

# Principii și instrumente pentru protecția avertizorilor de integritate în mediul privat

Coordonator: Iulia Coșpănar

Autor: Wendla Beyer

București, Decembrie 2015

## Protecția avertizorilor de integritate în mediul privat

Majoritatea eforturilor de combatere a corupției vizează în primul rând structurile de stat, totuși mediul de afaceri este departe de a fi ferit de practici lipsite de transparență, abuzuri de putere și activități ilicite. Corupția în mediul privat atât comunitățile în care companiile își desfășoară activitatea cât și stabilitatea și profitabilitatea afacerilor.

Scandalul Johnson & Johnson este doar unul din multele cazuri care ilustrează amploarea pierderilor care pot fi cauzate de neregulile din interiorul companiei. În urma anchetei derulată de autoritățile americane, compania Johnson & Johnson a trebuit să plătească daune de 2 miliarde de euro pentru probleme de conformitate în promovarea produselor farmaceutice. Pierderile cauzate de lovitura reputațională, pierderea clienților, partenerilor, investitorilor nu au fost cuantificate până la ora actuală.

Pentru a evita costurile corupției, companiile au nevoie de programe robuste de etică și conformitate, care închid lacunele, scad costurile și asigură stabilitate pe termen mediu și lung. Alături de celelalte instrumente pentru reducerea riscurilor de corupție în companii – ca de exemplu, programe de conformitate, codul de etică și conduită profesională, managementul riscurilor, auditul intern și extern – programele pentru gestionarea avertizărilor de integritate (sesizările referitoare la neregulile din cadrul companiei) au rolul de a semnaliza neregulile din cadrul companiei, înainte ca acestea să capete amploare. Astfel, sunt prevenite loviturile de imagine și scandalurile care afectează credibilitatea companiei în fața partenerilor, investitorilor și clienților sau atrag sancțiuni.

Avertizarea de integritate, cunoscută în limbajul internațional ca „whistleblowing” definește dezvăluirea de informații despre nereguli, activități corupte, ilegale, frauduloase sau periculoase comise în organizații ale sectorului public sau privat. Acestea includ și nereguli potențiale sau percepute.

Rolul avertizărilor de integritate în prevenirea riscurilor în mediul de afaceri este susținut de rezultatele unui studiu realizat de KPMG pe această temă. Acesta arată că 25% din cazurile de fraudă descoperite în companii au ieșit la iveală prin sistemul de avertizări de integritate care funcționa în cadrul companiei.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> KPMG, „Profile of a fraudster” Survey, 2007. Citat în Camera Internațională de Comerț, „ICC Guidelines on Whistleblowing”, 2008.

Documentul prezent are ca scop trasarea unor criterii și repere de urmat în implementarea mecanismelor de avertizare de integritate în cadrul companiilor, prezentând principiile generale pentru protecția avertizorilor de integritate, prevederi ale dreptului internațional și recomandări ale organismelor internaționale, legislația comunitară în materie și legile naționale, precum și modele de bune practici.

## 1. Principiile generale Transparency International pentru protecția avertizorilor de integritate <sup>2</sup>

Pentru a proteja persoanele care raportează corupția și pentru a încuraja avertizările de integritate, angajații din sectorul public și cel privat trebuie să aibă acces la canale sigure de raportare a neregulilor și să fie protejați în mod efectiv împotriva oricărei forme de repercusiune. De asemenea, mecanismele de raportare a corupției trebuie să își găsească o continuitate în măsuri elaborate pe baza cazurilor semnalate, pentru a remedia problemele structurale la nivel legislativ, dar și la nivel de guvernare corporativă.

### ***Aria de aplicare***

Faptele care pot face obiectul unei avertizări de integritate includ, fără a se limita la, următoarele categorii: acțiuni care încalcă legea, fapte contravenționale și fapte penale, fapte de corupție, abuzuri de putere, conflicte de interese, situații care pun în pericol mediul, sănătatea sau siguranța publică, abateri disciplinare, lipsă de diligență, încălcări ale codului etic și conduita profesională, politici și proceduri sau alte reglementări interne. precum și încercări de a ascunde astfel de fapte.

***Abatere disciplinară:*** Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. (Codul muncii, Art. 247 (2))

***Faptă contravențională:*** Conform Ordonanței 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, constituie contravenție „fapta săvârșită cu vinovăție, stabilită și sancționată ca atare prin lege, prin hotărâre a Guvernului ori a consiliului local al comunei, orașului, municipiului sau al sectorului municipiului București, a consiliului județean ori a Consiliului General al Municipiului București”. Fapta contravențională se sancționează cu contravenție de către organul constator.

***Faptă penală:*** Fapta penală este definită de către legiuitor și este cuprinsă în Codul penal, partea specială. Săvârșirea unei fapte penale trebuie constatată de către instanță pe baza elementelor care definesc infracțiunea, prevăzută în Articolul 15 din Codul penal.

Este necesară o definiție cuprinzătoare a avertizorilor de integritate, astfel încât termenul să cuprindă orice persoană din sectorul public și privat care semnalează situații precum cele enumerate anterior. Sunt incluși aici angajații, consultanții, persoanele în relație contractuală,

---

<sup>2</sup> Secțiune preluată și adaptată punctual din: Transparency International, „Whistleblower Protection and the UN Convention Against Corruption”, 2013; și Transparency International, „Whistleblower Principles”, 2013.  
[http://www.transparency.org/whatwedo/publication/whistleblower\\_protection\\_and\\_the\\_un\\_convention\\_against\\_corruption](http://www.transparency.org/whatwedo/publication/whistleblower_protection_and_the_un_convention_against_corruption) și  
[http://www.transparency.org.ro/politici\\_si\\_studii/studii/avertizarea\\_de\\_integritate\\_europa/WhistleblowerPrinciples.pdf](http://www.transparency.org.ro/politici_si_studii/studii/avertizarea_de_integritate_europa/WhistleblowerPrinciples.pdf)

voluntarii, stagiarii și studenții practicanți, lucrătorii temporari, foștii angajați, sau orice reprezentant al unei părți interesate (inclusiv contractant, sub-contractant, ofertant într-o procedură de achiziții, candidat într-o procedură de selecție, membru sau expert tehnic într-o comisie de evaluare / selecție sau achiziție etc.).

