

## **Politica privind Drepturile Omului, Diversitatea și Incluziunea**

Proprietar document: Departamentul Resurse Umane

Aprobată de: Consiliul de Administrație

Data intrării în vigoare: 01.08.2025

Data următoarei revizuirii: cel târziu la 36 luni de la data adoptării sau mai devreme, dacă intervin modificări legislative, organizaționale ori de risc

### **1. Scopul politicii**

Prezenta Politică stabilește cadrul prin care AUTONOM SERVICES S.A. („Autonom” sau „Societatea”) își reafirmă angajamentul de a respecta drepturile omului, de a promova diversitatea, egalitatea de șanse și incluziunea și de a preveni orice formă de sclavie modernă, muncă forțată, trafic de persoane, discriminare, hărțuire, exploatare sau represalii.

Politica urmărește să asigure un standard unitar și coerent de conduită, atât în activitățile proprii ale Societății, cât și în relațiile sale cu furnizorii, subcontractorii, contractorii, clienții și ceilalți parteneri de afaceri. Totodată, ea stabilește principiile de prevenire, identificare, raportare, investigare, remediere, monitorizare și sancționare a încălcărilor, precum și modul în care aceste teme sunt integrate în procesele de guvernanță, resurse umane, achiziții, conformitate, audit și raportare de sustenabilitate.

### **2. Domeniul de aplicare**

Prezenta Politică se aplică direct și integral pe întreg teritoriul României, în toate activitățile desfășurate de Autonom.

Politica este obligatorie pentru:

- toți angajații, indiferent de funcție, nivel ierarhic sau tipul raportului de muncă;

- administratori, directori, manageri și alte persoane cu funcții de coordonare sau decizie;
- lucrători temporari, stagiați, interni, persoane detașate, delegate sau aflate în perioadă de probă;
- candidați și persoane implicate în procesele de recrutare și selecție;
- consultanți, colaboratori, agenți, intermediari și alte persoane care acționează pentru sau în numele Societății;
- furnizori, subcontractori, contractori și alți parteneri de afaceri, în măsura în care relația contractuală ori natura activității lor intră sub incidența cerințelor prezentei Politici.

Politica se aplică în toate contextele profesionale relevante, inclusiv în recrutare, angajare, integrare, formare, evaluare, promovare, remunerare, acordarea beneficiilor, încetarea raporturilor de muncă, achiziții, relații comerciale, activități operaționale, deplasări de serviciu, evenimente, traininguri, conferințe, întâlniri profesionale și în interacțiunile desfășurate prin mijloace electronice sau digitale în interes de serviciu.

### **3. Cadru de referință și relația cu alte documente interne**

Prezenta Politică se aplică împreună cu legislația română relevantă, inclusiv normele privind munca, egalitatea de șanse, nediscriminarea, sănătatea și securitatea în muncă, protecția avertizorilor de integritate, protecția datelor și combaterea traficului de persoane, precum și cu Strategia de Sustenabilitate a companiei, Regulamentul Intern și celelalte politici și proceduri interne incidente.

În aplicarea acestei Politici, Autonom urmărește, de asemenea, alinierea la standardele și principiile internaționale relevante, inclusiv la Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului, la convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii, la Convenția Europeană a Drepturilor Omului și la bunele practici europene privind due diligence-ul în materia drepturilor omului.

Totodată, prezenta Politică este aliniată la cerințele Regulamentului (UE) 2022/2464 (CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive), Directiva (UE) 2024/1760 privind diligența necesară a întreprinderilor în materie de sustenabilitate și la Standardele europene de raportare a sustenabilității (ESRS), în special ESRS S1 (Forța de muncă proprie) și ESRS S2 (Lucrătorii din lanțul valoric), precum și la Directiva(UE) 2022/2381 privind echilibrul de gen și Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială.

Prezenta Politică completează și se interpretează în corelare cu Regulamentul Intern, politica de whistleblowing, procedurile privind prevenirea și combaterea hărțuirii, procedurile disciplinare, regulile interne de protecție a datelor, politicile de achiziții și celelalte documente interne relevante. În caz de necorelare, va prevala standardul care oferă protecția cea mai ridicată persoanelor și cel mai bun nivel de conformitate legală și etică, în limitele legii.

