PROCEDURA DE AVERTIZARE

ÎN INTERES PUBLIC

ROMANIA

REV.	DATA	APROBAT	NOTE
00	28/06/2024	Consiliul Director	Versiunea 1

1 SCOP 5
2 TERMENI DE VALABILITATE 5
3 REFERINȚE LEGALE ȘI DE REGLEMENTARE 5
4 MODURI DE OPERARE 5
4.1 SUBIECTUL RAPOARTELOR / RECLAMAȚIILOR / DEZVĂLUIRILOR PUBLICE 6
4.2 RAPORTARE INTERNĂ 7
4.2.1 CONȚINUTUL RAPORTULUI 7
4.2.2 CANALE INTERNE DE SEMNALIZARE 9
4.2.3 ETAPELE ÎN GESTIONAREA RAPORTĂRII INTERNE 10
4.2.4 RECEPȚIE ȘI TRIAJ 11
4.2.5 EVALUAREA ADMISIBILITĂȚII RAPORTULUI 12
4.2.6 EVALUAREA AVANTAJELOR RAPORTĂRII INTERNE 12
4.2.7 ÎNCHIDEREA SEMNALIZĂRII INTERNE 13
4.2.8 MONITORIZARE ȘI ACȚIUNI CORECTIVE 13
4.2.9 PRELUCRAREA ȘI GESTIONAREA DATELOR CU CARACTER PERSONAL 14
4.2.10 ARHIVAREA ȘI STOCAREA DOCUMENTAȚIEI 15
4.3 SEMNALIZARE EXTERNĂ 15
4.4 DEZVĂLUIRI PUBLICE 16
5 MĂSURI DE PROTECȚIE 16
5.1 CONDIȚII PENTRU PROTECȚIA RAPORTORULUI (*PROTECȚIE*) 16
5.2 PROTECȚIA PERSOANEI IMPLICATE 18
6 SISTEMUL DISCIPLINAR 18
6.1.1 ANGAJAȚI ȘI DIRECTORI 19
6.1.2 TERȚI 19

DEFINIȚII

În sensul prezentei proceduri, cu excepția cazului în care se specifică altfel, termenii enumerați mai jos au înțelesul atribuit fiecăruia dintre ei:

- **Societate** sau **GDS:** GDS MANUFACTURING SERVICES SA, societate pe acțiuni din România, cu sediul în Curtici, strada A. I. Cuza nr. 1, Zona Liberă, județul Arad, România, înregistrată la Registrul Comerțului al Județului Arad sub nr. J02/46/2009, cod unic de înregistrare 16083118;
- **Legea 361/2022**: Legea 361 adoptată de Parlamentul României în data de 16 decembrie 2022, privind protecția avertizorilor de integritate în interes public;
- **Raport**: comunicarea orală sau scrisă a informațiilor, conform modalităților de raportare prevăzute la art. 5, alin. (4) din Legea 361/2022, cu privire la orice faptă care constituie o încălcare a legii;
- **Canale** externe de raportare**:** canale specifice dedicate transmiterii de **Raportări externe** în temeiul art. 3, alin. (5) din Legea 361/2022, respectiv comunicarea orală sau scrisă a informațiilor privind încălcări ale legii efectuate prin canalele externe de raportare reprezentate de **Autoritatea Competentă**;
- **Autoritatea competentă**: autoritatea competentă să primească raportări privind încălcări ale legii, respectiv: (i) autoritățile și instituțiile publice care, potrivit unor dispoziții legale speciale, primesc și soluționează raportări privind încălcări ale legii în domeniul lor de competență; (ii) Agenția Națională de Integritate din România, precum și (iii) orice alte autorități și instituții publice cărora Agenția le transmite rapoartele spre soluționare competentă;
- **Raportare internă** Canale**:** canale specifice, stabilite de Societate, prin mijloacele sale, dedicate transmiterii de **Rapoarte interne** conform art. 3, alin. (4) din Legea 361/2022, care asigură comunicarea orală sau scrisă a informațiilor privind încălcări ale legii în cadrul Societății;
- **Contextul profesional**: munca sau activitățile profesionale, prezente sau trecute, remunerate sau nu, desfășurate în contextul relațiilor cu Compania prin care, indiferent de natura acestor activități, o persoană dobândește **Informații privind încălcarea** și în contextul cărora ar putea risca să fie supusă **represaliilor** în cazul unui **raport**, **Dezvăluirea publică** sau plângerea către autoritățile judiciare sau contabile;
- **Dezvăluirea publică**: punerea la dispoziție, în orice mod, în domeniul public, a informațiilor privind încălcările legii (§ 4.4);
- **Facilitator**: o persoană fizică care asistă un **avertizor** în procesul de **avertizare** , care operează în același **context de lucru** și a cărei asistență trebuie să rămână confidențială;
- **GDPR:** Regulamentul (UE) 679/2016 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE;
- **Manageri** raportoir: persoana (persoanele) desemnată (desemnate) să primească și să gestioneze **rapoartele interne** în sensul prezentei proceduri; GDS Reporting Managers este compus din: Manager General **Milco Malosso**, HR Manager **Dobre Simona** si Specialist legal grup **Tiziana Giudicotti** *;*
- **Notă de informare**: notificare privind confidențialitatea furnizată în conformitate cu art.

13 din GDPR **persoanelor vizate**, adică **persoanei afectate** și **părții care raportează**;

- **Informații privind încălcările**: informații scrise/orale, inclusiv suspiciuni rezonabile, privind **încălcările** comise sau susceptibile de a fi comise, precum și dovezi circumstanțiale ale comportamentului menit să ascundă astfel de **încălcări**[1];
- **Persoana implicată**: persoana fizică sau juridică menționată în **Raportare** sau **în Divulgarea publică** ca persoană căreia i se atribuie **încălcarea** sau ca persoană implicată în alt mod în încălcarea raportată sau dezvăluită public **;**
- **Represalii**: orice comportament, acțiune sau omisiune, chiar dacă este doar încercată sau amenințată, efectuată ca urmare a **Raportului**, a raportării către autoritățile judiciare sau contabile sau a **Divulgării publice** și care cauzează sau poate provoca **Avertizorului,** direct sau indirect, daune injuste;
- **Manager de avertizare**: persoana (persoanele) responsabilă (responsabile) cu gestionarea avertizării interne în scopul prezentei proceduri (astfel cum se specifică mai bine în § 4.2.4 de mai jos), numită (numite) în conformitate cu art. 10, alin. (1), litera c) din Legea 361/2022;
- **Partea care raportează sau Avertizorul**: o persoană care lucrează sau a lucrat pentru Companie sau cu care această persoană este sau a fost în contact prin activitatea sa, care raportează încălcări ale legii care au avut loc sau sunt susceptibile să apară în cadrul Companiei, așa cum se indică la § 4 de mai jos;
- **Raportare ("nereguli")**: comunicarea **informațiilor privind încălcările,** transmise prin **canale de raportare** (atât **interne** , cât și **externe**); în special, **rapoartele** sunt împărțite în:
    - **Raportarea internă** sau **avertizarea internă:** comunicarea informațiilor privind **încălcările,** transmise prin **intermediul canalelor interne de raportare** (§ 4.2);
    - **Raportare externă:** comunicarea informațiilor privind **încălcările,** transmise prin **intermediul canalelor externe de raportare** (§ 4.3);
- **Sistemul disciplinar:** set de sancțiuni împotriva celor care nu respectă prevederile acestei proceduri, așa cum este mai bine specificat în § 6 de mai jos;
- **Terțe părți:** toate părțile "externe" Companiei care au relații de negociere cu aceasta (cu titlu de exemplu, consultanți, furnizori, clienți și parteneri);
- **Evaluare (triaj): evaluarea raportului** în scopul clasificării, luării măsurilor de investigare, prioritizării și gestionării.
- **Încălcare**: toate comportamentele, acțiunile și omisiunile identificate în §4.1 de mai jos.

Termenii definiți la singular sunt, de asemenea, înțeleși la plural, dacă contextul o cere și invers.

[1] Aceasta include, de asemenea, neregulile sau anomaliile despre care persoana care efectuează raportarea consideră că ar putea duce la una dintre încălcări, cu condiția ca acestea să nu fie simple nereguli, ci indicii simptomatice care ar determina în mod rezonabil persoana care efectuează raportarea să creadă că ar putea fi comisă una dintre încălcări.

1 SCOP

În scopul aplicării **Legii 361/2022**, această procedură definește, în contextul activității desfășurate de **Societate**, principiile generale stabilite, în special, pentru protejarea **Părților Raportoare**, procedurile operaționale care trebuie respectate în gestionarea **Rapoartelor interne**, procedurile de transmitere a unei **Dezvăluiri Publice** sau a unui **Raport Extern,** măsurile de protecție, precum și **sistemul disciplinar**.

2 TERMENI DE VALABILITATE

Această procedură este valabilă de la data emiterii sale indicată pe pagina de gardă.

Orice actualizare ulterioară anulează și înlocuiește, de la data emiterii, toate versiunile emise anterior.

3 REFERINȚE LEGALE ȘI DE REGLEMENTARE

- Legea 361 adoptată de Parlamentul României în data de 16 decembrie 2022, privind protecția avertizorilor de integritate în interes public, act normativ care transpune în legislația națională prevederile *Directiva (UE) 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2019 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii și dispoziții referitoare la protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului intern;*
- Regulamentul (UE) nr. 679/2016 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016;
- Orice orientări privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii și protecția persoanelor care raportează încălcări ale legislației naționale, precum și orice procedură de transmitere și tratare a rapoartelor externe adoptate de Agenția Națională de Integritate din România;
- Legea 202 adoptată de Parlamentul României la 19 aprilie 2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
- Regulamentul intern al companiei[2].

4 MODURI DE OPERARE

Raportarea internă, **raportarea externă** (în condițiile stabilite la § 4.3 de mai jos), **dezvăluirea publică** (în condițiile stabilite la § 4.4 de mai jos) sau plângerile adresate autorităților judiciare sau contabile pot fi făcute de următoarele persoane:

- angajații[3] Companiei;
- lucrătorii[4] independenți sau freelanceri[5], care au relații contractuale cu Compania;
- lucrătorii sau colaboratorii care lucrează pentru entități din sectorul public sau

[2] Adoptată în conformitate cu prevederile capitolului I din Codul muncii, aprobat prin Legea 53 adoptată de Parlamentul României la 24 ianuarie 2003

[3] Persoanele fizice care au calitatea de salariat în conformitate cu prevederile Codului Muncii

[4] Persoanele fizice care au calitatea de persoane fizice autorizate în conformitate cu Ordonanța de urgență a Guvernului României nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale

[5] Persoanele fizice care desfășoară o activitate independentă, în înțelesul articolului 49 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene

privat care furnizează bunuri sau servicii terților;

- subiecții "externi" Companiei care au relații de afaceri cu aceasta (de exemplu, furnizori, clienți și parteneri);
- voluntari și stagiari, remunerați și neremunerați, care lucrează pentru Companie;
- acționarii și persoanele cu funcții de administrare, conducere, control, supraveghere sau reprezentare, chiar dacă aceste funcții sunt exercitate de facto, în cadrul societății;
- orice persoană care lucrează sub supravegherea și conducerea persoanei fizice sau juridice cu care Compania a stabilit relații contractuale, subcontractanți și furnizorii acestora.

Prezenta Procedura se aplica si persoanelor fizice ale caror raporturi de munca sau, dupa caz, de colaborare nu au inceput inca si care raporteaza prin canale de raportare interne sau externe ori dezvaluie public informatii privind incalcari ale legii obtinute in cadrul procesului de recrutare sau al altor negocieri precontractuale ori in cazurile in care raportul de munca sau de serviciu a incetat.