Toți avertizorii de integritate trebuie protejați dacă sesizarea este făcută în baza faptului că, în mod rezonabil, consideră că informațiile dezvăluite sunt adevărate. Astfel, protecția în fața represaliilor trebuie să se aplice inclusiv celor care, cu bună credință, dintr-o greșeală onestă, semnaleză informații care sunt inexacte. Persoanele care au dezvăluit informații care se dovedesc a fi false, nu beneficiază de protecția aplicabilă avertizorilor de integritate. Se pornește însă de la prezumția de bună-credință, astfel încât partea acuzată este cea care trebuie să demonstreze că dezvăluirea a fost în mod intenționat eronată.

### ***Protecția***

Avertizorii de integritate trebuie să fie protejați în fața oricăror represalii, tratament discriminatoriu sau care îi dezavantajează la locul de muncă, legat de sau ca urmare a unei avertizări de integritate. Prin represalii se înțeleg toate tipurile de sancțiuni și acțiuni disciplinare la locul de muncă, inclusiv concedierea, transferul, reducerea sarcinilor sau orelor de lucru, refuzarea promovării sau a accesului la instruire și formare, retragerea beneficiilor și a statutului și alte măsuri cu efect similar, precum și amenințarea cu astfel de urmări.

Orice avertizor de integritate trebuie să fie imună în fața acțiunilor disciplinare, și a răspunderii în fața legilor penale, civile și administrative, inclusiv cele referitoare la calomnie, defăimare, drepturi de autor și protecția datelor.

În cazul în care, i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare sau măsuri de natura celor descrise anterior unui avertizor de integritate, revine în sarcina angajatorului să demonstreze, în mod clar și fără echivoc, că acestea nu sunt în nici un fel legate sau determinate de avertizarea de integritate. În caz contrar, sunt considerate represalii la adresa avertizorului de integritate.

Avertizarea de integritate presupune confidențialitate și păstrarea anonimatului, iar identitatea avertizorului de integritate nu are voie să fie divulgată fără acordul său.

Angajații și lucrătorii au dreptul de a refuza să participe în activități care încalcă legea, și trebuie să fie protejați de represalii dacă decid să facă acest lucru.

Dacă siguranța personală a unui avertizor de integritate sau a membrilor familiei sale este pusă în pericol, aceștia trebuie în mod obligatoriu să aibă dreptul la măsuri de protecție.

În cazul în care reglementările privind avertizările de integritate intră în conflict cu clauzele de confidențialitate stabilite de angajator sau prin acorduri cu părțile interesate, drepturile avertizorilor de integritate prevalează.

### ***Reglementarea și aplicarea***

Reglementările privind avertizările de integritate trebuie cuprinse la nivel de legislație într-o lege dedicată acestui subiect. La nivel de companie, prevederile care reglementează această arie

trebuie cuprinse într-o politică și procedură privind avertizările de integritate. Scopul este de a garanta claritate și ușurință în accesarea și cunoașterea acestor reglementări.

Pentru a monitoriza și a îmbunătăți continuu funcționarea mecanismelor de avertizare de integritate, trebuie publicate anual informații, sub păstrarea strictă a confidențialității, privind aplicarea mecanismelor și reglementărilor în domeniu: numărul de cazuri raportate; numărul de cazuri respinse, valide, investigate, soluționate; măsuri de remediere; durata medie de procesare a sesizărilor.

Pe baza acestor informații, pot fi revizuite periodic politicile și procedurile referitoare la avertizările de integritate, cu scopul de a îndrepta eventualele vulnerabilități identificate.

Nu în ultimul rând, instruirea și diseminarea informațiilor sunt esențiale pentru aplicarea corectă și efectivă a reglementărilor în materia avertizărilor de integritate. În acest sens, sunt necesare sesiuni de instruire cu conducerea și personalul angajat din instituții și companii, iar reglementările aplicabile trebuie să fie afișate, astfel încât să fie ușor accesibile pentru cei care lucrează în respectiva entitate, fie ea privată sau de stat.

## **Proceduri de raportare**

*Raportarea la locul de muncă:* Reglementările și procedurile referitoare la modul în care poate fi făcută o avertizare de integritate trebuie să aibă o bună vizibilitate și să fie ușor de înțeles, astfel încât orice persoană care vrea să semnaleze o neregulă să știe cum poate face acest lucru și ce drepturi are odată ce se angajează într-un astfel de proces. Raportarea la locul de muncă trebuie să garanteze confidențialitatea și păstrarea anonimatului, în cazul în care avertizorul nu solicită în mod explicit să se procedeze altfel. Investigarea cazurilor semnalate trebuie să fie riguroasă, independentă și să aibă loc în timp util. De asemenea, este absolut obligatoriu să existe mecanisme transparente și eficiente pentru gestionarea plângerilor făcute de avertizorii de integritate cu privire la represaliile împotriva lor, inclusiv proceduri disciplinare pentru cei care aplică măsurile represive.

*Raportarea către autoritățile competente:* Dacă raportarea la locul de muncă nu este posibilă, există și calea raportării neregulilor către organele abilitate din afara organizației în care lucrează. Pentru prevenirea timpurie a riscurilor de corupție și a problemelor de conformitate, este important însă să existe mecanisme sigure de raportare internă.

*Raportarea către alte părți din afara organizației:* Atunci când există un pericol grav, care afectează interesul public sau personal, sau când există nereguli care ar putea afecta interesul public și care sunt ignorate în mod sistematic, trebuie să existe posibilitatea ca persoanele să semnaleze neregulile unor părți din afara organizației, cum ar fi: organizații ale societății civile, presa, asociații legale, asociații profesionale sau sindicate.

*Instrumente pentru raportare și îndrumare:* Este necesar ca angajații să aibă la dispoziție diverse modalități de semnalare a neregulilor la locul de muncă, inclusiv linie telefonică pentru avertizorii de integritate (hotline), portal online, linie pentru consiliere în materie, un responsabil cu etica și conformitatea căruiui să i se poată adresa, precum și un ombudsman (în cadrul sau din afara companiei). Toate aceste mecanisme trebuie să garanteze siguranța și confidențialitatea sesizărilor și a celor care le depun.

