

# PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH DLA SYGNALISTÓW

z dnia 24 grudnia 2024 r.

## INTERNAL REPORTING PROCEDURE FOR WHISTLEBLOWERS

dated 24 December 2024

	Imię i nazwisko:	Stanowisko:	Podpis
Przygotowane przez:	Wioletta Fabisiak	HR Manager	 FLEX FILMS EUROPA Sp. z o.o. 62-300 Września ul. Gen. Władysława Sikorskiego 48 NIP 7792387276
Sprawdzone przez:	Wioletta Fabisiak	HR Manager	 FLEX FILMS EUROPA Sp. z o.o. 62-300 Września ul. Gen. Władysława Sikorskiego 48 NIP 7792387276
Zatwierdzone przez:	Sundeep Saksena	Business Head	 Sundeep Saksena Flex Films Europa Sp. z o.o. Członek Zarządu

# PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH DLA SYGNALISTÓW

## § 1.

### Podstawy prawne i zakres stosowania

1. Pracodawca:

**FLEX FILMS EUROPA** spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we Wrześni, ul. Gen. Władysława Sikorskiego 48, 62-300 Września, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy Poznań – Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu IX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000376525, posiadająca REGON 301655923, NIP 7792387276, kapitał zakładowy: 101.472.050,00 złotych,

działając na podstawie art. 24 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2024 r. poz. 928 (dalej jako: „*Ustawa*”) niniejszym wprowadza: **Procedurę zgłoszeń wewnętrznych** (zwaną dalej: „*Procedurą*”).

2. Niniejsza Procedura określa wewnętrzne zasady dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa, potencjalnych lub zaistniałych u Pracodawcy i podejmowanie działań następczych przez Pracodawcę oraz warunki objęcia ochroną osób, dokonujących zgłoszenia naruszeń prawa.
3. Do przekazywania zgłoszeń wewnętrznych zgodnie z Procedurą uprawnione są osoby, które zgłaszają informację o naruszeniu prawa, uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym:
- 1) pracownik;
  - 2) pracownik tymczasowy;
  - 3) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
  - 4) przedsiębiorca;
  - 5) prokurent;
  - 6) akcjonariusz lub wspólnik;
  - 7) członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej;

# INTERNAL REPORTING PROCEDURE FOR WHISTLEBLOWERS

## § 1.

### Legal Basis and Scope of Application

1. Employer:

**FLEX FILMS EUROPA** limited liability company, based in Września, ul. Gen. Władysława Sikorskiego 48, 62-300 Września, registered in the register of entrepreneurs of the National Court Register maintained by the District Court in Poznań – Nowe Miasto and Wilda in Poznań, IX Commercial Division of the National Court Register under KRS number 0000376525, with REGON 301655923, NIP 7792387276, share capital: PLN 101,472,050.00,

acting based on Article 24 of the Act of June 14, 2024, on the protection of whistleblowers (Journal of Laws of 2024, item 928) (hereinafter referred to as the "**Act**"), hereby introduces **the Internal Reporting Procedure** (hereinafter referred to as the "**Procedure**").

2. This Procedure sets out the internal rules for reporting legal violations, whether potential or actual, at the Employer's premises and the actions to be taken by the Employer thereafter, as well as the conditions for providing protection to individuals making such reports.
3. The following individuals are entitled to submit internal reports under this Procedure, provided that the information about the legal violation is obtained in connection with work, including:
- 1) Employee;
  - 2) Temporary employee;
  - 3) Person performing work under a contract other than an employment relationship, including a civil law contract;
  - 4) Entrepreneur;
  - 5) Proxy;
  - 6) Shareholder or partner;

