



TRANS-OIL

Group of Companies

POLITICA PRIVIND AVERTIZAREA DE INTEGRITATE

Aprobată de către Consiliul de Administrație:

27 septembrie 2023

Aragvi Holding International Ltd și filialele sale („Trans-Oil Group”) se angajează să-și desfășoare activitatea cu onestitate și integritate. Compania noastră se așteaptă ca toți angajații să respecte standarde înalte de conduită în afaceri și să raporteze cu promptitudine orice caz de conduită necorespunzătoare care se abate de la aceste principii de bază. Este responsabilitatea tuturor angajaților, contractorilor și persoanelor care lucrează la sediul Trans-Oil Group să înainteze orice îngrijorare pe care o pot avea cu privire la cazurile de malpraxis la locul de muncă.

Declarația de politică

1.1 Prezenta Politică reglementează raportarea practicilor ilegale în cadrul Trans-Oil Group, procedura de investigare a acestor rapoarte, drepturile și măsurile de protecție pentru avertizori, responsabilitățile angajatorilor și competențele autorităților responsabile de examinarea acestor raportări, precum și cele ale autorităților de protecție a avertizorilor.

1.2 Trans-Oil Group este dedicat promovării unei culturi de siguranță, deschise și transparente la locul de muncă, care încurajează angajații să-și exprime prompt sesizările. Recunoaștem că angajații servesc adesea ca primă linie de apărare în identificarea potențialelor probleme grave din cadrul unei organizații.

1.3 Prezenta Politică privind Avertizarea de Integritate este concepută în conformitate cu Directiva UE (Directiva (UE) 2019/1937) din 23 octombrie 2019, privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii.

1.4 Trans-Oil Group acordă o importanță deosebită raportării prompte și abordării oricărui cazuri de fraudă, conduită necorespunzătoare sau nereguli ale forței sale de muncă. Ne angajăm să abordăm cu atenție practicile incorecte și infracțiunile. Este esențial ca toată lumea să recunoască importanța prevenirii și eradicării comportamentului necorespunzător la locul de muncă. Orice caz dovedit de infracțiune va fi tratat cu seriozitate.

1.5 Trans-Oil Group încurajează angajații să utilizeze mecanisme interne de raportare pentru a raporta cazurile de malpraxis sau actele ilegale sau omisiunile actualilor sau foștilor angajați. Suntem dedicați să ascultăm angajații, iar orice sesizări serioase vor fi investigate pe deplin.

1.6 Trans-Oil Group va oferi în mod regulat cursuri de perfecționare tuturor managerilor pentru a-i echipa cu abilitățile necesare de a răspunde sesizărilor exprimate. Ne angajăm să tratăm toate dezvăluirile în mod consecvent și corect.

1.7 Trans-Oil Group se va asigura că toți noii angajați și manageri beneficiază de inițiere privind politicile relevante și va oferi, de asemenea, formare de perfecționare tuturor membrilor personalului, asigurând că aceștia cunosc legile privind denunțarea și s-au familiarizat cu utilizarea corectă a acestei politici.

2. Definiții și domeniul de aplicare

2.1 În conformitate cu prezenta Politică, Trans-Oil Group recunoaște că avertizarea implică raportarea abaterilor la locul de muncă. Avertizorul trebuie să creadă în mod rezonabil că acționează în interesul public.

2.2 Categoriile legale pentru infracțiuni sunt:

- o infracțiune (cum ar fi evaziunea fiscală ilegală, corupția, mita)
- o încălcare a oricăror obligații legale
- o eroare judiciară
- punerea în pericol a sănătății și siguranței unei persoane
- deteriorarea mediului,

Exemple de infracțiuni pot include (dar nu se limitează la):

- condiții de muncă periculoase
- discriminare sau hărțuire
- înțelegeri inadecvate cu concurenții
- conflicte de interese
- răspuns inadecvat la un incident de siguranță raportat
- insuficienta inițiere sau formare insuficientă a personalului
- suspiciuni de fraudă
- orice alt comportament lipsit de etică, care încalcă Codul de Conduită, politicile sau procedurile noastre.