Securitatea națională și secrete de stat: În cazul în care o avertizare de integritate cuprinde aspecte de securitate națională, secrete de stat sau militare sau informații clasificate, pot fi adoptate proceduri speciale pentru formularea sesizărilor, care iau în considerare natura sensibilă a informațiilor. Aceste proceduri trebuie să asigure monitorizarea și rezolvarea efectivă a cazului pe cale internă, prevenind expunerea publică atunci când acest lucru nu este necesar. În mod obligatoriu, procedurile astfel instituite trebuie să permită: raportarea neregulilor pe cale internă, raportarea către un organ de supraveghere independent, din punct de vedere instituțional și operațional, de sectorul de securitate sau raportarea către autoritățile care au avizul de securitate necesar. Avertizările de integritate către părți din afara organizației, ca de exemplu presa sau organizații ale societății civile, sunt justificate atunci când: există amenințări urgente sau grave la adresa sănătății publice sau a mediului; raportarea pe căi interne ar putea atrage un pericol personal sau distrugerea probelor; și dacă sesizarea nu a fost făcută cu intenția de a afecta grav securitatea națională sau siguranța persoanelor.

## 2. Legislația internațională și recomandări privind protecția avertizorilor de integritate

Regăsim în convențiile internaționale prevederi care instituie protecția avertizorilor de integritate, cu scopul de a consolida lupta împotriva corupției, pe palierele de prevenție, combatere și sancționare. Majoritatea statelor în care este reglementată protecția avertizorilor de integritate reglementează acest aspect doar pentru sectorul public. Observăm totuși că documentele de drept internațional subliniază importanța combaterii corupției nu doar în instituțiile de stat, ci și în sectorul de afaceri.

Alături de convențiile care stabilesc obligativitatea statelor de a proteja avertizorii de integritate, aducem în discuție și o serie de recomandări formulate de organismele internaționale referitor la instrumentele pentru încurajarea și gestionarea avertizărilor de integritate ca parte integrată a eforturilor de reducere a riscurilor de corupție.

### **Convenția ONU Împotriva Corupției (UNCAC)**

Convenția Națiunilor Unite Împotriva Corupției (UNCAC) are drept obiective promovarea integrității, consolidarea măsurilor pentru prevenirea și combaterea corupției și intensificarea cooperării internaționale. Convenția a fost semnată de România și ratificată prin Legea 365/2004.

Textul convenției abordează problema corupției atât în sectorul public (Art. 7 - Sectorul public, Art. 8 – Codurile de conduită ale agenților publici, Art. 9 - Achizițiile publice și gestiunea finanțelor publice, ș.a.) cât și în cel privat (în special prin Art. 12 – Sectorul privat, Art. 21 – Corupția în sectorul privat, Art. 22 – Sustragerea de bunuri în sectorul privat, Art. 26 – Răspunderea persoanelor juridice, ș.a.). Observăm că este acordată o importanță sporită mijloacelor de prevenire corupției în mediul privat. Printre măsurile enumerate în acest sens sunt incluse și o serie de instrumente care pot fi adoptate și la nivel de companie, ca parte a programelor anticorupție și a reglementărilor interne. Regăsim aceste măsuri în articolul 12 al convenției:

*Art. 12 – (2) Măsurile care permit atingerea acestor obiective (prevenirea corupției) pot include, în special:*

- a) promovarea cooperării între serviciile de investigații și de reprimare și instituțiile private vizate;*
- b) promovarea elaborării de norme și proceduri pentru apărarea integrității instituțiilor private vizate, inclusiv coduri de conduită pentru ca întreprinderile și toate profesiile interesate să-și exercite activitățile în mod corect, onorabil și adecvat, pentru a preveni conflictele de interese și pentru a încuraja aplicarea bunelor practici comerciale de către întreprinderi între ele, precum și în relațiile lor contractuale cu statul;*
- c) promovarea transparenței între entitățile private, inclusiv, dacă este cazul, a măsurilor privind identitatea persoanelor fizice și juridice implicate în înființarea și în gestiunea societăților;*



- d) prevenirea folosirii improprii a procedurilor de reglementare a entităților private, inclusiv a procedurilor privind subvențiile și licențele acordate de către autoritățile publice pentru activități comerciale;
- e) prevenirea conflictelor de interes prin impunerea, după caz, și pentru o perioadă rezonabilă, de restricții în exercitarea activităților profesionale de către foștii agenți publici sau la angajarea de către sectorul privat a agenților publici după demisia sau pensionarea acestora, atunci când respectivele activități și respectiva angajare sunt direct legate de funcțiile pe care acești foști agenți publici le exercitau sau le supervizau când erau în funcție;
- f) aplicarea la întreprinderile private, ținând seama de structura și de mărimea lor, de norme de audit intern suficiente pentru a facilita prevenirea și descoperirea actelor de corupție și supunerea evidențelor și declarațiilor financiare solicitate de aceste întreprinderi private la proceduri corespunzătoare de audit și de certificare.

Având în vedere faptul că UNCAC abordează fenomenul corupției în sfera publică și în cea privată, prevederile convenției, inclusiv cele referitoare la avertizările de integritate, se aplică în egală măsură sectorului de stat și celui privat.

*Art. 33 – „Fiecare stat trebuie să încorporeze în sistemul legislativ național măsurile necesare pentru a garanta protecția împotriva tratamentului injust a oricărei persoane care raportează cu bună credință și bazat pe temeieri rezonabile autorităților competente, orice fapte privind infracțiuni stabilite în acord cu prezenta Convenție (adică infracțiuni de corupție).”*

Cu toate că măsurile pentru protecția persoanelor care raportează fapte de corupție la locul de muncă cuprind, conform înțelesului Convenției Organizației Națiunilor Unite împotriva Corupției, atât sfera publică cât și cea privată, rapoartele întocmite în cadrul mecanismului de revizuire UNCAC punctează faptul că, în cele mai multe cazuri, legile pentru protecția avertizorilor de integritate nu se aplică sectorului privat și accentuează importanța implementării unor astfel de măsuri.<sup>3</sup>

#### **Consiliul European: Convenția Civilă privind Corupția<sup>4</sup>**

Convenția Civilă Privind Corupția a fost adoptată în 1999 de Consiliul European și ratificată de România prin legea 147/2002. Scopul este de a întări cooperarea între statele membre în lupta împotriva corupției și a efectelor negative pe care aceasta le are asupra oamenilor, companiilor, statelor și instituțiilor internaționale. În acest context, Convenția vizează în primul rând crearea mecanismelor de drept civil care să faciliteze despăgubirea persoanelor care au suferit daune din cauza faptelor de corupție. Protecția avertizorilor de integritate este abordată în primul capitol „Măsuri care urmează să fie luate la nivel național”:

Art. 9 – Protecția salariaților: Fiecare stat semnatar prevede în dreptul său intern o protecție adecvată împotriva oricărei sancțiuni nejustificate față de salariații care, de bună-credință și pe

---

<sup>3</sup> Transparency International, „Protecția avertizorilor de integritate și Convenția ONU împotriva corupției”, 2013. [http://www.transparency.org/whatwedo/publication/whistleblower\\_protection\\_and\\_the\\_un\\_convention\\_against\\_corruption](http://www.transparency.org/whatwedo/publication/whistleblower_protection_and_the_un_convention_against_corruption)

<sup>4</sup> Consiliul European, Convenția civilă privind corupția, Strasbourg 4.11.1999. <http://www.pna.ro/legislatie.xhtml?id=4&sectiune=1>

bază de suspiciuni legitime, denunță faptele de corupție persoanelor sau autorităților responsabile.

