

Regulamentul denunțătorilor de integritate Vos Logistics

Consiliul de conducere al Vos Logistics Group;

având în vedere importanța acordată aplicării unei politici de integritate solide în cadrul **Vos Logistics Group** și, ca parte a acesteia, a unei politici solide de denunțare a neregulilor, având în vedere decizia favorabilă a Comitetului de întreprindere din data de 19 septembrie 2016, precum și Legea privind protecția Denunțătorilor de integritate;

S-A HOTĂRÂT

adoptarea următorului regulament;

ARTICOLUL 1. DEFINIȚII

1. În prezentul regulament se folosesc următoarele noțiuni explicative:
 - a. **angajat:** persoana care prestează sau a prestat o muncă în baza unui contract de muncă de drept civil sau a unei numiri de drept public, sau persoana care prestează sau a prestat o muncă fără a avea un raport de muncă;
 - b. **angajator:** orice societate aparținând **Vos Logistics Group** care, în baza unui contract de muncă în conformitate cu dreptul civil, a executat el însuși sau printr-o terță persoană o muncă, altfel decât în cadrul unui raport de muncă;
 - c. **suspiciunea privind existența unui abuz:** suspiciunea unui angajat privind faptul că în cadrul organizației în care lucrează sau a lucrat, sau la o altă organizație dacă a intrat în contact cu acea organizație prin munca sa, ar exista un abuz în ceea ce privește:
 - 1er. suspiciunea se bazează pe motive rezonabile, care decurg din cunoștințele pe care angajatul le-a dobândit la angajatorul său, sau care decurg din cunoștințele pe care angajatul le-a dobândit prin munca sa la o altă companie sau organizație, precum
 - 2°. interesul public este în pericol, când este vorba de:
 - i. încălcarea (iminentă) a unei dispoziții legale, inclusiv a unei infracțiuni penale (imimente),
 - ii. un pericol (iminent) pentru sănătatea publică,
 - iii. un pericol (iminent) pentru siguranța persoanelor,
 - iv. o amenințare (iminentă) pentru mediu,
 - v. un pericol (iminent) pentru buna funcționare a organizației ca urmare a unei acțiuni necorespunzătoare, sau neglijențe,
 - vi. o încălcare (iminentă) a unor reguli, altele decât o reglementare legală,
 - vii. o risipă (iminentă) de bani publici,
 - viii. (o amenințare de) reținere, distrugere sau manipulare în cunoștință de cauză a informațiilor despre faptele menționate la punctele de la i la vii de mai sus;
 - d. **suspiciunea unei nereguli:** o suspiciune bazată pe motive rezonabile de imperfecțiune sau nedreptate de natură generală, operațională sau financiară, care are loc sub responsabilitatea organizației și este atât de gravă încât se încadrează în afara proceselor obișnuite de muncă și depășește responsabilitatea managerului/conducătorului direct, inclusiv motive rezonabile pentru a suspecta o încălcare a Codului de etică al Vos Logistics;
 - e. **suspiciunea de încălcare a dreptului UE:** o suspiciune de încălcare a dreptului UE bazată pe motive rezonabile este o acțiune sau o neglijență referitoare la următoarele domenii ale dreptului UE:

- i. Achiziții Publice.
 - ii. Servicii financiare, produse și piețe, prevenirea spălării banilor și combaterea terorismului.
 - iii. Siguranța produsului și conformitatea produsului.
 - iv. Siguranța transportului.
 - v. Protecția mediului.
 - vi. Protecția împotriva radiațiilor și securitatea nucleară.
 - vii. Siguranța alimentelor și a furajelor, sănătatea și bunăstarea animalelor.
 - viii. Sănătate publică.
 - ix. Protecția Consumatorului.
 - x. Protecția datelor cu caracter personal
- f. **consilier:** persoană care, în virtutea funcției sale, are o datorie de confidențialitate și care este consultată în mod confidențial de un angajat cu privire la o suspiciune de faptă ilicită /abuz;
- g. **consilier confidențial:** persoana desemnată să acționeze ca atare pentru organizația angajatorului: Vos Logistics General Counsel;
- h. **raport:** raportarea unui presupus abuz sau nereguli în baza prezentelor reglementări;
- i. **raportor:** angajatul care, în baza prezentelor reglementări a raportat o suspiciune de abuz sau neregularitate;
- j. **manager cu cel mai înalt nivel ierarhic:** organismul sau persoana care are conducerea de zi cu zi a organizației angajatorului;
- k. **persoana de contact:** persoana desemnata de managerul cu cel mai înalt grad ierarhic după primirea denunțului, în consultare cu denunțatorul, este numit persoană de contact, în vederea prevenirii prejudicierii;
- l. **anchetatori:** acele persoane cărora managerul cu cel mai înalt nivel ierarhic le încredințează ancheta privind abuzul;
- m. **instanță externă:** instanța care, în opinia rezonabilă a raportorului, este cea mai eligibilă să facă adăugare la raportul extern al faptei suspectate;
- n. **terț extern:** orice organizație sau reprezentant al unei organizații care, în opinia rezonabilă a raportorului, poate fi considerată capabilă să rezolve direct sau indirect abuzul suspectat sau să pună pe cineva să îl rezolve;
2. În cazul în care în prezentul regulament se folosește adresarea la genul masculin prin „el”, trebuie citită și varianta „ea”.

