

POLITICA PRIVIND AVERTIZARILE IN INTERES PUBLIC A

HORNBACH CENTRALA SRL

1. Context

HORNBACH Centrala SRL urmărește să își desfășoare activitatea într-o manieră onestă și legală. De asemenea, HORNBACH este conștientă că orice organizație poate avea de suferit ca urmare a managementului defectuos. HORNBACH consideră că este datorică tuturor angajaților de a face tot ce este cu putință pentru a minimaliza riscul de management defectuos în cadrul organizației și să acționeze cât mai repede cu putință atunci când sunt descoperite deficiențe. Prin încurajarea unei culturi de corporație deschisă și responsabilă, HORNBACH este convinsă că situațiile de abateri de conduită și incidentele grave pot fi evitate. HORNBACH se așteaptă ca toți angajații să raporteze orice abatere de conduită la locul de muncă, care ar transforma HORNBACH într-o organizație care nu respectă legislația și principiile stabilite.

În data de 22 decembrie 2022, în România, a intrat în vigoare Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public. Acest act legislativ transpune Directiva (UE) 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2019 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii Europene.

Această lege a reglementat procedura de primire, examinare și soluționare a rapoartelor, drepturile și obligațiile persoanelor care înaintează raportări sau care divulgă public informații cu privire la încălcări ale legii, măsurile de protecție a acestora, obligațiile autorităților, instituțiilor publice și ale altor persoane de drept public, precum și persoane juridice de drept privat, drepturile persoanelor în cauză, precum și mandatul autorităților competente.

2. Scop

Scopul acestei politici este ca angajații HORNBACH să se simtă în siguranță și să știe cum să raporteze abaterile de conduită și incidente grave fără a le fi frică de consecințe negative. Angajații HORNBACH ar trebui să simtă că raportările făcute în baza acestei politici privind avertizorii sunt luate în serios și că sunt gestionate confidențial și cu profesionalism.

Această politică are rolul de a descrie canalele de raportare, circumstanțele care pot fi raportate, modalitatea de protecție a avertizorilor, modul în care este gestionată și investigată o raportare și sprijinul pe care îl pot obține avertizorii.

3. Cine poate raporta?

Prezenta politică nu se aplică doar angajaților actuali ai HORNBACH. Termenul „angajați” include, de asemenea, următoarele persoane:

- 1) Foști angajați;
- 2) Persoane aflate în procesul de recrutare;
- 3) Persoane care desfășoară o activitate independentă, precum furnizorii;
- 4) Voluntari;
- 5) Stagiari;
- 6) Persoane care prestează în alt mod muncă sub controlul și îndrumarea întreprinderii;
- 7) Membri ai organului administrativ, de management sau de supraveghere al întreprinderii.

4. Ce trebuie raportat?

HORNABCH consideră următoarele puncte ca fiind exemple de abateri de conduită și incidente grave pe care angajații sunt încurajați să le raporteze:

- s-a comis, este în desfășurare sau există pericolul de a se comite un act infracțional.
- o persoană nu a respectat legea aplicabilă, nu respectă legea aplicabilă sau există riscul de a nu respecta legea aplicabilă.
- sănătatea și siguranța unui angajat a fost în pericol, este în pericol sau există riscul să fie în pericol.
- un angajat a încălcat sau riscă să încalce Codul de conduită al companiei; a se vedea „Valorile HORNABCH”.
- mediul a fost grav afectat, este în pericol sau există riscul să fie afectat.
- manipularea datelor contabile sau financiare.
- infracțiuni financiare precum darea sau luarea de mită, fraudă și falsificarea.
- forme grave de discriminare și hărțuire.
- informații că oricare dintre situațiile de mai sus sunt ascunse deliberat.
- informații privind încălcări ale legii - acțiuni sau omisiuni care reprezintă nerespectarea prevederilor legale în domenii precum protecția consumatorilor, protecția confidențialității și a datelor cu caracter personal și securitatea rețelelor și sistemelor informatice, impozitarea societăților comerciale sau existența unui mecanism al cărui scop este de a obține avantaje fiscale contrare obiectului sau scopului legislației fiscale aplicabile.

Prezenta politică nu acoperă chestiuni precum bullying-ul, nemulțumiri salariale, conducere slabă sau neechitabilă, sisteme ineficiente sau lipsa de feedback cu privire la îndeplinirea sarcinilor care nu reprezintă încălcări ale legii. Angajații care doresc să ridice probleme în aceste domenii trebuie să contacteze, în primul rând, managerul lor direct sau managerul de resurse umane.