### **Consiliul Europei: Convenția Penală privind Corupția <sup>5</sup>**

Convenția Penală privind Corupția, adoptată de Consiliul Europei în 1999 și ratificată de România prin legea 27/2002, vizează „incriminarea coordonată a infracțiunilor de corupție, o cooperare consolidată în cercetarea unor asemenea infracțiuni și un mecanism eficace de urmărire a aplicării, deschis în mod egal statelor membre și statelor nemembre”. Întrucât descoperirea și investigarea faptelor de corupție se bazează în mare parte pe dezvăluirile făcute de persoanele care aleg să raporteze infracțiunile, Convenția prevede măsuri pentru a le garanta siguranța.

Art. 22 – Protecția colaboratorilor justiției și a martorilor: Fiecare stat semnatar adoptă măsurile legislative și alte măsuri care se dovedesc necesare pentru a asigura o protecție efectivă și corespunzătoare:

- a) persoanelor care furnizează informații referitoare la infracțiunile stabilite în baza art. 2-14 sau colaborează în alt mod cu autoritățile însărcinate cu investigații sau urmăririi;
- b) martorilor care fac o depozitie privind astfel de infracțiuni.

### **Liniile directoare OECD pentru întreprinderile multinaționale, ediția 2011 <sup>6</sup>**

Liniile directoare OECD pentru întreprinderi multinaționale vin în completarea Declarației OECD privind investițiile internaționale și întreprinderile multinaționale, la care au aderat țările membre OECD și alte țări care nu sunt membre, printre care și România.

Liniile directoare reprezintă un set de recomandări formulate de guvernele care au aderat la Declarație, pentru companiile multinaționale care provin din sau operează în aceste țări. Scopul este de a îmbunătăți mediul de investiții, a consolida încrederea între corporații și societățile în care operează și a susține contribuția întreprinderilor la progresul economic, social și de mediu. Respectarea întru totul a legilor naționale și internaționale și prevenirea neregulilor au un rol esențial în acest context. În acest sens, documentul subliniază importanța protejării celor care semnaleză nereguli la locul de muncă:

Capitolul II, Art. 9 – Să se abțină de la acțiuni discriminatorii sau disciplinare împotriva lucrătorilor care fac rapoarte de management cu bună credință sau, după caz, care sunt adresate autoritățile publice competente, cu privire la practicile care contravin legii, Liniile directoare sau politicile întreprinderii.

<sup>5</sup> Consiliul Europei, Convenția penală privind corupția, 27.01.1999.

[http://www.parlament.ro/pls/legis/legis\\_pck.htm?act\\_text?id=31708](http://www.parlament.ro/pls/legis/legis_pck.htm?act_text?id=31708)

<sup>6</sup> OECD, Liniile directoare OECD pentru întreprinderile multinaționale, ediția 2011. [http://dpiis.gov.ro/new\\_dpiis/wp-content/uploads/2014/06/OECD-Guidelines-2011-romana.pdf](http://dpiis.gov.ro/new_dpiis/wp-content/uploads/2014/06/OECD-Guidelines-2011-romana.pdf)

## **Recomandările OECD din 2009 pentru consolidarea eforturilor privind combaterea mituirii funcționarilor publici străini în tranzacții comerciale internaționale**<sup>7</sup>

Pentru a reduce riscurile de corupției în interacțiunea dintre mediul privat și sectorul public, în relațiile comerciale internaționale, OECD a adoptat în 1997 Convenția pentru combaterea mituirii funcționarilor publici străini în tranzacțiile comerciale internaționale<sup>8</sup>. În ceea ce privește avertizările de integritate în mediul privat, Recomandările OECD din 2009 cu rol de completare și extindere a convenției prevăd măsuri pentru crearea mecanismelor de raportare și de protecție a persoanelor care semnalează corupția la locul de muncă. Astfel, în Secțiunea IX privind raportarea mitei, Consiliul OECD recomandă:

- (i) să existe canale accesibile, pentru raportarea faptelor suspectate că ar privi mituirea funcționarilor publici străini în tranzacții internaționale comerciale, către autoritățile de aplicare a legii, în concordanță cu legislația în vigoare.
- (ii) aplicarea măsurilor necesare pentru a proteja angajații din sectorul public și privat de acțiuni disciplinare sau discriminatorii, în urma raportării cu bună credință și bazat pe temeieri rezonabile, autorităților competente, fapte care suspectează că ar fi corupte sau că ar viza mituirea unor funcționari publici străini în tranzacțiile internaționale comerciale.

## ***Linii directoare privind avertizarea de integritate în sectorul privat, elaborate de Camera Internațională de Comerț***<sup>9</sup>

Camera Internațională de Comerț a elaborat în 2008 un set de linii directoare pentru programele de avertizare de integritate în cadrul companiilor. Documentul semnalează faptul că riscurile de corupție sunt o amenințare majoră pentru companii, întrucât au potențialul de a „distruge valoarea acțiunilor”, pun în pericol locurile de muncă și subminează guvernanta corporativă.

Totodată, atrage atenția asupra faptului că acele companii care implementează programe de conformitate și integritate robuste sunt mult mai puțin vulnerabile la infracțiunile de natură financiară, după cum arată un Sondajul privind infracțiunile economice la nivel global, realizat de PricewaterhouseCoopers în anul 2007.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> OECD, Recomandările Consiliului privind consolidarea eforturilor privind combaterea mituirii funcționarilor publici străini în tranzacții internaționale comerciale (cu amendamentele adoptate de consiliu în 18.2.2010), 2009.

