



**Politica  
privind raportarea Conduitei Inacceptabile - Whistleblowing**

**L102  
Octombrie, 2025**

## 1. Definitii si Abrevieri

Cuvinte cheie/Abrevieri	Definitie/Descriere
Persoana implicata/persoana raportata	O persoana fizica sau juridica care este mentionata intr-un raport sau dezvaluire publica ca fiind o persoana careia i se atribuie incalcarea sau persoana careia ii este asociata.
Organe corporative	Directorat, Consiliul de Supraveghere in UCB, Consiliul de Administratie, Consiliul de Auditori, O.d.V. (in Italia) si IC&RC.
Angajat/Personal	Toate persoanele care au semnat un contract de munca Banca - inclusiv consultantii si detasati, angajati permanenti sau temporari - agenti cu relatie de exclusivitate cu UniCredit (inclusiv persoane care desfasoara activitatea sub forma de inchiriere de personal), precum si membrii Directoratului si ai Consiliului de Supraveghere
Grup	Grupul alcatuit din UniCredit S.p.A. si din Entitatile Legale
Entitate Juridica	Entitate juridica direct sau indirect controlata de UniCredit S.p.A.
Raport nominal	Raport care mentioneaza identitatea celui care semnaleaza o conduita inacceptabila (whistleblower).
Persoana nominalizata	O persoana impartiala, competenta sa urmareasca rapoartele, care poate fi aceeaasi persoana/departament cu cea care primeste rapoartele si care va mentine comunicarea cu persoana care raporteaza si, daca este necesar, va solicita informatii suplimentare de la aceasta si ii va oferi feedback
Raport	Comunicarea orala sau scrisa a informatiilor privind incalcarile
Raport facut altfel decat cu buna-credinta	Raport fals si nefondat, menit sa prejudicieze / sa afecteze negativ unul sau mai multi Angajati sau Banca.
Dezvaluire publica	Angajatii si tertii pot alege, de asemenea, sa faca o „dezvaluire publica”, punand la dispozitia publicului informatii despre incalcarile, in presa sau mass media sau prin alte mijloace de distributie capabile sa ajunga la un numar mare de persoane.
Represalii	Conform Directivei UE 1937/2019, represaliile si tentativele de represalii includ in special: a) suspendare, somaj tehnic, concediere sau masuri echivalente; (b) retrogradare sau blocare a promovarii; (c) transfer de atributii, schimbari ale locatiei locului de munca, reducere a salariilor, schimbari ale programului de lucru; (d) blocare a formarii; (e) darea unei evaluari negative a performantei sau a unei recomandari negative pentru activitatea profesionala desfasurata; (f) aplicare sau administrare a oricarei masuri disciplinare sau mustri ori a vreunei alte sanctiuni, inclusiv a unei sanctiuni financiare; (g) constrangere, intimidare, hartuire sau ostracizare; (h) discriminare, dezavantaj sau tratament inechitabil; (i) refuz de a transforma un contract de munca pe o perioada determinata intr-un contract de munca pe durata nedeterminata, in cazul in care lucratorul a avut asteptari legitime ca i s-ar oferi un post permanent; (j) refuz de a reinnoi un contract de munca pe o perioada determinata sau reziliere anticipata a unui astfel de contract; (k) prejudicii, inclusiv la adresa reputatiei persoanei in cauza, in special pe platformele de comunicare sociala, sau pierderi financiare, inclusiv sub forma pierderii oportunitatilor de afaceri si a pierderii de venituri; (l) includere pe o lista neagra pe baza unui acord sectorial sau la nivel de industrie formal sau informal, care poate presupune ca persoana in cauza nu isi va gasi, in viitor, un loc de munca in respectivul sector sau in respective industrie; (m) reziliere anticipata sau anulare a unui contract pentru bunuri sau servicii; (n) anulare a unei licente sau a unui permis; (o) trimiteri psihiatrice sau medicale.
Raport sever	Un caz de raportare a conduitei inacceptabile-whistleblowing este considerat sever daca: (i) persoana presupusa acuzata de o conduita inacceptabila are o pozitie relevanta de conducere (de exemplu, GEC -2 si mai sus, directori generali locali sau directori de sucursale straine) sau (ii) se refera la un proces sensibil (de exemplu proceduri AML) sau (iii) a fost adresata unei autoritati de supraveghere, unei autoritati fiscale, unei autoritati judiciare si mass-media sau (iv) are legatura cu o conduita inacceptabila evaluata ca fiind grava de catre Grupul de Lucru Whistleblowing (de exemplu, caz cu impact ridicat de risc reputational).