#### **4. Definiții esențiale**

În sensul prezentei Politici, drepturile omului reprezintă drepturile și libertățile fundamentale ale fiecărei persoane, inclusiv dreptul la demnitate, libertate, securitate, egalitate de tratament, muncă liber consimțită, condiții de muncă echitabile, sănătate și securitate, viață privată și protecție împotriva exploatării.

Prin diversitate se înțelege ansamblul diferențelor individuale și de grup, inclusiv cele privind sexul, genul, vârsta, etnia, rasa, naționalitatea, religia, convingerile, dizabilitatea, orientarea sexuală, statutul socio-economic, experiența profesională și orice alt criteriu protejat de lege. Incluziunea înseamnă crearea și menținerea unui mediu în care toate persoanele sunt tratate cu respect, au acces echitabil la oportunități și pot participa activ, în siguranță și fără teama de excludere ori represalii.

Prin discriminare se înțelege orice diferență de tratament, excludere, restricție sau preferință, directă ori indirectă, bazată pe un criteriu protejat de lege, care are ca scop

sau efect afectarea egalității de șanse și de tratament. Prin hărțuire se înțelege orice comportament nedorit, inclusiv hărțuire morală, sexuală sau pe criterii protejate, care are ca scop sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Prin sclavie modernă se înțelege orice formă de sclavie, servitute, muncă forțată sau obligatorie, trafic de persoane, exploatare prin constrângere, servitute pentru datorii sau alte forme similare de control ori exploatare a unei persoane. Munca forțată sau obligatorie reprezintă orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare, constrângere, abuz de putere, înșelăciune sau fără consimțământ liber exprimat. Traficul de persoane presupune recrutarea, transportul, transferul, adăpostirea sau primirea unei persoane prin constrângere, fraudă, înșelăciune, abuz de vulnerabilitate ori alte mijloace ilicite, în scopul exploatării.

Prin remediere se înțelege ansamblul măsurilor prin care un impact negativ este oprit, corectat, reparat și, pe cât posibil, se previne repetarea lui. Prin severitate se înțelege nivelul de gravitate al unui impact, evaluat în funcție de intensitate, amploare, numărul persoanelor afectate și vulnerabilitatea acestora. Prin iremediabilitate se înțelege măsura în care impactul nu mai poate fi reparat integral sau persoana afectată nu mai poate fi readusă, în mod rezonabil, la situația anterioară. Prin pârghie sau leverage se înțelege capacitatea Societății de a influența comportamentul unei terțe părți prin cerințe contractuale, audit, monitorizare, remediere, suspendare, încetarea colaborării, instruire sau alte mecanisme legitime.

## 5. Principii generale și angajamentul Societății

Autonom își fundamentează conduita pe respectarea demnității umane, egalitatea de șanse, tratamentul echitabil, integritatea, munca liber consimțită, condițiile de muncă sigure și sănătoase, protecția persoanelor vulnerabile, prevenirea oricărei forme de

exploatare și promovarea unei culturi organizaționale bazate pe respect, responsabilitate și încredere.

Societatea are toleranță zero față de sclavia modernă, traficul de persoane, munca forțată, servitutea, discriminarea, hărțuirea, victimizarea și represaliile. Autonom nu acceptă niciun comportament care afectează libertatea, siguranța, integritatea, demnitatea sau egalitatea unei persoane și se angajează să prevină, să investigheze și să trateze cu seriozitate orice suspiciune rezonabilă ori încălcare confirmată.

Autonom promovează relații de muncă și relații comerciale bazate pe bună-credință, legalitate, transparență și respect. Societatea recunoaște dreptul persoanelor la tratament echitabil, acces egal la oportunități, protecția vieții private, asociere și dialog, precum și la mecanisme sigure și confidentiale de raportare.

## **6. Guvernanță, responsabilități și resurse**

Conducerea Societății aprobă prezenta Politică, supraveghează implementarea ei și se asigură că principiile prevăzute de acest document sunt reflectate în procesele de resurse umane, operațiuni, conformitate, achiziții, audit și raportare. Conducerea are obligația de a seta tonul de la vârf, de a susține o cultură organizațională bazată pe respect și integritate și de a analiza periodic stadiul implementării Politicii în cadrul structurilor relevante de management, compliance, HR sau operaționale, cu consemnarea concluziilor în evidențele interne aplicabile.