<http://www.oecd.org/daf/anti-bribery/44176910.pdf>

<sup>8</sup> OECD, Convenția pentru combaterea mituirii funcționarilor publici străini în tranzacțiile comerciale internaționale, 1997. [http://www.oecd.org/daf/anti-bribery/ConvCombatBribery\\_ENG.pdf](http://www.oecd.org/daf/anti-bribery/ConvCombatBribery_ENG.pdf)

<sup>9</sup> Camera Internațională de Comerț, „Linii directoare ale CIC privind avertizare de integritate”, 2008.

[http://www.iccindiaonline.org/policy\\_state/Whistle.pdf](http://www.iccindiaonline.org/policy_state/Whistle.pdf)

<sup>10</sup> PricewaterhouseCoopers, „Infracțiuni financiare: oameni, cultură și instrumente de control”, al patrulea Sondaj bianual privind infracțiunile economice la nivel global, 2007. Citat în: Camera Internațională de Comerț, „Linii directoare ale CIC privind avertizare de integritate”, 2008.

Mecanismele de avertizare de integritate în mediul privat reprezintă un instrument cheie pentru managementul riscurilor, întrucât semnaleză problemele existente înainte ca acestea să afecteze imaginea și stabilitatea companiei. Există chiar burse de valori care solicită companiilor listate să aibă implementate programe de avertizare de integritate.<sup>11</sup>

Prin urmare, Camera Internațională de Comerț recomandă companiilor să implementeze, în acord cu dimensiunea și resursele de care dispune, un sistem de gestionare a avertizărilor de integritate. Acest mecanism trebuie conceput ca parte integrată a programului de etică și conformitate, se adresează atât angajaților cât și altor părți interesate și îndeplinește două funcții centrale: asigură consiliere în materie de etică și conduită, respectiv gestionează avertizările de integritate cu scopul de a identifica din timp riscurile de corupție și alte încălcări ale legii.

Printre recomandările OECD regăsim și externalizarea gestionării avertizărilor de integritate către un operator „independent, cu o reputație excelentă, care garantează profesionalism și confidențialitate în asigurarea acestor servicii”.

Având în vedere că și Camera Română de Comerț este membru al Camerei Internaționale de Comerț, recunoaște reglementările internaționale emise de aceasta din urmă și recomandările formulate. Asocierea la aceste organisme presupune și angajamentul României de a se alinia la recomandările formulate.

---

<sup>11</sup> Transparency International, „Protecția avertizorilor de integritate și Convenția ONU împotriva corupției”, 2013.

### 3. Prevederile dreptului comunitar referitoare la protecția avertizorilor de integritate

#### ***Directiva Consiliului 2000/78/CE<sup>12</sup> privind tratamentul egal***

Directiva Consiliului din 27 noiembrie 2000 pentru crearea unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă are drept obiectiv „combaterea discriminării bazate pe apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă” (art. 1). Directiva prevede adoptarea de măsuri pentru protejarea în fața represaliilor a angajaților care raportează nereguli la locul de muncă, atunci când acestea se referă la încălcarea principiului egalității:

Art. 11 – Protecția împotriva retorsiunilor: Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului egalității.

Protecția persoanelor care raportează nereguli la locul de muncă este strâns legată de garantarea faptului că aceștia nu vor avea de suferit și nu vor fi supuși unui tratament discriminatoriu, ca urmare a sesizării făcute. Este important în acest context să înțelegem ce anume este cuprins sub noțiunea de „tratament discriminatoriu”. Deși directiva se axează exclusiv pe discriminarea bazată pe cele patru criterii enumerate mai sus (art. 1), textul documentului poate servi drept reper pentru definirea și înțelegerea acestui concept:

Art. 2 – (2) (a) O discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate în art. 1.

(b) O discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este corect justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau;

(ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul, sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, este obligat (conform legislației naționale) să ia măsurile respective conform principiilor prevăzute în art. 5 în scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, criteriu sau practică.

---

<sup>12</sup> Consiliul Uniunii Europene, Directiva Consiliului din 27 noiembrie 2000 privind crearea unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, 2000/78/CE.

### ***Comunicarea Comisiei Europene din 2003 privind politica UE împotriva corupției<sup>13</sup>***

Comunicarea cuprinde o Politică Anticorupție Comprehensivă la Nivelul Uniunii Europene. Aceasta pornește de la progresele înregistrate de Uniunea Europeană în lupta împotriva corupției și stabilește măsuri de îmbunătățire a acestor eforturi. Obiectivul major este acela de a reduce toate formele de corupție, de la orice nivel, din toate statele membre UE și instituțiile sale, și inclusiv din cele care sunt în afara spațiului comunitar.

Principalele elemente ale viitoare politici anticorupție sunt:

- Existența unui angajament politic credibil, la cel mai înalt nivel;
- Monitorizarea și întărirea implementării instrumentelor anticorupție existente. Comisia recomandă aderarea UE la Convențiile anticorupție ale Consiliului Europei și să participe la mecanismele lor de monitorizare – GRECO;
- Statele membre ale Uniunii trebuie să dezvolte și să îmbunătățească mijloacele de investigație și să aloce mai mult personal specializat în vederea combaterii corupției;
- Statele membre și instituțiile și celelalte entități ale Uniunii trebuie să își sporească eforturile pentru combaterea corupției care afectează interesele financiare ale acesteia;
- Stabilirea unor standarde de integritate recunoscute și aplicate la nivelul întregii Uniuni;
- Încurajarea și susținerea eforturilor sectorului privat de a crește integritatea și responsabilitatea corporatistă;
- Promovarea eforturilor pentru combaterea corupției politice și a finanțării ilicite a partenerilor sociali și a grupurilor de interese;
- Lupta împotriva corupției trebuie abordată nu doar în interiorul Uniunii Europene, ci și cu statele aflate în proces de aderare, cele candidate și statele terțe;
- Uniunea Europeană trebuie să continue să includă lupta împotriva corupției în politica sa externă și cea comercială.

Comunicarea subliniază de asemenea importanța dezvoltării unei culturi anticorupție la nivelul instituțiilor europene, dar și importanța adoptării unor definiții comune, la nivelul statelor membre, în ceea ce privește faptele de corupție și a unor pedepse corespunzătoare. Elementele cheie ale acestei secțiuni le constituie ratificarea instrumentelor anticorupție europene și internaționale, monitorizarea lor și combaterea corupției în sectorul privat.