Tert	Persoane fizice sau juridice care au contracte incheiate cu Banca: furnizori, colaboratori, agenti afiliati, actionari, consultanti etc.. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orice persoana care lucreaza sub supravegherea si conducerea contractorilor, subcontractantilor si furnizorilor;</li> <li>• Fosti angajati si fosti consultanti/detasati;</li> <li>• candidatii pentru un post, care au fost implicati in procesul de recrutare sau alte negocieri precontractuale;</li> <li>• voluntari si cursanti (platiti sau nu);</li> <li>• toti membrii organelor executive, strategice si de control, inclusiv membrii neexecutivi</li> </ul>
Whistleblower	O persoana fizica care raporteaza sau dezvaluie public informatii cu privire la incalcarile de conduita, in contextul activitatilor sale profesionale

## Cuprins

<b>5. CERINTELE SI SCOPUL POLITICII .....</b>	<b>3</b>
<b>6. APLICABILITATE SI SCOP .....</b>	<b>4</b>
<b>7. CERINTE MINIME DE GUVERNANTA .....</b>	<b>5</b>
<b>8. DESCRIEREA PROCESULUI.....</b>	<b>9</b>
<b>8.1. Managementul rapoartelor interne si externe de conduita inacceptabila receptionate .....</b>	<b>9</b>
8.1.1. Rapoarte interne .....	9
8.1.2. Rapoarte externe de conduita inacceptabila .....	11
<b>8.1. Investigarea rapoartelor interne.....</b>	<b>11</b>
<b>8.2. Outcome of the investigation of internal report .....</b>	<b>12</b>
<b>9. ANEXE .....</b>	<b>14</b>
<b>10. DOCUMENTE RELEVANTE .....</b>	<b>15</b>

## **2. CERINTELE SI SCOPUL POLITICII**

Scopul acestei Politici 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.

Aceasta politica ar trebui citita impreuna cu Codul de Conduita UCB - L031 si N008- Norma privind combaterea hartuirii la locul de munca (implementarea locala a politicii de grup impotriva hartuirii, comportamentului incorect sexual si agresiunii)

Conduita inacceptabila se refera la orice actiune si/sau omisiune intr-un context legat de munca sau care afecteaza procesele, care este sau ar putea fi daunatoare sau sa pericliteze Banca, Grupul si/sau angajatii sai, inclusiv:

- comportamentul ilegal, neloyal sau lipsit de etica;
- incalcarea legilor si reglementarilor, inclusiv, dar fara a se limita la, legislatia europeana; sau
- nerespectarea reglementarilor interne.

Aceasta Politica defineste canale de comunicare adecvate pentru primirea, analiza și utilizarea Raportarilor Conduitei Inacceptabile in cadrul organizatiei.

### **3. APLICABILITATE SI SCOP**

UniCredit Bank („Banca”) se angajeaza sa promoveze o cultura de conformitate corporativa, o conduita etica si o buna guvernanta corporativa, recunoscand importanta unei Politici de avertizare (Whistleblowing - WB) care să guverneze rapoartele privind comportamentele inacceptabile ale angajaților și ale terților.

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

Prezenta Politica se aplica tuturor aspectelor raportate in conformitate cu reglementarile locale, 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;
- facilitarea fraudei sau evaziunii fiscale și pentru clienți și terți;
- Hartuire;
- Conduita sexuala incorecta;
- Bullying;
- Aderarea incorecta la principiile Diversitatii si incluziunii;
- Frauda;
- Utilizarea incorecta a datelor confidentiale ale clientilor si ale Bancii
- Incalcari ale legilor si reglementarilor locale;
- Nerespectarea politicilor si procedurilor Grupului;
- Incalcarea Codului de Conduita;
- Alte practici sau comportamente ilegale sau inadecvate.