ARTICOLUL 2. INFORMARE, CONSILIERE ȘI SPRIJIN PENTRU ANGAJAT

1. Un angajat poate consulta un consilier în mod confidențial cu privire la o suspiciune de abuz, neregulă sau delict.
2. În conformitate cu paragraful 1, salariatul poate solicita consilierului confidențial informații, sfaturi și sprijin cu privire la suspiciunea de abuz, neregulă sau delict.

ARTICOLUL 3. RAPORTUL INTERN AL UNUI ANGAJAT AL ANGAJATORULUI

1. Un angajat care suspectează un abuz, o neregularitate sau delict în cadrul organizației angajatorului, poate raporta acest lucru oricărui manager care ocupă o poziție ierarhică mai înaltă decât el în cadrul organizației.

2. De asemenea, angajatul poate raporta suspiciunea de abuz, neregularitate sau delict din cadrul organizației angajatorului său prin intermediul consilierului confidențial. Consilierul confidențial va transmite raportul, în consultare cu angajatul și, dacă acesta solicită acest lucru, în formă anonimă unui manager, conform paragrafului anterior.

ARTICOLUL 4. RAPORTUL INTERN AL UNUI ANGAJAT DE LA O ALTĂ FIRMĂ/ORGANIZAȚIE

1. Un salariat al unei alte organizații care a intrat în contact cu organizația angajatorului prin munca sa și care suspectează abuz, neregularitate sau delict în cadrul organizației angajatorului, poate raporta acest lucru oricărui manager din organizația angajatorului, care ocupă o poziție ierarhica egală sau mai mare decât al raportorului.
2. Salariatul unei alte organizații, precum menționat în paragraful anterior, poate raporta suspiciunea de abuz, neregularitate sau delict în cadrul organizației angajatorului și prin intermediul consilierului confidențial. Consilierul confidențial va transmite raportul, în consultare cu angajatul și, dacă acesta solicită acest lucru, în formă anonimă unui manager, conform paragrafului anterior.

ARTICOLUL 5. PROTECȚIA RAPORTORULUI ÎMPOTRIVA PREJUDICIERII

1. Angajatorul nu va prejudicia raportorul în legătură cu raportarea cu bună-credință și în mod corespunzător a unei suspiciuni de comportament necorespunzător, a unei nereguli sau a unui delict către angajator, o altă organizație, sau un organism extern, astfel precum se menționează în articolul 14 alineatul 3, sau un terț extern, în circumstanțele menționate la articolul 14 alineatul 4.
2. Prejudiciul menționat în alineatul 1 înseamnă, în orice caz, luarea unei măsuri păgubitoare, cum ar fi:
 - a. aplicarea unei demisii, altfel decât la cerere;
 - b. încetarea anticipată sau refuzul de reînnoire a unui contract de muncă temporar
 - c. refuzul modificării unui contract de muncă temporar într-un contract de muncă permanent
 - d. luarea unei măsuri disciplinare;
 - e. impunerea denunțatorului sau colegilor denunțatorului unei interdicții de a investiga, de a vorbi, de a lucra și/sau de a contacta alte persoane,
 - f. impunerea numirii într-o altă funcție;
 - g. lărgirea sau limitarea sarcinilor denunțatorului, altfel decât la cererea acestuia;
 - h. transferul sau relocarea denunțatorului, altfel decât la cererea acestuia;
 - i. refuzul unei cereri de mutare sau de relocalizare a denunțatorului;
 - j. schimbarea locului de muncă sau refuzul unei cereri în acest sens;
 - k. refuzul unei creșteri salariale, al unei remunerații ocazionale, al unei prime sau al acordării de indemnizații;
 - l. refuzul oportunităților de promovare;
 - m. neacceptarea unui raport de caz de boală sau lăsarea angajatului în situația de bolnav înregistrat.
 - n. respingerea unei cereri de concediu/zile libere;
 - o. acordarea de concediu în alte condiții decât la cererea angajatului;