Managerii au obligația de a aplica efectiv această Politică în activitatea curentă, de a preveni comportamentele neconforme, de a reacționa prompt la semnalele de risc, de a încuraja raportarea cu bună-credință și de a nu tolera represaliile ori abordările pasive față de situații care pot afecta persoane, echipe sau relații de afaceri.

Funcțiile interne relevante, inclusiv Resurse Umane, Conformitate, Achiziții, SSM și celelalte structuri implicate în evaluarea și gestionarea riscurilor, colaborează pentru aplicarea coerentă a Politicii. Resurse Umane are un rol esențial în recrutare, incluziune, climat organizațional, instruire și suport pentru persoanele afectate. Funcția de Compliance și/sau Legal coordonează cadrul de conformitate, sprijină investigațiile, urmărește adecvarea controalelor și asigură corelarea cu obligațiile legale și de raportare. Funcția de Achiziții și responsabilii de supply chain integrează cerințele de due diligence, evaluarea partenerilor și mecanismele de leverage în relația cu furnizorii și subcontractorii.

Toți angajații și colaboratorii au obligația de a respecta prezenta Politică, de a contribui la menținerea unui mediu de lucru respectuos și sigur, de a raporta prompt orice suspiciune rezonabilă de încălcare și de a coopera, cu bună-credință, la investigațiile și măsurile de remediere.

Autonom se angajează să aloce resurse adecvate și proporționale pentru implementarea efectivă a prezentei Politici. Aceste resurse includ, după caz, personal desemnat, responsabilități clare, timp managerial, buget pentru instruire și conștientizare, capacitate de audit și monitorizare, instrumente și canale de raportare, competențe specializate, suport operațional pentru remediere și, când este necesar, acces la expertiză externă. Adecvarea resurselor se revizuieste periodic, cel puțin anual, în funcție de profilul de risc al Societății, de incidentele identificate, de rezultatele auditului și de eficacitatea măsurilor implementate.

## **7. Due diligence privind drepturile omului**

Autonom aplică un proces de due diligence privind drepturile omului pentru a identifica, preveni, diminua, monitoriza și remedia impacturile negative reale sau potențiale asociate activităților sale și relațiilor sale de afaceri. Acest proces nu este exclusiv intern

și nu se limitează la raportare, investigare și sancțiuni, ci urmărește o abordare continuă și documentată a riscurilor.

Due diligence-ul acoperă activitățile proprii ale Societății, procesele de recrutare și gestionare a personalului, condițiile de muncă, sănătatea și securitatea, climatul organizațional, relațiile cu furnizorii și subcontractorii, precum și segmentele relevante din lanțul valoric. Evaluarea se bazează pe sesizări, date interne relevante, rezultate de audit, constatări operaționale, evaluări ale furnizorilor, analize de risc, investigații, reclamații, rezultate ale exercițiilor de materialitate și alte informații credibile disponibile.

Pentru a asigura un cadru robust și aliniat bunelor practici europene, Autonom poate implica, în mod proporțional cu riscurile identificate, experți externi în drepturile omului, auditori independenți, consultanți specializați, organizații neguvernamentale, organizații profesionale, mediatori, psihologi, consilieri juridici externi sau alte entități competente. Atunci când natura, dimensiunea, contextul sau severitatea riscului o justifică, expertiza externă va fi luată în considerare în mod expres înainte de adoptarea măsurilor finale.

Societatea se angajează să consulte, într-o manieră proporțională cu riscul și impactul potențial, părțile care pot fi afectate sau care pot oferi o perspectivă relevantă asupra impacturilor. Aceste consultări pot include angajați și reprezentanți ai acestora, lucrători temporari, furnizori, lucrători din lanțul de aprovizionare, comunități locale, grupuri vulnerabile, clienți, organizații ale societății civile și alte părți interesate relevante. Pentru proiecte, activități sau relații comerciale cu risc ridicat ori cu potențial impact semnificativ asupra comunităților sau grupurilor vulnerabile, Autonom urmărește o consultare proactivă, documentată și accesibilă.

