

Două idei despre whistleblowing în mediul de afaceri din România

Cristian Ducu, PhD

Senior Expert - Ethics & Compliance,
Anti-Corruption, Sustainability



Centre for **Advanced Research** in
Management and Applied Ethics



**ETHICS and
COMPLIANCE
ACADEMY**

**Webinar 2020-11-19
CivicAIP (Romania)**

Nota bene:

Mă voi referi la „avertizare”/whistleblowing în sensul generic, având totuși în minte avertizarea internă, adică acel tip de raportare care are loc în interiorul unei organizații.

	Avertizor	Turnător	Denunțator
<i>Motivație</i>	interes public / privat	ideologie*	valori sociale*
<i>Scop</i>	corecție	folos personal	răspundere
<i>Obiect</i>	deficiențe	propagandă	infracțiuni
<i>Lege</i>	administrativă	—	penală
<i>-credință</i>	bună-	rea-	—

Schemă de Codru Vrabie (& Cristian Ducu)

1

**La ce bun whistleblowing-ul
într-o companie?**

La ce bun whistleblowing-ul într-o companie?

§1. Cui servește whistleblowing?

Companiei

(deși compania nu are o voință proprie, ea este o entitate constituită în vederea derulării unei activități economice eficiente - avertizarea cu privire la practicile incorecte sau deficiențe servesc acestui scop: i.e., evitarea unor sancțiuni, îndepărtarea eventualilor sabotori etc.)

Top management-ului

(care s-ar putea să nu fie conștient de anumite practici din organizația pe care o coordonează)

Angajaților

(care își pot vedea periclitat job-ul de practici ilegale, imorale sau ineficiente; care nu ar avea curajul să raporteze comportamentele incorecte care îi afectează etc.)

Aționarilor

(care investesc într-o organizație ce le poate periclita însăși investiția)

La ce bun whistleblowing-ul într-o companie?

§2. Ce scop are whistleblowing-ul într-o companie?

Eliminarea sau reducerea deficiențelor

(unde „deficiență” poate să însemne practici ilegale, imorale sau ineficiente)

Protecția organizației

(de eventuale contexte care pot avea consecințe negative în plan extern: amenzi, costuri tranzacționale ridicate, costuri reputaționale etc.)

Protecția celor vulnerabili

(angajați sau persoane care iau parte fără voia lor la practici de business incorecte)

Protecția investiției

(banii investiți într-o afacere nu sunt picați din cer!!!)

2

**Cine ar trebui să transmită
mesajul privind whistleblowing-ul?**

Răspunsuri generice

1. CEO-ul / GM-ul

Conducerea companiei trebuie să dea tonul în companie!



Abordarea top-down

2. CECO-ul / CCO-ul

Este treaba celui angajat pe Conformitate să se ocupe de whistleblowing, deci tot el trebuie să se ocupe de comunicare pe acest subiect.



Abordarea centralizată

Abordarea multipolară

1

Coordonarea d.p.v.d. tehnic a procesului de dezvoltare a sistemului de whistleblowing revine **CECO/CCO**

CECO/CCO:

- inițiază design-ul sistemului de whistleblowing;
- redactează politica privind whistleblowing-ul;
- construiește AP privind implementarea politicii;
- coordonează implementarea politicii, cu colaborarea HRM, COM *et al.*;
- se ocupă de externalizarea canalului de raportare (unde procesul de achiziție e coordonat de Dept. de achiziții);
- preia raportările și le prelucrează (anonim sau confidențial);
- identifică *the ethical leaders (Ethics Ambassadors)*;
etc.

Abordarea multipolară

2

CEO/GM și întreg managementul companiei trebuie implicat în formarea unui climat de încredere în ceea ce privește raportarea internă

Tone at the top nu înseamnă o declarație tipărită pe un flyer sau publicată în Intranet, ci un leadership serios, care se traduce în primul rând prin a face ceea ce spui că faci (walk the talk)

Practicii simple gen: ***open door***.

O apropiere mai mare între top management și nivelurile inferioare și încurajarea raportării.

Mesaje constante privind integritatea la nivel organizațional.

Sanționarea celor care se răzună pe avertizori.

Abordarea multipolară

3

Identificarea și implicarea leaderilor etici (*ethical leaders*) în promovarea unei culturi a raportării și încrederii, în descurajarea hărțuirii și a comportamentelor imorale în genere

A fi singurul care promovează integritatea în interiorul organizației este precum a te duce pe câmpul de luptă singur, în fața unei armate.

Abordarea multipolară

4

Stakeholderii externi pot ajuta la transmiterea mesajului corect privind rolul și implicațiile raportării interne într-o organizație

Fie prin organizarea unor evenimente interne (conferințe, webinare, traininguri), fie prin implicarea companiei în acțiuni colective și inițiative privind integritatea în business.



**Ce vom discuta
în webinarile următoare?**

Teme de reflecție

- 1. Care sunt costurile organizaționale ale whistleblowing-ului?**
- 2. Ce trebuie să am în vedere când construiesc o politică internă privind whistleblowing-ul? Cum arată o astfel de politică?**
- 3. Care sunt actorii pe care se poate baza o organizație atunci când implementează o politică internă privind whistleblowing-ul?**
- 4. Cum comunic eficient pe o temă precum whistleblowing-ul?**
- 5. Cum asigur o protecție eficientă celor care aleg să raporteze intern?**
- 6. Cum mă asigur că platforma externă/internă de raportare nu conține elemente care să ajute la identificarea avertizorilor?**

Integrity is not a cost nor an investment, but an excellence of character



**Centre for Advanced Research in
Management and Applied Ethics**



**ETHICS and
COMPLIANCE
ACADEMY**

Cristian Ducu, PhD
Senior Expert - Ethics & Compliance,
Anti-Corruption, Sustainability

+4 072 251 6889
cristian.ducu@etica-aplicata.ro
www.etica-aplicata.ro