

## Politica de denunțare a infracțiunilor - NCH Europe

### CUPRINS

Prezentare generală .....	1
Extindere.....	1
Principiile cele mai importante.....	2
Legea din Marea Britanie – Prescribed Persons (Persoanele dinainte stabilite) .....	2
Obligațiile de raportare din toate entitățile europene NCH.....	2
Procedurile de raportare .....	3
Raportarea aranjamentelor și anonimitatea .....	3
<i>Principii</i> .....	3
<i>Măsuri de protecție</i> .....	3
<i>Penalități pentru cei care recurg la acțiuni punitive contra informatorilor</i> .....	4
Drepturile persoanelor implicate/acuzate .....	4
Versiune de control.....	4
Anexa 1 – Numere hotline .....	6

### Prezentare generală

Politicile privind denunțarea infracțiunilor au în general scopul de a face mai simplă raportarea cu bună-credință a abaterilor, pentru membrii personalului și pentru contractori, fără a se teme de consecințele neplăcute pe care le-ar putea suporta din partea celor vizați.

Politica NCH Europe (“NCH”) privind denunțarea este un element – cheie în asigurarea integrității în cadrul NCH. Are drept scop îmbunătățirea transparenței NCH și stă la baza sistemului său de combatere a practicilor care pot dăuna activității și reputației sale.

Protejarea integrității și reputației NCH necesită suportul activ al tuturor membrilor personalului și colaboratorilor, cărora li se cere să raporteze aspectele observate de fraudă, muncă forțată, corupție, constrângere și coluziune (înțelegeri secrete defavorabile unei a treia părți) între competitori, precum și alte încălcări grave ale regulilor și politicilor practice de NCH. Membrii personalului trebuie de asemenea să coopereze în investigații ale unor astfel de incidente.

Prin crearea unui astfel de mediu de încredere și protecție maximă a membrilor personalului și contractorilor sai, NCH își dorește să îi încurajeze pe aceștia să coopereze complet. Se pun în practică acorduri prin care se asigură membrilor personalului și contractorilor care raportează cu bună-credință abaterile cea mai mare confidentialitate și cel mai mare și eficient grad de protecție posibilă împotriva oricărei răzbunări sau represii, efective sau doar ca amenințare, care i-ar putea afecta în urma denunțului.

### Extindere

Politica privind denunțarea infracțiunilor se aplică tuturor membrilor personalului și oricărei alte persoane care furnizează servicii către NCH, inclusiv consultantți și alți furnizori de servicii contractate cu NCH (în contextul acestui document - grupați sub termenul de “membru(membri) ai personalului”)

## Principiile cele mai importante

Principiile de bază ale Politicii NCH privind denunțarea infracțiunilor sunt următoarele:

- persoanele care informează trebuie să aibă de ales între mai multe canale de denunțare și comunicare; în anumite circumstanțe ei trebuie să poată ocoli canalele principale pentru denunțuri, dacă le consideră necorespunzătoare;
- membrii personalului nu vor fi, în nici un caz, subiect de represalii în urma denunțului;
- membrii personalului care raportează incidente cu bună-credință trebuie protejați și identitatea lor trebuie să rămână confidențială pe cât posibil;
- incidentele raportate vor fi verificate într-un mod corespunzător și, dacă se confirmă, NCH va lua toate măsurile necesare să identifice rezolvarea corespunzătoare;
- se vor respecta drepturile de bază ale oricărei persoane implicate în incidentele raportate, în timp ce se vor pune în aplicare procedurile eficiente pentru rezolvarea incidentului.

### Legea din Marea Britanie – Prescribed Persons (Persoanele dinainte stabilite)

Ordonanța 2014 privind Divulgarea în interes public („Prescribed Persons/ Persoanele dinainte stabilite”) (“Ordonanța 2014”) indică peste 60 organizații și persoane individuale pe care un membru al personalului dintr-una din companiile NCH sau colaboratoare aflate în Marea Britanie le poate aborda în caz de suspiciune sau știință despre delikte. Organizațiile și persoanele individuale de pe listă au fost desemnate ca persoane dinainte stabilite pentru apelarea în astfel de cazuri, deoarece au capacitate de autoritate sau de supraveghere în domeniu, deseori ca organisme de reglementare.

Menirea acestor organizații/persoane este de a furniza informatorilor dintr-o companie engleză un mecanism de divulga, în interes public, o încălcare a normelor de corectitudine către un organism independent care să poată acționa asupra acestor încălcări.