2.3 Nu este obligatoriu ca angajatul să dețină dovezi concrete ale unor infracțiuni în curs, trecute sau potențiale. Dacă are o convingere rezonabilă este un motiv suficient pentru a dezvoltă sesizarea. Membrii personalului nu sunt responsabili pentru investigarea neregulilor; organizația poartă răspunderea pentru inițierea unei investigații.

2.4 Un angajat care efectuează o divulgare protejată are dreptul la protecție împotriva concedierii, tratamentului advers sau victimizării ca urmare a dezvoltării date.

2.5 Trans-Oil Group recunoaște că clauzele de confidențialitate din acordurile de soluționare sau acordurile de nedivulgare încheiate cu persoane fizice nu vor preveni angajații să facă sesizări. Astfel de clauze sunt considerate nule în circumstanțele date.

3. Roluri și responsabilități

3.1 Conducerea superioară poartă răspunderea de a supraveghea prezenta Politică privind Avertizarea de Integritate, iar sarcinile lor includ:

- a demonstra angajamentul de a promova o cultură organizațională deschisă prin acțiunile lor
- a primi și a revizui rapoartele anuale despre activitatea privind avertizarea de integritate
- a desemna angajații responsabili (agenții) din cadrul Departamentului de Conformitate și al Departamentului de Securitate al Trans-Oil Group.

Superiorii direcți sunt responsabili pentru:

- a se asigura că toți membrii personalului sunt bine informați cu privire la prezenta politică și procedură, împreună cu responsabilitățile care le revin.

- a efectua investigații prompte și aprofundate cu privire la sesizările înaintate
- a promova o cultură deschisă în cadrul echipelor lor
- a proteja avertizorii împotriva oricăror forme de prejudicii
- a escalada problemele și a solicita sprijinul agenților desemnați relevanți atunci când este necesar.

3.2 Angajații desemnați își asumă rolul principal în gestionarea procedurii privind avertizarea de integritate și în abordarea sesizărilor exprimate. Responsabilitățile lor includ:

- a controla informarea și revizuirea periodică a politicii și procedurii privind avertizarea de integritate
- a oferi îndrumări și sprijin pentru manageri și angajați
- a asigura că lecțiile învățate din cazurile privind avertizarea de integritate sunt diseminate în întreaga organizație
- a asigura că managerii beneficiază de formare în gestionarea unor astfel de sesizări
- a investiga sesizările raportate direct acestora, prompt și în detaliu
- a informa conducerea superioară cu privire la toate informațiile raportate și la acțiunile corespunzătoare întreprinse
- a monitoriza procesul și a realiza îmbunătățirile necesare
- a întocmi rapoarte anuale despre activitatea privind avertizarea de integritate către conducerea superioară.

4. Angajați desemnați (agenți)

4.1 Trans-Oil Group a identificat și a desemnat în mod oficial următoarele departamente în calitate de agenți pentru a gestiona aspectele în cadrul prezentei Politici: Departamentul de Conformitate și Departamentul de Securitate.

4.2 Angajații desemnați astfel vor servi drept surse independente și imparțiale de consiliere pentru membrii personalului în orice etapă a înaintării unei sesizări, oferind accesibilitate oricărei persoane din cadrul organizației.

4.3 Angajaților dați li s-au încredințat responsabilități speciale și au fost formați cu privire la abordarea sesizărilor legate de avertizarea de integritate. Aceștia vor furniza informații cu privire la surse suplimentare de susținere precum și:

- vor păstra confidențialitatea sesizării, cu excepția cazului în care s-a convenit altfel
- vor asigura că membrii personalului primesc asistență în timp util pentru a-și înainta sesizările
- vor raporta conducerii superioare orice semne că un angajat se confruntă cu repercusiuni pentru că și-a exprimat sesizarea
- vor reaminti prompt organizației necesitatea de a oferi angajaților feedback în timp util cu privire la progresul abordării sesizării lor.

