

POLITICA DE DENUNȚARE A NEREGULILOR POLLUX PERSONEELSDIENSTEN B.V.

INTRODUCERE

Pollux Personeelsdiensten B.V. consideră că este important ca angajații să poată raporta în condiții de siguranță suspiciunile de încălcare a legii fără a se teme de consecințe negative.

Pe baza Legii privind protecția avertizorilor de integritate, Pollux Personeelsdiensten B.V. a adoptat următoarea procedură de raportare și a pus-o la dispoziția celor care lucrează pentru ea. Această procedură permite angajaților să raporteze într-un stadiu incipient și contribuie la faptul că Pollux Personeelsdiensten B.V. răspunde în mod adecvat.

În acest context, Pollux Personeelsdiensten B.V. depune eforturi pentru o cultură deschisă, în care este încurajată și apreciată integritatea și solicitarea reciprocă de a răspunde pentru comportament.

ARTICOLUL 1 – GENERALITĂȚI

Prezentul regulament de raportare este destinat raportării suspiciunilor de comportament necorespunzător, în cazul în care suspiciunea se bazează pe motive rezonabile și sunt în joc interese sociale. Prezentul regulament de raportare nu este destinat conflictelor de muncă (individuale), raportării plângerilor personale cu privire la aspecte legate de activitatea desfășurată și/sau remunerare, exprimării criticilor față de alegerile (politice) făcute de Pollux Personeelsdiensten B.V. și/sau pentru obținerea de avantaje personale.

ARTICOLUL 2 – DEFINIȚII

În prezentul regulament de raportare, se aplică următoarele definiții:

1. **angajat**: persoana care prestează sau a prestat muncă în cadrul unui contract de muncă sau persoana care prestează sau a prestat muncă în afara contractului de muncă;
2. **angajator**: Pollux Personeelsdiensten B.V. care efectuează sau a efectuat o muncă în temeiul unui contract de muncă sau care efectuează sau a efectuat o muncă altfel decât prin angajare;
3. **suspiciune de comportament necorespunzător**: suspiciunea unui angajat că există un comportament necorespunzător în măsura în care:

- a. suspiciunea se bazează pe motive rezonabile care decurg din cunoștințele pe care angajatul le-a dobândit la angajatorul său sau le-a dobândit prin munca sa la o altă societate; și
- b. este în joc un interes social în:
 - încălcarea unei reglementări legale;
 - încălcarea sau pericolul de încălcare a dreptului Uniunii;
 - un pericol pentru sănătatea publică
 - un pericol pentru siguranța persoanelor;
 - un pericol de afectare a mediului;
 - încălcarea normelor interne ale angajatorului;
 - un pericol pentru buna funcționare a serviciului public sau a întreprinderii ca urmare a unui comportament sau a unei omisiuni necorespunzătoare.
4. **consilier confidențial**: persoana desemnată să acționeze ca atare pentru întreprinderea angajatorului, care poate fi consultată în mod confidențial de către un angajat cu privire la o suspiciune de abatere;
5. **manager superior** (general): organul sau persoana care asigură conducerea zilnică a întreprinderii angajatorului;
6. **organism extern**: organismul care, în opinia rezonabilă a raportorului, este cel mai potrivit pentru a face raportarea externă a unei abateri.

ARTICOLUL 3 – RAPORTARE INTERNĂ, INFORMARE, CONSILIERE ȘI ASISTENȚĂ

1. Un angajat poate consulta consilierul confidențial în mod confidențial cu privire la suspiciuni de abateri și poate solicita informații, consiliere și sprijin.
2. Un angajat care suspectează o abatere poate raporta acest lucru directorului general din cadrul Pollux Personeelsdiensten B.V. În cazul în care angajatul în cauză are o suspiciune rezonabilă că directorul general este implicat în abaterea suspectată, raportarea poate fi făcută, de asemenea, către conducere.
3. Raportarea poate fi făcută, de asemenea, prin intermediul consilierului confidențial. Consilierul confidențial transmite raportul.
4. Angajatul poate raporta în felul următor:
 - a. În scris;
 - b. Verbal prin telefon sau prin alte sisteme de mesaje vocale; sau
 - c. La cererea sa, într-un termen rezonabil, prin intermediul unui interviu la o locație.

5. Angajatul care are suspiciuni privind o abatere de la o altă companie decât Pollux Personeelsdiensten B.V. poate raporta acest lucru celeilalte companii relevante. Directorul general este informat că a fost făcut un raport către cealaltă companie relevantă dacă angajatul a intrat în contact cu suspiciunea de neregulă prin intermediul activității sale pentru angajator.