3. Există, de asemenea, un prejudiciu în sensul alineatului 1 dacă există un motiv întemeiat pentru a cere denunțatorului să dea socoteală pentru prestația sa sau pentru a lua împotriva sa o măsură în sensul alineatului 2 care îi aduce prejudicii, dar măsura luată de angajator nu este în proporție rezonabilă cu acest motiv.
4. În cazul în care angajatorul, într-un interval de timp rezonabil după comiterea faptei ia o măsură prejudiciabilă față de denunțator conform alineatului 2, el trebuie să explice de ce consideră că această măsură este necesară și că această măsură nu este legată de raportarea cu bună credință și în mod corespunzător a unei suspiciuni de abatere sau a unei nereguli.
5. Angajatorul se asigură că managerii și colegii denunțatorului se abțin de la orice formă de prejudiciere în legătură cu raportarea cu bună credință și în mod corespunzător a unei suspiciuni de abatere, neregulă sau delict ce împiedică funcționarea profesională sau personală a denunțatorului. Aceasta include printre altele:
 - a. intimidarea, ignorarea și excluderea denunțatorului;
 - b. formularea unor acuzații nefondate sau disproporționate cu privire la funcționarea denunțatorului;
 - c. impunerea efectivă a unei interdicții de investigare, vorbire, loc de muncă și/sau contact asupra denunțatorului sau colegilor acestuia, indiferent de modul în care este formulată;
 - d. intimidarea denunțatorului prin amenințare sau luarea anumitor măsuri sau comportament în cazul în care continuă raportarea.
6. Angajatorul îi trage la răspundere pe angajații care se fac vinovați de prejudicierea denunțatorului și poate să le aplice un avertisment sau o măsură disciplinară.

ARTICOLUL 6. PREVENIREA PREJUDICIERII DENUNȚĂTORULUI

1. Persoana de contact desemnată în temeiul articolului 9 alineatul 6 discută imediat cu denunțatorul despre riscurile de prejudiciere, despre modul în care aceste riscuri pot fi reduse și despre ceea ce poate face angajatul în cazul în care consideră că a fost prejudiciat. Persoana de contact se asigură că acest lucru este consemnat în scris și prezintă această consemnare spre aprobare și semnare denunțatorului. Raportorul va primi o copie a acesteia.
2. Dacă denunțatorul consideră că a fost prejudiciat, poate discuta imediat acest lucru cu persoana de contact. Persoana de contact și denunțatorul discută și ce măsuri pot fi luate pentru a preveni prejudicierea. Persoana de contact se asigură că acest lucru este consemnat în scris și prezintă această consemnare spre aprobare și semnare denunțatorului. Persoana de contact trimite imediat raportul managerului superior. Raportorul va primi o copie a acesteia.
3. Managerul cu cel mai înalt grad ierarhic se asigură că sunt luate măsurile necesare pentru prevenirea prejudicierii.

ARTICOLUL 7. PROTECȚIA PREJUDICIERII ALTOR PĂRȚI IMPLICATE

1. Angajatorul nu va aduce prejudicii unui consilier care se află în serviciul angajatorului în virtutea funcției sale de consilier al raportorului.
2. Angajatorul nu va prejudicia consilierul confidențial din cauza îndeplinirii de către acesta a sarcinilor descrise în prezentul regulament.

3. Angajatorul nu trebuie să prejudicieze persoana de contact din cauza exercitării sarcinilor descrise în prezentul regulament.
4. Angajatorul nu trebuie să prejudicieze cercetătorii angajați de angajator în îndeplinirea sarcinilor descrise în prezentul regulament.
5. Angajatorul nu trebuie să prejudicieze un angajat care este audiat de către anchetatori în legătură cu o declarație făcută cu bună credință.
6. Angajatorul nu are voie să prejudicieze angajatul în legătură cu furnizarea de către acesta anchetatorilor a unor documente care, în opinia sa rezonabilă, sunt importante pentru anchetă.
7. Articolul 5 alineatele 2-6 se aplică în cazul prejudicierii persoanelor menționate la alineatele 1-6.