#### 4. CERINTE MINIME DE GUVERNANTA

	<b>Cerinte Minime</b>	<b>Responsabil</b>
<b>Identificarea Responsabilului cu sistemul intern pentru raportarea incalcarilor</b>	<p>Directia Conformitate a identificat <b>Responsabilul cu sistemul intern pentru raportarea incalcarilor</b> ("Whistleblower's Champion"), in persoana Sefului Departament Conformitate Generala.</p> <p>Acesta are 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.</p> <p>In cazul unui conflict de interese, functia care primeste sesizarea in locul Conformitatii (de exemplu Audit Intern sau P&amp;C), trebuie sa informeze de indata Whistleblower Champion pentru inregistrarea sesizarii si, de indata ce cazul este concluzionat, trebuie sa informeze WB Champion cu privire la rezultatul investigatiei si orice actiune propusa.</p> <p>In cazul in care persoana raportata este WB Champion, este necesar sa se trimita Raportul la seful liniei de competenta (de obicei Directorul de Conformitate) care va trebui sa se ocupe de inregistrarea sesizarii.</p>	<i>Directia Conformitate</i>
<b>Constituirea Whistleblowing Managerial Forum</b>	<p>Banca va constitui Whistleblowing Managerial Forum compus din:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Director Conformitate</li> <li>• Director Resurse Umane &amp; Cultura Organizationala</li> <li>• Sef Departament Riscuri Nefinanciare</li> <li>• Director Audit<sup>1</sup> Intern</li> </ul> <p>Whistleblowing Managerial Forum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorizeaza periodic principalele tendinte, indicatori si actiuni menite sa sporeasca gradul de constientizare cu privire la procesul si cultura de raportare a Conduitei Inacceptabile.</li> </ul> <p>Trebuie implicat in cazurile si rapoartele severe.</p>	<i>Directia Conformitate</i>
<b>Constituirea Grupului de Lucru WB (Whistleblowing Working Group<sup>2</sup>)</b>	<p>Banca va constitui Grupul de Lucru WB - "<b>Whistleblowing Working Group</b>" compus din doua sau mai multe persoane, dintre care<sup>3</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Director Resurse Umane &amp; Cultura Organizationala;</li> <li>• Ofiter Anti-Coruptie;</li> <li>• Sef Departament AML/CFT &amp; Sanctiuni Internationale ;</li> <li>• Director Juridic;</li> <li>• Director Securitate (CSO);</li> </ul>	<i>Directia Conformitate</i>

<sup>1</sup> Audit Intern este invitat permanent fara drept de vot.

<sup>2</sup> Membrii Grupului de Lucru WB si membrii WB Managerial Forum pot coincide.