Riscurile și impacturile sunt prioritizate în funcție de severitate și de gradul de iremediabilitate, ținând seama, după caz, de gravitatea efectelor, amploarea lor, numărul de persoane afectate, vulnerabilitatea persoanelor implicate, probabilitatea producerii, caracterul actual sau potențial al impactului, gradul de implicare al Societății și nivelul de

leverage disponibil. În aprecierea severității, Autonom ia în calcul inclusiv impactul asupra sănătății, siguranței, demnității și libertății persoanelor. În aprecierea iremediabilității, Societatea analizează dacă impactul poate fi reparat rapid, recuperat cu efort și investiții sau dacă este foarte dificil ori imposibil de remediat integral.

Vor fi tratate cu prioritate maximă situațiile care implică ori pot implica trafic de persoane, muncă forțată, exploatare gravă, restrângerea libertății persoanelor, risc pentru viață sau integritate, discriminare sistemică, hărțuire gravă, represalii, abuzuri împotriva grupurilor vulnerabile sau alte impacturi cu consecințe dificil ori imposibil de reparat.

## **8. Diversitate, egalitate de șanse și incluziune**

Autonom promovează un mediu de lucru în care fiecare persoană este tratată cu respect și are acces echitabil la oportunități profesionale. Societatea aplică criterii obiective, profesionale și transparente în toate procesele de recrutare, selecție, integrare, evaluare, promovare, dezvoltare profesională, remunerare, acces la beneficii și încetare a raporturilor de muncă. Orice decizie privind parcursul profesional al unei persoane trebuie fundamentată pe competențe, performanță, conduită și cerințe reale ale rolului, fără influențe discriminatorii.

Societatea interzice discriminarea directă sau indirectă, excluderea nejustificată, marginalizarea, limbajul ofensator, stereotipurile degradante, victimizarea și orice altă conduită care afectează demnitatea unei persoane sau creează un mediu ostil. Hărțuirea morală, sexuală sau bazată pe un criteriu protejat este interzisă în mod expres, atât în spațiile de lucru ale Societății, cât și în afara acestora, dacă faptele au legătură cu activitatea profesională, inclusiv în deplasări de serviciu, la evenimente, traininguri, conferințe sau în mediul online.

Autonom susține egalitatea de șanse, inclusiv prin promovarea unui tratament echitabil pentru muncă de valoare egală, prin acces la dezvoltare profesională și roluri de conducere, prin sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea personală și prin eliminarea barierelor nejustificate din mediul de lucru. Acolo unde este necesar și rezonabil, Societatea urmărește acordarea de adaptări și măsuri de sprijin pentru persoanele cu dizabilități sau alte nevoi justificate.

Incluziunea este tratată de Autonom nu doar ca obiectiv de cultură organizațională, ci și ca element de guvernanță, retenție, performanță și sustenabilitate. Societatea poate urmări, în limitele legii și cu respectarea confidențialității, indicatori relevanți privind reprezentarea, accesul la oportunități, promovarea, retenția și participarea la programe de dezvoltare, pentru a evalua dacă principiile prezentei Politici produc efecte reale.

## **9. Interzicerea sclaviei moderne, a muncii forțate și a traficului de persoane**

Autonom interzice ferm orice formă de sclavie modernă, servitute, muncă forțată sau obligatorie, trafic de persoane, exploatare prin constrângere, amenințare, fraudă, abuz de vulnerabilitate sau orice altă practică incompatibilă cu demnitatea umană și libertatea muncii.

Societatea nu acceptă, în activitățile proprii sau în relațiile sale de afaceri, reținerea documentelor de identitate, taxe de recrutare impuse lucrătorilor, restricționarea abuzivă a libertății de mișcare, salarii reținute abuziv, amenințări, violență, intimidare, constrângere psihologică, condiții de muncă sau cazare degradante, recrutare înșelătoare ori practici prin care o persoană ajunge să fie menținută într-o relație de muncă abuzivă sau exploatare.

Relațiile de muncă trebuie să fie întotdeauna bazate pe consimțământ liber și informat, documentație contractuală legală și transparentă, respectarea drepturilor salariale și a timpului de muncă și repaus, precum și pe posibilitatea reală a persoanei de a părăsi

locul de muncă în condițiile legii. Nicio persoană nu trebuie să fie determinată, direct sau indirect, să presteze muncă în condiții de teamă, dependență abuzivă, presiune nelegitimă sau lipsă de alternativă creată artificial.