ARTICOLUL 4 – PROCEDURA DUPĂ RAPORTAREA INTERNĂ

1. Destinatarul raportului se asigură că acesta este consemnat în scris într-un registru, incluzând o descriere a raportului și data la care a fost primit.
2. Angajatul primește o confirmare de primire în termen de șapte zile de la primirea raportului său.
3. Directorul general investighează dacă raportul se referă la suspiciuni de abateri.
4. Angajatul primește informații cu privire la evaluarea și (dacă este cazul) urmărirea raportului într-un termen rezonabil de cel mult trei luni de la trimiterea confirmării de primire.
5. În cazul în care directorul general decide să informeze un organism extern cu privire la raportul intern, raportorul va primi o copie, cu excepția cazului în care există obiecții serioase în acest sens și/sau interesele investigației sau ale aplicării legii pot fi prejudiciate ca urmare a acestui fapt.
6. În cazul în care directorul general decide să inițieze o investigație, aceasta va fi condusă de investigatori independenți și imparțiali și nu de persoane care pot fi sau au fost implicate în presupusa abatere. Raportorul va fi informat în scris despre acest lucru fără întârziere.

ARTICOLUL 5 – DESFĂȘURAREA INVESTIGAȚIEI

1. Anchetatorii oferă raportorului și altor persoane implicate posibilitatea de a fi audiate și întocmesc un proiect de raport de anchetă. Raportorului i se oferă posibilitatea de a face observații cu privire la acesta, cu excepția cazului în care există obiecții serioase. Scopul este apoi de a adopta raportul de investigație în termen de opt săptămâni de la întocmirea acestuia.
2. Directorul general informează în scris raportorul cu privire la punctul de vedere de fond referitor la raport. Acesta va indica, de asemenea, care sunt măsurile (de urmărire) la care a condus raportul.

ARTICOLUL 6 – RAPORTARE EXTERNĂ

1. Angajatul poate raporta în mod direct, în mod extern, suspiciunea de abatere.
2. Angajatul trebuie să facă raportarea externă către Casa Denunțătorilor sau către o autoritate competentă desemnată prin lege. Pentru mai multe informații, a se vedea: [Externe meldkanalen | Wat is er veranderd? | Wet bescherming klokkenluiders](#)
3. Angajatul poate face un raport extern chiar și după ce a făcut un raport intern privind suspiciunea de abatere.
4. Raportarea mai întâi la nivel intern este preferabilă și va fi încurajată pe cât posibil.

ARTICOLUL 7 – PROTECȚIA ÎMPOTRIVA PREJUDICIERII

1. În cazul în care raportorul, cu bună credință și cu respectarea prevederilor prezentului regulament de raportare, raportează o suspiciune de abatere, Pollux Personeelsdiensten B.V. nu va dezavantaja raportorul în niciun fel.
2. Pollux Personeelsdiensten B.V. se va asigura că colegii raportorului se vor abține de la orice formă de prejudiciere în legătură cu raportarea cu bună credință și în mod corespunzător a unei suspiciuni de încălcare a legii, care împiedică funcționarea profesională sau personală a raportorului.
3. În cazul în care raportorul consideră că a existat un prejudiciu, acesta poate discuta fără întârziere acest lucru cu consilierul confidențial. Consilierul confidențial îl informează pe directorul general cu privire la acest lucru.
4. Pollux Personeelsdiensten B.V. nu va dezavantaja în niciun fel alte părți implicate, inclusiv, dar fără a se limita la consilierul confidențial și/sau investigatorii.

ARTICOLUL 8 – CONFIDENȚIALITATE

1. Pollux Personeelsdiensten B.V. se asigură că informațiile despre raport sunt păstrate astfel încât să fie accesibile fizic și digital doar celor implicați în tratarea raportului. 2. Pollux Personeelsdiensten B.V. tratează datele aduse la cunoștința sa ca fiind confidențiale și le prelucrează – în măsura în care acest lucru este permis – în conformitate cu dispozițiile Regulamentului general privind protecția datelor și cu alte legi relevante.
2. Pollux Personeelsdiensten B.V. se asigură că cei implicați în tratarea unui raport nu dezvăluie identitatea persoanei care a făcut raportarea fără consimțământul scris expres al acesteia și tratează informațiile referitoare la raport ca fiind confidențiale.