5. Cum să înaintați o sesizare

5.1 Trans-Oil Group va asigura că sesizările (incidentele) pot fi raportate în cel puțin trei moduri: în scris, prin intermediul liniei fierbinți prin telefon, și prin intermediul e-mail/software-ului avertizare de integritate. Atunci când transmite sesizări în scris, persoana ar trebui să furnizeze contextul și istoricul sesizărilor, inclusiv numele, datele și locurile, atunci când e posibil, împreună cu motivul pentru care a făcut dezvăluirea. În cazurile în care persoanele nu se simt confortabil să facă o dezvăluire în scris, va fi organizat un interviu.

5.2 Angajații care își exprimă sesizarea nu sunt obligați să dovedească afirmația, dar trebuie să demonstreze că există motive rezonabile de îngrijorare.

5.3 Dacă un angajat dorește să înainteze o problemă în mod confidențial, ar trebui să menționeze acest lucru de la început, astfel încât să se poată lua măsurile corespunzătoare.

5.4 Confidențialitatea va fi menținută în cea mai mare măsură posibilă. Aceasta este garantată atunci când se face o divulgare protejată și va fi păstrată pe toată durata investigației și a audierilor, cu excepția cazului în care divulgarea identității devine necesară în timpul interogatoriului angajatului în calitate de martor în orice procedură ulterioară, sau atunci când se cere prin lege.

<https://whistleblowersoftware.com/secure/97ec83c3-0be0-4407-a9a1-f6643605bf18>

5.5 Se recomandă să se înainteze sesizări în mod deschis, deoarece faptul dat facilitează capacitatea Trans-Oil Group de a le aborda. Trans-Oil Group nu va dezvălui identitatea avertizorului fără consimțământul acestuia, cu excepția cazului în care este obligat legal să o facă.

5.6 Angajații pot alege să dezvăluie informații sub anonimat. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că, în astfel de circumstanțe, Trans-Oil Group nu va putea contacta angajatul dat pentru a discuta despre sesizarea respectivă sau pentru a solicita informații suplimentare și, de obicei, este posibil să nu fie oferit feedback cu privire la orice acțiune întreprinsă. Avertizorii anonimi pot solicita feedback printr-o programare telefonică sau prin utilizarea unei adrese de e-mail anonimizate.

6. Cum va răspunde Grupul Trans-Oil

6.1 Orice sesizare înaintată în cadrul prezentei Politici va fi investigată în detaliu, prompt și confidențial.

6.2 În multe cazuri, cel mai simplu mod pentru un angajat de a-și adresa sesizarea va fi să o înainteze în mod oficial sau informal cu superiorul direct, care ar trebui să o raporteze ulterior Departamentului de Conformitate.

6.3 Dacă abordarea în modul dat nu este adecvată, fie pentru că sesizarea vizează superiorul direct, fie că angajatul nu se simte confortabil să o înainteze acestuia, fie că sesizarea rămâne nerezolvată după discuția cu superiorul direct, angajatul se poate adresa direct Departamentului de Conformitate.

6.4 Orice interacțiune cu superiorii direcți și cu angajații desemnați va fi tratată cu cea mai mare confidențialitate, iar identitatea angajatului nu va fi dezvăluită fără consimțământul în

prealabil al acestuia. Se va demonstra respect tuturor angajaților în orice moment, iar persoana care înaintează sesizarea va primi recunoaștere și apreciere.

6.5 Este posibil să se organizeze o întâlnire cu angajatul care înaintează sesizarea pentru a se asigura că Trans-Oil Group înțelege pe deplin problema specifică în cauză.

6.6 Atunci când o persoană face o dezvăluire, organizația va prelucra orice date cu caracter personal colectate în timpul investigației, în conformitate cu politica Trans-Oil Group privind protecția datelor. De asemenea, datele vor fi stocate în mod securizat și accesul la ele va fi limitat doar la persoanele esențiale pentru adresarea divulgării.

6.7 În termen de cinci zile lucrătoare de la semnalarea unei sesizări, superiorul direct sau angajații desemnați, care au primit comunicarea, vor trimite un răspuns în scris angajatului respectiv, care va include:

- Confirmarea despre primirea sesizării și data primirii, faptul dacă persoana care înaintează sesizarea a solicitat confidențialitatea și un rezumat al sesizării;
- Informații despre modul în care va fi tratată sesizarea, de către cine și despre modul în care angajatul poate contacta pentru o comunicare ulterioară;
- Notificarea angajatului cu privire la începerea sau planificarea unei investigații și dacă va fi necesară asistență suplimentară.