Lista actualizată de „Prescribed Persons” se poate accesa pe site-ul:  
<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2>

### Obligațiile de raportare din toate entitățile europene NCH

Membrii personalului trebuie să raporteze orice incident suspectat, sau pe cale de a se produce, de comportament ilegal sau încălcare gravă a regulilor, politicilor sau îndrumărilor NCH, sau orice acțiune care este sau poate deveni dăunătoare misiunii sau reputației NCH (în continuare denumite “abateri”).

Astfel de abateri pot implica membri ai personalului, clienți, contractori, furnizori, beneficiari sau orice alte persoane sau entități care participă sau urmăresc să participe sau să se implice în activități întreprinse de către NCH.

Membrii personalului trebuie să coopereze în orice investigație oficială, audit sau alte solicitări similare.

Nici un membru al personalului sau manager al NCH nu-și poate folosi poziția pentru a împiedica alți membri ai personalului să-și exercite drepturile sau să se conformeze obligațiilor lor, descrise mai sus.

### **Procedurile de raportare**

Există mai multe autorități către care se pot raporta situațiile problematice, privindcele de ma jos (și nu numai)

Pentru cazuri de presupusă fraudă, corupție, constrângere sau finanțare a terorismului, situație care este în detrimentul intereselor financiare ale NCH, Raportarea greșelilor sau încălcărilor grave de etică sau integritate inclusiv sclavi modernă, traficul uman, intimidarea, hărțuirea sau aspecte privind demnitatea la locul de muncă

- Autorități către care se poate raporta:
  - Către un membru al managementului superior prin email sau telefonic
  - Către VP HR Europa prin email sau telefonic
  - La numerele de hotline listate în Anexa 1- serviciu furnizat de un terț partener
  - Email: [compliance @nch.com](mailto:compliance@nch.com)
  - <https://nchcorp.ethicspoint.com> / <https://nchcorpmobile.ethicspoint.com>
- a) În cazul unei gestionării defectuoase de către NCH a procedurilor de mai sus membrii personalului din Marea Britanie pot, ca ultimă soluție, să transmită informația respectivă către organizația/persoana listată în Ordonanța 2014, corespunzătoare domeniului încălcării respective, conform stipulărilor din Ordonanță; sau, în afara Marii Britanii, persoanei omoloage din țara informatorului, dacă o astfel de persoană există.

### **Raportarea aranjamentelor și anonimitatea**

Raportarea abaterilor este bineînțeles la latitudinea membrilor personalului și abaterile vor fi descrise cât mai precis posibil. Ele se pot raporta anonim în scris, iar VP de Resursele Umane le vor lua în considerare, ținând seama de toate circumstanțele și natura abaterilor raportate.

Protecția informatorilor

#### ***Principii***

Orice membru al personalului care raportează diverse abateri cu bună-credință și conform stipulărilor acestei politici, va fi protejat contra oricaror acte de răzbunare. În termenii acestei politici, "răzbunarea" se definește ca orice acțiune sau amenințare de acțiune care este injustă și în detrimentul informatorului din cauza raportului pe care acesta/aceasta l-a făcut, inclusiv, dar nelimitându-se la hărțuire, discriminare și acte efective de răzbunare, directe sau indirecte, care sunt recomandate împotriva, sunt amenințări sau chiar se realizează contra informatorului.

"Bună-credință" în acest context este convingerea justă în veridicitatea incidentelor raportate, adică faptul că respectivul membru al personalului are convingerea justă că informația raportată este adevărată.

Membrii personalului care raportează cu rea-credință, în mod particular dacă raportează informații voite false sau eronate, nu vor fi protejați și vor deveni subiect de proceduri disciplinare sau rezilierea contractului/serviciului/acordului de consultanță.

#### ***Măsuri de protecție***

Protecția persoanelor care raportează o abatere este garantată în primul rând prin anonimitate, păstrarea confidențială a identității. Aceasta înseamnă că numele nu se

divulgă, în afara cazului când informatorul, personal, autorizează divulgarea identității sale sau acest lucru este o cerință prevăzută de lege, în special dacă este esențial și se confirmă dreptul persoanei sau persoanelor implicate în abatere la o audiere corectă și obiectivă. Într-un astfel de caz NCH va trebui să notifice informatorul înainte de a-i face cunoscută identitatea.

În cazul în care membrii personalului consideră că au fost victimele unei răzbunări sau au motive temeinice să creadă sau să se teamă de o răzbunare ca rezultat al raportării abaterii, sunt îndreptățiți să se plângă către VP de Resurse Umane și să solicite adoptarea unor măsuri de protecție.