Autonom tratează cu maximă seriozitate orice indiciu privind astfel de situații și impune raportarea imediată a oricărui semnal de alarmă rezonabil, inclusiv a semnelor orientative menționate în Anexa 1 la prezenta Politică.

### **10. Relația cu furnizorii, subcontractorii și partenerii de afaceri**

Autonom se așteaptă ca furnizorii, subcontractorii și ceilalți parteneri de afaceri să respecte legea, drepturile fundamentale ale lucrătorilor și standardele minime prevăzute de prezenta Politică. Societatea urmărește integrarea acestor așteptări în documentația contractuală, în procesele de selecție și evaluare și în mecanismele de monitorizare a relațiilor comerciale.

Relațiile cu furnizorii și partenerii sunt gestionate într-o manieră bazată pe risc. În prioritizarea evaluărilor și a măsurilor de control, Autonom poate lua în considerare sectorul de activitate, tipul serviciilor prestate, intensitatea utilizării forței de muncă, utilizarea de muncă temporară, sezonieră, migrantă sau subcontractată, zona geografică, istoricul de neconformități, criticitatea furnizorului pentru activitatea companiei, vulnerabilitatea lucrătorilor implicați și alte elemente relevante.

Atunci când identifică riscuri sau neconformități, Societatea urmărește să utilizeze pârghiile de influență de care dispune pentru a preveni, opri sau diminua impacturile negative, inclusiv prin:

- introducerea de clauze contractuale obligatorii privind drepturile omului, conduita la locul de muncă și cooperarea la investigații;
- acceptarea unor cerințe sau coduri de conduită aplicabile furnizorilor și subcontractorilor;

- solicitarea de informații, declarații, dovezi și planuri de remediere;
- exercitarea de drepturi de audit documentar sau la fața locului, atunci când este justificat;
- monitorizarea implementării măsurilor corective și stabilirea unor termene clare de conformare;
- suspendarea unor activități, refuzul aprobării unor subcontractori, limitarea extinderii colaborării sau suspendarea comenzilor noi;
- dezvoltarea capacității partenerului prin instruire, îndrumare și clarificarea cerințelor de conformitate;
- revizuirea practicilor proprii de achiziție atunci când acestea pot genera presiuni comerciale nerezonabile și pot crește riscul de abuzuri în lanțul valoric;
- suspendarea sau încetarea relației comerciale și, după caz, sesizarea autorităților competente.

Autonom recunoaște că leverage-ul nu se reduce la sancțiune contractuală. În anumite situații, măsurile adecvate pot presupune atât cerințe ferme și consecințe contractuale, cât și sprijin pentru remediere, monitorizare sporită sau ajustarea propriilor practici comerciale, astfel încât compania să nu contribuie, direct sau indirect, la menținerea ori agravarea unui impact negativ.

## **11. Raportare, whistleblowing și investigații**

Orice persoană aflată în domeniul de aplicare al prezentei Politici are dreptul și responsabilitatea de a raporta, cu bună-credință, orice încălcare sau suspiciune rezonabilă de încălcare. Raportările pot privi fapte consumate, tentative, riscuri iminente, comportamente repetitive, deficiențe sistemice sau semnale de alarmă privind încălcări ale drepturilor omului în activitatea proprie sau în relația cu terți.

Raportările pot fi transmise, după caz, prin unul dintre următoarele canale:

- Superiorul ierarhic;

- Departamentul Resurse Umane;
- Platforma de [whistleblowing](#);
- Autoritățile competente, în condițiile legii;
- Serviciul de urgență 112, în caz de pericol imediat pentru viață, integritate sau libertate.

