



**Regulament  
privind raportarea Conduitei Inacceptabile -  
Whistleblowing**

Noiembrie 2019

Banca pentru lucrurile  
care contează.



**Cuprins:**

<b>1</b>	<b>SCOP SI DESTINATARI .....</b>	<b>1</b>
1.1.	Scop.....	1
1.2.	Destinatari.....	2
<b>2.</b>	<b>CONDUITA INACCEPTABILA .....</b>	<b>2</b>
2.1	Raportari asupra unei Conduite Inacceptabile.....	2
2.1.1.	Investigatia .....	3
2.1.2.	Rezultatul investigatiei.....	4
<b>3.</b>	<b>MASURI DE PROTECTIE .....</b>	<b>5</b>
3.1.	Protectia persoanei care semnaleaza nereguli, a martorului si a persoanei implicate .....	5
3.2.	Protectia si stocarea datelor .....	5
3.3.	Instruirea si comunicarea .....	6
<b>4.</b>	<b>RESPONSABILUL CU SISTEMUL INTERN PENTRU RAPORTARE A CONDUITEI INACCEPTABILE („WHISTLEBLOWER’S CHAMPION”). CONTROALE SI RAPORTARE.....</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>PROCESUL DE ESCALADARE IN CAZURILE SEVERE .....</b>	<b>6</b>

**1 SCOP SI DESTINATARI**

**1.1.Scop**

UniCredit Bank („Banca”) se angajeaza sa promoveze o cultura de conformitate corporativa, o conduita etica si o buna guvernanta corporativa recunoscand importanta unui Regulament Whistleblowing care sa reglementeze raportarile, sub protectia anonimatului, cu privire la o conduita inacceptabila din partea angajatilor si a tertilor.

Scopul acestui regulament este:

- de a crea un mediu corporativ in care angajatii si tertii sa se simta liberi sa produca/semnaleze raportari asupra unei Conduite Inacceptabile in cadrul organizatiei, acest lucru fiind considerat a contribui semnificativ la auto-corectare si excelenta.
- de a defini canalele de comunicare adecvate pentru primirea, analiza si utilizarea Raportarilor Conduitei Inacceptabile in cadrul organizatiei.

## Regulament Raportare Conduita Inacceptabila-UniCredit Bank S.A.

Orice incalcare a acestei proceduri va fi luata in considerare in mod serios si poate conduce la aplicarea unei sanctiuni disciplinare, iar in cazurile grave chiar la concediere.

Prezentul regulament se aplica tuturor aspectelor raportate in conformitate cu reglementarile locale si ale Grupului, inclusiv, dar fara a se limita la:

- Mita si coruptie;
- Spalare de bani;
- Incalcarea Sanctiunilor Financiare;
- Conduita de afaceri inacceptabila sau neprofesionista;
- Incalcarea reglementarilor anti-trust;
- Insider Trading si / sau manipularea pietei;
- Hartuire;
- Conduita sexuala incorecta;
- Bullying;
- Frauda;
- Utilizarea incorecta a datelor confidentiale ale clientilor si ale Bancii;
- Incalcare ale legilor si reglementarilor locale;
- Nerespectarea politicilor si procedurilor de Grup;
- Incalcarea Codului de Conduita;
- Alte practici sau comportamente ilegale sau inadecvate.

### 1.2. Destinatari

Acest regulament se aplica tuturor angajatilor (toate persoanele care au semnat un contract de munca cu Banca - inclusiv consultantii si detasati – si tuturor membrilor organului de conducere, angajati permanenti sau temporari si tertilor (persoane fizice sau juridice care au contracte incheiate cu Banca: furnizori, contractori, agenti afiliati, actionari etc.)

## 2. CONDUITA INACCEPTABILA

Conduita Inacceptabila reprezinta orice actiune sau inactiune in cadrul programului de lucru sau cu impact asupra activitatii desfasurate, care este sau ar putea fi daunatoare sau sa pericliteze misiunea sau reputatia Bancii, Grupului sau angajatilor acestora si care ar putea fi:

- Ilegala, neloiala sau contrara eticii;
- Incalcarea oricarei obligatii legale sau de reglementare care se aplica Angajatilor in timpul desfasurarii activitatii;
- O nerespectare a normelor, regulilor si reglementarilor Bancii si ale Grupului.

Chiar daca in mod evident urmatoarele comportamente pot fi considerate inacceptabile, acestea sunt reglementate de norme interne sau reguli ale Grupului specifice in domeniul combaterii coruptiei, activitatilor incorecte sau inselatoare.