ARTICOLUL 8. TRATAREA CONFIDENȚIALĂ A RAPORTULUI ȘI A IDENTITĂȚII DENUNȚĂTORULUI

1. Angajatorul se asigură ca informațiile referitoare la raport să fie stocate astfel încât să fie accesibile fizic și digital numai celor implicați în prelucrarea raportului.
2. Toți cei implicați în soluționarea unui raport nu vor divulga identitatea denunțatorului fără consimțământul scris explicit al acestuia și vor trata confidențial informațiile din raport.
3. În cazul în care suspiciunea unui abuz, a unei nereguli sau a unui delict a fost raportată prin intermediul consilierului confidențial, iar denunțatorul nu a fost de acord ca identitatea sa să fie dezvăluită, toată corespondența referitoare la raport va fi trimisă consilierului confidențial, iar acesta o va transmite fără întârziere denunțatorului.
4. Toți cei implicați în tratarea unui raport nu vor divulga identitatea consilierului fără consimțământul scris explicit al denunțatorului și al consilierului.

ARTICOLUL 9. ÎNREGISTRAREA, TRANSMITEREA ȘI CONFIRMAREA DE PRIMIRE A RAPORTULUI INTERN

1. În cazul în care angajatul raportează verbal unui manager o suspiciune de abatere, neregularitate sau abuz sau prezintă un raport scris însoțit de o explicație verbală, managerul respectiv, în consultare cu denunțatorul, se asigură că se întocmește o evidență scrisă a acestui fapt și prezintă această evidență denunțatorului spre aprobare și semnare în termen de șapte zile de la raportare. Raportul va primi o copie a acesteia.
2. În cazul în care angajatul raportează verbal, prin intermediul consilierului confidențial, o suspiciune de abuz, neregulă sau încălcare sau prezintă un raport scris cu o explicație verbală, consilierul confidențial, în consultare cu denunțatorul se va asigura că acest lucru este consemnat în scris și prezintă procesul-verbal denunțatorului pentru aprobare și semnare în termen de șapte zile de la raportare. Raportul va primi o copie a acesteia.
3. Managerul căruia i se face raportarea va transmite imediat raportul directorului general din cadrul organizației angajatorului.
4. În cazul în care denunțatorul sau managerul căruia i s-a făcut raportarea are o suspiciune rezonabilă că managerul cu cel mai înalt grad ierarhic este implicat în abuz, neregularitate sau încălcare, managerul va transmite imediat raportul consilierului confidențial.
5. Managerul cu cel mai înalt grad ierarhic va trimite denunțatorului o confirmare de primire a raportului în termen de 7 zile. Confirmarea de primire conține, cel puțin o descriere comercială a raportului, data la care a fost primit și o copie a raportului.

- După primirea raportului managerul cu cel mai înalt grad ierarhic în consultare cu denunțatorul va numi imediat o persoană de contact în vederea prevenirii prejudiciilor.

ARTICOLUL 10. PRELUCRAREA RAPORTULUI INTERN DE CĂTRE ANGAJATOR

- Managerul cu cel mai înalt nivel ierarhic va conduce o investigație cu privire la suspiciunea de abatere, neregulă sau încălcare raportată, cu excepția cazului în care:
 - suspiciunea nu se bazează pe baze rezonabile, sau
 - este clar de la început că raportul nu se referă la o suspiciune de abuz, neregulă sau încălcare.
- În cazul în care managerul cu cel mai înalt nivel ierarhic decide să nu inițieze o anchetă, el va informa în scris denunțatorul în termen de două săptămâni de la primirea raportului intern. Se va preciza de asemenea, în baza căror informații directorul cu cel mai înalt nivel ierarhic consideră că suspiciunea nu se bazează pe motive rezonabile sau că este clar de la început că raportul nu se referă la o suspiciune de abatere, neregulă sau încălcare.
- Managerul cu cel mai înalt nivel ierarhic evaluează dacă trebuie sau nu notificat un organism extern, astfel cum se menționează în articolul 14 alineatul 3 din raportul intern privind o suspiciune de conduită necorespunzătoare, neregulă sau încălcare. În cazul în care angajatorul sesizează un organism extern, directorul cu cel mai înalt nivel ierarhic va trimite denunțatorului o copie a acestuia în termen de 3 luni de la notificare, cu excepția cazului în care există obiecții serioase împotriva acestuia.
- Managerul cu cel mai înalt nivel ierarhic încredințează ancheta unor investigatori independenți și imparțiali și, în nici un caz nu unor persoane care ar putea fi sau ar fi fost implicate în presupusa abatere, neregulă sau încălcare.
- În termen de trei luni de la raportare, managerul cu cel mai înalt nivel ierarhic informează în scris denunțatorul că a fost pornită o investigație și de către cine va fi aceasta efectuată. Managerul cu cel mai înalt nivel ierarhic va trimite denunțatorului o copie a instrucțiunilor de investigare, cu excepția cazului în care există obiecții serioase împotriva acestuia.
- Managerul cu cel mai înalt nivel ierarhic informează persoanele la care se referă denunțul despre existența denunțului și despre informarea unui organism extern, astfel cum se menționează în alineatul 3, cu excepția cazului în care interesele de investigare sau de aplicare a legii ar putea fi prejudiciate prin aceasta.