Canal de raportare	Contact	Disponibilitate
<b>Departamentul HR</b>	hr@autonom.com	Luni-Vineri, program standard
<b>Superiorul direct</b>	Comunicare directă (față în față sau scris)	Oricând
<b>Responsabilul de Conformitate</b>	Acces direct sau prin HR	Luni-Vineri, program standard
<b>Platforma Whistleblower</b>	Accesibilă pe internet / site intern	24/7, anonim
<b>Urgențe (pericol iminent)</b>	112 – Numărul de urgență național	24/7

Autonom se asigură că mecanismele relevante de raportare menționate anterior sunt accesibile și comunicate nu doar angajaților, ci și, după caz, candidaților, colaboratorilor, furnizorilor, subcontractorilor, lucrătorilor externi și altor stakeholderi relevanți. Societatea încurajează utilizarea acestor canale și nu permite nicio formă de intimidare, dezavantajare, retrogradare, sancționare sau alt tratament advers împotriva persoanelor care raportează cu bună-credință ori participă la o investigație.

Toate raportările sunt gestionate cu confidențialitate, imparțialitate, promptitudine și respect pentru drepturile persoanelor implicate. Raportările anonime sunt tratate în condițiile permise de mecanismul utilizat și de cadrul aplicabil. Atunci când o persoană nu este sigură dacă o anumită situație intră sub incidența prezentei Politici, aceasta este încurajată să se adreseze superiorului ierarhic, Resurselor Umane ori funcției de Compliance pentru îndrumare.

Investigațiile vor fi desfășurate de persoane competente și lipsite de conflict de interese. În funcție de complexitatea cazului, Societatea poate implica experți externi, auditori independenți, consilieri juridici, psihologi, mediatori sau alte persoane cu competențe adecvate. Pentru cazurile care privesc hărțuirea, whistleblowing-ul, cercetarea disciplinară sau alte proceduri speciale deja existente, se aplică în mod complementar și documentele interne dedicate, inclusiv regulile de competență, termen și confidențialitate prevăzute acolo.

## **12. Remediere și protecția persoanelor afectate**

Autonom recunoaște în mod expres că un cadru eficient de conformitate în materia drepturilor omului nu se oprește la detectare, investigare și sancționare, ci trebuie să includă și mecanisme reale de remediere.

Atunci când un impact negativ este confirmat sau există indicii suficiente privind producerea ori iminența sa, Societatea va adopta măsuri proporționale pentru a opri conduita ori practica respectivă, pentru a proteja persoanele afectate, pentru a reduce consecințele și pentru a preveni repetarea. În funcție de caz, remedierea poate include corectarea unei decizii de HR, înlăturarea unui tratament inechitabil, măsuri de protecție imediată, consiliere sau suport psihologic ori juridic, adaptări rezonabile, plata unor drepturi datorate, măsuri disciplinare, impunerea de planuri corective unui partener de afaceri, suspendarea colaborării sau notificarea autorităților competente.

Societatea urmărește, în măsura posibilului și rezonabilului, ca remedierea să fie adecvată naturii impactului și să răspundă atât nevoii de a opri efectul negativ, cât și nevoii de a reface, repara sau compensa efectele produse. Acolo unde este posibil, eficacitatea măsurilor de remediere este verificată prin follow-up documentat, dialog cu persoanele afectate sau cu reprezentanții relevanți și monitorizarea implementării măsurilor stabilite.

### **13. Monitorizare, măsurare, raportare internă și revizuire**

Autonom monitorizează în mod continuu aplicarea și eficacitatea prezentei Politici. Implementarea acesteia face obiectul unor verificări periodice și al unor analize în structurile interne relevante, inclusiv la nivel de management, HR, compliance, achiziții și alte funcții implicate, iar concluziile relevante sunt documentate conform regulilor interne aplicabile.

În evaluarea eficacității Politicii, Societatea poate utiliza indicatori relevanți privind tipologia și numărul sesizărilor, durata investigațiilor, numărul cazurilor confirmate, măsurile de protecție și remediere adoptate, numărul de ore de instruire, gradul de acoperire a trainingurilor, rezultatele evaluărilor furnizorilor, numărul planurilor corective, precum și indicatori relevanți privind diversitatea, accesul la oportunități, promovarea, retenția și reprezentarea la niveluri organizaționale, în limitele permise de lege și cu respectarea confidențialității.