- 8) osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy;
  - 9) stażysta;
  - 10) wolontariusz;
  - 11) praktykant;
  - 12) osoba, która uzyskała informacje o naruszeniu prawa **przed nawiązaniem stosunku pracy** lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy, usług lub pełnienia funkcji u Pracodawcy lub na rzecz Pracodawcy, a także **już po ich ustaniu**, (dalej jako: „**Sygnaliści**”).
- 7) Member of the governing body of a legal entity or an organizational unit without legal personality;
  - 8) Person performing work under the supervision and direction of a contractor, subcontractor, or supplier;
  - 9) Intern;
  - 10) Volunteer;
  - 11) Trainee;
  - 12) Person who obtained information about the legal violation **before the employment relationship** or any other legal relationship constituting the basis for providing work, services, or fulfilling functions for or on behalf of the Employer, as well as after such a **relationship has ended**, (hereinafter referred to as "**Whistleblowers**").

## § 2. Naruszenia prawa

1. Sygnaliści mając na względzie dobro Pracodawcy oraz ochronę interesu publicznego powinni dokonywać zgłoszeń naruszeń prawa, zaistniałych u Pracodawcy, o których mowa w ust. 2 i 3 poniżej.
2. **Informacja o naruszeniu prawa** to każda informacja, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy, u którego Sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacjach poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub z którym Sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informacja dotycząca próby ukrycia takiego naruszenia prawa.
3. **Naruszeniem prawa** jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące:
  - 1) korupcji;
  - 2) zamówień publicznych;
  - 3) usług, produktów i rynków finansowych;
  - 4) przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
  - 5) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
  - 6) bezpieczeństwa transportu;
  - 7) ochrony środowiska;
  - 8) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
  - 9) bezpieczeństwa żywności i pasz;

## § 2. Legal Violations

1. **Whistleblowers**, considering the well-being of the Employer and the protection of the public interest, should report legal violations that have occurred at the Employer's premises, as referred to in subsections 2 and 3 below.
2. **Information about a legal violation** refers to any information, including a reasonable suspicion, concerning an actual or potential violation of the law that has occurred or is likely to occur at the Employer's premises, where the Whistleblower participated in the recruitment process or other negotiations preceding the conclusion of a contract, works or has worked, or maintains or has maintained contact in a work-related context with the Employer, or information regarding an attempt to conceal such a violation of the law.
3. **A legal violation** is any action or omission that is illegal or aimed at circumventing the law, concerning:
  - 1) Corruption;
  - 2) Public procurement;
  - 3) Financial services, products, and markets;
  - 4) Anti-money laundering and counter-terrorism financing;

- 10) zdrowia i dobrostanu zwierząt;
  - 11) zdrowia publicznego;
  - 12) ochrony konsumentów;
  - 13) ochrony prywatności i danych osobowych;
  - 14) bezpieczeństwa sieci systemów teleinformatycznych;
  - 15) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
  - 16) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
  - 17) konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt. 1–16 powyżej.
4. Informacje o naruszeniach prawa innych niż określone w ust. 2 – 3 nie będą rozpoznawane w trybie przewidzianym w Procedurze i Ustawie.
  5. Informacja o naruszeniu prawa powinna zostać przekazana za pośrednictwem kanałów zgłoszeń wewnętrznych, o których mowa w § 4 Procedury.

### § 3.

#### Podmiot upoważniony do przyjmowania zgłoszeń

1. Osobami upoważnionymi przez Pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych są osoby należące do **Zespołu ds. zarządzania zgłaszaniem nieprawidłowości u Pracodawcy**, tj.: Dział HR

### § 4.

#### Wewnętrzne kanały przekazywania zgłoszeń

1. U Pracodawcy istnieją następujące wewnętrzne kanały przekazywania zgłoszeń:
  - 1) poprzez bezpośrednie spotkanie z osobą upoważnioną do przyjmowania zgłoszeń;
  - 2) za pośrednictwem poczty email, na adres mailowy: [sygnalisci@flexfilm.cor](mailto:sygnalisci@flexfilm.cor) ;
  - 3) na piśmie na adres Pracodawcy: z dopiskiem: „*Informowanie o nieprawidłowościach*” lub „*do rąk*”