VP de Resurse Umane și Dpt. de Afaceri Corporative vor evalua circumstanțele cazului și pot recomanda Președintelui & CEO să ia măsurile temporare și /sau permanente care sunt necesare în interesul NCH, în vederea protejării membrului/membrilor de personal care au făcut denunțul. Aceștia vor fi informați în scris asupra rezultatului acestei proceduri.

#### **Penalități pentru cei care recurg la acțiuni punitive contra informatorilor**

Este interzisă orice formă de răzbunare a unui membru al personalului împotriva persoanei care a raportat cu bună-credință o abatere a sa. Într-un astfel de caz se vor lua măsuri disciplinare conform politicii și procedurilor companiei sau se va rezilia orice serviciu/acord de consultanță.

Membrii personalului vor fi informați asupra măsurilor luate de către NCH ca urmare a descoperirii unor astfel de acte de răzbunare a lor în urma raportării abaterilor. Informația care li se va furniza nu va conține nici o dată care să îngrijoreze informatorul că va fi identificat.

#### **Drepturile persoanelor implicate/acuzate**

Orice membru al personalului NCH implicat de rapoartele asupra abaterilor va fi notificat în timp util de acuzațiile care i se aduc, dacă această notificare nu va stânjeni progresul procedurii de stabilire a circumstanțelor cazului.

În orice caz, nu se vor finaliza constatările privind faptele semnalate și persoanele implicate nu vor fi nominalizate în cadrul acestora, decât după ce acestea au șansa de a-și prezenta propriile comentarii, sub principiul dreptului lor la o audiere corectă și obiectivă.

După audierea tuturor membrilor de personal implicați, sau după ce aceștia au fost solicitați să-și pună cazul în scris, deoarece, pentru rațiuni obiective, nu pot fi audiați direct, Președintele & CEO împreună cu membrii relevanți din echipa de conducere europeană vor decide asupra măsurilor care trebuie luate, în interesul NCH Europe.

#### **Versiune de control**

Această politică poate varia în timp, pentru a reflecta schimbările politicii și procedurilor de companie, sau actualizările legislative. Cea mai nouă versiune a acestei politici va fi permanent disponibilă prin intranet-ul NCH sau în urma solicitării de la echipa de Resurse Umane.

Aceasta politică nu face parte din termenii și condițiile de angajare.

<b>Versiune Nr:</b>	<b>Data modificării:</b>	<b>Modificată de</b>	<b>Amendamente principale</b>
		<b>către:</b>	
V1.0	23/11/2015	Juridic	Publicată
V2.0	01/03/2016	Juridic	Referințe anti-sclavie
V3.0	02/03/2017	HR	Revizuit – fără modificări
V4.0	01/09/2021	HR	Incluse numerele hotline de la furnizorul ComplianceLine, inclusiv adresa de email

V5.0	01/06/2024	Conformitate	Actualizare detalii de contact
------	------------	--------------	--------------------------------

### **Anexa 1**

NCH Corporation și filialele sale folosesc serviciul de Hotline al unui terț partener, ComplianceLine, pentru suport multilingv 24 ore/7 zile pe săptămână în gestionarea programului nostru Hotline pentru raportarea situațiilor de dare/luare de mită, corupție, fraudă, comportament nepotrivit, discriminare, hărțuire, intimidare și/sau nerespectarea securității la locul de muncă.

Informarea va fi tratată în manieră confidențială la modul maxim posibil. Vă încurajăm să vă identificați, deoarece astfel putem face investigația mai detaliată. Dacă totuși nu sunteți confortabil să vă identificați, puteți raporta anonim. În unele țări din Europa abuzul asupra liniei de hotline poate expune informatorul la sancțiuni disciplinare. Oricum, utilizarea de bună-credință a liniei de hotline, chiar dacă ulterior faptele dovedesc că informarea a fost incorectă sau neconcludentă, nu expune informatorul la acțiuni disciplinare. Numerele de hotline pentru fiecare țară se găsesc mai jos.

#### Europa

Republica Cehă: 800880806

Germania: 800 181 9843

Ungaria: 06 80 020 305

Italia: 800 81 9541

Polonia: 800 005 356

România: 0800 890 559

Slovacia: 0800 232760

Spania: 900 751436

Suedia: 020-79-66-49

Turcia: 0080049240880107

Regatul Unit & N. Irlanda: 0800 066 8929