

**SUMARUL PREVEDERILOR**  
**POLITICII BC "MAIB" S.A. PRIVIND**  
**PREVENIREA ȘI COMBATERICA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN MUNCĂ**  
aprobată prin decizia Consiliului băncii din 23.04.2026, proces-verbal nr.42

BC „MAIB” S.A (în continuare „Bancă” sau „**maib**”) a elaborat și a pus în aplicare Politica privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă (în continuare „Politică”), prin intermediul căreia promovează un mediu de lucru sigur, respectuos și incluziv, în care fiecare persoană este tratată cu demnitate și în conformitate cu valorile băncii.

Politica are ca scop asigurarea unui climat profesional sănătos, lipsit de comportamente abuzive, intimidante sau degradante, atât în interacțiunile dintre salariați, cât și în relațiile acestora cu persoane externe, precum clienți, parteneri sau contractori.

Politica stabilește cadrul general prin care sunt prevenite, identificate și soluționate incidentele de violență și hărțuire în muncă. Politica se aplică tuturor salariaților, persoanelor implicate în relații de colaborare, precum și oricărei persoane care intră în contact cu banca în scopuri de serviciu. Aceasta vizează atât situațiile ce apar la locul de muncă propriu-zis, cât și în spațiile auxiliare, în călătoriile de serviciu, în contexte de instruire, la evenimente profesionale sau prin intermediul comunicării digitale.

Înțelesă în sens larg, violența la locul de muncă cuprinde comportamente fizice, psihologice, verbale sau digitale care afectează integritatea unei persoane, iar hărțuirea reprezintă orice formă de conduită nedorită care creează un mediu ostil, umilitor sau intimidant. Politica include și hărțuirea sexuală, definită ca orice gest, comentariu, acțiune sau solicitare de natură sexuală care afectează demnitatea cuiva sau condiționează anumite beneficii profesionale. De asemenea, sunt interzise discriminarea, intimidarea, presiunile psihologice și orice acțiune de răzbunare împotriva persoanelor care raportează incidente sau participă în proceduri de investigare.

**Maib** adoptă principiul toleranței zero față de violență și hărțuire și își asumă responsabilitatea de a pune în aplicare măsuri constante de prevenire, precum instruirea periodică a salariaților, informarea acestora privind drepturile și obligațiile lor, evaluarea riscurilor și promovarea unei culturi a responsabilității și respectului. Personalul este încurajat să raporteze orice incident cunoscut, chiar și atunci când pare minor, iar politica garantează confidențialitatea procesului și protecția împotriva represaliilor.

Pentru a facilita prevenirea și gestionarea eficientă a situațiilor necorespunzătoare, **maib** pune la dispoziția salariaților modalități clare de raportare, care pot include sesizarea verbală sau scrisă către persoanele desemnate ori utilizarea canalelor oficiale. Sesizările sunt analizate cu promptitudine, obiectivitate și imparțialitate, fiind asigurate drepturile ambelor părți: informarea corectă, posibilitatea de a prezenta probe, de a fi asistate la audieri și de a beneficia de confidențialitate pe tot parcursul procesului. Lipsa unor dovezi complete sau imposibilitatea identificării martorilor nu constituie motive de respingere automată a unei plângeri; detaliile lipsă pot fi clarificate pe parcursul examinării.

Politica prevede existența unor etape de soluționare, de la discuții preliminare până la investigații oficiale, desfășurate de persoane instruite și independente. În anumite situații, poate fi propusă medierea, cu condiția acordului părților și doar în cazurile în care natura incidentului o permite, pentru a facilita restabilirea comunicării într-un mod non-conflictual. Atunci când faptele sunt grave sau există riscuri pentru siguranța persoanelor implicate, se inițiază imediat proceduri formale, iar banca poate dispune măsuri provizorii de protecție, precum separarea temporară a persoanelor implicate sau modificarea unor atribuții pe durata examinării.

În funcție de gravitatea situației, comportamentele pot varia de la remarci nepotrivite sau conduite izolate, până la manifestări persistente ori acte de agresiune. Politica oferă criterii de evaluare, astfel încât faptele să fie analizate corect și uniform, ținând cont de intenție, repetitivitate, impactul asupra persoanei afectate și existența unor raporturi de putere. Măsurile aplicate pot include avertismente, instruire suplimentară, reorganizarea activității sau, în cazuri grave, sancțiuni disciplinare severe, până la încetarea raporturilor de muncă. Atunci când incidentul prezintă elemente care pot constitui contravenție sau infracțiune, **maib** are obligația să sesizeze autoritățile competente.

Un element esențial al politicii îl constituie interzicerea strictă a victimizării. Nicio persoană nu poate fi penalizată, marginalizată sau intimidată pentru faptul că a raportat un incident sau a oferit sprijin într-o procedură de investigare. Orice indiciu de represalii este analizat cu prioritate și sancționat corespunzător.

Politica subliniază și responsabilitatea continuă a **maib** de a monitoriza mediul de lucru, de a păstra evidența cazurilor raportate și de a îmbunătăți permanent măsurile de prevenire. Scopul final este crearea unui spațiu profesional în care fiecare persoană se simte protejată, ascultată și tratată cu respect, iar situațiile de violență sau hărțuire sunt prevenite, recunoscute și soluționate în mod corect și eficient.

Prin această Politică, **maib** își reafirmă angajamentul de a:

1. promova o cultură organizațională bazată pe respect și integritate;
2. preveni și combate toate formele de violență și hărțuire;
3. instrui permanent salariații în acest domeniu;
4. asigura mecanisme eficiente și sigure de raportare și soluționare.