ARTICOLUL 11. IMPLEMENTAREA CERCETĂRII

- Anchetatorii vor oferi denunțatorului posibilitatea de a fi audiat. Anchetatorii se vor asigura ca acest lucru să fie înregistrat în scris și vor transmite acest document denunțatorului pentru aprobare și semnare. Raportul va primi o copie a acesteia.
- Cercetătorii pot audia și alte persoane. Cercetătorii se vor asigura ca acest lucru să fie consemnat în scris și vor trimite acest document spre aprobare și semnare persoanei audiate. Persoana audiată va primi o copie a interogatoriului.
- Anchetatorii pot inspecta și solicita toate documentele din cadrul organizației angajatorului, documente pe care le consideră în mod rezonabil necesare pentru desfășurarea anchetei.
- Angajații pot pune la dispoziția anchetatorilor toate documente pe care le consideră în mod rezonabil necesare în vederea bunei desfășurări a anchetei.
- Anchetatorii întocmesc un proiect de raport de investigație și oferă denunțatorului posibilitatea de a face comentarii, cu excepția cazului în care există obiecții serioase împotriva acesteia.

6. Cercetătorii, în continuare adoptă raportul de cercetare. Ei vor trimite denunțatorului o copie a raportului, cu excepția cazului în care există obiecții serioase împotriva acestuia.

ARTICOLUL 12. PUNCTUL DE VEDERE AL ANGAJATORULUI

1. Managerul cu cel mai înalt nivel ierarhic în termen de opt săptămâni de la începerea investigației va informa în scris denunțatorul despre situația de fond cu privire la denunțul suspiciunii de abuz, neregulă sau încălcare. Astfel se vor indica de asemenea și măsurile luate ca urmare a notificării.
2. În cazul în care devine clar că punctul de vedere nu poate fi dat în termenul stabilit, managerul cu cel mai înalt grad ierarhic va informa în scris denunțatorul despre acest fapt. Astfel se va indica de asemenea, în cât va primi denunțatorul un punct de vedere. În cazul în care, prin urmare, termenul total este mai mare de douăsprezece săptămâni, se va preciza de asemenea și cauza pentru care este necesar un termen mai lung.
3. După finalizarea investigației managerul cu cel mai înalt grad ierarhic hotărăște dacă un organism extern menționat la articolul 14 alineatul 3 trebuie sau nu să fie informat despre raportul intern cu privire la o suspiciune de abuz, neregulă sau încălcare, precum și cu privire la raportul de investigație, respectiv punctul de vedere al angajatorului. În cazul în care angajatorul sesizează un organism extern, el va trimite denunțatorului o copie, cu excepția cazului în care există obiecții serioase împotriva acestuia.
4. Persoanele la care se referă raportul vor fi informate în același mod ca și denunțatorul, în conformitate cu paragrafele 1-3, cu excepția cazului în care interesele cercetării sau a executării silite ar putea fi prejudiciate din cauza acestuia.

ARTICOLUL 13. AUDIEREA PERSOANEI ÎN CAUZĂ RESPECTIV A AMBELOR PĂRȚI CU PRIVIRE LA RAPORTUL DE ANCHETĂ ȘI POZIȚIA ANGAJATORULUI

1. Angajatorul oferă denunțatorului posibilitatea de a răspunde la raportul de investigație și la punctul de vedere al angajatorului.
2. Dacă, ca răspuns la raportul de investigație sau la punctul de vedere al angajatorului denunțatorul a dovedit că suspiciunea de abuz, neregulă sau încălcare nu a fost investigată în mod corespunzător sau că există inexactități materiale în raportul de investigație sau în punctul de vedere al angajatorului, angajatorul va răspunde în fond la aceasta și, dacă este necesar, va iniția o investigație nouă sau suplimentară. Articolele 10-13 se aplică în mod corespunzător acestei investigații noi sau suplimentare.
3. În cazul în care angajatorul sesizează sau a sesizat un organism extern, conform articolului 14 alin. 3 el va trimite acelui organism extern răspunsul denunțatorului cu privire la raportul de investigație, respectiv punctul de vedere al angajatorului. Raportorul va primi o copie a acestui raport.