<sup>3</sup> In vederea pastrarii caracterului obiectiv in evaluarea Raportului, membrii Grupului de Lucru WB reorezinta cel putin doua linii de competenta diferite.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sef Departament Riscuri Nefinanciare</li> <li>• Orice alta persoana nominalizata de organele corporative competente.</li> </ul> <p>In cazul absentei oricarui membru, dreptul de a participa la Grupul de Lucru WB poate fi delegat unei alte persoane din linia de competenta respectiva.</p> <p>Grupul de lucru WB are responsabilitatile urmatoare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analiza raportului primit pentru a verifica in ce masura acesta este in legatura cu o conduita inacceptabila, in conformitate cu reglementarile interne;</li> <li>• sa verifice daca acest raport are suficiente elemente pentru a incepe o investigatie.</li> <li>• In cazul evaluarii pozitive, identifica functia adecvata pentru realizarea investigatiei.</li> <li>• In cazul lipsei elementelor relevante sau daca nu exista suficiente informatii pentru a incepe o investigatie, trebuie sa arhiveze raportul.</li> </ul>	
<b>Raportare Anuala</b>	<p>WB Champion pregateste un Raport Anual a bunei functionari a sistemului intern WB, evidentiind rezultatele activitatilor desfasurate si ale controalelor efectuate cu privire la respectarea principiilor de confidentialitate si anti-represalii.</p> <p><b>Raportul Anual WB</b> este aprobat Directorat si Consiliul de Supraveghere al Bancii si <b>va fi disponibil tuturor angajatilor.</b></p>	<i>WB Champion</i>
<b>Raportarea catre Group Compliance</b>	<p>Directia Conformitate va transmite persoanei nominalizate a UniCredit SpA/Group Compliance <b>raportul trimestrial</b> care arata, in mod anonim, cazurile si tendintele sesizarilor primite in perioada de referinta.</p>	<i>Directia Conformitate</i>
<b>Masuri de protectie a persoanelor implicate in procesul Whistleblowing</b>	<p>Masuri de protectie - cerinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Banca <b>garanteaza protectia</b><sup>4</sup> persoanei care semnaleaza o conduita inacceptabila 'whistleblower' si a martorilor <b>impotriva oricarei forme de represalii</b>, inclusiv amenintari cu represalii si incercari de represalii, discriminare sau penalizare ca urmare a transmiterii unui Raport facut cu buna-credinta.</li> <li>• Orice act de represalii sau discriminari, sau alt tip de tratament inechitabil direct sau indirect, impotriva Whistleblower-ului (din motivele legate de Raport) si a martorilor este interzis si, daca este dovedit, poate conduce la o <b>procedura disciplinara</b> impotriva persoanei care l-a infaptuit si poate conduce la <b>sanctiuni si proceduri penale</b> de catre autoritati in conformitate cu legislatia nationala.</li> <li>• Angajatul care raporteaza sau este martor la existenta unei conduite inacceptabile are dreptul de a solicita Bancii sa il relocheze intr-un alt departament si, atunci cand este necesar, sa ii ofere consiliere independenta pentru orice suferinta cauzata de Raport. Banca si Grupul asigura indeplinirea unor astfel de solicitari oricand, in oricare din cazuri, daca este nevoie, in functie de pozitiile disponibile si daca experienta si cunostintele sunt corespunzatoare.</li> </ul>	<i>Toate functiile locale competente</i>

<sup>4</sup> Masurile de protectie a persoanelor implicate se aplica, dupa caz, si: (a) facilitatorilor, care sunt persoane sau entitati care asista persoana care a semnalat 'whistleblower' in procedura de raportare; (b) tertei persoane care au legatura cu persoanele care raporteaza si care ar putea suferi represalii intr-un context profesional, cum ar fi colegii sau rudele persoanelor care raporteaza; si (c) entitati juridice pe care persoanele raportoare le detin, lucreaza pentru sau cu care sunt conectate in alt mod intr-un context profesional.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Banca si Grupul se vor asigura ca persoana care raporteaza conduita inacceptabila <b>nu este afectata negativ in ceea ce priveste atributiile sau alte activitati legate de munca</b>, ca o consecinta.</li> <li>Banca asigura confidentialitatea informatiilor personale ale persoanei care semnaleaza conduita inacceptabila, ale martorului si ale persoanei in cauza (persoana fizica sau juridică la care se face referire in Raport sau este dezvaluta ca persoana careia i se atribuie incalcare sau careia acesta ii este asociata) in toate fazele procedurii de raportare. Banca va pastra confidentialitatea persoanei care semnaleaza, cu exceptia cazului in care: <ul style="list-style-type: none"> <li>Whistleblower-ul este de acord cu dezvaluirea numelui sau;</li> <li>Dezvaluirea identitatii Whistleblower-ului este prevazuta de lege in contextul unor anchete suplimentare sau al unor proceduri judiciare ulterioare (de exemplu, necesitatea de a implica autoritatile/politia) sau;</li> <li>Dezvaluirea identitatii este necesara pentru prevenirea sau reducerea unei amenintari serioase la sanatatea sau siguranta unei persoane.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Sanctiuni masuri</b>	- Dezvaluirea neautorizata a identitatii Whistleblower-ului, a martorului sau a persoanei vizate (sau a informatiilor din care ar putea fi dedusa identitatea acestora), va fi considerata o incalcare a prezentei Politici si pot fi impuse <b>sanctiuni</b> celor care incalca masurile de protectie. Orice actiune menita sa dezvaluie ilegal identitatea unui Whistleblower, a unui martor sau a unei persoane in cauza, este considerata o încălcare a acestei Politici si este supusa procedurilor disciplinare relevante si ar putea conduce la sanctiuni din partea Autoritatilor.	<i>Funcții locale competente si/sau autoritati locale</i>
<b>Protectia si stocarea datelor</b>	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 sau in cadrul oricarei functii implicate in orice investigatie si vor fi accesate doar de Angajatii autorizati.  Vor fi pastrate numai informatiile care trebuie stocate conform legislatiei locale aplicabile sau regulilor interne ale Bancii. Persoanele juridice pot stabili un <b>timp de pastrare a inregistrarilor in functie de severitatea raportului</b> (max. 5 ani).  Orice informatii si date cu caracter personal furnizate voluntar in legatura cu gestionarea sistemului de raportare a conduitei inacceptabile vor fi prelucrate de UniCredit Bank SA in calitate de Operator al Datelor cu Caracter Personal in conformitate cu prevederile Legii Protectiei Datelor si cu regulamentele interne.  Datele personale care nu sunt utile pentru prelucrarea raportului trebuie sterses imediat.	<i>Funcții locale competente</i>

