referitoare la primirea și gestionarea Rapoartelor este efectuată de către Societate în calitate de operator de date, în conformitate cu principiile stabilite la articolele 5 și 25 din RGPD, furnizând informații adecvate părții raportoare și persoanelor implicate în conformitate cu articolele 13 și 14 din RGPD, precum și luând măsurile adecvate pentru a proteja drepturile și libertățile persoanelor în cauză. În acest scop, Societatea furnizează INFORMAȚII PRIVIND CONFIDENȚIALITATEA (în conformitate cu articolul 13 din Regulamentul UE nr. 2016/679)

În plus, Societatea identifică măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru a garanta un nivel de securitate adecvat riscurilor specifice care decurg din prelucrarea efectuată, pe baza unei evaluări a impactului asupra protecției datelor (așa-numita DPIA), precum și reglementarea relației cu orice furnizori externi care prelucrează date cu caracter personal în numele său în conformitate cu GDPR.

13. Actualizarea Politicii Denunțarea neregulilor

Consiliul de supraveghere are sarcina de a revizui periodic - cel puțin o dată pe an - această politică și de a verifica caracterul adecvat al canalelor de raportare prevăzute de aceasta, în funcție de operațiunile și experiența dobândită și pentru a asigura, în orice caz, alinierea constantă a acesteia la legislația de referință.

În cazul în care se aduc modificări la prezenta politică, Consiliul de supraveghere informează de îndată Consiliul de administrație, indicând măsurile care trebuie luate, care o actualizează și o adoptă.

14. Publicarea, diseminarea și informarea

Prezenta politică este difuzată și pusă la dispoziție prin:

- publicarea pe site-ul www.humangest.ro, astfel încât să poată fi pusă la dispoziția părților externe și pusă la dispoziția angajaților IHM Total Consult si Humangest Group;
- afișarea la avizierul societății în toate sucursalele acesteia;
- publicarea pe intranetul Societății (utilizat de angajații din rețea și de cei din sediul central) în secțiunea documente pentru salariați

Societatea promovează o activitate de comunicare, informare și formare cu privire la această politică pentru a asigura o cunoaștere cât mai largă și o aplicare cât mai eficientă a acesteia, ilustrând regulile privind denunțarea, funcționarea și accesul la canalele și instrumentele puse la dispoziție pentru a face sesizări și măsurile aplicabile în caz de încălcare.