5. Ce canale de raportare sunt disponibile?

Angajații pot utiliza diferite canale de raportare. Dacă se utilizează un alt canal decât Sistemul pentru avertizori al grupului HORNABCH, avertizorul trebuie să declare întotdeauna dacă dorește să își mențină identitatea secretă. Persoana care raportează va primi o confirmare a notificării sale, precum și informații cu privire la stadiul raportării sale și noi evoluții.

HORNBACH este obligată să investigheze și să gestioneze toate raportările echitabil, cu celeritate și confidențialitate, în măsura în care este posibil.

Conform legislației române, avertizorul poate alege între raportarea internă și cea externă. Raportările pot fi transmise în următoarele moduri:

I. Raportare internă

- Prin intermediul **Sistemului pentru avertizori al grupului HORNBACH** (<https://hornbach.integrityplatform.org/>): raportarea este primită și gestionată de Departamentul de conformitate al grupului de la HORNBACH Holding AG & Co. KGaA din Germania.
- Verbal/personal prin apelarea **Liniei de conformitate HORNBACH**: +49-6348-601122. Linia este disponibilă în germană și engleză. Aceasta include, de asemenea, și dreptul de a solicita o **întâlnire online/în persoană** într-un timp rezonabil.

În cazul în care conversațiile nu pot fi înregistrate, persoana desemnată este obligată să întocmească o transcriere completă și exactă a conversației. Persoana desemnată îi oferă avertizorului posibilitatea de a verifica, rectifica și exprima acordul cu privire la procesul verbal al conversației, prin semnarea documentului. Acest lucru se aplică și raportărilor făcute în prezența persoanei desemnate, întrucât aceasta are obligația de a întocmi un protocol de înregistrare, într-un format durabil și accesibil, care face obiectul consimțământului avertizorului. În cazul în care avertizorul nu își exprimă consimțământul pentru transcrierea sau înregistrarea conversației, acesta este îndrumat să realizeze raportarea în scris, pe suport hârtie, persoanei desemnate, sau în format electronic, către o adresă de e-mail dedicată.

- Prin **e-mail** contactând Compliance@hornbach.com.
- **Prin transmiterea unei scrisori** către: HORNBACH Holding AG & Co. KGaA, Abteilung: Compliance – confidential, Hornbachstr. 11, 76879 Bornheim

Atât raportările, cât și procesele-verbale ale conversațiilor vor fi păstrate în arhiva HORNBACH timp de 5 ani. După expirarea perioadei de 5 ani, acestea se distrug, indiferent de suportul pe care sunt păstrate.

II. Raportare externă

Dacă se alege contactarea canalului extern - Agenția Națională de Integritate - pentru a raporta încălcări ale legii, acest lucru se poate face în următoarele moduri:

- online, prin Platforma pentru avertizori (<https://avertizori.integritate.eu/>);
- prin e-mail la adresa: avertizari@integritate.eu;
- telefonic, la numărul 0372.069.869, selectând tastele 1 (Selectarea limbii române), 0 (Acord de înregistrare a conversației), 3, (Direcția avertizori în interes public). Conversațiile vor fi înregistrate automat;

- prin poștă la adresa ANI, Bd. Lascăr Catargiu nr. 15, cod poștal 010661, sector 1, București, România - În atenția Direcției avertizori în interes public;
- în persoană, prin prezentarea la sediul Agenției Naționale de Integritate (cu programare prealabilă făcută prin adresa de e-mail avertizari@integritate.eu).

De asemenea, avertizorul poate alege să **divulge public** (respectiv prin intermediul mass-media, rețelelor de socializare) încălcarea legii, dacă este întrunită una dintre următoarele condiții:

- problema a fost, în primul rând, raportată intern sau extern sau doar extern, dar avertizorul consideră că măsurile adoptate în termen de 3 luni de la transmiterea raportului nu au fost corespunzătoare;
- avertizorul are motive întemeiate să considere că:
 - încălcarea ar putea constitui un pericol iminent sau evident la adresa interesului public sau există riscul de daune care nu pot fi reparate; sau
 - în cazul raportării externe există risc de represalii sau o probabilitate scăzută ca încălcarea să fie reparată efectiv având în vedere circumstanțele specifice ale raportării.

Notificarea cu privire la încălcarea legii prin divulgare publică poate fi transmisă mass-mediei, organizațiilor profesionale, organizațiilor de sindicat sau ale angajatorului, organizațiilor non-guvernamentale, comisiilor parlamentare sau poate fi pusă la dispoziție în alt mod în spațiul public.