6.8 Angajatul care a înaintat sesizarea va primi informații cu privire la durata preconizată a investigației și va fi informat periodic cu privire la evoluția acesteia.

6.9 Sesizările prezentate pot face obiectul unei investigații interne. Dacă nu este fezabilă rezolvarea promptă a sesizării, de obicei în câteva zile, cu superiorul direct, o persoană imparțială și formată corespunzător, cum ar fi un angajat desemnat, va conduce investigația.

6.10 Ancheta va menține obiectivitatea și se va baza pe probe, rezultând într-un raport care identifică și rectifică în primul rând sesizările, în timp ce culege lecții pentru a preveni repetarea acestora. În cazul în care investigatorul consideră că sesizarea ar fi abordată mai adecvat printr-un alt proces, cum ar fi procedura de reclamație sau procedura privind demnitatea la locul de muncă, acest lucru va fi discutat cu angajatul respectiv.

6.11 Reclamațiile personale legate de muncă nu intră în sfera sesizărilor protejate în cadrul prezentei Politici. Acestea vor fi adresate separat, în conformitate cu legislația în vigoare în jurisdicția oficiului angajatului și cu alte politici relevante.

6.12 În cazul în care se descoperă abateri ca urmare a unei investigații efectuate în baza prezentei Politici, pe lângă orice măsuri externe, vor fi invocate procedurile disciplinare curente în cadrul Trans-Oil Group.

6.13 La încheierea oricărei investigații, angajatul va fi informat despre rezultatul investigației și ce acțiuni a întreprins sau intenționează să întreprindă Trans-Oil Group ca răspuns. Atunci când este posibil, Trans-Oil Group va transmite raportul complet al investigației angajatului care a înaintat sesizarea, respectând, în același timp, confidențialitatea celorlalte persoane implicate. În cazul în care nu se ia nici o măsură, se va explica motivul acestei decizii.

6.14 Politica Trans-Oil Group privind avertizarea de integritate va fi supusă auditurilor interne periodice efectuate de Auditul Intern al Grupului pentru a se asigura că politica

îndeplinește toate cerințele necesare. Aceste audituri vor implica o revizuire independentă a elaborării și punerii în aplicare a politicii, vor oferi sprijin în cazuri specifice, vor oferi consiliere cu privire la punerea în aplicare a controalelor pentru a preveni situațiile recurente și vor monitoriza măsurile de remediere propuse.

7. Hărțuirea și victimizarea

7.1 Trans-Oil Group înțelege că înaintarea unei sesizări poate fi o provocare pentru angajați, în special dacă se tem de represalii din partea celor responsabili pentru abatere. Trans-Oil Group condamnă fără echivoc hărțuirea și victimizarea persoanelor care își exprimă sesizările. Semnalarea unei abateri nu ar trebui să aibă nici un impact negativ asupra continuării activității profesionale a unui angajat, asupra oportunităților viitoare de promovare sau asupra perspectivelor de formare. Un astfel de comportament contrazice valorile de bază ale organizației noastre și, dacă se dovedește adevărat în urma unei investigații, poate duce la măsuri disciplinare, inclusiv la o potențială concediere.

7.2 Trans-Oil Group nu va tolera nici o încercare de intimidare a persoanelor de a le face să se abțină de la a-și exprima sesizările. Un astfel de comportament reprezintă, de asemenea, o încălcare a valorilor organizației noastre și, dacă este justificat în urma unei investigații, poate duce la măsuri disciplinare, inclusiv la o potențială concediere.

7.3 Dacă un angajat face o afirmație cu bună credință, dar ancheta nu susține afirmația, nu se iau măsuri punitive împotriva angajatului dat. Acesta nu va fi expus riscului de a-și pierde locul de muncă sau de a se confrunța cu represalii ca urmare a acestui fapt. Atât timp cât angajatul acționează onest, este irelevant dacă s-a înșelat sau dacă există o explicație nevinovată pentru sesizările sale.