### 2.1 Raportari asupra unei Conduite Inacceptabile

Daca un Angajat sau Tert suspecteaza in mod rezonabil aparitia sau posibilitatea de aparitie a unei Conduite inacceptabile, acesta trebuie sa raporteze acest lucru Directorului Directiei Conformitate si Directorului Directiei Audit Intern. In cazul in care o astfel de raportare face referire chiar la persoanele amintite mai sus, Angajatul/Tertul trebuie sa informeze direct Directoratul Bancii.

In cazul in care un raport vizeaza o potentiala frauda si este primit direct de catre functia Antifrauda, aceasta functie se va ocupa de raport conform cu normele sale interne, cu informarea prompta a functiei de Conformitate. Daca Angajatii au indoilei daca aceasta conduita poate fi considerata inacceptabila sau nu, acestia trebuie sa discute intr-un mod informal acest aspect cu managerul lor direct sau cu Directorul Directiei Conformitate.

Canalele de raportare sunt:

- In scris – via email (ROUCTCOMPLIANCECODEOFCONDUCT@unicredit.ro) sau letric catre Directia Conformitate si/sau Directia Audit Intern la urmatoarea adresa:

Departamentul Conformitate/Departamentul Audit Intern  
UniCredit Bank  
1F Expozitiei Blvd

RO-012101, Bucharest 1, Romania

- In cadrul unor intalniri fizice
- via intranet – sectiunea „Sesizari anonime”, daca se opteaza pentru pastrarea anonimatului (sau direct aici: <https://wlsapps.cabuk.ro/WLM/AN/anMainPage.jsp>).

Odata primita Raportarea, Directorul Directiei Conformitate il va transmite prompt Grupului de Analiza. Acest Grup va include Directorul de Conformitate, Directorul de Audit Intern si in functie de specificul si obiectul raportului, alti coordonatori ai departamentelor din cadrul Bancii, cum ar fi:

- Resurse Umane;
- Ofiterul Anti-Coruptie;
- Ofiterul AML
- Antifrauda
- Securitate
- Risc Operational&Reputational
- Juridic

In cadrul Grupului de Analiza, se face o evaluare preliminara a Raportului pentru a determina daca exista suficiente dovezi ale unei Conduite Inacceptabile pentru stabilirea unei baze de investigatie. Una sau mai multe persoane/functii (denumite „Investigator(i)”) selectate in baza abilitatilor detinute, a gravitatii si/sau obiectului raportarii, vor fi desemnate pentru a desfasura investigatia.

Rapoartele Severe, chiar daca sunt anonime, trebuie gestionate si escaladate in timp util si in mod confidential, in conformitate cu procesul specific care asigura implicarea conducerii bancii in analizele, definirea planului de actiune si rezultatele investigatiilor, recomandari si monitorizare.

In situatia in care este primit un caz sever de raportare a conduitei inacceptabile-whistleblowing, Grupul de Analiza va implica prompt Comitetul Managerial de Raportare a Conduitei Inacceptabile, care va demara de indata procesul de escaladare, detaliat in capitolul 5.

Toate Rapoartele, atat cele orale, cat si cele semnalate in scris, vor fi luate in mod serios in considerare. Functia de conformitate prin „persoana desemnata” - va trimite o notificare de primire a Raportului catre cel care a raportat in cel mult sapte zile de la primirea Raportului respectiv.

Dacă nu exista suficiente dovezi de Conduita Inacceptabila, cel care a raportat va fi informat despre decizie.

Daca Angajatii sau tertii considera ca Rapoartele nu li se acorda o mare importanta, sunt nemultumiti de rezolutia cercetarilor efectuate sau apreciaza ca intre timp au survenit noi elemente de natura a completa/clarifica aspecte din Raportul initial, trebuie sa contacteze Directorul Directiei Conformitate sau sa escaladeze la Directorat. Rapoartele sunt acceptate in limba romana sau engleza.

Daca, in opinia Directorului Directiei Conformitate si in opinia Directorului Directiei Resurse Umane, un Angajat face un raport fals sau nefondat, acest lucru va fi luat in considerare si va putea conduce la sanctiuni disciplinare, mai ales daca a fost facut in scop de defaimare, dezinformare etc.

Chiar daca este posibila transmiterea unui Raport anonim, fara a se declina identitatea, este preferabila cunoasterea celor care semnaleaza o conduita inacceptabila deoarece:

- Este mai greu de investigat problema aferenta daca nu pot fi adresate intrebari in aceasta privinta celui care raporteaza / o semnaleaza;
- Este mai greu sa fie asigurata protectia celui care a raportat;
- Se poate considera ca o organizatie prezinta riscul de a crea o „cultura interna de suspiciune”, generand rapoarte anonime, ambigue si fara motiv.