De asemenea, Comisia apreciază că principala problemă continuă să o reprezinte implementarea legislației anticorupție, fiind necesară concentrarea eforturilor în zona prevenirii, investigării, cercetării și sancționării corupției. Aceasta solicită tuturor statelor membre să adopte standarde comune referitoare la strângerea probelor, confiscarea produselor infracțiunilor, tehnicilor speciale de investigare și la protecția avertizorilor de integritate, a martorilor și a victimelor.

Autoritățile anticorupție trebuie să fie independente, autonome și să se bucure de competențe efective în ceea ce privește strângerea probelor și protejarea celor care sprijină lupta împotriva corupției. Sunt încurajate cooperarea interinstituțională și investigațiile comune.

---

<sup>13</sup> Comisia Europeană, Comunicarea Comisiei către Consiliu și Parlamentul European și Comitetul Economic și Social European, Bruxelles 28.5.2003. COM(2003) 317 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0317:FIN:EN:PDF>



Totodată Comisia dorește concentrarea inițiativelor pe politicile preventive destinate evitării conflictelor de interese și introducerea sistemelor de control în acest sens.

Comisia salută inițiativa Danemarcei referitoare la adoptarea unei decizii Cadru a Consiliului cu privire la corupția din sectorul privat și apreciază că aceasta oferă cadrul necesar asigurării unei protecții legale împotriva corupției similare atât pentru sectorul public, cât și pentru cel privat.

În ceea ce privește creșterea integrității în sectorul privat, Comisia solicită asociațiilor profesionale ale notarilor, avocaților, contabililor, auditorilor și consultanților fiscali să continue să își întărească dispozițiile de auto-reglementare. De asemenea, în vederea creșterii responsabilității corporative, aceasta solicită companiilor, care pot fi atât subiecți activi cât și victime ale corupției, să aplice standarde moderne de contabilitate, să adopte planuri interne de audit, adecvate, coduri de conduită și să stabilească reguli clare pentru avertizarea de integritate.

Este necesară creșterea gradului de conștientizare de către întregul sectorul privat, iar Comisia intenționează să continue să încurajeze dialogul între sectorul public și privat.

În ceea ce privește promovarea politicilor anticorupție în cele 10 state noi membre, în țările candidate și în state terțe, Comisia a stabilit o serie de zece principii, care sunt anexate Comunicării și fac parte integrantă din aceasta:

1. Pentru asigurarea credibilității este esențială atitudinea împotriva corupției din partea liderilor și factorilor de decizie. Având în vedere că nu există rețete universal aplicabile, trebuie elaborate și implementate strategii sau programe naționale anticorupție, stabilind atât măsuri preventive cât și represive. Aceste strategii trebuie supuse consultărilor la toate nivelele.
2. Membrii actuali și viitori ai UE trebuie să se alinieze integral acquis-ului și să ratifice și implementeze toate instrumentele internaționale cheie în materie de combatere a corupției la care sunt parte. Statelor terțe le incumbă de asemenea obligația de a semna, ratifica și implementa documentele internaționale relevante în acest domeniu.
3. Legislația anticorupție este importantă, dar și mai importantă este implementarea ei de agenții anticorupție competente și vizibile. Trebuie dezvoltate tehnici de investigare, statistici și indicatori specifici. Rolul organismelor de implementare a legislației trebuie să se axeze nu doar asupra corupției ci și asupra fraudei, infracțiunilor economice și spălării banilor.
4. Accesul la funcțiile publice trebuie să fie deschis oricărui cetățean. Recrutarea și promovare trebuie să fie guvernate de criterii obiective și de merit. Salariile și drepturile sociale trebuie să fie adecvate. Funcționarii publici trebuie să-și declare averilor. Funcțiile expuse trebuie să fie ocupate prin rotație.
5. Integritatea, responsabilitatea și transparența în administrația publică (sistemul judiciar, poliție, sistem vamal, administrație financiară, sănătate, achiziții publice) trebuie să se spijine pe utilizarea unui management de calitate și unor standarde de auditare și monitorizare. Creșterea transparenței e importantă din perspectiva creșterii încrederii între cetățeni și administrația publică.
6. Trebuie adoptate coduri de conduită în sectorul public și monitorizată aplicarea lor.
7. Trebuie stabilite reguli clare cu privire la avertizarea în interes public sau privat.

8. Trebuie spor gradul de intoleranță la corupție prin campanii de informare publică prin media și sesiuni de trainig. Mesajul central trebuie să fie cel potrivit căruia corupția nu este un fenomen tolerabil ci o infracțiune. Societatea civilă are un rol important în prevenirea și combaterea corupției.

9. Reguli clare și transparente privind finanțarea partidelor politice și un control financiar extern al acestora trebuie reglementat pentru a evita crearea de legături între politicieni și interesele de afaceri (ilicite). Partidele politice au în mod evident influență asupra factorilor de decizie, dar sunt adesea imuni la legile anticorupție.

10. Sectorul privat trebuie stimulat pentru a frâna practicile corupte, astfel cum sunt listele albe pentru companiile integre.



#### 4. Legislația națională privind avertizările de integritate în mediul privat

##### ***Formele de răspundere***

Utilitatea implementării unui sistem robust de gestionare a avertizărilor de integritate în cadrul companiei reprezintă și o metodă eficientă nu doar pentru reducerea riscurilor reputaționale, ci și pentru prevenirea situațiilor care atrag sancțiuni de ordin administrativ, civil sau penal. Enumerăm în continuare formele de răspundere care pot fi evitate prin avertizările de integritate.