6. Ce informații trebuie să conțină o raportare?

Raportarea trebuie să conțină cel puțin următoarele informații:

- data;
- numele și prenumele avertizorului;
- semnătura și datele de contact ale avertizorului;
- descrierea faptelor, inclusiv contextul profesional în care au fost obținute informațiile;
- persoana în cauză, dacă este cunoscută;
- și dovezi în sprijinul reclamației.

Prin excepție față de cele de mai sus, raportările care nu conțin numele, prenumele, datele de contact sau semnătura avertizorului sunt examinate și rezolvate în limita în care acestea conțin indicii cu privire la încălcări ale legii.

7. Poate fi o raportare transmisă în mod anonim?

Avertizorul poate alege să rămână anonim sau își poate da numele. Nu se înregistrează adrese IP, iar sistemul nu utilizează module cookie. Dacă avertizorul alege să rămână anonim, nicio persoană din companie nu îi va investiga identitatea. Cu toate acestea, este important ca avertizorul să aibă

bune intenții prin raportarea sa. Nu este permisă răspândirea deliberată de informații false sau alte forme de hărțuire a unui angajat prin intermediul sistemului.

8. Cum sunt protejați avertizorii atunci când realizează o raportare?

Este interzisă orice formă de represalii împotriva avertizorilor, amenințări de represalii sau tentative de represalii. Represaliile se referă la orice acțiune sau omisiune, directă sau indirectă care are loc în context profesional, care este determinată de raportarea internă sau externă sau divulgarea publică și care cauzează sau poate cauza prejudicii avertizorului, în special cele referitoare la:

- a) orice suspendare a contractului individual de muncă ori a raportului de serviciu;
- b) concedierea sau eliberarea din funcția publică;
- c) modificarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu;
- d) reducerea salariului și schimbarea programului de lucru;
- e) retrogradarea sau împiedicarea promovării în muncă sau în funcția publică și a dezvoltării profesionale, inclusiv prin evaluări negative ale performanței profesionale individuale, inclusiv a funcționarilor publici, sau prin recomandări negative pentru activitatea profesională desfășurată;
- f) aplicarea oricărei alte sancțiuni disciplinare;
- g) constrângerea, intimidarea, hărțuirea;
- h) discriminarea, crearea unui alt dezavantaj sau supunerea la un tratament inechitabil;
- i) refuzul de a transforma un contract de muncă pe o perioadă determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată, în cazul în care lucrătorul a avut așteptări legitime că i s-ar oferi un post permanent;
- j) refuzul de a reînnoi un contract de muncă pe o perioadă determinată sau încetarea anticipată a unui astfel de contract
- k) cauzarea de prejudicii, inclusiv la adresa reputației persoanei în cauză, în special pe platformele de comunicare socială, sau pierderi financiare, inclusiv sub forma pierderii oportunităților de afaceri și a pierderii de venituri;
- l) includerea pe o listă sau într-o bază de date negativă, pe baza unui acord sectorial sau la nivel de industrie, formal sau informal, care poate presupune că persoana în cauză nu își va găsi, în viitor, un loc de muncă în respectivul sector sau în respectiva industrie;

m) rezilierea unilaterală extrajudiciară a unui contract pentru bunuri sau servicii, fără a fi îndeplinite condițiile în acest sens;

n) anularea unei licențe sau a unui permis;

o) solicitarea de efectuare a unei evaluări psihiatrice sau medicale.

Pentru a beneficia de măsurile de protecție, avertizorul trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

a) să fie una dintre persoanele care efectuează raportări și care a obținut informații referitoare la încălcări ale legii într-un context profesional;

b) să fi avut motive întemeiate să creadă că informațiile referitoare la încălcările raportate erau adevărate și relevante la momentul raportării și că acestea nu au fost raportate cu rea intenție sau pentru câștig personal;

c) să fi efectuat o raportare internă, o raportare externă sau o divulgare publică și să fi urmat procedurile de raportare, respectiv;

d) represaliile sunt consecința raportării efectuate.

Potrivit circumstanțelor menționate anterior, avertizorul va fi protejat după cum urmează:

- Avertizorul nu va fi supus niciunei acțiuni de discriminare sau disciplinare de către HONRBACH ca urmare a raportării.
- În măsura în care este posibil, dovezile care pot fi atribuite avertizorului vor fi păstrate confidențiale.