4.1 SUBIECTUL RAPOARTELOR/PLÂNGERI/DEZVĂLUIRI PUBLICE

Fără a aduce atingere interdicției generale de a face **rapoarte**, plângeri adresate autorităților judiciare sau contabile sau **divulgări publice** care sunt vădit nefondate și/sau făcute cu intenție rău intenționată (de exemplu, în scopuri defăimătoare) sau cu neglijență gravă, **încălcările** care pot face obiectul **rapoartelor**, plângerilor adresate autorităților judiciare sau contabile sau **divulgărilor publice** se referă la următoarele tipuri de care o persoană a devenit conștientă în contextul propriului **context de muncă,** în special:

a) **infracțiunile** care intră în sfera de aplicare a Uniunii Europene sau a actelor naționale indicate în anexele la Legea 361/2022 sau a actelor naționale care constituie punerea în aplicare a actelor Uniunii Europene indicate în anexa la Directiva (UE) 2019/1937, deși nu sunt indicate în anexa la Legea 361/2022, **referitoare la următoarele domenii: achiziții publice; serviciile, produsele și pieţele financiare şi prevenirea spălării banilor și a finanțării terorismului; siguranța și conformitatea produselor; siguranța transportului; protecția mediului; radioprotecția și securitatea nucleară; siguranța alimentelor și a hranei pentru animale și sănătatea și bunăstarea animalelor; sănătatea publică; protecția consumatorilor; confidenţialitatea şi protecţia datelor cu caracter personal și securitatea rețelelor și a sistemelor informatice**;

b) actele sau omisiunile **care aduc atingere intereselor financiare ale Uniunii, astfel cum sunt menționate la articolul 325 din Tratatul privind funcționarea Uniunii[6] Europene,** specificate în legislația secundară relevantă a Uniunii

[6] "Uniunea și statele membre combat frauda și orice altă activitate ilegală care aduce atingere intereselor financiare ale Uniunii prin măsuri adoptate în temeiul prezentului articol, care descurajează frauda și oferă o protecție efectivă în statele membre, precum și în instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii.
(2) Pentru a combate frauda care aduce atingere intereselor financiare ale Uniunii, statele membre adoptă aceleași măsuri pe care le adoptă pentru a combate frauda care aduce atingere propriilor lor interese financiare.
(3) Fără a aduce atingere altor dispoziții ale tratatelor, statele membre își coordonează acțiunea în vederea protejării intereselor financiare ale Uniunii împotriva fraudei. În acest scop, statele membre organizează, împreună cu Comisia, o cooperare strânsă și constantă între autoritățile competente.
(4) Parlamentul European și Consiliul, hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară și după consultarea Curții de Conturi, adoptă măsurile necesare în domeniul prevenirii și combaterii fraudei care aduce atingere intereselor financiare ale Uniunii, pentru a oferi o protecție efectivă și echivalentă în statele membre și în instituții, organele, oficiile și agențiile Uniunii.
(5) Comisia, în cooperare cu statele membre, prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport anual privind măsurile luate pentru punerea în aplicare a prezentului articol."

Europene;

c) acte sau omisiuni legate de piața internă, astfel cum sunt menționate la **articolul 26 alineatul (2) din Tratatul privind funcționarea Uniunii**[7] Europene, inclusiv încălcări ale normelor UE în materie de concurență și ajutoare de stat, precum și încălcări legate de piața internă legate de acte care încalcă normele sau mecanismele de impozitare a societăților al căror scop este obținerea unui avantaj fiscal care contravine obiectului sau scopului legislației aplicabile în materie de impozitare a societăților;

d) acte sau comportamente **care aduc atingere obiectului sau scopului dispozițiilor** actelor Uniunii în domeniile menționate la alineatele precedente;

e) acte, comportamente sau omisiuni care încalcă egalitatea de gen, diversitatea și incluziunea (cu titlu de exemplu, dar fără a se limita la: procese discriminatorii de selecție, recrutare, promovare și dezvoltare profesională; diferențe nejustificate de remunerare pentru același nivel de muncă în funcție de gen și cu aceleași competențe; comportament și/sau limbaj discriminatoriu și lipsit de respect în ceea ce privește diversitatea de gen ; incidente de hărțuire sau hărțuire morală etc.).

4.2 RAPORTARE INTERNĂ

4.2.1 CONȚINUTUL RAPORTULUI

Avertizorul este obligat să furnizeze toate elementele utile pentru a permite verificarea cuvenită și adecvată a validității faptelor care fac obiectul unui **Raport intern**. În acest scop, **raportarea internă** ar trebui să conțină circumstanțe și informații concrete, documentate și/sau documentabile, astfel încât să se considere în mod rezonabil că actele/actele sau omisiunile raportate constituie o **încălcare**. O raportare internă ar trebui să conțină cel puțin următoarele:

- datele persoanei care întocmește **Raportul intern**, cu indicarea numelui și prenumelui, a datelor sale de contact și a funcției sau funcției deținute în cadrul **Societății** / terțului, data formulării **Raportului intern** și semnătura Părții care efectuează raportarea;
- contextul profesional în care au fost obținute informațiile și descrierea clară și completă a faptelor care fac obiectul **raportării interne**;
- dacă sunt cunoscute, circumstanțele privind timpul și locul în care au fost săvârșite faptele;
- dacă sunt cunoscute, datele cu caracter personal sau alte elemente (cum ar fi denumirea postului și departamentul în care se desfășoară activitatea) care permit identificarea persoanei care a săvârșit faptele care fac obiectul unui **raport extern**;
- indicarea oricăror alte persoane care pot raporta cu privire la faptele care fac obiectul **raportării interne**;
- indicarea oricăror documente care pot confirma aceste fapte;
- orice alte informații care pot oferi feedback util cu privire la existența faptelor

[7] "Uniunea adoptă măsurile privind instituirea sau funcționarea pieței interne, în conformitate cu dispozițiile incidente ale tratatelor.
(2) Piața internă cuprinde un spațiu fără frontiere interne în care libera circulație a mărfurilor, persoanelor, serviciilor și capitalurilor este asigurată în conformitate cu dispozițiile tratatelor.
(3) Consiliul, la propunerea Comisiei, definește orientările și condițiile necesare asigurării unui progres echilibrat în toate domeniile în cauză."

raportate.

Rapoartele care nu se încadrează în scopul și obiectul acestei proceduri nu vor fi luate în considerare în niciun fel[8].

În cazul **rapoartelor interne** anonime, **responsabilul cu raportarea** își rezervă dreptul de a le lua în considerare pe baza gravității faptelor raportate și în raport cu nivelul de detaliere și acuratețe a conținutului **raportului intern**.

4.2.2 CANALE INTERNE DE RAPORTARE

Rapoartele interne pot fi realizate în următoarele moduri:

▪ prin intermediul platformei informatice	https://www.gds.com/whistleblowing/
▪ oral, printr-o întâlnire cu **responsabilul cu raportarea**, la cererea **părții care efectuează raportarea**. Întâlnirea va fi programată într-un termen rezonabil.	Într-un astfel de caz, **partea care efectuează raportarea** ar trebui să trimită un e-mail **responsabililor cu raportarea** la raportare@gds.com (e-mail privind gestionarea rapoartelor) indicând ca subiect al e-mailului "**CERERE** DE **ÎNTÂLNIRE",** fără a menționa în corpul e-mailului conținutul raportului, ci doar cererea de întâlnire.

Raportarea prin intermediul platformei informatice se poate face și anonim.

Managerul de avertizare este persoana desemnată să primească **rapoarte interne**, care vor fi gestionate de persoanele indicate mai jos (denumite în continuare "**Managerul de avertizare**"). În special, fără a aduce atingere prevederilor § 4.2, **managerul de avertizare** este singura persoană delegată să acceseze canalele interne de **avertizare** și să vizualizeze conținutul **rapoartelor interne de avertizare,** sub rezerva **autorizării** scrise a Companiei în conformitate cu articolul 29 din GDPR și va adopta proceduri adecvate pentru a preveni pierderea, distrugerea și accesul neautorizat la **rapoartele interne privind denunțarea**.

În cazul în care **Reporting Manager** este un organism colegial, fiecărui membru trebuie să i se furnizeze acreditări personale de autentificare pentru a accesa căsuța de e-mail/platforma IT dedicată trimiterii **rapoartelor interne**.

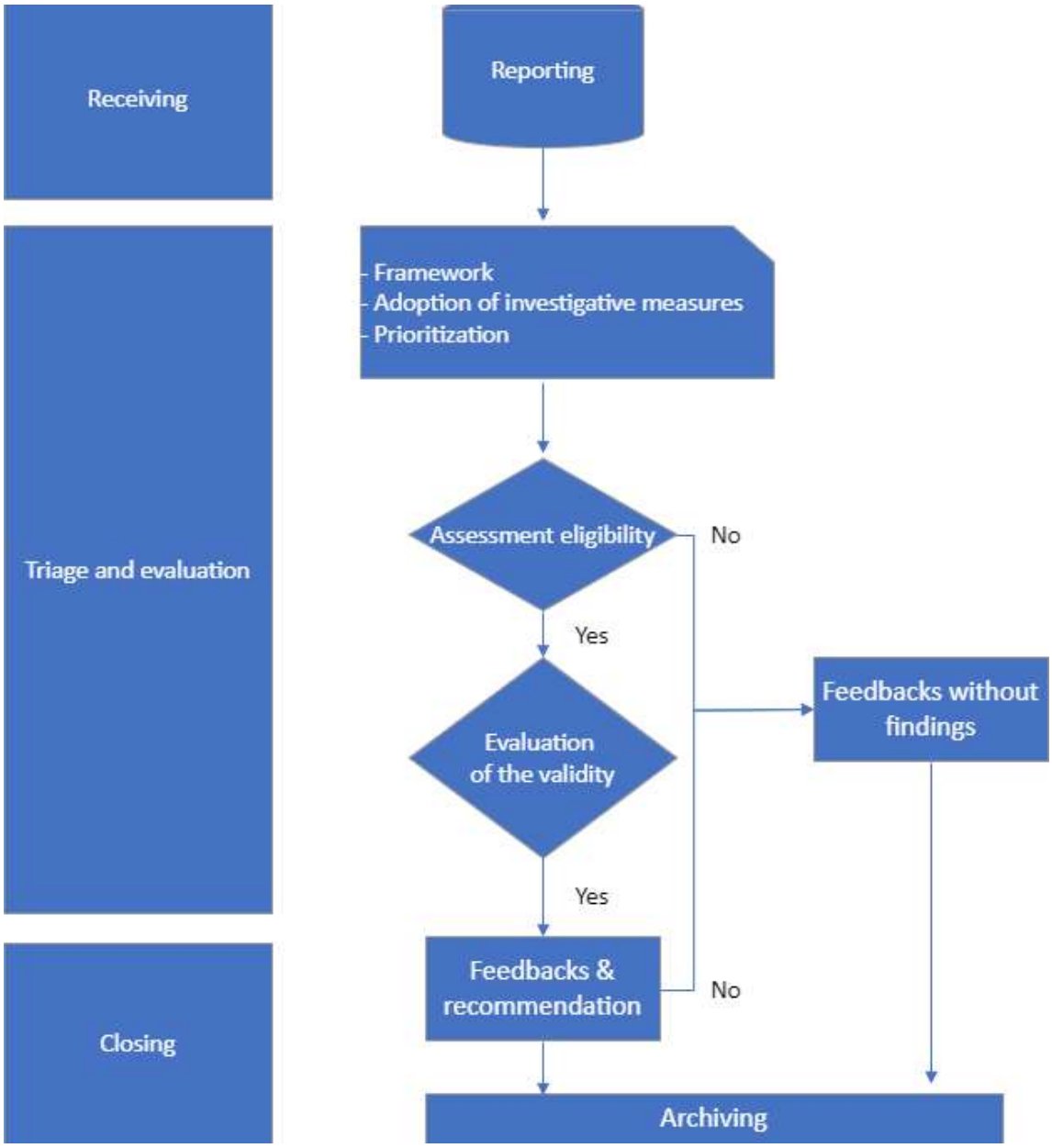
Un **raport intern** transmis unei alte persoane decât **responsabilul cu raportarea** este transmis, în termen de șapte zile de la primire, **responsabilului cu raportarea.**

La primirea unui **raport intern, managerul raportor**:

- în termen de șapte zile de la data primirii, aceasta eliberează **ofițerului raportor** o confirmare de primire a **raportului intern**.