<b>Instruirea si comunicarea</b>	Banca se angajeaza sa ofere tuturor angajatilor o <b>instruire actualizata si obligatorie</b> cu privire la aspecte ce tin de raportarea conduitei inacceptabile, proceduri relevante de urmat precum si consecintele posibile in cazul abaterilor.	<i>Directia Conformitate si/sau Departament Resurse Umane &amp; Cultura Organizationala</i>
----------------------------------	---	---

## 5. DESCRIEREA PROCESULUI

Procesul Whistleblowing trebuie sa ia in considerare urmatoarele:

- Managementul rapoartelor interne si externe de conduita inacceptabila receptionate
- Investigarea raportului intern
- Rezultatul investigației raportului intern

Va rugam sa consultati Anexa 1 pentru reprezentarea schematica a procesului Whistleblowing.

### 8.1 Managementul rapoartelor interne si externe de conduita inacceptabila receptionate

#### 8.1.1. Rapoarte interne

	<b>Cerinte operationale</b>	<b>Responsabil</b>
<b>Transmiterea raportului</b>	<p>In cazul in care un angajat sau un tert considera ca a avut loc sau este posibil sa se produca o conduita inacceptabila, el/ea ar trebui sa o <b>raporteze Directorului de Conformitate</b> (sau, in cazul absentei functiei de conformitate, <b>Directorului de Audit Intern</b>)<sup>5</sup>. In cazul in care un raport se refera la persoanele mentionate anterior, un angajat sau un tert trebuie sa informeze direct Top Management<sup>6</sup>.</p> <p>In cazul in care angajatii sau o terta parte au indoilei cu privire la faptul ca au sesizat o conduita este inacceptabila, acestia pot discuta informal cu superiorul lor sau cu Directorul de conformitate, care vor trata aceasta discutie in mod confidential.</p>	<i>Angajat/tert</i>
	<p>Daca un Raport este trimis catre o functie diferita de Conformitate, aceasta functie il va transmite – cu cea mai mare urgenta si confidentialitate – catre Directia Conformitate. Acest lucru este independent de canalele de transmitere utilizate si/sau de tipul de raport primit (anonim sau nu).</p>	<i>Functia locala care primeste un raport (diferita de Conformitate)</i>
<b>Canale de transmitere Whistleblowing</b>	<p>Rapoartele pot fi transmise de catre Angajat sau tert <b>fie indicandu-si identitatea, fie in mod anonim</b> prin canalele de transmitere whistleblowing puse la dispozitie de Banca. Canalele garanteaza confidentialitatea identitatii whistleblower-ului, cu exceptia cazului in care acesta a fost de acord cu dezvaluirea identitatii sale.</p> <p>Canalele de raportare sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• via website-ul Bancii, accesand; <a href="https://www.unicredit.ro/en/institutional/the-bank/at-a-glance.html#ourcodeofconduct">https://www.unicredit.ro/en/institutional/the-bank/at-a-glance.html#ourcodeofconduct</a></li><li>• via Intranet, doar pentru angajati – sectiunea “Sesizari anonime” (sau direct accesand link: <a href="https://wlsapps.cabuk.ro/SesizariAnonime/">https://wlsapps.cabuk.ro/SesizariAnonime/</a>)</li></ul>	<i>Angajat/tert</i>