Aceste măsuri se aplică, de asemenea, și:

a) facilitatorilor;

b) persoanelor terțe care au legături cu avertizorul în interes public și care ar putea să sufere represalii într-un context profesional, cum ar fi colegi sau rude ale acestuia;

c) persoanelor juridice deținute de către avertizorul în interes public sau pentru care avertizorul în interes public lucrează sau cu care are alte tipuri de legături într-un context profesional;

d) avertizorului în interes public care, în mod anonim, a raportat sau a divulgat public informații referitoare la încălcări, dar este ulterior identificat și suferă represalii;

e) avertizorului în interes public care efectuează raportări către instituțiile, organele, oficiile sau agențiile competente ale Uniunii Europene.

Utilizarea abuzivă a prezentei politici, de exemplu prin raportarea unor acuzații false, rău-intenționate sau nefondate, înseamnă că nu sunteți protejat de protecțiile prevăzute mai sus.

La cererea avertizorului aflat sub anchetă disciplinară, la maximum un an de la data raportării, Baroul din circumscripția din zona de activitate a avertizorului va furniza asistență juridică gratuită în timpul procedurii disciplinare.

9. Cum va fi investigată raportarea?

9.1 - Examinarea notificării

În caz de raportare a unor abateri de conduită, neglijență sau deficiențe la locul de muncă, cu bună credință și nu cu rea-credință sau pentru câștig personal, și dacă există motive întemeiate pentru a crede că problema este relevantă și angajatul a urmat procedurile pentru raportare, cazul va fi examinat. Durata și scopul investigației va depinde de natura cazului. Se desfășoară o investigație inițială pentru a decide dacă există motive pentru continuare investigației sau nu. Avertizorul va fi informat, în măsura posibilă, de acțiunile pe care HORNACH decide să le întreprindă și trebuie să trateze astfel de informații cu strictă confidențialitate.

9.2 - Termene

Veți primi confirmarea primirii raportării în termen de *șapte zile* de la primire, cu excepția cazului în care ați refuzat confirmarea sau destinatarul are motive să creadă că o confirmare v-ar divulga identitatea. Veți primi feedback rezonabil cu privire la măsurile dispuse ca urmare a raportării și cu privire la motivele adoptării acestora în termen de *trei luni* de la confirmarea primirii sau, dacă nu s-a transmis confirmarea primirii, în termen de trei luni de la data expirării termenului de șapte zile.

9.3 - Închiderea raportării

Se poate închide o raportare care:

- i) nu conține elementele prevăzute mai sus în Secțiunea 6, în afara celor de identificare ale avertizorului;
- ii) este transmisă anonim și nu conține suficiente informații cu privire la încălcări ale legii care ar permite ca raportarea să fie analizată și rezolvată și persoana notificată nu a completat-o în termen de 15 zile, după solicitarea de a o completa;
- iii) se bazează pe informații incorecte;
- iv) a fost examinată și s-a constatat că este o clară încălcare minoră și nu necesită acțiuni ulterioare suplimentare, altele decât cele de încheiere a procedurii de către persoana desemnată. Această prevedere nu afectează obligația de a menține confidențialitatea, de a informa avertizorul și nu afectează nicio altă obligație sau alte proceduri aplicabile pentru remedierea încălcării raportate.

Dacă o persoană face mai multe raportări cu privire la același obiect, aceste raportări sunt corelate, iar avertizorul va primi o singură notificare cu privire la înregistrarea acestor raportări și a stadiului în care se află. Dacă, după transmitere, se primește o nouă raportare cu același obiect, fără a prezenta informații suplimentare pentru a justifica o altă acțiune ulterioară, noua raportare se încheie. Soluția de încheiere se trimite avertizorului în interes public, cu indicarea temeiului legal pentru încheierea acesteia.

10. Date cu caracter personal

Datele cu caracter personal se prelucrează în conformitate cu prevederile Regulamentului general privind protecția datelor (RGPD). Informații suplimentare se pot găsi prin intermediul link-ului următor: <https://www.hornbach.ro/servicii/protectia-datelor/>.

11. De unde pot beneficia de asistență?

Dacă doriți să primiți informații sau sfaturi cu privire la preocupările legate de nereguli grave sau încălcări ale dreptului UE, contactați HORNBAACH prin Compliance@hornbach.com sau transmiteți o scrisoare la HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA, Department: Compliance - confidential, Hornbachstr. 11, 76879 Bornheim.