[8] Prezenta procedură nu se aplică raportărilor privind încălcări ale normelor privind achizițiile publice în domeniile apărării și securității naționale, în cazurile în care acestea intră sub incidența dispozițiilor articolului 346 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. În plus, această procedură nu afectează prevederile referitoare la protecția informațiilor clasificate, privilegiul avocat-client, confidențialitatea informațiilor medicale, precum și secretul deliberărilor judiciare.

4.2.3 ETAPE ÎN MANAGEMENTUL RAPORTĂRII INTERNE



Raportarea internă este gestionată în conformitate cu pașii descriși mai jos:

a) Recepție și triaj (§4.2.4);

b) Evaluare (§4.2.5);

c) Închidere (§4.2.7).

În fiecare etapă a gestionării interne a raportării, managerul de **raportare**:

- dacă este necesar, informează **avertizorul** cu privire la stadiul **Raportului intern** și la orice măsuri ulterioare inerente și/sau ulterioare acestuia;
- garantează confidențialitatea identității **Avertizorului** și a informațiilor conținute în **Rapoartele interne** (Protecție), în măsura în care anonimatul și confidențialitatea sunt executorii conform legii și persoanelor responsabile

pentru primirea sau urmărirea **Rapoartelor interne** autorizate în mod expres;

- funcționează în conformitate cu îndatoririle de independență și profesionalism (imparțialitate);
- asigură gestionarea precisă și eficientă a tuturor **raportărilor interne**.

4.2.4 RECEPȚIA ȘI TRIAJUL

Toate **rapoartele interne** sunt supuse unei analize preliminare de către managerul de **avertizare**, care evaluează obiectul acestora și procedează la atribuirea lor ofițerului competent de **raportare** din când în când, în funcție de obiectul raportului:

Obiectul raportului	Ofițer de avertizare de integritate
Raport intern privind o **încălcare** , alta decât cele enumerate mai sus	Manager de raportare[9]

Dacă indicatorul **Raportarea internă** se referă la:

- unul dintre membrii **Whistleblowing Officer**, acesta din urmă se abține de la tratarea și gestionarea **denunțării*;***
- toți membrii **Responsabilului cu avertizarea de integritate**, aceștia se abțin de la tratarea și gestionarea Raportului privind **avertizarea de integritate** și îl transmit Reprezentantului legal pentru o evaluare corespunzătoare.

În cazul în care **avertizarea internă** este responsabilitatea mai multor **ofițeri de avertizare**, aceștia își vor coordona gestionarea **avertizărilor interne** în conformitate cu legislația relevantă.

Responsabilul cu avertizarea de integritate, la primirea **Raportului intern,** efectuează activitatea de verificare a exhaustivității și temeiniciei acestuia, acordând o prioritate mai mare **Rapoartelor interne** privind săvârșirea ipotetică a infracțiunilor ca fiind cele mai expuse riscului sau privind **Informarea privind încălcări** referitoare la o încălcare gravă a interesului public sau lecția principiilor constituționale sau a dreptului Uniunii Europene**,** și continuă cu

Evaluarea admisibilității **raportului intern** (§4.2.5).

4.2.5 EVALUAREA ADMISIBILITĂȚII RAPORTULUI INTERN

Ofițerul responsabil cu avertizarea de integritate efectuează o examinare inițială a **raportului intern privind denunțarea** pentru a evalua de la început dacă **raportul intern privind denunțarea** apare:

- vădit inadmisibilă;
- nu se referă la **încălcări**.

[9] Managerul de denunțare în acest caz este, de asemenea, ofițerul de avertizare

În astfel de cazuri, **Responsabilul cu avertizarea** notifică **Responsabilul cu denunțarea** (dacă este o entitate separată) cu privire la inadmisibilitate, care informează **Avertizorul** cu privire la circumstanță în termen de trei luni de la data confirmării de primire sau, în absența unei astfel de notificări, în termen de trei luni de la expirarea perioadei de șapte zile de la depunerea **Raportului intern**, și să depună **Raportul intern**.

4.2.6 EVALUAREA MERITELOR RAPORTĂRII INTERNE

În cazul în care, în urma unei examinări inițiale, **Raportul intern** nu pare a fi vădit nefondat, managerul responsabil cu **denunțarea** va continua activitățile preliminare de investigare și verificare. Pentru a efectua toate verificările necesare asupra **Raportului intern** primit, **Managerul Whistleblowing** poate:

i. să obțină de la **avertizor** informații și/sau documente suplimentare în sprijinul faptelor raportate (inclusiv prin intermediul unei proceduri pe suport de hârtie prin achiziționarea de documente și documente scrise);

ii. să procedeze la audierea **persoanei implicate** sau, la cererea acesteia, să o audieze printr-o procedură de dosar, prin achiziționarea de observații scrise și documente;

iii. să ia în considerare posibilitatea de a sugera reprezentantului legal adoptarea unor **măsuri preliminare** adecvate pentru a limita posibilele riscuri (de exemplu, suspendarea **persoanei implicate**, măsuri pentru evitarea poluării probatorii);

iv. să utilizeze sprijinul conducătorilor funcțiilor corporative specifice sau, dacă se consideră adecvat, și al consultanților externi a căror implicare este funcțională pentru activitatea de verificare și evaluare, sub rezerva respectării dispozițiilor privind prelucrarea datelor cu caracter personal.

În orice caz:

- în cazul în care **partea raportoare** intră în posesia unor informații sau documente suplimentare în sprijinul faptelor care fac obiectul **raportării interne**, aceasta le poate comunica prin intermediul **canalelor interne de raportare** indicate la punctul 4.2.2 de mai sus;
- **responsabilul cu raportarea** internă va furniza feedback cu privire la **raportarea internă** în termen de trei luni de la data confirmării de primire sau, în absența unei astfel de confirmări, în termen de trei luni de la expirarea perioadei de șapte zile de la transmiterea **raportării interne**.

4.2.7 ÎNCHIDEREA RAPORTĂRII CURENTE

Activitățile de investigare și evaluare trebuie să se încheie într-un interval de timp adecvat domeniului de aplicare și complexității activităților de investigație și evaluare care urmează să fie desfășurate.

În cazul în care, la încheierea fazei de analiză, rezultă:

- lipsa unor fapte suficient de circumstanțiate sau netemeinicia **Raportului intern**, **Responsabilul cu avertizarea de integritate va** notifica în scris rezultatul investigației **Responsabilului cu avertizarea de integritate** (dacă este o entitate separată), care va arhiva **Raportul intern**, informând **Avertizorul** despre aceasta (arhivare fără observații);
- fundamentarea finală a **Raportului intern privind avertizările**, **Responsabilul cu avertizările de integritate** va notifica în scris rezultatul investigației **Responsabilului cu avertizările de integritate** (în cazul unei entități separate) care, în legătură cu natura **Raportului intern de avertizare**, va (în conformitate cu dispozițiile privind prelucrarea datelor cu caracter personal și după verificarea consimțământului **Avertizorului**):
  I. să informeze managerul ierarhic al persoanei care a comis **încălcarea** și reprezentantul legal, recomandând măsuri corective;
  II. propune măsuri disciplinare, prin comunicare scrisă, în conformitate cu prevederile **sistemului disciplinar** (§6).

În cazul în care, la finalul investigației privind **raportul,** se inițiază proceduri împotriva unei anumite persoane incriminate, acesteia din urmă ar trebui să i se pună la dispoziție o *notă de informare* **ad-hoc**.

În cazul în care **încălcarea** este deosebit de gravă sau se referă la unul sau mai mulți membri ai organului de conducere, **managerul** raportor îi informează pe ceilalți membri ai organului de conducere și/sau ai Consiliului auditorilor statutari, dacă este numit, și, dacă este cazul, informează acționarii **societății**.

4.2.8 MONITORIZARE ȘI ACȚIUNI CORECTIVE

Este responsabilitatea superiorului ierarhic al **persoanei implicate** (dacă este prezent, în caz contrar reprezentantul legal) să supravegheze punerea în aplicare a recomandărilor de acțiuni corective emise.

Responsabilul cu raportarea monitorizează punerea în aplicare a recomandărilor privind acțiunile corective și informează reprezentantul legal cu privire la evoluția acestora.

Responsabilul cu raportarea, în conformitate cu dispozițiile privind prelucrarea datelor cu caracter personal, raportează anual Reprezentantului legal informații privind gestionarea **rapoartelor interne**, precum și funcționarea generală a acestei proceduri, astfel încât să îi permită să evalueze eficacitatea sistemului de gestionare a **rapoartelor interne**.

4.2.9 PROCESAREA ŞI GESTIONAREA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Datele cu caracter personal - inclusiv categoriile speciale de date și datele judiciare - comunicate în contextul **rapoartelor interne** vor fi prelucrate în conformitate cu dispozițiile **GDPR** , astfel cum sunt descrise mai bine în notificarea ofițerului **raportor** și în **notificarea persoanei implicate** , preluate prin intermediul linkurilor de pe platforma informatică sau livrate manual în cazul unui raport prin reuniune orală.

Rapoartele interne nu pot fi utilizate mai mult decât este necesar pentru a da curs în mod adecvat.

Identitatea **avertizorului** și orice alte informații din care se poate deduce, direct sau indirect, această identitate nu pot fi divulgate fără consimțământul expres al persoanei care efectuează raportarea:

a) altor persoane decât **responsabilul cu avertizările**, **responsabilul cu avertizarea** și alte persoane autorizate în mod specific de către operatorul de date (acest consimțământ trebuie obținut înainte de a proceda la divulgarea către orice altă persoană decât persoanele autorizate să gestioneze avertizările);

b) în cadrul procedurilor disciplinare în care acuzația se bazează, integral sau parțial, pe **raportul intern** , iar cunoașterea identității **denunțătorului** este indispensabilă pentru apărarea acuzatului.

În special, **managerul responsabil cu avertizarea de integritate** și/sau **responsabilul cu avertizarea de integritate** trebuie să obțină următoarele consimțăminte:

a) divulgarea identității **Avertizorului** și a oricăror alte informații din care se poate deduce, direct sau indirect, o astfel de identitate, către alte persoane decât cele competente să primească sau să întreprindă acțiuni subsecvente **Raportărilor interne**;

b) divulgarea identității **avertizorului** în cadrul procedurilor disciplinare în care acuzația se bazează, integral sau parțial, pe **denunțarea internă** și în cazul în care cunoașterea identității **denunțătorului** este indispensabilă pentru apărarea acuzatului;

c) documentarea **avertizării interne** , atunci când aceasta este efectuată oral în cursul unei întâlniri cu managerul responsabil cu **avertizarea de integritate** și/sau **cu responsabilul cu avertizarea de integritate**.