##### **Legea nr. 31/1991 privind societățile comerciale**

*Art. 143. - (1) Consiliul de administrație poate delega conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general.*

*Art. 144<sup>2</sup>(2) Administratorii răspund față de societate pentru prejudiciile cauzate prin actele îndeplinite de directori sau de personalul încadrat, când dauna nu s-ar fi produs dacă ei ar fi exercitat supravegherea impusă de îndatoririle funcției lor.*

*Art. 152. - (1) Directorii sunt răspunzători pentru neîndeplinirea îndatoririlor lor. Prevederile art. 137<sup>1</sup> alin. (3), ale art. 144<sup>1</sup>, 144<sup>3</sup>, 144<sup>4</sup>, 150 și ale art. 153<sup>12</sup> alin. (4) se aplică directorilor în aceleași condiții ca și administratorilor.*

##### **Codul civil**

*Art. 219. - (1) Faptele licite sau ilicite săvârșite de organele persoanei juridice obligă însăși persoana juridică, însă numai dacă ele au legătură cu atribuțiile sau cu scopul funcțiilor încredințate.*

*(2) Faptele ilicite atrag și răspunderea personală și solidară a celor care le-au săvârșit, atât față de persoana juridică, cât și față de terți.*

*Art. 220 - (1) Acțiunea în răspundere împotriva administratorilor, cenzorilor, directorilor și a altor persoane care au acționat în calitate de membri ai organelor persoanei juridice, pentru prejudiciile cauzate persoanei juridice de către aceștia prin încălcarea îndatoririlor stabilite în sarcina lor, aparține, în numele persoanei juridice, organului de conducere competent, care va decide cu majoritatea cerută de lege, iar în lipsă, cu majoritatea cerută de prevederile statutare.*

*Art. 2.018. (1) Dacă mandatul este cu titlu oneros, mandatarul este ținut să execute mandatul cu diligența unui bun proprietar. Dacă însă mandatul este cu titlu gratuit, mandatarul este obligat să îl îndeplinească cu diligența pe care o manifestă în propriile afaceri.*

##### **Codul muncii**

*Art. 242 - Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:*

- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;*
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;*
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;*
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;*

*Art. 247 (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.*

*(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.*

### **Codul penal**

*Art. 135. (3) Răspunderea penală a persoanei juridice nu exclude răspunderea penală a persoanei fizice care a contribuit la săvârșirea aceleiași fapte.*

*O persoană juridică poate fi sancționată pentru fapte de corupție precum: mita, trafic și cumpărare de influență*

### ***Proceduri în fața comisiilor de disciplină***

#### **Codul Muncii**

Cu privire la răspunderea disciplinară și la procedurile aplicabile în cazul abaterilor disciplinare, Codul Muncii prevede următoarele:

*Art. 247. - (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.*

*(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.*

*Art. 248. - (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:*

- a) avertismentul scris;*
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;*
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;*
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;*
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.*

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art. 249. - (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art. 250. - Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 251. - (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

**(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.**

Art. 252. - (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

**(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.**

### **Legea 571/2004 pentru protecția avertizorilor de integritate**

Pentru angajații din sectorul public, rolul comisiilor de disciplină în contextul protecției avertizorilor de integritate este reglementat prin legea 571/2004.

Astfel, activitatea de cercetare desfășurată de comisia de disciplină presupune audierea persoanei care a formulat sesizarea, a funcționarului public a cărui faptă constituie obiectul sesizării, precum și a oricărei alte persoane a căror declarații pot contribui la rezolvarea cazului.

Avertizorii de integritate beneficiază de prezumția de bună credință, până la proba contrară, astfel încât revine în sarcina celui care face obiectul sesizării să demonstreze contrarul.

Funcționarul public a cărui faptă este cercetată, se prezintă în fața comisiei de disciplină și are dreptul la apărare prin asistarea de către un avocat sau prin reprezentare.

Ședințele comisiei de disciplină sunt publice, cu excepția cazului în care funcționarul public împotriva căruia a fost formulată sesizarea solicită în scris ca ședința să nu se desfășoare în mod public, sau când președintele comisiei solicită acest lucru din motive justificate.

Atunci când este cercetată disciplinar o persoană ca urmare a unei avertizări de integritate, la cerere sa, este invitată presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale, prin comunicat pe pagina de internet a autorității publice, instituției publice sau a unității bugetare, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței.

În cazul în care persoana împotriva căreia a fost formulată avertizarea de integritate este un superior ierarhic, va fi asigurată protecția avertizorului prin ascunderea identității acestuia.

Dacă au fost aplicate sancțiuni împotriva avertizorului de integritate, ca urmare a sesizării făcute, acesta poate ataca decizia în instanță, astfel legea 571/2004 prevede:

*Art. 9. - (1) În litigiile de muncă sau în cele privitoare la raporturile de serviciu, instanța poate dispune anularea sancțiunii disciplinare sau administrative aplicate unui avertizor, dacă sancțiunea a fost aplicată ca urmare a unei avertizări în interes public, făcută cu bună-credință.*

*(2) Instanța verifică proporționalitatea sancțiunii aplicate avertizorului pentru o abatere disciplinară, prin compararea cu practica sancționării sau cu alte cazuri similare din cadrul aceleiași autorități publice, instituții publice sau unități bugetare, pentru a înlătura posibilitatea sancționării ulterioare și indirecte a actelor de avertizare în interes public, protejate prin prezenta lege.*

## 5. Implementarea mecanismelor de avertizare de integritate în companii

O componentă esențială în prevenirea corupției în companii este crearea unui mecanism funcțional și accesibil pentru transmiterea avertizărilor de integritate. Scopul este ca neregulile din cadrul companiei să fie identificate timpuriu, prevenind perpetuarea lor și agravarea acestora. Identificarea neregulilor în fază incipientă pe cale internă și remedierea acestora în cadrul companiei reduce riscul unor incidente grave, care ar afecta imaginea companiei, încrederea investitorilor și a partenerilor sau ar putea atrage sancțiuni legale.

Procedura pentru avertizările de integritate trebuie să îndeplinească următoarele obiective:

- Să încurajeze orice persoană aflată în raporturi profesionale cu compania (angajat, personal contractual, client, partener, investitor, contractant / sub-contractant, sau alte părți interesate) să semnaleze fapte de corupție, acțiuni care încalcă legea sau care contravin regulamentelor și normelor interne ale companiei, săvârșite de o persoană din cadrul companiei sau care acționează în numele acesteia.
- Să asigure existența și funcționarea unor căi de comunicare accesibile și sigure, prin intermediul cărora pot fi transmise avertizările de integritate, în mod confidențial.
- Să garanteze protecția avertizorilor de integritate în fața represaliilor.
- Să respecte drepturile persoanelor care fac avertizarea de integritate și ale persoanelor care fac obiectul sesizărilor.
- Să asigure procesarea și investigarea corespunzătoare și în timp util a tuturor sesizărilor primite.

