

Legea Avertizorului în Interes Public: cinci pași de urmat de companiile care intră din acest an sub incidența legii

Autori: Andreea Simion, Manager, Forensic & Integrity Services, EY România,

Anca Atanasiu, Avocat, Senior Managing Associate, Băncilă, Diaconu și Asociații

Dacă anul trecut, în luna decembrie, intra în vigoare Legea 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, fiind stabilit cadrul general cu privire la protecția persoanei care sesizează încălcări ale legii (avertizorul în interes public), doar pentru instituțiile publice și companiile private cu mai mult de 249 de angajați, începând din acest an (17 decembrie, mai exact), prevederile vor fi aplicabile și persoanelor juridice private care au între 50 și 249 de angajați.

Legea definește cadrul, necesar și obligatoriu, de transparență și corectitudine prin care se poate crea și menține o bună cultură a integrității organizaționale de către companiile românești și entitățile publice deopotrivă.

În virtutea acestei legi, aidoma instituțiilor și companiilor care au intrat sub umbrela prevederilor încă de anul trecut, și companiile mici și medii (ca număr de angajați) vor avea câteva obligații foarte clar stipulate în lege. Este vorba în primul rând despre obligația de a stabili canale de raportare, cu îndeplinirea câtorva criterii: confidențiale, interne (accesibile și terților), care să fie concepute, stabilite și

utilizate într-un mod sigur, astfel încât să permită menținerea comunicării cu avertizorul. Se adaugă obligația de informare, care înseamnă confirmarea de primire a raportului către avertizor în termen de șapte zile și feedback în termen de trei luni. La fel de importantă este realizarea investigațiilor interne în urma sesizării avertizorului, prin care se verifică și se soluționează aspectele raportate ca fiind în neregulă. De asemenea, companiile au obligația de a asigura protecția identității (confidențialitatea), protecția avertizorilor de integritate împotriva represaliilor, la care se adaugă aceea de a furniza informații clare și accesibile privind procedurile de raportare externă. De altfel, pentru faptul că nu au asigurat prin proceduri clare de lucru confidențialitatea avertizorilor, legea prevede pentru companii cea mai drastică sancțiune, respectiv 40.000 lei (circa 8.000 euro echivalent).

Cei cinci pași esențiali pentru conformitate

1. Înțelegerea organizației și stabilirea obiectivelor, în funcție de dimensiunea, cultura, tipul de activitate și guvernanta corporativă.

Primul și cel mai important pas este definirea obiectivelor pe care compania dorește să le îndeplinească aplicând legea avertizorului, iar răspunsul poate fi de la simplu (doar conformitate, pentru că așa cere legea) la complex, caz în care compania vizează mai mult de atât, respectiv, crearea unei culturi de integritate.

2. Întocmirea unui plan de acțiune și stabilirea responsabilităților

Este importantă stabilirea responsabililor și completarea cadrului procedural cu un ofițer de etică, responsabil să primească rapoartele și să administreze canalul de raportare convenit intern. Acest responsabil poate fi o persoană sau o echipă, internă sau externă. În cazul alegerii variantei

interne, aceasta poate fi formată din angajați ai departamentului juridic, HR, compliance etc., pentru că sunt angajații care se ocupă, prin natura atribuțiilor, și de partea de integritate a salariaților și a companiei. Varianta externalizării este de luat în calcul, cel puțin din punct de vedere al eficienței, rapidității și independenței în rezolvarea raportărilor. În plus, să nu uităm de nivelul ridicat de specializare al unui potențial responsabil extern, care se va ocupa de preluarea, trierea și rezolvarea sesizărilor. De asemenea, în implementarea planului de acțiune privind aplicarea legii trebuie avut în vedere, ca pas esențial, stabilirea canalului/ canalelor de raportare.