În cazul în care **Managerul Avertizorilor** și/sau **Managerul Avertizorilor de Integritate** a primit consimțământul de a documenta **Avertizarea** în conformitate cu litera c) de mai sus, acesta va documenta **Avertizarea internă** prin intermediul unei înregistrări pe un dispozitiv adecvat pentru stocare și ascultare sau prin intermediul unui proces-verbal. **Avertizorul** poate verifica, rectifica și confirma procesul-verbal al întâlnirii prin semnarea acestuia.

Protecția identității **Avertizorului** și a **Persoanelor Implicate** este garantată până la finalizarea procedurilor inițiate ca urmare a **Raportului intern**.

Datele cu caracter personal care în mod evident nu sunt utile pentru prelucrarea unui **anumit raport intern,** acolo unde este posibil, nu sunt colectate sau, dacă sunt colectate accidental, sunt șterse imediat.

Persoana implicată nu poate exercita drepturile prevăzute la articolele 15-22 din GDPR dacă exercitarea acestor drepturi ar avea ca rezultat prejudicierea reală și concretă a confidențialității identității **avertizorului**.

4.2.10 ARHIVAREA ȘI DEPOZITAREA DOCUMENTAȚIEI

Scopul păstrării și arhivării documentației este de a permite trasabilitatea corespunzătoare a întregului proces și de a facilita orice controale ulterioare.

Managerul de avertizare și ceilalți **ofițeri de avertizare**, fiecare pentru activitățile care intră în competența sa, au obligația de a stoca toată documentația care susține **Raportul intern de avertizare** pentru timpul necesar desfășurării activităților de evaluare pe Platforma de avertizare, utilizând metode adecvate pentru a preveni pierderea, distrugerea și accesul neautorizat al acestuia. Din aceleași motive, și procesele-verbale/documentele furnizate în cadrul eventualei reuniuni orale la cererea **avertizorului** vor fi salvate pe aceeași platformă de avertizare (*i.e.* EQS).

Rapoartele interne și documentația aferentă se păstrează pe perioada necesară procesării **Raportului intern** și, în orice caz, nu mai mult de cinci ani de la data comunicării rezultatului final al procedurii **Raportului intern** , cu respectarea obligațiilor de confidențialitate prevăzute la art. 7 alin. (2) din Legea 361/2022 și a principiului limitării stocării prevăzut în legislația privind confidențialitatea.

4.3 RAPORTARE EXTERNĂ

În cazul în care **avertizorul**:

- a constatat că Canalul intern de **raportare** implementat de **Societate** nu este activ sau, chiar dacă este activat, nu respectă prevederile Capitolului III din Legea 361/2022;
- a întocmit deja un **raport intern** , iar acesta nu a fost monitorizat în termenul stabilit;
- are motive întemeiate să creadă că, în cazul în care ar întocmi un **raport intern**, nu i s-ar da curs în mod eficace sau că **raportul intern** în sine ar putea implica riscul unor **represalii**;
- are motive întemeiate să creadă că **încălcarea** poate reprezenta un pericol iminent sau evident pentru interesul public,
- are motive întemeiate să creadă că **responsabilul cu raportarea** se află într-un conflict de interese (de exemplu, dacă **raportul** se referă la o încălcare săvârșită de **administrator** sau dacă **managerul** dorește să raporteze);
- este **Manager de raportare,**
- **Avertizorul** însuși poate face **un Raport extern** către Agenția Națională de Integritate (RNIA) din România, în formă scrisă, prin intermediul platformelor informatice sau prin alte mijloace implementate de RNIA, sau în formă orală, prin linia telefonică și/sau sistemul de mesagerie vocală înregistrat implementat de organismul/autoritatea națională. RNIA trebuie să garanteze confidențialitatea maximă a identității **Avertizorului**, a **Persoanei implicate** și a oricărei alte persoane menționate în **Raport**, precum și a conținutului **Raportului** și a documentației relevante.

Dispozițiile prezentului alineat nu se aplică în cazul rapoartelor privind **încălcările** , altele decât cele prevăzute la literele (a)-(e) din § 4.1.

4.4 DEZVĂLUIRI PUBLICE

O dezvăluire publică poate fi făcută de **către avertizor** care:

- a întocmit anterior un **Raport intern** și un **Raport extern** sau a întocmit direct un **Raport extern** în termenii și condițiile prevăzute în Capitolul IV din Legea 361/2022, la care nu s-a răspuns în termenele prevăzute la art. 17, alin. (6) din Legea 351/2022 (*i.e.* în termen de trei luni de la data confirmării de primire sau, în absența unei astfel de confirmări, în termen de trei luni de la expirarea perioadei de șapte zile de la prezentarea **raportului** sau în termen de șase luni în cazul unui **raport extern** , dacă există motive justificate și întemeiate);
- are motive întemeiate să creadă că **încălcarea** poate constitui un pericol iminent sau evident pentru interesul public;
- are motive întemeiate să creadă că **raportul extern** poate implica un risc de **represalii** sau poate să nu fie monitorizat în mod eficace din cauza circumstanțelor specifice ale cazului, cum ar fi în cazul în care dovezile pot fi ascunse sau distruse sau în cazul în care există o temere bine întemeiată că destinatarul **raportului extern** ar putea fi în coluziune cu autorul **încălcării** sau implicat în **încălcare**.

Dispozițiile prezentului alineat nu se aplică în cazul raportărilor privind încălcări, altele decât cele prevăzute la literele (a)-(e) de la § 4.1.

5 MĂSURI DE PROTECȚIE

5.1 CONDIȚII PENTRU PROTECȚIA AVERTIZORULUI

Măsurile de protecție prezentate în tabelul de mai jos se aplică în următoarele cazuri:

a) dacă, la momentul **Raportului** sau al raportării către autoritățile judiciare sau contabile sau al **Divulgării publice**, **Partea care raportează** (sau reclamantul) avea motive întemeiate să creadă că **Informațiile privind încălcarea** raportate, dezvăluite public sau denunțate erau adevărate și se încadrau în domeniul de aplicare obiectiv (§ 4.1);

b) dacă **Raportul** sau **Divulgarea publică** a fost făcută în modul prevăzut în prezenta procedură;

c) în cazul unui raport, al unui **denunț** adresat autorităților judiciare sau contabile sau al **unei divulgări publice** anonime, în cazul în care **denunțătorul** este ulterior identificat și/sau **represalii**.

Pentru a beneficia de măsuri de protecție, precum și de măsuri reparatorii, **Avertizorul** trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții: (i) să fie una dintre persoanele care fac raportări conform prevederilor prezentei Proceduri și care a obținut informații cu privire la încălcări ale legii într-un context profesional; (ii) să fi avut motive întemeiate să creadă că informațiile privind încălcările raportate erau adevărate la momentul raportării; (iii) să fi întocmit un raport intern, un raport extern sau o divulgare publică. În plus, pentru a beneficia de măsuri reparatorii, **avertizorul** trebuie să îndeplinească și condiția ca represaliile să fie o consecință a raportării efectuate.

Măsură	Referință normativă și descriere
Interzicerea actelor de represiune	Interdicția este prevăzută la art. 33 din Legea 361/2022, care se consideră a fi reamintită aici în întregime[10]. Actele întreprinse cu încălcarea acestei interdicții sunt nule și neavenite.
Protecția împotriva represaliilor	Acestea fiind spuse, orice persoană care consideră că a fost **supusă unor represalii** pentru că a întocmit un **raport**, un denunț adresat autorităților judiciare sau contabile sau o **divulgare publică** informează **responsabilul cu raportarea,** care, după evaluarea existenței elementelor, raportează ipoteza discriminării reprezentantului legal sau unui alt organism identificat. Reprezentantul legal sau alt organism identificat evaluează prompt oportunitatea/necesitatea adoptării unor acte sau măsuri pentru a restabili situația și/sau pentru a remedia efectele negative ale **represaliilor** , precum și existența motivelor pentru inițierea procedurilor disciplinare împotriva **represaliilor**. Reprezentantul legal sau alt organism identificat, eventual cu asistența funcției de resurse umane și a consultantului desemnat, evaluează dacă există motive pentru a iniția proceduri disciplinare împotriva persoanei care a efectuat **represaliile** și informează prompt managerul responsabil cu **denunțarea**. În cazul în care se invocă **represalii** (presupuse sau constatate) împotriva unuia sau mai multor membri ai organului de conducere sau ai celuilalt organism identificat, **Managerul Avertizorului** informează întregul organ de conducere și/sau Consiliul de Auditori. În orice caz, persoanele care au suferit **represalii** au dreptul să notifice Agenția Națională de Integritate din România.
Obligații de confidențialitate	Obligația de confidențialitate este prevăzută la articolul 8 din Legea 361/2022, la care se face referire aici în întregime.

[10] Orice formă de represiune împotriva avertizorilor, amenințări cu represalii sau încercări de represalii sunt interzise, în special cele privind:
a) orice suspendare a contractului individual de muncă sau a relației de muncă;
b) concedierea sau eliberarea din funcția publică;
c) modificarea contractului de muncă sau a raportului de serviciu;
d) reducerea salariilor și modificarea programului de lucru;
e) retrogradarea sau împiedicarea promovării în ocuparea forței de muncă sau a funcției publice și a dezvoltării profesionale, inclusiv prin evaluări negative ale performanțelor profesionale individuale, inclusiv ale funcționarilor publici, sau prin recomandări negative pentru activitatea profesională desfășurată;
f) aplicarea oricăror alte sancțiuni disciplinare;
g) constrângere, intimidare, hărțuire;
h) discriminarea, crearea unui alt dezavantaj sau supunerea la un tratament inechitabil;
i) refuzul de a transforma un contract de muncă pe durată determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată, în cazurile în care lucrătorul avea așteptări legitime de a i se oferi un loc de muncă permanent;
j) refuzul reînnoirii unui contract de muncă pe durată determinată sau încetarea anticipată a unui astfel de contract;
k) cauzarea de prejudicii, inclusiv reputației persoanei în cauză, în special pe platformele de comunicare socială, sau pierderi financiare, inclusiv pierderea unor oportunități de afaceri și pierderi de venituri;
l) includerea pe o listă negativă sau într-o bază de date, pe baza unui acord sectorial sau la nivel de industrie, formal sau informal, ceea ce poate implica faptul că persoana în cauză nu va găsi un viitor loc de muncă în sectorul sau industria respectivă;
m) rezilierea extrajudiciară unilaterală a unui contract pentru bunuri sau servicii, fără îndeplinirea condițiilor în acest scop;
n) anularea unei licențe sau a unui permis;
o) cerere pentru o evaluare psihiatrică sau medicală.

5.2 PROTECȚIA PERSOANEI IMPLICATE

Persoanele implicate sunt protejate atât în ceea ce privește confidențialitatea **Rapoartelor**, a denunțurilor către autoritățile judiciare sau contabile sau **a Dezvăluirilor publice** referitoare la acestea și a oricăror investigații efectuate, cât și în ceea ce privește protecția acestora împotriva oricăror rapoarte de retorsiune și/sau defăimătoare**,** denunțuri către autoritățile judiciare sau contabile sau **divulgări publice** (*protecție*).

În acest scop, după cum se indică în §6 de mai jos, **sunt** strict interzise rapoartele defăimătoare sau calomnioase, plângerile adresate autorităților judiciare sau contabile sau **divulgările publice** care ar putea da naștere la răspunderea civilă și / sau penală a **avertizorului** .