ARTICOLUL 14. SESIZARE EXTERNĂ

1. După ce se face un raport intern cu privire la un abuz, o neregulă sau o încălcare suspectată, denunțatorul poate să facă un raport extern în cazul în care:
 - a. denunțatorul nu este de acord cu punctul de vedere menționat la articolul 12 și este de părere că suspiciunea, în mod greșit, a fost ignorată;
 - b. raportorul nu a primit un punct de vedere în perioada menționată la articolul 12 alineatul 1 sau alineatul 2.

2. Denunțatorul poate face imediat un raport extern cu privire la o presupusă abatere, neregulă sau încălcare, dacă nu se poate aștepta în mod rezonabil de la el să facă mai întâi un raport intern. Acesta este, în orice caz, la ordinea zilei dacă aceasta rezultă dintr-o prevedere legală sau dacă este vorba de:
 - a. pericol acut, în cazul în care un interes social important și urgent necesită o notificare externă imediată;
 - b. o suspiciune temeinică privind faptul că managerul cu cea mai înaltă funcție ierarhică în cadrul organizației angajatorului ar fi implicat în fapta suspectată;
 - c. o situație în care denunțatorul se poate teme în mod rezonabil de contramăsuri rezultate din denunțul intern efectuat;
 - d. există o amenințare clar identificabilă de delapidare sau de distrugere a probelor;
 - e. există un raport anterior în conformitate cu procedura aceluiași abuz, raport care nu a înlăturat abuzul;
 - f. există o datorie de a raporta direct spre exterior.
3. Denunțatorul poate face raportul extern unui organism extern care, în opinia rezonabilă a raportorului este cel mai potrivit. Prin organism extern se înțeleg următoarele:
 - a. o autoritate însărcinată cu investigarea infracțiunilor penale;
 - b. un organism însărcinat cu supravegherea respectării dispozițiilor sau în conformitate cu orice reglementare legală;
 - c. un alt organism competent căruia i se poate raporta suspiciunea de abatere, neregulă sau încălcare.
4. În cazul în care, în opinia rezonabilă a denunțatorului, interesul public depășește interesul angajatorului privind confidențialitate, denunțatorul poate face raportul extern și unui terț extern care, în opinia sa rezonabilă, poate fi considerat capabil să investigheze direct sau indirect presupusa faptă greșită, neregulă sau încălcare.

ARTICOLUL 15. INVESTIGAȚIE INTERNĂ ȘI EXTERNĂ A PREJUDICIERII RAPORTORULUI

1. Un denunțator care consideră că a suferit un prejudiciu în legătură cu raportarea unei suspiciuni de abuz, neregulă sau încălcare, poate solicita directorului cu cel mai înalt nivel ierarhic să investigheze modul în care el este tratat în cadrul organizației.
2. Articolele 10-13 au aplicabilitate corespunzătoare.
3. Alineatele 1 și 2 se aplică persoanelor menționate la articolul 7 alineatele 1-6.

ARTICOLUL 16. PUBLICARE, RAPORTARE ȘI EVALUARE

1. Managerul cu cel mai înalt nivel ierarhic va asigura ca aceste reglementări să fie publicate pe intranet și pe site-ul angajatorului.
2. Managerul cu cel mai înalt nivel ierarhic va informa ulterior, anual și în scris comitetul central de întreprindere, despre funcționarea regulamentului denunțatorului și despre așteptările pentru anul viitor.

ARTICOLUL 17. INTRAREA ÎN VIGOARE A REGULAMENTULUI

1. Acest regulament va intra în vigoare la **1 decembrie 2021**.
2. Această schemă este denumită regulamentul denunțatorului de la Vos Logistics.

Hotărâre luată la data de 8 noiembrie 2021

<hr/> Frank Verhoeven CEO	<hr/> Ben Vos CFO
------------------------------	----------------------

19 septembrie 2016	Aprobat de Comitetul de întreprindere
21 noiembrie 2016	Versiunea 1 aprobată
8 noiembrie 2021	Versiunea 1 revizuită, versiunea 2 aprobată
1 noiembrie 2025	A se revizui