### 2.1.1. Investigatia

In toate cazurile, investigatia unei Conduite Inacceptabile va fi condusa cel putin de catre Directorul Directiei Conformitate sau de catre persoana desemnata de acesta in acest scop, impreuna cu Directorul departamentului implicat si cel putin una dintre persoanele mentionate la punctul 2.1 de mai sus („Investigator”). In acest sens, Investigatorul/functia:

- Trebuie sa efectueze toti pasii necesari pentru a se asigura ca investigatia este corecta si impartiala. Acest lucru inseamna ca in cazurile prevazute de legea locala, persoanele implicate in investigatie

trebuie sa fie avertizate cu privire la acuuzatiile si dovezile aduse impotriva lor la momentul considerat oportun de catre persoanele care efectueaza investigatia si au posibilitatea sa-si sustina cauza;

- Poate decide, pentru asistenta in efectuarea controalelor / investigatiilor necesare, sa propuna implicarea functiei de audit intern sau a unei alte functii de control. Functia de Audit Intern are dreptul - in caz de dezacord sau lipsa de resurse - de a nu accepta propunerea, in conformitate cu normele in vigoare la nivel de Grup. In acest caz, Investigatorul / functia responsabila cu efectuarea investigatiei va lua in considerare escaladarea problemei la nivelul organelor corporative competente. In cazul in care implicarea a fost acceptata, functia de Audit Intern va opera independent si in conformitate cu abordarea standard de audit intern si luand in considerare obiectivele investigatiei , cu informarea Directorului de Conformitate . Orice raport va fi clasificat ca "strict confidential", care, in conformitate cu regulamentul intern privind clasificarea informatiilor, corespunde nivelului maxim de confidentialitate;
- Poate obtine consultanta din partea unui specialist (de exemplu din partea consultantului juridic extern sau consultanta interna de la specialistii grupului) cu privire la aspecte situate in afara ariei sale de expertiza si pot deasemenea solicita asistenta altor Angajati, in conditii de deplina confidentialitate;
- Trebuie sa se asigure ca investigatia se desfasoara avand parte de atentie cuvenita si de celeritatea adecvata, respectand confidentialitatea celui care a raportat conduita inacceptabila si a persoanei/lor implicata/implicate in investigatie, inclusiv a persoanei care face obiectul raportului (persoana fizica sau juridica la care se face referire in raport sau sesizare ca fiind persoana careia ii este atribuita incalcarea sau cu care este asociata).

In masura in care legislatia locala permite, banca trebuie sa informeze, atat persoana raportata, cat si pe cea care a facut sesizarea cu privire la cursul investigatiei.

#### 2.1.2. Rezultatul investigatiei

La finalul investigatiei, Investigatorul inainteaza concluziile si rezultatul actiunilor intreprinse catre Grupul de analiza, inclusiv Directorului de conformitate. Pe baza analizei facute tinand cont de clasificarea Raportului (in special daca este un Raport sever), documentul va fi trimis si catre Comitetul Managerial de Raportare a Conduitei Inacceptabile si pasii acestui proces vor fi urmati. Directorului Directiei Conformitate, care, daca va considera necesar, il va transmite catre Comitetului Operativ de Administrare a Riscurilor, precum si catre Ofiterul de Conformitate la nivel de Grup.

Concluziile inaintate de Investigator trebuie sa respecte urmatoarele cerinte:

- Sa contina un rezumat al desfasurarii investigatiei si dovezile aferente;
- Sa prezinte concluziile referitoare la orice neconformitate constatata cu ocazia investigatiilor;
- Sa furnizeze recomandari si sa sugereze actiuni de remediere a neconformitatilor si sa propuna masuri astfel incat asemenea Conduite Inacceptabile sa nu mai apara pe viitor.

Grupul de analiza poate face recomandari, inclusiv referitoare la necesitatea de a demara o actiune disciplinara. In orice caz, Directia Resurse Umane va fi organismul care va gestiona actiunile disciplinare prin intermediul Comitetului Disciplinar. Un Angajat care a comis sau a fost implicat in adoptarea unei Conduite Inacceptabile nu va fi scutit de o actiune disciplinara posibila doar pentru ca a semnalat Conduita Inacceptabila proprie sau a altora, in conformitate cu aceasta reglementare. Cu toate acestea, astfel de circumstante pot fi luate in considerare la evaluarea oricaror actiuni disciplinare care urmeaza sa fie adoptate.