Măsurile de protecție prevăzute de prezenta Procedură se aplică și facilitatorilor, terților care au legături cu **Avertizorul** și care pot suferi represalii într-un context profesional, cum ar fi colegii sau rudele Avertizorului, persoane juridice deținute de **Avertizor** sau pentru care **Avertizorul** lucrează sau cu care au alte tipuri de conexiuni într-un context profesional, **Avertizorul** care, în mod anonim, a raportat sau a divulgat public informații cu privire la încălcări, dar este identificat ulterior și suferă represalii, precum și **Avertizorul** care raportează instituțiilor, organelor, oficiilor sau agențiilor competente ale Uniunii Europene.

6 SISTEMUL DISCIPLINAR

Procedurile disciplinare vor fi inițiate împotriva persoanei responsabile în cazul încălcării acestei proceduri și atunci când **Compania** constată că:

- a fost comisă o **încălcare** ;
- Au fost comise **represalii**;
- **raportul** a fost obstrucționat sau s-a încercat obstrucționarea acestuia;
- obligația de confidențialitate prevăzută la art. 8 din Legea 361/2022 a fost încălcată;
- **avertizorul** a depus un **raport**, **o divulgare publică** sau o plângere la autoritățile judiciare cu intenție răuvoitoare sau neglijență gravă;
- verificarea și analiza **rapoartelor interne** primite nu a fost efectuată.

În cazul unei **încălcări** pentru comportament ilegal relevant în temeiul Legii 361/2022, procedura disciplinară inițiată va respecta prevederile Regulamentului de Ordine Interioară al Societății.

Acest lucru nu aduce atingere răspunderii penale și civile a **avertizorului** sau a reclamantului care face **rapoarte nefondate, divulgări publice** sau plângeri adresate autorităților judiciare cu intenție răuvoitoare sau neglijență gravă.

În special, atunci când se stabilește răspunderea penală a **Avertizorului** sau a reclamantului pentru infracțiuni de defăimare sau calomnie sau răspunderea civilă a acestuia, din același motiv, în cazuri de abatere intenționată sau neglijență gravă, măsurile de protecție nu sunt garantate, iar Denunțătorul este supus unei sancțiuni disciplinare pentru protecția **Companiei** și a **Persoanei implicate,** precum și inițiativelor de compensare.

Un **avertizor** sau un reclamant care divulgă sau difuzează **informații cu privire la încălcări**

acoperite de obligația de confidențialitate referitoare la protecția drepturilor de autor sau a datelor cu caracter personal sau divulgă sau difuzează **informații cu** privire la încălcări care ofensează reputația **persoanei implicate** nu va fi pedepsit - și nu va fi tras la răspundere nici civil, nici administrativ - atunci când: la momentul divulgării sau diseminării, existau motive întemeiate să se considere că divulgarea sau diseminarea acelorași informații era necesară pentru divulgarea **încălcării**; toate se limitează la comportamentul, acțiunile sau omisiunile strict necesare pentru a dezvălui **încălcarea**.

În cadrul procedurii disciplinare, identitatea **denunțătorului** nu poate fi dezvăluită dacă acuzația privind acuzația disciplinară se bazează pe investigații separate suplimentare față de **denunțare**, chiar dacă acestea sunt consecința denunțării în sine. În cazul în care acuzația se bazează, integral sau parțial, pe **Raport,** iar cunoașterea identității Denunțătorului este indispensabilă pentru apărarea **Denunțătorului** , **Raportul** poate fi utilizat în scopul procedurilor disciplinare numai dacă **Denunțătorul** și-a dat consimțământul expres pentru a-și dezvălui identitatea. **Responsabilul cu raportarea** va fi obligat:

- verifică prezența consimțământului **avertizorului**;
- informează în scris **partea care raportează** cu privire la motivele divulgării datelor confidențiale.

Societatea, prin organele și funcțiile special desemnate în acest scop, va impune, cu consecventa, imparțialitate și uniformitate, sancțiuni proporționale cu respectivele încălcări ale prezentei proceduri.

6.1.1 ANGAJAȚII ȘI DIRECTORII

Nerespectarea și/sau încălcarea regulilor de conduită indicate în această procedură de către angajații/directorii **Societății** constituie o încălcare a obligațiilor care decurg din raportul de muncă și atrage după sine aplicarea de sancțiuni disciplinare în conformitate cu Regulamentul Intern al Societății.

Sancțiunile vor fi aplicate în conformitate cu legea, Regulamentul Intern al Societății și Contractul Colectiv de Munca încheiat la nivelul Societății, dacă este cazul, și vor fi proporționale cu gravitatea și natura faptelor.

Constatarea încălcărilor menționate anterior, gestionarea procedurilor disciplinare și impunerea de sancțiuni rămân responsabilitatea funcțiilor corporative desemnate și delegate.

Încălcările acestei proceduri de către membrii organelor corporative ale **Societății** trebuie raportate **Managerului de raportare** / Reprezentantului legal, care va lua măsurile corespunzătoare în conformitate cu legea.

6.1.2 TERȚE PĂRȚI

Orice comportament al **terților** care încalcă prevederile acestei proceduri poate duce, de asemenea, la încetarea relației contractuale, fără a aduce atingere oricărei cereri de despăgubire din partea **Companiei** în cazul în care îi sunt cauzate daune ca urmare a unui astfel de comportament.

WHISTLEBLOWING

PROCEDURE

ROMANIA

REV.	DATA	APPROVED	NOTES
00	28/06 /2024	Board of Directors	First issue

1 PURPOSE 5
2 TERMS OF VALIDITY 5
3 LEGAL AND REGULATORY REFERENCES 5
4 OPERATING MODES 5
4.1 SUBJECT OF REPORTS / COMPLAINTS / PUBLIC DISCLOSURES 6
4.2 INTERNAL REPORTING 7
4.2.1 CONTENT OF THE REPORT 7
4.2.2 INTERNAL SIGNALLING CHANNELS 9
4.2.3 STEPS IN THE MANAGEMENT OF INTERNAL REPORTING 10
4.2.4 RECEPTION AND TRIAGE 11
4.2.5 EVALUATION OF THE ADMISSIBILITY OF THE REPORT INTERNAL ... 12
4.2.6 ASSESSING THE MERITS OF INTERNAL REPORTING 12
4.2.7 CLOSING OF INTERNAL SIGNALLING 13
4.2.8 MONITORING AND CORRECTIVE ACTIONS 13
4.2.9 PROCESSING AND MANAGEMENT OF PERSONAL DATA 14
4.2.10 ARCHIVING AND STORAGE OF DOCUMENTATION 15
4.3 EXTERNAL SIGNALLING 15
4.4 PUBLIC DISCLOSURES 16
5 PROTECTIVE MEASURES 16
5.1 CONDITIONS FOR THE PROTECTION OF THE REPORTER (*PROTECTION*) 16
5.2 PROTECTION OF THE PERSON INVOLVED 18
6 DISCIPLINARY SYSTEM 18
6.1.1 EMPLOYEES AND DIRECTORS 19
6.1.2 THIRD PARTIES 19

DEFINITIONS

For the purposes of this procedure, unless otherwise specified, the terms listed belowshall have the meaning ascribed to each of them below:

- **Company** or **GDS:** GDS MANUFACTURING SERVICES SA, a Romanian joint stock company, headquartered in Curtici, at 1 A. I. Cuza Street, Zona Libera, Arad County, Romania, registered with the Trade Register of Arad County under no. J02/46/2009, sole registration code 16083118;
- **Law 361/2022**: Law 361 adopted by the Romanian Parliament on December 16, 2022, regarding the protection of whistleblowers in the public interest;
- **Report**: oral or written communication of information, according to the reporting methods provided for in Art. 5, para. (4) of Law 361/2022, regarding any act that constitutes a violation of the law;
- External Reporting Channels**:** specific channels dedicated to the transmission of **external Reports** pursuant to Article 3, para. (5) of Law 361/2022, namely oral or written communication of information regarding violations of the law made through external reporting channels represented by **Competent Authority**;
- **Competent Authority**: competent authority to receive reports regarding violations of the law, namely: (i) the public authorities and institutions which, according to special legal provisions, receive and resolve reports concerning violations of the law within their area of competence; (ii) the Romanian National Integrity Agency, as well as (iii) any other public authorities and institutions to which the Agency forwards the reports for competent resolution;
- Internal Reporting Channels**:** specific channels, established by the Company, through its means, dedicated to the transmission of **internal Reports** pursuant to Art. 3, para. (4) of Law 361/2022, which ensures oral or written communication of information regarding violations of the law within the Company;
- Work Context: the work or professional activities, present or past, remunerated or not, carried out in the context of relations with the Company through which, regardless of the nature of such activities, a person acquires **Violation Information** and in the context of which he/she could risk being subjected to **Retaliation** in the event of a **Report**, **Public Disclosure** or complaint to the judicial or accounting authorities;
- Public Disclosure: making available, in any way, in the public domain, information regarding violations of the law (§ 4.4);
- Facilitator: a natural person who assists a **Whistleblower** in the **Whistleblowing** process, operating within the same **Work Context** and whose assistance must be kept confidential;
- GDPR: Regulation (EU) 679/2016 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data and repealing Directive 95/46/EC;
- Reporting Manager: the person(s) assigned to receive and manage **internal Reports** for the purposes of this procedure; the GDS Reporting Manager is composed of Manager General **Milco Malosso**, HR Manager **Dobre Simona** si Specialist legal grup **Tiziana Giudicotti***;*
- Information notice: privacy notice provided pursuant to Art. 13 of the GDPR to the

persons concerned, i.e. the **Affected Person** and the **Reporting Party**;

- **Information on Breaches**: written/oral information, including reasonable suspicions, concerning **Breaches** committed or likely to be committed, as well as circumstantial evidence of conduct aimed at concealing such **Breaches**[1];
- **Person Involved**: the natural or legal person mentioned in the **Report** or **Public Disclosure** as a person to whom the **Breach** is attributed or as a person otherwise implicated in the reported or publicly disclosed **Breach;**
- **Retaliation**: any conduct, act or omission, even if only attempted or threatened,carried out by reason of the **Report**, the report to the judicial or accounting authorities or the **Public Disclosure,** and which causes or may cause the **Whistleblower,** directly or indirectly, unjust damage;
- **Whistleblowing Manager**: the person(s) in charge of managing internal whistleblowing for the purposes of this procedure (as better specified in § 4.2.4 below), appointed in accordance with Art. 10, para. (1), letter c) of Law 361/2022;
- **Reporting Party or Whistleblower**: an individual who works or has worked for the Company or with whom this person is or has been in contact through their activity, who reports violations of the law that have occurred or are likely to occur within the Company as indicated in § 4 below;
- **Reporting** ("**wrongdoing**"): communication of **Violation Information,** submitted through **Reporting Channels** (both **internal** and **external**); in particular, **Reports** aredivided into:
    - **Internal Reporting** or **Internal Whistleblowing:** communication of **Violation Information,** submitted via **Internal Reporting Channels** (§4.2);
    - **External Reporting:** communication of **Violation Information,** submitted via **External Reporting Channels** (§ 4.3);
- **Disciplinary System:** set of sanctions against those who fail to comply with the provisions of this procedure, as better specified in § 6 below;
- **Third parties:** all parties "external" to the Company having negotiating relations withit (by way of example, consultants, suppliers, customers and partners);
- **Assessment (Triage):** assessment of the **Report** for the purposes of classification, taking investigative measures, prioritization and management.
- **Violation**: all the conduct, acts and omissions identified in §4.1 below.