3. Identificarea canalului de raportare adecvat

Legea nu face mențiuni speciale și, practic, acest aspect este lăsat la aprecierea fiecărei companii și a persoanei responsabile din companie. De asemenea, nu este obligatoriu să existe un canal de raportare anonimă, dar trebuie asigurată maxima confidențialitate a raportărilor. Canalul de raportare trebuie astfel conceput, încât să protejeze confidențialitatea (sau chiar anonimitatea) avertizorilor, ușor accesibil, în mod ideal cu mai multe opțiuni de raportare (de ex. e-mail, telefon, website sau aplicație mobilă), protecția împotriva represaliilor, dar și imparțialitatea, prin gestionarea clară a proceselor și independența persoanei desemnate.

Pe de altă parte, acesta trebuie să fie clar și fiabil, să permită colectarea de informații suficiente pentru a iniția o investigație. Importantă este și persoana desemnată, care va trebui să fie instruită permanent pentru a primi rapoarte, a înțelege diferitele tipuri de activități frauduloase, astfel încât să aplice cu acuratețe politicile și procedurile stabilite.

4. Implementarea procesului de raportare, redactarea și implementarea procedurilor

Procedura de gestionare a cazurilor este la fel sau chiar mai importantă ca politica privind avertizările în interes public, pentru că ajută în gestionarea rapidă a unor cazuri sensibile. Prin urmare, această procedură trebuie să fie bine gândită, creată în acord cu realitatea companiei și implementată prin instruirii periodice pentru a le reaminti persoanelor responsabile cum ar trebui să acționeze și ce anume trebuie să facă pentru a atinge obiectivele stabilite prin Politica de Whistleblowing. Companiile pot opta pentru o politică de raportare integrată în regulamentul intern existent sau să creeze un regulament separat (variantea recomandată).

5. Campania de comunicare și instruirea personalului relevant

În opinia noastră, ar trebui create două categorii de traininguri pentru a asigura o bună implementare a legii, respectiv una pentru angajați și una pentru echipa de preluare și răspuns. În acest din urmă caz, sunt obligatorii detalii despre forma și variantele de raportare – către autorități sau divulgare publică (cu risc reputațional asociat), în afara celui intern.

Am recomandat companiilor cărora le asigurăm asistență pe zona de instruire a personalului pe implementarea Legii Whistleblowing să trateze distinct cele două categorii de personal, întrucât în sarcina echipei de preluare și răspuns intră mai multe atribuții.

Important de menționat este faptul că planul de acțiune are implicații pe zona de consultare cu reprezentanții salariaților/ sindicatul. Astfel că, devine obligație legală pentru companie de a-i informa pe aceștia cu privire la intenția de a implementa o astfel de politică. Cu alte cuvinte, să aibă loc o consultare, anterior implementării, pentru a vedea dacă modul în care a fost conceput canalul de raportare este conform, ca metode de asigurare a securității datelor, modul de acces și temeiul legal al prelucrării.

Sancțiunile prevăzute de Legea 361/2022

La o primă vedere, pare că legiuitorul a prevăzut sancțiuni relativ mici sau, în orice caz, nu atât de drastice, încât companiile românești să fie îngrijorate în caz că vor fi găsite cu lipsuri în aplicarea legii. Pentru cele trei mari obligații, sumele variază între 3.000 și 40.000 lei care, în funcție de dimensiunea companiei și a cifrei de afaceri, poate avea (sau nu) un impact semnificativ. Dincolo de riscul unor măsuri punitive financiare, vorbim despre un risc mult mai mare, respectiv riscul reputațional al companiei despre care se află că a încălcat prevederile legale în ceea ce privește integritatea companiei și a angajaților săi.

Este fără îndoială faptul că un mecanism de raportare sigur și confidențial, creat și oferit angajaților unei companii, va spori încrederea în cadrul organizațiilor. Acest lucru are ca rezultat un mediu de lucru mai deschis, transparent, promovează și ajută la crearea unei culturi a integrității. Un raport de avertizare întocmit și transmis corespunzător poate oferi dovezile necesare, atunci când se efectuează investigații privind practicile frauduloase sau alte comportamente neetice.

Asigurarea conformității cu legea privind protecția avertizorilor de integritate nu numai că asigură respectarea obligațiilor legale impuse organizațiilor, ci demonstrează și beneficiile unei culturi a integrității pentru angajați, clienți, investitori și alte părți interesate.