Mecanismul de gestionare a avertizărilor de integritate poate fi implementat intern, însă pentru a asigura eficiența și confidențialitatea, precum și pentru a crește încrederea angajaților în utilizarea acestui mecanism, este mai degrabă recomandată externalizarea către un operator independent. În situația implementării interne a mecanismului, acesta poate fi gestionat de responsabilul/ structura (serviciul, biroul) de etică, care are sarcina de a prelua, analiza, prelucra, consulta, ține legătura cu avertizorii și transmite avertizarea către audit sau alte structuri de specialitate care îndeplinesc funcția de investigare și control. În cazul externalizării acestui serviciu, funcția de gestionare a avertizărilor este realizată de operatorul independent. Indiferent de modalitatea de organizare a mecanismului, este recomandat ca procedura să implice:

**Mijloace de preluare a sesizărilor** – Pentru a asigura o cât mai mare accesibilitate a mijloacelor de transmitere a avertizărilor de integritate, trebuie să existe diferite căi de comunicare prin care persoanele să poată raporta neregulile de care iau cunoștință. Existența mai multor alternative de comunicare a sesizării are și rolul de a încuraja avertizorii de integritate să transmită sesizările, întrucât fiecare persoană poate alege canalul care îi este cel mai accesibil și îi conferă cel mai mare grad de încredere. Așadar, sesizările trebuie să poată fi făcute:

- Telefonic: Trebuie să existe o linie telefonică alocată exclusiv preluării sesizărilor formulate de avertizorii de integritate. Aceasta trebuie să aibă tarif normal, apelabilă non-stop.
- Prin internet: Transmiterea sesizărilor prin internet poate decurge prin completarea unui formular pe o platformă web dedicată. Alternativ, transmiterea se poate face prin poșta electronică (e-mail) la o adresă alocată exclusiv preluării sesizărilor formulate de avertizorii de integritate.
- Prin poștă: Avertizorii de integritate trebuie să aibă și posibilitatea de a transmite sesizări conținând avertizări de integritate prin poștă.

**Înregistrarea avertizărilor:** se realizează imediat după preluarea sesizărilor prin alocarea fiecăreia unui număr unic în ordinea intrării la care se adaugă data la care sesizarea a fost primită. Dacă mecanismul este implementat intern, este recomandabil ca înregistrarea să se facă independent de registratura organizației pentru a spori măsurile de protecție acordate avertizorului.

**Analizarea sesizărilor:** Sesizările sunt înregistrate în ordinea în care au fost primite (indiferent de calea de comunicare) și sunt analizate de către consilierii liniei de avertizare, conform procedurii și criteriilor stabilite și catalogate după cum urmează: se încadrează în categoria avertizărilor de integritate / nu se încadrează în categoria avertizărilor de integritate.

**Informarea:** Indiferent de canalul de comunicare ales, înaintea transmiterii sesizării, avertizorul de integritate trebuie informat despre preluarea, prelucrarea și transmiterea sesizării sale, expunându-i detaliile privind: natura sesizării (dacă este sau nu avertizare de integritate sau o simplă sesizare de competența unui alt serviciu), numărul de înregistrare, modalitățile de anonimizare a sesizării/ protejarea identității/ protecția datelor cu caracter personal, modul de prelucrare a sesizării înainte de transmiterea către departamentul / responsabilul cu investigarea faptelor semnalate din cadrul companiei, arhivarea și păstrarea sesizării, mijloacele prin care persoana poate opta să fie contactată în vederea consilierii sau a comunicării rezultatului investigației. Dacă informarea se realizează telefonic, este necesar să se facă mențiunea înregistrării convorbirii. Dacă informarea se face prin e-mail, infamarea se poate face printr-un mesaj standard personalizat.

**Anonimizarea sesizărilor:** Anonimizarea presupune eliminarea tuturor fragmentelor, informațiilor, datelor din sesizare care pot conduce la identificarea avertizorului. În cazul sesizărilor primite telefonic va fi distorsionată vocea, utilizând softuri specializate. În cazul sesizărilor care conțin documentelor olografe, scrise de avertizor, este necesară transcrierea lor pe calculator.

**Transmiterea sesizărilor:** După anonimizare și analizare, sesizările sunt transmise responsabilului/ structurii cu atribuții de investigare a faptelor semnalat din cadrul companiei. În cazul externalizării serviciului, transmiterea se poate face însoțită de un raport statistic adaptat la specificul sesizărilor (un raport privind avertizările și un raport privind sesizările care nu constituie avertizări de integritate). Raportul este un instrument util în ambele modalități de implementare a mecanismului întrucât permite prelucrarea statistică a datelor din care pot fi extrase concluzii și pe baza cărora se pot face recomandări pentru îmbunătățirea mecanismului sau pentru implementarea unor măsuri de combatere a cazurilor și problemelor recurente.

**Investigarea:**



**Comunicarea rezultatului:** Persoanei care a formulat o sesizare, i se va comunica rezultatul analizei respectivei sesizări, atât rezultatul analizei realizate de consilierii liniei de avertizori cât și a celei derulate de departamentul / responsabilul cu analizarea avertizărilor de integritate.

**Consilierea avertizorilor:** La solicitarea persoanei care formulează o sesizare, consilierii liniei de avertizare o vor contacta pentru a oferi îndrumare privind: formularea sesizărilor, mijloacele de protecție de care dispune, etapele necesare pe care trebuie să le parcurgă.

**Arhivarea sesizărilor:** Sesizările primite, în format original, conținând date și informații care pot permite identificarea persoanelor care au formulat respectivele sesizări, rămân arhivate fie în biroul responsabilului/ structurii de etică sau la sediul operatorului independent, cu excepția situației în care aceștia sunt obligați să le pună la dispoziția autorităților potrivit prevederilor legale.

**Tratamentul egal al avertizorilor de integritate:** Toate sesizările vor fi gestionate la fel, urmând aceeași procedură și regim de prelucrare, indiferent de calea de comunicare aleasă și indiferent dacă au fost primite anonim sau nu (avertizorul de integritate și-a dat datele de contact sau nu).

**Protecția avertizorilor de integritate:**

**Monitorizarea mecanismului de raportare:** Pentru a monitoriza și a îmbunătăți continuu funcționarea mecanismelor de avertizare de integritate, trebuie publicat un raport periodic (anual) conținând informații, sub păstrarea strictă a confidențialității, referitoare la aplicarea mecanismelor și reglementărilor în domeniu: numărul de cazuri raportate; numărul de cazuri respinse, valide, investigate, soluționate; măsuri de remediere; durata medie de procesare a sesizărilor. Pe baza acestor informații, pot fi revizuite periodic politicile și procedurile referitoare la avertizările de integritate, cu scopul de a îndrepta eventualele vulnerabilități identificate.