Terms defined in the singular are also understood in the plural if the context so requires and vice versa.

[1] This also includes irregularities or anomalies that the reporting person believes could give rise to one of the Breaches, provided that they are not mere irregularities but symptomatic indications that would reasonably lead the reporting person to believe that one of the Breaches could be committed.

1 PURPOSE

For the purposes of the application of **Law 361/2022**, this procedure defines, in the context of the activity carried out by the **Company**, the general principles set out, in particular, to safeguard the **Reporting Parties**, the operating procedures to be observed in the management of **Internal Reports**, the procedures for submitting a **Public Disclosure** or an **External Report,** the protection measures as well as the **Disciplinary System**.

2 TERMS OF VALIDITY

This procedure is valid from the date of its issue indicated on the cover page.

Any subsequent update cancels and replaces, from the date of its issue, all previously issued versions.

3 LEGAL AND REGULATORY REFERENCES

- Law 361 adopted by the Romanian Parliament on December 16, 2022, regarding the protection of whistleblowers in the public interest, a legislative act that implements in national legislation the provisions of *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 and on provisions concerning theprotection of persons who report breaches of national laws;*
- EU Regulation No 679/2016 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016;
- Any guidelines on the protection of persons who report violations of Union law and protection of persons who report violations of national laws, as well as any procedure for the submission and handling of external reports adopted by the Romanian National Integrity Agency;
- Law 202 adopted by the Romanian Parliament on April 19, 2002, regarding equality of opportunities and treatment between women and men.
- Internal Rules Regulation of the Company[2].

4 OPERATING MODES

Internal Reporting, **External Reporting** (under the conditions set out in § 4.3 below), **Public Disclosure** (under the conditions set out in § 4.4 below), or complaints to the judicial or accounting authorities may be made by the following persons:

- the employees[3] of the Company;
- self-employed workers[4] or freelancers[5], who have contractual relations with the

[2] Adopted in accordance with the provisions of Chapter I of the Labor Code, approved by Law 53 adopted by the Romanian Parliament on January 24, 2003

[3] Individuals who have the status of an employee in accordance with the provisions of the Labor Code

[4] Individuals who have the status of self-employed in accordance with Romanian Guvernment Emergency Ordinance no. 44/2008 regarding the conduct of economic activities by authorized individuals, individual enterprises, and family enterprises

[5] Individuals who carry out an independent activity, within the meaning of Article 49 of the Treaty on the Functioning of the European Union

Company;

- workers or collaborators, who work for entities in the public or private sector that provide goods or services for third parties;
- subjects "external" to the Company having business relations with it (e.g. suppliers, customers and partners);
- volunteers and trainees, paid and unpaid, who work for the Company;
- shareholders and persons with functions of administration, management, control, supervision or representation, even if such functions are exercised on a de facto basis, at the Company;
- any person who works under the supervision and management of the natural or legal person with whom the Company has established contractual relations, subcontractors, and their suppliers.

This Procedure also applies to individuals whose employment or, as the case may be, collaboration relations have not yet commenced and who report through internal or external reporting channels or disclose publicly information regarding violations of the law obtained during the recruitment process or other pre-contractual negotiations or in cases where the employment or service relationship has ceased.

4.1 SUBJECT OF REPORTS / COMPLAINTS / PUBLIC DISCLOSURES

Notwithstanding the general prohibition to make **Reports**, complaints to the judicial or accounting authorities or **Public Disclosures** that are manifestly unfounded and/or made with malicious intent (e.g. for defamatory purposes) or with gross negligence, the **Breaches** that may be the subject of **Reports**, complaints to the judicial or accounting authorities or **Public Disclosures** concern the following types of which one has become aware in the context of one's own **Work Context,** in particular:

a) **offences** falling within the scope of the European Union or national acts indicated in the annexes to Law 361/2022 or national acts constituting the implementation of the European Union acts indicated in the annex to Directive (EU) 2019/1937, although not indicated in the annex to Law 361/2022, **relating to the following areas: public procurement; services, product and financial markets and prevention of money laundering and financing of terrorism; product safety and compliance; transport safety; environmental protection; radiation protection and nuclear safety; food and feed safety and animal health and welfare; public health; consumer protection; privacy and protection of personal data and security of networks and information systems**;

b) acts or omissions **affecting the financial interests of the Union as referred to in Article 325 of the Treaty on the Functioning of the European Union**[6]

[6] "The Union and the Member States shall counter fraud and any other illegal activities affecting the financial interests of the Union through measures taken pursuant to this Article which shall act as a deterrent and be such as to afford effective protection in the Member States and in the institutions, bodies, offices and agencies of the Union.
2. The Member States shall take the same measures to combat fraud affecting the Union's financial interests as they take to combat fraud affecting their own financial interests.
3. Without prejudice to other provisions of the Treaties, the Member States shall coordinate their action aimed at protecting the financial interests of the Union against fraud. To that end they shall organise, together with the Commission, close and regular cooperation between the competent authorities.
4. The European Parliament and the Council, acting in accordance with the ordinary legislative procedure and after consulting the Court of Auditors, shall adopt the necessary measures in the fields of the prevention of and fight against fraud affecting the financial interests of the Union with a view to affording

specified in the relevant secondary legislation of the European Union;

c) acts or omissions relating to the internal market, as referred to in **Article 26(2) of the Treaty on the Functioning of the European Union**[7], including infringements of EU competition and State aid rules, as well as infringements relating to the internal market related to acts infringing corporate tax rules or mechanisms whose purpose is to obtain a tax advantage that frustrates the object or purpose of the applicable corporate tax law;

d) acts or conduct **that frustrate the object or purpose of the provisions** of Union acts in the areas referred to in the preceding paragraphs;

e) acts, conduct or omissions in violation of gender equality (by way of example but not limited to: discriminatory selection, recruitment, promotion and professional development processes; unjustified difference in pay for the same job level by gender and with the same skills; discriminatory and disrespectful conduct and/or language with regard to gender diversity; incidents of harassment or mobbing; etc.).

4.2 INTERNAL REPORTING

4.2.1 CONTENT OF THE REPORT

The **Whistleblower** is obliged to provide all the useful elements to allow the due and appropriate verification of the validity of the facts that are the subject of an **Internal Report**. To this end, the **Internal Reporting** should contain concrete, documented and/or documentable circumstances and information such as to reasonably believe that the reported acts/acts or omissions constitute a **Breach**. An Internal Reporting, should contain at least, the following:

- the particulars of the person making the **Internal Report**, indicating the name and surname, his/her contact details and the position or function held within the **Company** / third party, date of formulating the **Internal Report** and the signature of the Reporting Party;
- the professional context in which the information was obtained and the clear and complete description of the facts that are the subject of the **Internal Reporting**;
- if known, the circumstances of time and place in which the acts were committed;
- if known, the personal details or other elements (such as the job title and the department in which the activity is carried out) that make it possible to identify the person who has carried out the facts that are the subject of an **internal Report**;
- an indication of any other persons who may report on the facts that are the subject of **Internal Reporting**;
- an indication of any documents that may confirm these facts;
- any other information that may provide useful feedback on the existence of the

effective and equivalent protection in the Member States and in the institutions, bodies, offices and agencies of the Union.
5. The Commission, in cooperation with the Member States, shall submit an annual report to the European Parliament and the Council on the measures taken for the implementation of this Article."

[7] "The Union shall adopt measures for the establishment or functioning of the internal market, in accordance with the relevant provisions of the Treaties.
2. The internal market comprises an area without internal frontiers in which the free movement of goods, persons, services and capital is ensured in accordance with the provisions of the Treaties.
3. The Council, on a proposal from the Commission, shall define the guidelines and conditions necessary to ensure balanced progress in all the areas concerned."

reported facts.

Reports that do not fall within the purpose and subject matter of this procedure will not be taken into account in any way[8].

In the case of anonymous **internal Reports,** the **Reporting Manager** reserves the right to consider them on the basis of the seriousness of the facts reported and in relation to the level of detail and accuracy of the content of the **internal Report**.

4.2.2 INTERNAL REPORTING CHANNELS

Internal Reports can be made in the following ways:

▪ through the IT platform	https://www.gds.com/whistleblowing/
▪ orally through a meeting with the Reporting Manager, at the request of the Reporting Party. The meeting will be scheduled within a reasonable time.	In such a case, the Reporting Party should send an e-mail to the Reporting Manager at raportare@gds.com indicating as subject of the e-mail 'REQUEST FOR MEETING' without mentioning in the body of the e-mail the content of the Report but only the request for a meeting.

Reporting via the IT platform can also be done anonymously.

The **Whistleblowing Manager** is the person appointed to receive **internal Reports**, which will be handled by the persons indicated below (hereinafter, the "**Whistleblowing Manager**"). In particular, without prejudice to the provisions of § 4.2, the **Whistleblowing Manager** is the only person delegated to access the internal **Whistleblowing Channels** and to view the content of **internal Whistleblowing Reports,** subject to the **Company's** written authorisation pursuant to Article 29 of the GDPR, and shall adopt suitable procedures to prevent the loss, destruction and unauthorised access to **internal Whistleblowing Reports**.

If the **Reporting Manager** is a collegiate body, each member must be provided with personal authentication credentials to access the e-mail box/IT platform dedicated to sending **internal Reports**.

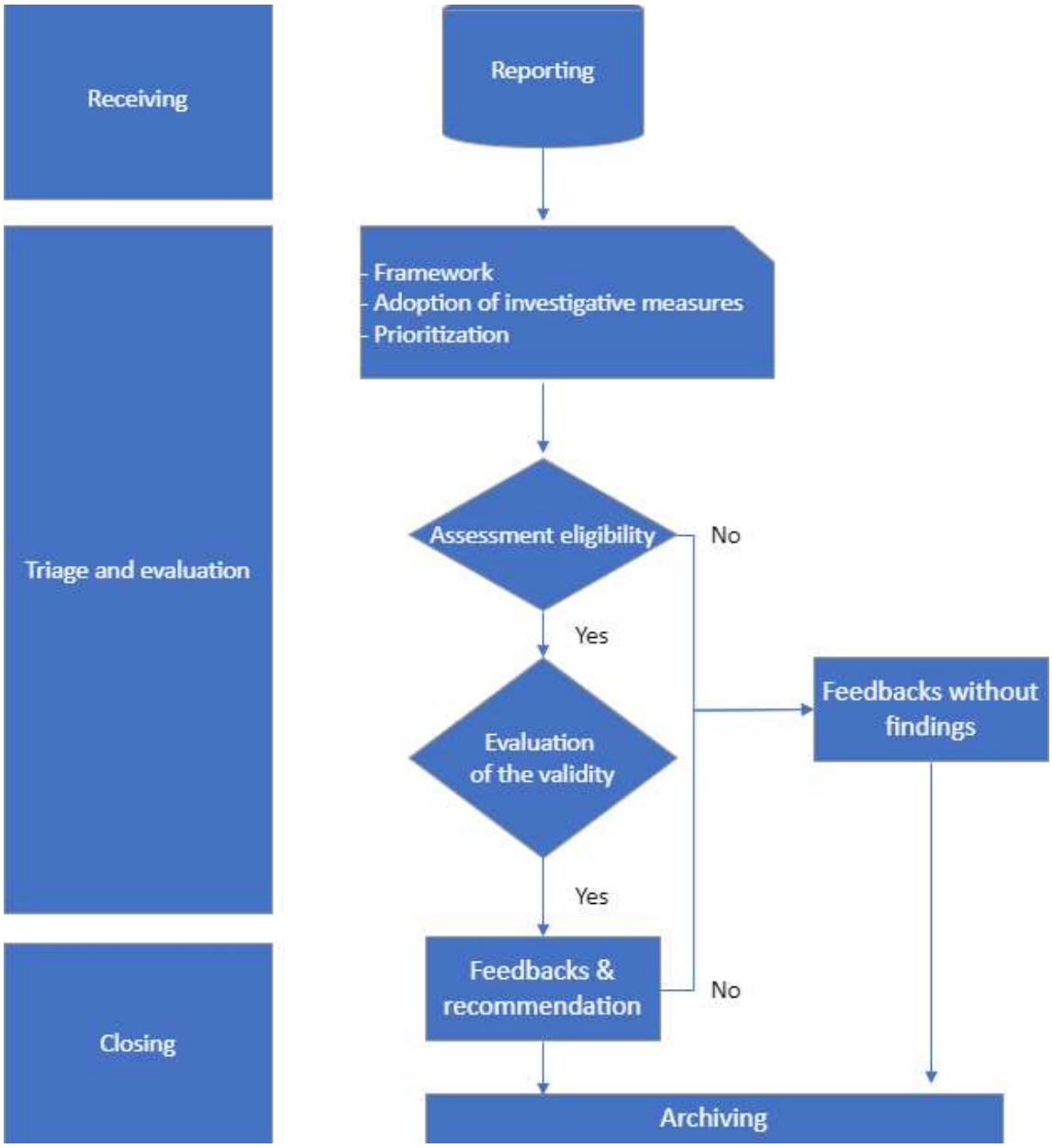
An **internal Report** submitted to a person other than the **Reporting Manager** is forwarded, within seven days of its receipt, to the **Reporting Manager.**