Autonom va realiza cel puțin anual o revizuire a prezentei Politici și a modului de implementare, luând în considerare incidentele semnificative, rezultatele controalelor, auditului și investigațiilor, feedback-ul stakeholderilor, modificările legislative, concluziile exercițiilor de materialitate și adecvarea resurselor alocate. Atunci când este necesar, Societatea va actualiza Politica, controalele interne și măsurile de implementare și va comunica aceste actualizări persoanelor și partenerilor relevanți.

Conducerea Societății va stabili, cel puțin anual, obiective și ținte relevante pentru indicatorii menționați, proporționale cu profilul de risc și cu stadiul de maturitate al organizației. Aceste obiective vor fi documentate și comunicate funcțiilor responsabile. Exemple de obiective și KPIs ce pot fi folosiți: procent angajați formați anual; număr de cărți citite; număr de ore de training/angajat; timp maxim de soluționare a sesizărilor.

#### **14. Sancțiuni și consecințe ale nerespectării**

Nerespectarea prezentei Politici constituie abatere și poate atrage măsuri disciplinare, contractuale, organizaționale sau legale, după caz.

În raport cu persoanele interne, măsurile pot include:

- avertisment scris;
- aplicarea altor sancțiuni disciplinare prevăzute de lege și de Regulamentul Intern;
- îndepărtarea din roluri sensibile sau măsuri organizaționale adecvate;
- încetarea raportului contractual, în cazurile grave și în condițiile legii.

În raport cu furnizorii, subcontractorii și ceilalți parteneri de afaceri, măsurile pot include solicitarea unui plan de remediere, monitorizare consolidată, audit suplimentar, suspendarea temporară a colaborării, neprelungirea raporturilor contractuale, încetarea contractului, recuperarea prejudiciilor, după caz, și sesizarea autorităților competente.

Raportările formulate cu rea-credință, în mod vădit abuziv sau denigrator, pot atrage măsuri corespunzătoare. O raportare făcută cu bună-credință nu va fi sancționată doar pentru faptul că suspiciunea nu s-a confirmat ulterior.

#### **15. Protecția datelor, comunicare și dispoziții finale**

Toate datele cu caracter personal prelucrate în aplicarea prezentei Politici vor fi gestionate în conformitate cu legislația aplicabilă și cu politicile interne privind protecția

datelor. Accesul la informațiile sensibile va fi limitat la persoanele care au o nevoie legitimă și autorizată de a le cunoaște.

Prezenta Politică va fi comunicată tuturor angajaților și colaboratorilor relevanți și va fi integrată în procesele de onboarding, instruire și comunicare internă. În măsura relevantă, Politica va fi adusă la cunoștința furnizorilor, subcontractorilor și partenerilor de afaceri și, după caz, va fi disponibilă public prin canalele stabilite de Societate.

Implementarea acestei Politici va fi susținută prin instruire periodică, conștientizare, controale adecvate și integrare în procesele relevante ale companiei. Nicio dispoziție a prezentei Politici nu limitează drepturile conferite persoanelor de lege sau de alte politici interne care oferă protecții suplimentare.

Prezenta Politică intră în vigoare la data aprobării și se revizuieste cel puțin anual sau ori de câte ori intervin modificări legislative, organizaționale ori de risc care justifică actualizarea sa.

## **Anexa 1 – Semnale orientative privind posibile situații de sclavie modernă, trafic de persoane sau încălcări ale drepturilor omului**

Următoarele exemple sunt orientative și nu exhaustive. Prezența unui singur element nu confirmă automat o încălcare, dar poate justifica o analiză suplimentară, escaladarea către superiorul ierarhic, HR sau Responsabilul de Conformitate și aplicarea mecanismelor prevăzute de prezenta Politică:

### **Semnale orientative privind posibile situații de sclavie modernă, trafic de persoane:**

- Persoana nu deține controlul asupra propriilor documente de identitate sau de călătorie;
- Persoana pare controlată, supravegheată ori instruită de altcineva în mod neobișnuit;
- O altă persoană răspunde constant în locul ei sau nu îi permite să vorbească liber;
- Persoana este transportată la și de la muncă în condiții care sugerează control sau constrângere;
- Persoana este retrasă, speriată, dezorientată sau evită interacțiunea;
- Persoana nu pare să își poată contacta liber familia ori prietenii;
- Persoana prezintă semne de abuz fizic, epuizare, malnutriție sau neglijare;
- Există indicii privind salarii reținute abuziv, datorii impuse, amenințări, restrângerea libertății de mișcare sau imposibilitatea reală de a părăsi locul de muncă;
- Condițiile efective de muncă ori cazare diferă semnificativ și suspect de cele promise la recrutare;
- Există alte împrejurări care, analizate obiectiv, pot sugera exploatare, constrângere sau trafic de persoane.
- Angajarea de minori sub vârsta minimă legală sau în condiții interzise de lege.