<sup>5</sup> In orice caz, in absenta functiei Conformitate si a functiei Audit Intern, Raportul va fi transmis catre alta functie/persoana care are independenta/nivelul ierarhic necesar pentru pentru a garanta o executie corecta a procesului stabilit prin aceasta Politica.

<sup>6</sup> “Top Management” inseamna Directorat/membrii Directoratului.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Via e-mail (<a href="mailto:ROUCTCOMPLIANCECODEOFCONDUCT@unicredit.ro">ROUCTCOMPLIANCECODEOFCONDUCT@unicredit.ro</a>) sau in scris catre: Directia Conformitate si/sau Directia Audit Intern, Adresa: UniCredit Bank 1F Expozitiei Blvd RO-012101, Bucharest 1, Romania</li> <li>Intalniri fizice<sup>7</sup>.</li> </ul> <p>Nu este obligatoriu ca toate canalele de mai sus sa fie disponibile in acelasi timp, dar in orice caz cel putin unul care sa permita raportarea anonima.</p>	
<b>Informarea Grupului de Lucru WB</b>	<p>Odata ce este primit un Raport, Directorul de Conformitate sau persoana nominalizata sa se ocupe de acesta („persoana nominalizata”), va informa cu promptitudine „Grupul de Lucru WB”</p>	<i>Director Conformitate sau persoana nominalizata Conformitate sa se ocupe cu raportul whistleblowing (“persoana nominalizata”)</i>
<b>Evaluarea preliminara raportului</b>	<p>Director Conformitate sau persoana nominalizata Conformitate si Grupul de Lucru WB fac evaluarea preliminara a raportului.</p> <p>Daca raportul este clasificat drept „raport sever”, se vor urma detaliile procesului, asa cum este definit in Anexa 1.</p> <p>In cazul in care un raport se refera la unul dintre membrii Grupului de Lucru WB, acel membru va fi exclus de la participarea la revizuirea raportului primit, pentru a evita conflictele de interese,</p> <p>In cazul in care, in opinia Grupului de Lucru WB, un angajat sau o terta parte face un raport altfel decat cu buna-credinta, un astfel de comportament va fi tratat cu seriozitate si poate conduce la actiuni disciplinare si/sau legale.</p>	<i>Director Conformitate sau persoana nominalizata Conformitate si Grupul de Lucru WB</i>
<b>Desemnarea “Investigator”-ului</b>	<p>Daca Grupul de Lucru WB considera ca exista suficiente dovezi ale unei Conduite Inacceptabile pentru stabilirea unei baze de investigatie, atunci va desemna o persoana/functie responsabila cu aceasta investigatie (denumita „Investigator”) selectata in baza abilitatilor detinute, a gravitatii si/sau obiectului/subiectului raportarii, avand in vedere matricea evidentiata in Anexa 1.</p>	<i>Grupul de Lucru WB</i>
<b>Informarea catre Audit Intern</b>	<p>In cazul in care rezulta din rapoarte situatii deosebit de grave („Cazuri severe”) va informa Directorul de Audit Intern cu privire la inceperea unei investigatii.</p>	<i>Grupul de Lucru WB</i>

<sup>7</sup> In cazul intalnirilor fizice si/sau a convorbirilor telefonice neinregistrate, Banca va asigura, cu acordul persoanei care raporteaza, un proces-verbal complet si exact al intalnirii/convorbirii, care va fi avizat si semnat de catre whistleblower.