Upon receipt of an **internal Report**, the **Reporting Manager:**

- within seven days from the date of receipt, it issues the **Reporting Officer** with an acknowledgement of receipt of the **internal Report**.

[8] This Procedure does not apply to reports regarding violations of public procurement rules in the fields of defense and national security, in cases where these fall under the provisions of Article 346 of the Treaty on the Functioning of the European Union. Additionally, this Procedure does not affect the provisions regarding the protection of classified information, lawyer-client privilege, confidentiality of medical information, as well as the secrecy of judicial deliberations.

4.2.3 STEPS IN THE MANAGEMENT OF INTERNAL REPORTING



Internal Reporting is handled in accordance with the steps described below:

- **a)** Reception and Triage (§4.2.4);
- **b)** Evaluation (§4.2.5);
- **c)** Closure (§4.2.7).

At each stage of **internal Reporting** management, the **Reporting Manager**:

- where necessary, informs the **Whistleblower** of the status of the **internal Report** and of any subsequent steps inherent and/or consequent thereto;
- guarantees the confidentiality of the identity of the **Whistleblower** and of the information contained in **internal Reports** (Protection), to the extent that

anonymity and confidentiality are enforceable under the law and to the persons responsible for receiving or following up **internal Reports** expressly authorised;

- operates in accordance with the duties of independence and professionalism (Impartiality);
- ensures the accurate and efficient handling of all **internal Reporting**.

4.2.4 RECEPTION AND TRIAGE

All **internal Reports** are subject to a preliminary analysis by the **Whistleblowing Manager**, who assesses their subject matter and proceeds to assign them to the competent **Whistleblowing Officer** from time to time depending on the subject matter of the Report:

Subject of the Report	Whistleblowing Officer
Internal Report concerning a **Breach** other than those listed above	Reporting Manager[9]

If the **Internal Reporting** refers to:

- one of the members of the **Whistleblowing Officer**, the latter abstains from dealing with and handling the **Whistleblowing*;***
- all members of the **Whistleblowing Officer**, they shall refrain from dealing with and handling the **Whistleblowing** Report and forward it to the Legal Representative for appropriate assessment.

Where **internal Whistleblowing** is the responsibility of several **Whistleblowing Officers**, they will coordinate their handling of **internal Whistleblowing** in compliance with the relevant legislation.

The **Whistleblowing Officer**, upon receipt of the **internal Report,** performs the activityof verifying its completeness and merits, assigning a higher priority to **internal Reports** concerning the hypothetical commission of offences as most at risk, or concerning **Information on Breaches** concerning a serious breach of the public interest or the lesson of constitutional principles or of European Union law**,** and proceeds with the

Assessment of the admissibility of the **internal Report** (§4.2.5).

4.2.5 EVALUATION OF THE ADMISSIBILITY OF THE REPORT INTERNAL

The **Whistleblowing Officer** carries out an initial examination of the **internal Whistleblowing Report** in order to assess from the outset whether the **internal Whistleblowing Report** appears:

- manifestly inadmissible;

[9] The Whistleblowing Manager in this case is also the Whistleblowing Officer

- not concerning **Violations**.

In such cases, the **Whistleblowing Officer** notifies the **Whistleblowing Manager** (if a separate entity) of the inadmissibility, who proceeds to inform the **Whistleblower** of the circumstance within three months from the date of the acknowledgement of receipt or, in the absence of such notice, within three months from the expiry of the seven-dayperiod from the submission of the **internal Report**, and to file the **internal Report**.

4.2.6 ASSESSING THE MERITS OF INTERNAL REPORTING

If, from an initial examination, the **Internal Report** does not appear to be manifestly unfounded, the **Whistleblowing Manager** will proceed with the preliminary investigation and verification activities. In order to carry out all the necessary checks on the **Internal Report** received, the **Whistleblowing Manager** may:

i. acquire from the **Whistleblower** further information and/or documentation in support of the reported facts (including by means of a paper procedure through the acquisition of written submissions and documents);

ii. proceed to the hearing of the **Person involved** or, at his or her request, to hear him or her by means of a file procedure through the acquisition of written observations and documents;

iii. consider suggesting to the Legal Representative the adoption of suitable **preliminary measures** to contain possible risks (e.g. suspension of the **Person involved**, measures to avoid evidential pollution);

iv. make use of the support of the heads of specific corporate functions or - if deemed appropriate - also of external consultants whose involvement is functional to the verification and assessment activity, subject to compliance with the provisions on the processing of personal data.

In any case:

- if the **Reporting Party** comes into possession of further information or documents in support of facts that are the subject of **Internal Reporting**, it may communicate them through the **Internal Reporting Channels** indicated in § 4.2.2 above;
- the **Reporting Manager** will provide feedback on the **Internal Reporting** within three months from the date of the acknowledgement of receipt or, in the absence of such an acknowledgement, within three months from the expiry of the seven-day period from the submission of the **Internal Reporting**.

4.2.7 CLOSING OF INTERNAL REPORTING

The investigation and assessment activities must be concluded within a timeframe appropriate to the scope and complexity of the investigation and assessment activities to be carried out.

If, at the conclusion of the analysis phase, it emerges:

- the absence of sufficiently circumstantiated facts or the unfoundedness of the **internal Report**, the **Whistleblowing Officer will** give written notice of the outcome of the investigation to the **Whistleblowing Manager** (if it is a separate entity), who will archive the **internal Report**, informing the **Whistleblower** thereof (archiving without remarks);
- the final substantiation of the **internal Whistleblowing Report**, the **Whistleblowing Officer** shall give written notice of the outcome of the investigation to the **Whistleblowing Manager** (if a separate entity) who, in relation to the nature of the **internal Whistleblowing Report**, shall (in accordance with the provisions on the processing of personal data and after verifying the consent of the **Whistleblower**):
  I. inform the hierarchical manager of the person who committed the **Breach** and the Legal Representative, recommending corrective action;
  II. propose disciplinary measures, by written communication, in accordance with the provisions of the **Disciplinary System** (§6).

If, at the end of the investigation on the **Report,** proceedings are initiated against a specific reported person, an *ad hoc* **Information Notice** should be provided to the latter.

If the **Breach** is particularly serious or concerns one or more members of the management body, the **Reporting Manager** shall inform the other members of the management body and/or the Board of Statutory Auditors, where appointed, and, where appropriate, inform the shareholders of the **Company**.

4.2.8 MONITORING AND CORRECTIVE ACTIONS

It is the responsibility of the hierarchical superior of the **Person involved** (if present, otherwise the Legal Representative) to supervise the implementation of the corrective action recommendations issued.

The **Reporting Manager** monitors the implementation of recommendations for corrective actions and informs the Legal Representative of their developments.

The **Reporting Manager**, in compliance with the provisions on the processing of personal data, reports annually to the Legal Representative information on the management of **internal Reports** as well as on the general operation of this procedure, so as to enable him to assess the effectiveness of the system for managing **internal Reports**.

4.2.9 PROCESSING AND MANAGEMENT OF PERSONAL DATA

Personal data - including special categories of data and judicial data - communicated in the context of **internal Reports** will be processed in compliance with the provisions of the **GDPR** as better described in the **Reporting Officer's Notice** and in the **Involved Person's Notice** retrieved via links on the IT platform or delivered manually in the event of a Report by oral meeting.

Internal reports may not be used beyond what is necessary to adequately follow them up.

The identity of the **Whistleblower** and any other information from which this identity may be inferred, directly or indirectly, may not be disclosed, without the express consent of the reporting person himself/herself:

a) to persons other than the **Whistleblowing Manager**, the **Whistleblowing Officer** and other persons specifically authorised by the Data Controller (such consent must be obtained before proceeding with the disclosure to any person other that the persons authorised to handle whistleblowing);

b) within the framework of disciplinary proceedings where the charge is based, in whole or in part, on the **internal Report** and knowledge of the identity of the **Whistleblower** is indispensable for the accused's defence.

In particular, the **Whistleblowing Manager** and/or **Whistleblowing Officer** must acquire the following consents:

a) the disclosure of the identity of the **Whistleblower** and any other information from which such identity may be directly or indirectly inferred, to persons other than those competent to receive or follow up **internal Reports**;

b) the disclosure of the identity of the **Whistleblower** in disciplinary proceedings where the charge is based, in whole or in part, on the **internal Whistleblowing** and where knowledge of the **Whistleblower**'s identity is indispensable for the accused's defence;

c) the documentation of the **internal Whistleblowing** when it is made orally in the course of a meeting with the **Whistleblowing Manager** and/or the **Whistleblowing Officer**.

In the event that the **Whistleblowing Manager** and/or the **Whistleblowing Manager** has received the consent to document the **Whistleblowing** in accordance with letter c) above, he/she shall document the **internal Whistleblowing** by means of a recording on a device suitable for storage and listening or by means of minutes. The **Whistleblower** may verify, rectify and confirm the minutes of the meeting by signing them.

The protection of the identity of the **Whistleblower** and of the **Involved Persons** is guaranteed until the conclusion of the proceedings initiated on account of the **internal Report**.

Personal data that are manifestly not useful for the processing of a specific **internal report,** where possible, are not collected or, if accidentally collected, are deleted immediately.

The **Involved Person** may not exercise the rights set out in Articles 15-22 of the GDPR if the exercise of those rights would result in actual and concrete prejudice to the confidentiality of the identity of the **Whistleblower**.

4.2.10 Archiving and storage of Documentation

The purpose of keeping and archiving documentation is to allow proper traceability of the entire process and to facilitate any subsequent controls.

The **Whistleblowing Manager** and the other **Whistleblowing Officers**, each for theactivities falling under his/her competence, are required to store all the documentation supporting the **internal Whistleblowing Report** for the time necessary to carry out the assessment activities on the Whistleblowing Platform, using suitable methods to prevent its loss, destruction and unauthorised access. For the same reasons, also the minutes/documents delivered during the possible oral meeting at the request of the **Whistleblower** will be saved on the same Whistleblowing Platform (*i.e.* EQS).