### **Discriminare și egalitate de șanse:**

- Refuzul angajării sau promovării unei persoane pe baza genului, vârstei, etniei, dizabilității, orientării sexuale, religiei, stării civile sau a altor criterii protejate, în absența unei justificări obiective legate de cerințele postului.
- Stabilirea unor criterii de selecție sau evaluare care, deși aparent neutre, dezavantajează sistematic un anumit grup (ex.: condiții fizice inutile pentru rolul respectiv, cerințe de disponibilitate incompatibile cu responsabilitățile familiale, fără flexibilitate).
- Excluderea repetată a unor angajați de la oportunități de formare, mentorat sau proiecte de vizibilitate, pe baze care nu au legătură cu performanța sau competențele.
- Diferențe salariale nejustificate între angajați care prestează muncă de valoare egală, corelate cu criterii protejate.
- Solicitarea, în cadrul procesului de recrutare, a unor informații personale irelevante (planuri de familie, sarcină, stare civilă, convingeri politice sau religioase).
- Impunerea unor cerințe de aspect fizic, vestimentare sau comportamentale care nu au legătură cu rolul și care dezavantajează anumite grupuri.

### **Hărțuire morală, sexuală și bullying:**

- Comentarii repetate, degradante sau ofensatoare referitoare la o caracteristică protejată a unei persoane (aspect fizic, accent, origine etnică, orientare sexuală, dizabilitate etc.).
- Glume, remarci sau „bancuri” cu conținut rasist, sexist, homofob sau xenofob, chiar dacă cel care le face le consideră inofensive.
- Avansuri sexuale nedorite, atingeri fizice nepotrivite, solicitări de favoruri sexuale, condiționarea beneficiilor profesionale de relații personale sau sexuale.
- Trimiterea de mesaje, imagini sau materiale cu conținut sexual, ofensator sau intimidant, prin orice canal (email, chat, în persoană).

- Izolarea deliberată a unui coleg (excluderea din comunicări, ședințe, decizii), ridiculizarea publică, subminarea sistematică a autorității sau competenței unei persoane.
- Răspândirea de zvonuri sau informații false despre un coleg cu intenția de a-i afecta reputația sau poziția profesională.

#### **Condiții de muncă și sănătate și securitate:**

- Impunerea sistematică de ore suplimentare fără compensare sau fără respectarea limitelor legale, inclusiv prin presiune informală.
- Nerespectarea dreptului la pauze și repaus (zilnic, săptămânal, concediu de odihnă)
- Refuzul sau întârzierea nejustificată a adaptărilor rezonabile solicitate de un angajat cu dizabilități.
- Expunerea angajaților la riscuri fizice sau psihosociale fără măsurile de protecție adecvate.
- Condiționarea accesului la beneficii (concediu, program flexibil) de criterii discriminatorii sau arbitrare.

#### **Represalii și victimizare:**

- Sancționarea, retrogradarea, excluderea sau tratarea nefavorabilă a unui angajat care a raportat cu bună-credință o suspiciune de încălcare a politicii.
- Presiuni exercitate asupra unui angajat pentru a-l determina să retragă o sesizare sau să nu coopereze la o investigație.
- Izolarea profesională sau socială a unui angajat ca urmare a participării sale la o investigație internă (în calitate de martor, raportor sau persoană afectată).
- Amenințări directe sau indirecte la adresa angajatului sau a familiei acestuia, legate de raportarea unei neconformități.

**NOTĂ:** Această anexă are caracter orientativ și educațional. Ea nu înlocuiește obligația fiecărui angajat de a folosi judecată proprie și de a raporta orice situație care, chiar dacă nu se regăsește explicit mai sus, ridică preocupări rezonabile privind drepturile omului, demnitatea sau siguranța unei persoane.