<b>Notificarea Whistleblower</b>	<p>Toate Rapoartele, atat cele orale, cat si cele scrise, vor fi luate in considerare in mod serios de catre Banca, iar persoana nominalizata va trimite, daca este posibil, o confirmare de primire a Raportului whistleblower-ului in <b>termen de cel mult sapte zile de la primire.</b></p> <p>Daca nu exista suficiente dovezi de conduita inacceptabila, whistleblower-ul va fi informat cu privire la aceasta decizie, daca este posibil.</p>	<i>Persoana nominalizata</i>
----------------------------------	--	------------------------------

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 sesizata 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, in conditiile in care nu i se cunoaste identitatea;
- Nu se poate transmite feedback cu privire la rezultatul investigatiei celui care a raportat in mod anonim.

Rapoartele sunt acceptate in limba engleza sau in limba romana.

In cazul in care angajatii sau o terta parte considera ca un raport nu este luat in serios, atunci acestia ar trebui sa contacteze Directorul de Conformitate sau Directoratul.

Exceptie

Daca un raport intra sub incidenta Procedurii de reclamatii (rP0530 - Procedura privind gestionarea reclamatilor primite de la clientii externi/ clientii staff (angajatii UniCredit Bank si ai Grupului) si nu este etichetat in mod explicit ca raport de denuntare, acesta va fi procesat in cadrul procesului de gestionare al reclamatilor.

### 8.1.2. Rapoarte externe de conduita inacceptabila

In fiecare tara, autoritatile locale competente pot activa canale dedicate de raportare Whistleblowing. Directiva Europeana 2019/1937 prevede ca Whistleblower-ii pot furniza informatii privind incalcarile prin canale externe, dupa utilizarea canalelor interne de raportare, sau prin raportare directa prin canale externe de denuntare, daca sunt respectate conditiile prevazute de legislatia locala. Whistleblower poate contacta si Autoritatea locala competenta in special atunci cand considera ca un Raport nu va fi luat in serios de catre Banca, conform Legii nr. 361/2022 privind protectia avertizorilor in interes public.

Din acest motiv, fiecare entitate furnizeaza angajatilor si tertilor informatii clare si usor accesibile cu privire la procedurile si subiectele de raportare externa catre autoritatile locale competente si, dupa caz, catre institutiile, organele, oficiile sau agentiile Uniunii Europene (de ex. pe site-ul institutional local).

Cu toate acestea, angajatii si tertii sunt invitati sa foloseasca mai intai canalele de raportare ale Bancii.

Angajatii si tertii pot alege, de asemenea, sa faca o „dezvaluire publica”, punand la dispozitia publicului informatii despre incalcarile prin intermediul presei sau media electronica sau in alt mod prin mijloace de distributie capabile sa ajunga la un numar mare de persoane.

## 8.2 Investigarea rapoartelor interne

	Cerinte Operationale	Responsabil
--	----------------------	-------------

<b>Corectitudine si impartialitate</b>	In cazul in care legislatia locala prevede acest lucru, Investigatorul poate informa persoanele care pot fi afectate de investigatie si poate aduce la cunostinta probele impotriva acestora si pot avea posibilitatea de a-si prezenta si sustine cazul.	<i>Investigator</i>
<b>Implicare suport si</b>	Investigatorul poate decide, pentru <b>asistarea</b> in efectuarea verificarilor/investigatiei necesare, sa propuna numirea functiei de <b>Audit Intern</b> sau a unei alte <b>functii de control</b> <sup>8</sup> . Orice raport intocmit va fi clasificat drept „restrictionat”, care, in conformitate cu regulile interne privind clasificarea informatiilor din linia de competenta Audit Intern, corespunde nivelului maxim de confidentialitate.	<i>Investigator</i>
<b>Consiliere asistenta si</b>	Poate obtine <b>consiliere de specialitate</b> (de exemplu, consiliere juridica externa sau consiliere interna din partea unor grupuri de specialitate) cu privire la chestiuni in afara expertizei sale.	<i>Investigator</i>
<b>Adecvare si confidentialitate</b>	Trebuie sa se asigure ca investigatia se desfasoara cu <b>atentia si rapiditatea corespunzatoare, respectand confidentialitatea</b> .  Rapoartele severe, chiar daca sunt anonime, trebuie gestionate si escalate <b>in timp util si in mod confidential</b> conform procesului specific Bancii care asigura implicarea Top Management al Bancii si al Grupului in analize, definirea planului de actiuni si in rezultatele investigatiilor, recomandari si monitorizare (asa cum este definit in Anexa 1).	<i>Investigator</i>
<b>Informarea persoanei vizate si whistleblower</b>	In masura permisa de legislatia locala, Banca trebuie sa informeze atat persoana vizata, cat si whistleblower-ul (daca este posibil) cu privire la desfasurarea investigatiei.	<i>Investigator si Directia Conformitate</i>