Internal Reports and the related documentation are kept for the time necessary to process the **Internal Report** and, in any case, for no longer than five years from the dateof the communication of the final outcome of the **Internal Report** procedure, in compliance with the confidentiality obligations set out in Art. 7, para. (2) of Law 361/2022 and with the principle of limitation of storage laid down in the privacy legislation.

4.3 External Reporting

In the event that the **Whistleblower**:

- has found that the **internal Reporting Channel** implemented by the **Company** is not active or, even if activated, does not comply with the provisions of Chapter III of Law 361/2022;
- has already made an **Internal Report** and this has not been followed up within the deadline;
- has reasonable grounds to believe that, if it were to make an **internal Report**, it would not be effectively followed up or that the **internal Report** itself might entail the risk of **Retaliation**;
- has reasonable grounds to believe that the **Breach** may pose an imminent or obvious danger to the public interest,
- has reasonable grounds to believe that the **Reporting Manager** has a conflict of interest (e.g. if the **Report** concerns a Breach by the **Manager** or if the **Manager** wishes to make a Report);
- is the **Reporting Manager,**
- The **Whistleblower** himself/herself can make **an external Report** to the Romanian National Integrity Agency (RNIA), in written form, through the IT platforms or other means implemented by RNIA, or in oral form, through the telephone line and/or the recorded voice messaging system implemented by the national body/authority. RNIA must guarantee the utmost confidentiality of the identity of the **Whistleblower**, of the **Person involved** and of any other person mentioned in the **Report**, as well as of the content of the **Report** and of the relevant documentation.

The provisions of this paragraph do not apply in the case of reports concerning **Breaches** other than those set out in points (a) to (e) of § 4.1.

4.4 PUBLIC DISCLOSURES

A Public Disclosure may be made by the **Whistleblower** who:

- has previously made an **internal Report** and an **external Report** or has directly made an **external Report** under the terms and conditions laid down in Chapter IV of Law 361/2022, which has not been replied to within the time limits laid down in Articles 17, para. (6) of Law 351/2022 (*i.e.* within three months from the date of the acknowledgement of receipt or, in the absence of such acknowledgement, within three months from the expiry of the period of seven days from the submission of the **Report**, or within six months in the case of an **external Report** if there are justified and substantiated reasons);
- has well-founded reasons to believe that the **Breach** may constitute an imminent or obvious danger to the public interest;
- has well-founded reasons to believe that the **External Report** may entail a risk of **Retaliation** or may not be effectively followed up due to the specific circumstances of the case, such as where evidence may be concealed or destroyed or where there is a well-founded fear that the recipient of the **External Report** may be in collusion with the author of the **Breach** or involved in the **Breach**.

The provisions of this paragraph do not apply in the case of reports concerning breaches other than those set out in points (a) to (e) of § 4.1.

5 PROTECTIVE MEASURES

5.1 CONDITIONS FOR THE PROTECTION OF THE REPORTER (PROTECTION)

The protective measures shown in the table below apply in the following cases:

a) if, at the time of the **Report** or the report to the judicial or accounting authorities or of the **Public Disclosure**, the **Reporting Party** (or complainant) had reasonable grounds to believe that the **Violation Information** reported, publicly disclosed or denounced was true and fell within the objective scope (§ 4.1);

b) whether the **Report** or **Public Disclosure** was made in the manner set out in this procedure;

c) in the case of a **Report**, a denunciation to the judicial or accounting authorities or anonymous **Public Disclosure**, if the **Whistleblower** is subsequently identified and/or **retaliated against**.

In order to benefit from protective measures, as well as reparative measures, the **Whistleblower** must cumulatively meet the following conditions: (i) to be one of the persons making reports according to the provisions of this Procedure and who has obtained information regarding violations of the law in a professional context; (ii) to have had reasonable grounds to believe that the information concerning the reported violations was true at the time of reporting; (iii) to have made an internal report, an external report, or a public disclosure. Additionally, to benefit from reparative measures, the **Whistleblower** must also meet the condition that the reprisals are a consequence of the reporting performed.

Measure	Normative reference and description
Prohibition of retaliatory acts	The prohibition is laid down in Art. 33 of Law 361/2022, which is deemed to be recalled here in its entirety[10]. Acts taken in violation of this prohibition are null and void.
Protection from Retaliation	That said, anyone who believes he/she has been **retaliated against** for having made a **Report**, a denunciation to the judicial or accounting authorities or a **Public Disclosure** shall inform the **Reporting Manager,** who, after assessing the existence of the elements, shall report the hypothesis of discrimination to the Legal Representative or to another identified body. The Legal Representative or other identified body shall promptly assess the advisability/necessity of adopting acts or measures to restore the situation and/or to remedy the negative effects of the **Retaliation** and the existence of the grounds for initiating disciplinary proceedings against the **retaliator**. The Legal Representative or other identified body, possibly with the assistance of the HR function and of the appointed consultant, assesses whether there are grounds to initiate disciplinary proceedings against the person who has carried out the **Retaliation**, and promptly informs the **Whistleblowing Manager**. In the event that the (alleged or ascertained) **Retaliation** is alleged against one or more membersof the management body or of the other identified body, the **Whistleblower Manager** informs the whole management body and/or the Board of Auditors. In any case, persons who have suffered a **Retaliation** are entitled to notify the Romanian National Integrity Agency.
Confidentiality obligations	The obligation of confidentiality is provided for in Article 8 ofLaw 361/2022, which is here referred to in its entirety.

[10] Any form of retaliation against Whistleblowers, threats of retaliation, or attempts at retaliation are prohibited, especially those concerning:
a) any suspension of the individual employment contract or service relationship;
b) dismissal or release from public office;
c) modification of the employment contract or service relationship;
d) salary reduction and change in working hours;
e) demotion or hindrance of promotion in employment or public office and professional development, including through negative evaluations of individual professional performance, including public servants, or through negative recommendations for professional activity carried out;
f) application of any other disciplinary sanctions;
g) coercion, intimidation, harassment;
h) discrimination, creating another disadvantage, or subjecting to unfair treatment;
i) refusal to transform a fixed-term employment contract into an indefinite-term employment contract, in cases where the worker had legitimate expectations of being offered a permanent position;
j) refusal to renew a fixed-term employment contract or early termination of such a contract;
k) causing harm, including to the reputation of the person concerned, especially on social communication platforms, or financial losses, including loss of business opportunities and income loss;
l) inclusion on a negative list or in a database, based on a sectoral agreement or at industry level, formally or informally, which may imply that the person concerned will not find future employment in that sector or industry;
m) unilateral extrajudicial termination of a contract for goods or services, without meeting the conditions for this purpose;
n) cancellation of a license or permit;
o) request for a psychiatric or medical evaluation.

5.2 PROTECTION OF THE PERSON INVOLVED

The **Persons involved** are protected as regards both the confidentiality of **Reports**, denunciations to judicial or accounting authorities or **Public Disclosures** concerning them and of any investigations carried out, and the protection of the same from anyretaliatory and/or defamatory **Reports,** denunciations to judicial or accounting authorities or **Public Disclosures** (*Protection*).

To this end, as indicated in §6 below, defamatory or slanderous **Reports**, Complaints to the judicial or accounting authorities or **Public Disclosures** that could give rise to civil and/or criminal liability of the **Whistleblower** are strictly prohibited.

The protective measures provided by this Procedure also apply to facilitators, third parties who have connections with the **Whistleblower** and who may suffer reprisals in a professional context, such as colleagues or relatives of the Whistleblower, legal entities owned by the **Whistleblower** or for which the **Whistleblower** works or with which they have other types of connections in a professional context, the **Whistleblower** who, anonymously, reported or publicly disclosed information regarding violations but is subsequently identified and suffers reprisals, as well as the **Whistleblower** who reports to the competent institutions, bodies, offices, or agencies of the European Union.

6 DISCIPLINARY SYSTEM

Disciplinary proceedings shall be instituted against the person in charge in the event of a breach of this procedure and when the **Company** ascertains that:

- a **Breach** has been committed;
- **Retaliation** has been committed;
- the **Report** was obstructed or an attempt was made to obstruct it;
- the obligation of confidentiality set out in Article 8 of Law 361/2022 has been breached;
- the **Whistleblower** has submitted a **Report**, **Public Disclosure** or Complaint tothe judicial authorities with malicious intent or gross negligence;
- verification and analysis of **internal Reports** received was not carried out.

In the event of a **Breach** for unlawful conduct relevant under Law 361/2022 the disciplinary proceedings instituted shall follow the provisions of the Company's Internal Rules Regulations.

This is without prejudice to the criminal and civil liability of the **Whistleblower** or complainant who makes unfounded **Reports**, **Public Disclosures** or complaints to the judicial authorities with malicious intent or gross negligence.

In particular, when the criminal liability of the **Whistleblower** or complainant for offencesof defamation or slander or his civil liability, for the same reason, in cases of wilful misconduct or gross negligence is established, the protection measures are not guaranteed and the Whistleblower is subject to a disciplinary sanction for the protection of the **Company** and of the **Person involved,** as well as to compensation initiatives.

A **Whistleblower** or complainant who discloses or disseminates **information on Breaches** covered by the obligation of secrecy relating to the protection of copyright or the

protection of personal data, or discloses or disseminates **information on Breaches**that offend the reputation of the **Person involved**, shall not be punishable - and shall notbe held liable either civilly or administratively - when, at the time of disclosure or dissemination, there were reasonable grounds to believe that the disclosure or dissemination of the same information was necessary to disclose the **Breach**; all limitedto the conduct, acts or omissions strictly necessary to disclose the **Breach**.

Within the framework of the disciplinary proceedings, the identity of the **Whistleblower** cannot be disclosed, if the allegation of the disciplinary charge is based on separate investigations additional to the **Whistleblowing**, even if consequent to the Whistleblowing itself. If the accusation is based, in whole or in part, on the **Report,** and knowledge of the identity of the **Whistleblower** is indispensable for the accused's defence, the **Report** can be used for the purposes of the disciplinary proceedings only if the **Whistleblower** has given his/her express consent to reveal his/her identity. The **Reporting Manager** will be obliged to:

- verify the presence of consent of the **Whistleblower**;
- inform the **Reporting Party** in writing of the reasons for the disclosure of confidential data.

The **Company**, through the bodies and functions specifically appointed for this purpose, shall impose, with consistency, impartiality and uniformity, sanctions proportionate to the respective breaches of this procedure.

6.1.1 EMPLOYEES AND DIRECTORS

Failure to comply with and/or violation of the rules of conduct indicated in this procedure by employees/directors of the **Company** constitutes a breach of the obligations arising from the employment relationship and gives rise to the application of disciplinary sanctions in accordance with the Company's Internal Rules Regulations.

Sanctions will be applied in accordance with the law, the Company's Internal Rules Regulations and the Collective Labor Agreement concluded at the Company level, if any, and will beproportionate to the seriousness and nature of the facts.

The establishment of the aforementioned infringements, the management of disciplinary proceedings and the imposition of sanctions shall remain the responsibility of the designated and delegated corporate functions.

Violations of this procedure by members of the **Company**'s corporate bodies must be reported to the **Reporting Manager** / Legal Representative, who will take the appropriate steps in accordance with the law.

6.1.2 THIRD PARTIES

Any conduct by **Third Parties** in breach of the provisions of this procedure may also result in the termination of the contractual relationship, without prejudice to any claim for compensation by the **Company** if damage is caused to it as a result of such conduct.