Persoana care a raportat o Conduita Inacceptabila - „Whistleblower”- va primi un feedback cu privire la stadiul sesizarii facute in termen de trei luni de la confirmarea primirii acesteia.

In plus, Comitetul Managerial de Raportare a Conduitei Inacceptabile al bancii monitorizeaza periodic principalele tendinte, indicatori si actiuni menite sa sporeasca gradul de constientizare cu privire la procesul si cultura de raportare a Conduitei Inacceptabile.

### **3. MASURI DE PROTECTIE**

#### **3.1. Protectia persoanei care semnaleaza nereguli, a martorului si a persoanei implicate**

Banca si Grupul garanteaza persoanei care semnaleaza o Conduita Inacceptabila „Whistleblower”- protectia impotriva oricarei forme de represalii, discriminari sau penalizari/sanctiuni, ca urmare a transmiterii unui Raport facut cu buna-credinta. Orice act de represalii sau discriminari, direct sau indirect, impotriva Whistleblower-ului (din motivele legate de Raport) este interzis si, daca este dovedit, poate conduce la o procedura disciplinara impotriva persoanei care l-a infaptuit.

Persoana respectiva, in cazul in care este angajat al Bancii, poate solicita Bancii relocarea sa intr-un alt departament si asigurarea de consultanta independenta pentru orice inconvenient cauzat de aceasta Raportare. Banca si Grupul asigura indeplinirea unor astfel de solicitari oricand, in oricare din cazuri, daca este nevoie, in functie de pozitile disponibile si daca experienta si cunostintele sunt corespunzatoare.

Banca si Grupul vor asigura confidentialitatea informatiilor personale ale Whistleblower-ului, a martorului si a persoanei implicate.

Banca si Grupul se angajeaza sa pastreze confidentialitatea persoanei care semnaleaza Conduita Inacceptabila, cu exceptia cazurilor in care:

- Whistleblower-ul este de acord cu dezvaluirea numelui sau;
- Dezvaluirea identitatii Whistleblower-ului este solicitata de legislatia nationala (de exemplu, necesitatea de a implica autoritatile/politia) sau;
- Dezvaluirea identitatii este necesara pentru prevenirea sau reducerea unei amenintari serioase la sanatatea sau siguranta unei persoane.

Dezvaluirea neautorizata a identitatii celui care a efectuat Raportarea sau furnizarea de informatii din care poate fi dedusa identitatea acestuia vor fi considerate ca incalcare ale prezentelor reguli.

#### **3.2. Protectia si stocarea datelor**

Evidentele cu privire la aceste Raportari sunt confidentiale si trebuie sa fie stocate/pastrate in siguranta in conformitate cu reglementarile interne in vigoare cu privire la clasificarea si manipularea informatiilor si in conformitate cu reglementarile legale relevante. Aceste inregistrari vor fi stocate/pastrate in principal, in cadrul Directiei Conformitate si dupa caz, in cadrul Directiei Resurse Umane sau in cadrul oricarei functii implicate in orice investigatie si vor fi accesate doar de Angajatii autorizati. Informatiile depuse/pastrate vor cuprinde cel putin:

-numele, codul de identificare angajat (R/N) si departamentul celui care a efectuat Raportarea (in cazul in care aceste informatii sunt disponibile);

-detalii despre Angajatul impotriva caruia s-a realizat Raportarea, afirmatiile, actiunile intreprinse, rezultatele investigatiilor si masurile luate.

In cazul unui Whistleblower tert, este necesar a se verifica daca Banca are acordul pentru prelucrarea si stocarea datelor.

In conformitate cu legislatia locala si normele interne, persoana care semnaleaza o conduita inacceptabila , persoana vizata si orice martor implicat au dreptul sa obtina o confirmare in cazul in care exista o prelucrare a datelor cu caracter personal in legatura cu acestia si, prin urmare, pot solicita orice ajustare, integrare, actualizare sau anulare daca datele personale nu mai sunt necesare in legatura cu scopurile pentru care au fost colectate sau prelucrate altfel.

Vor fi retinute doar informatiile care se solicita prin legile locale aplicabile a fi stocate/pastrate sau pe care le considera necesare Directorul Conformitate.

Ca regula generala, informatiile si datele din cadrul unei Raportari vor fi stocate pe durata investigatiei si a posibilelor masuri disciplinare aplicate ulterior sau pana cand se va lua o decizie finala cu privire la o posibila incalcare.