### 8.3. Rezultatele investigării rapoartelor interne

	<b>Cerinte Operationale</b>	<b>Responsabil</b>
<b>Transmiterea raportului investigatie dupa</b>	Odata ce investigatia a fost finalizata, raportul va fi <b>inaintat Grupului de Lucru WB</b> si gestionat conform descrierii din Anexa 1.	<i>Investigator</i>
<b>Continutul raportului investigatie de</b>	Raportul ar trebui sa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• sumarizeze desfasurarea investigatiei si <b>și probele</b>;</li> <li>• contina <b>concluzii</b> despre dimensiunea oricarei neconformitati;</li> <li>• ofere <b>recomandari</b> si sa propuna actiuni pentru remedierea neconformitatilor, care urmaresc sa se asigure ca acestea nu se vor repeta in viitor<sup>9</sup></li> </ul>	<i>Investigator</i>

<sup>8</sup> Functia de Audit Intern are dreptul - in caz de dezacord sau lipsa de resurse - sa nu accepte misiunea, in conformitate cu regulile in vigoare in cadrul Grupului. In acest caz, investigatorul/functia responsabila cu efectuarea investigatiei va lua in considerare daca sa escaladeze problema in atentia organelor corporative competente. Daca misiunea a fost acceptata, functia de Audit Intern va actiona independent si in conformitate cu abordarea si obiectivele standard, care sunt discutate cu Directorul de Conformitate.

<sup>9</sup> Investigatia si analiza care stau la baza rezultatelor trebuie sa poata fi urmarite in mod corespunzator.

<p><b>Recomandari si actiuni disciplinare (daca este cazul)</b></p>	<p>Grupul de Lucru Whistleblowing poate face <b>recomandari</b> inclusiv daca este necesar a se lua de <b>masuri disciplinare</b> si/sau comunicarea oricăror incalcati catre Banca Nationala a Romaniei – Directia Supraveghere sau altor autoritati, in functie de gravitatea si/sau obiectul/subiectul raportului. In orice caz, Departamentul Resurse Umane &amp; Cultura Organizationala va fi structura care se ocupa de orice actiuni disciplinare.</p> <p>Trebuie remarcat faptul ca un Angajat care a manifestat sau este implicat intr-o conduita inacceptabila nu va fi imun la o posibila actiune disciplinara doar pentru ca a raportat conduita inacceptabila proprie sau a altora in conformitate cu aceasta Politică. <u>Cu toate acestea, o astfel de circumstanta poate fi luata in considerare la evaluarea oricaror masuri disciplinare care urmeaza să fie adoptate.</u></p>	<p><i>Grupul de Lucru Whistleblowing si Resurse Umane &amp; Cultura Organizationala (in cazul actiunilor disciplinare)</i></p>
<p><b>Follow – up</b></p>	<p>Whistleblower-ul va primi <b>feedback</b> cu privire la stadiul/finalizarea Raportului, daca este posibil, in termen de <b>trei luni de la confirmarea primirii</b> acestuia sau, daca nu a fost trimisa nicio confirmare persoanei care raporteaza, <b>trei luni de la expirarea perioadei de sapte zile dupa ce a fost facut raportul.</b></p>	<p><i>Directia Conformitate</i></p>

9. **ANEXE**

Anexa no.	Titlu	DMS Cod
<a href="#">Anexa 1</a>	Proces Wistleblowing	

**10. DOCUMENTE RELEVANTE**

<b>DMS Cod</b>	<b>Titlu</b>
	UC-2023-065 GP Whistleblowing
<i>n/a</i>	Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law
<i>n/a</i>	Legea nr. 361/2022 privind protectia avertizorilor in interes public.