### **3.3. Instruirea si comunicarea**

Instruirea constituie un element esential pentru intelegerea si aplicarea prezentului regulament, in acest sens Banca si Grupul furnizeaza instruirei obligatorii tuturor angajatilor prin care sunt oferite informatii actualizate in legatura cu aspecte ce tin de raportarea conduitei inacceptabile, proceduri relevante de urmat precum si consecintele posibile in cazul abaterilor.

Banca se angajeaza sa promoveze comunicarea, implementarea si aplicarea prezentului regulament in cadrul Grupului local, inclusiv in ceea ce priveste tertii (de exemplu, atunci cand se intra intr-o relatie de colaborare, un acord scris cu o terta parte ar trebui sa includa si o clauza de whistleblowing).

## **4. RESPONSABILUL CU SISTEMUL INTERN PENTRU RAPORTARE A CONDUITEI INACCEPTABILE („WHISTLEBLOWER’S CHAMPION”). CONTROALE SI RAPORTARE**

Banca numeste o persoana responsabila cu sistemul intern pentru raportare a conduitei inacceptabile (in continuare „Whistleblower’s champion”), alocand responsabilitatea asigurarii si supravegherii integritatii, independentei si eficacitatii reglementarilor Bancii privind Conduita Inacceptabila - Whistleblowing. Whistleblower’s champion are un nivel de autoritate si independenta in cadrul Bancii si are acces la toate informatiile si datele personale mentionate in raportarile de conduita inacceptabila.

Directia de Conformitate gestioneaza si actualizeaza in mod continuu registrul de raportari de conduita inacceptabila – Whistleblowing. Trimestrial, registrul este transmis catre Group Compliance in vederea consolidarii informatiei in Group Whistleblowing Register.

Anual, Whistleblower’s Champion pregateste un raport privind functionarea sistemului intern pentru raportare a Conduitei Inacceptabile, cu informatii agregate privind rezultatele activitatilor si ale controalelor legate de respectarea principiilor de confidentialitate si protectia impotriva represaliilor.

Raportul anual este supus spre aprobare Directoratului si Consiliului de Supraveghere al Bancii. Acesta va fi disponibil tuturor angajatilor.

## **5. PROCESUL DE ESCALADARE IN CAZURILE SEVERE**

Scopul primordial al procesului de escaladare in cazurile severe este acela de a gestiona prompt acele cazuri de raportare a Conduitei inacceptabile asigurand confidentialitatea si absenta unor potentiale represalii. De asemenea, prin consolidarea procesului de gestionare a activitatii in aria Whistleblowing si asigurand protectia persoanei care a facut Raportarea, procesul va permite diseminarea corecta a faptelor si analizelor in cadrul Grupului.

### ➤ Conditii:

- Implicarea Group Top Management in cazurile severe de raportare a Conduitei Inacceptabile, fie ele potentiale sau confirmate in timpul investigatiei.
- Asigurarea inexistentei conflictelor de interese (membrii conducerii superioare locale sau la nivel de Grup nu vor fi implicati daca raportarea Conduitei Inacceptabile ii vizeaza)
- Comunicarea va asigura protejarea datelor personale, a confidentialitatii situatiilor si a absentei represaliilor asupra persoanei care a facut Raportarea. In procesul de escaladare se va folosi un rezumat al cazului si al faptelor raportate.

### ➤ Flux:

Odata evaluat cazul de raportare a Conduitei Inacceptabile ca fiind sever:

- In cadrul analizei preliminare
- In cadrul investigatiei, in situatia in care cazul nu a fost considerat sever in prima faza, va fi informat Grupul de Analiza, implicit Directorul de Conformitate.

Directorul de Conformitate va informa de indata persoanele relevante:

- CEO,
- Comitetul Managerial de Raportare a Conduitei Inacceptabile local,

- Ofiterul de Conformitate la nivel de Grup si alte entitati relevante din cadrul Holding-ului.

Odata implicate functiile responsabile, este definit la nivel local un plan de actiune. Acesta poate fi revizuit sau contestat, daca e cazul, la nivel de Grup.

Ultima etapa a procesului de escaladare o constituie emiterea raportului final al cazului de raportare a Conduitei Inacceptabile, insotit de recomandari si actiuni, ca urmare a finalizarii investigatiei.

Implementarea eventualelor recomandari/actiuni planificate va fi monitorizata in cadrul Comitetului Managerial de Raportare a Conduitei Inacceptabile.