- 5) Product safety and compliance with requirements;
  - 6) Transport safety;
  - 7) Environmental protection;
  - 8) Radiological protection and nuclear safety;
  - 9) Food and feed safety;
  - 10) Animal health and welfare;
  - 11) Public health;
  - 12) Consumer protection;
  - 13) Privacy and personal data protection;
  - 14) Network and information system security;
  - 15) Financial interests of the State Treasury of the Republic of Poland, local government units, and the European Union;
  - 16) The internal market of the European Union, including public competition law and state aid, as well as the taxation of legal entities;
  - 17) Constitutional freedoms and human and citizen rights – occurring in relations between individuals and public authorities, not related to the areas specified in points 1–16 above.
4. Information about legal violations not specified in subsections 2 and 3 will not be processed according to the procedure provided in this Procedure and the Act.
  5. Information about a legal violation should be submitted via the internal reporting channels referred to in § 4 of the Procedure.

### § 3.

#### Authorized Persons to Receive Reports

1. The persons authorized by the Employer to receive internal reports are the members of **the Team for Managing the Reporting of Irregularities at the Employer**, namely: the HR Department.

### § 4.

#### Internal Reporting Channels

2. The Employer provides the following internal reporting channels:
  - 1) Through a direct meeting with the person authorized to receive reports;

- własnych” z danymi osoby upoważnionej do przyjmowania zgłoszeń;
2. Spotkanie z Sygnalistą, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2 ppkt. b) powinno zostać zorganizowane w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. W takim przypadku za zgodą Sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie: protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg, przygotowanego przez osobę upoważnioną do przyjmowania zgłoszeń.
  3. Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu spotkania przez jego podpisanie.
  4. Dane identyfikacyjne osób odpowiedzialnych za przyjmowanie i obsługę zgłoszeń składanych za pośrednictwem systemu zgłoszeń wewnętrznych, w tym ich dane kontaktowe, są publikowane na stronie internetowej Pracodawcy w zakładce: <https://www.flexfilm.com/flex-poland.php>
  5. Tylko upoważnione osoby mają dostęp do adresu e-mail, dzięki czemu tożsamość Sygnalisty jest chroniona.
- 2) Via email to the address: [sygnalisci@flexfilm.com](mailto:sygnalisci@flexfilm.com)
  - 3) In writing, sent to the Employer's address with the note: "Reporting Irregularities" or "For the Attention of" along with the details of the person authorized to receive reports;
3. A meeting with the Whistleblower, as referred to in subsection 1, point b), should be organized within 14 days from the receipt of such a request. In this case, with the Whistleblower's consent, the report will be documented in the form of a meeting protocol that reflects the exact course of the meeting, prepared by the person authorized to receive reports.
  4. The Whistleblower may review, correct, and approve the meeting protocol by signing it.
  5. The identifying information of the persons responsible for receiving and handling reports submitted via the internal reporting system, including their contact details, is published on the Employer's website in the section: <https://www.flexfilm.com/flex-poland.php>
  6. Only authorized persons have access to the email address, ensuring the protection of the Whistleblower's identity.

## **§ 5. Zgłoszenie**

1. Aby zgłoszenie zostało efektywnie rozpoznane i skutecznie przeprowadzono działania następcze, zaleca się, aby w zgłoszeniu wskazać:
    - datę oraz miejsce zaistnienia nieprawidłowości lub pozyskania informacji o nieprawidłowości;
    - opis zdarzenia;
    - wskazanie osoby, której zgłoszenie dotyczy;
    - wskazanie ewentualnych świadków; wskazanie innych dowodów, które mogą okazać się pomocne przy rozpoznawaniu zgłoszenia;
  2. Sygnalista powinien podpisać zgłoszenie imieniem i nazwiskiem.
  3. Zgłoszenie może zawierać inne dane, na podstawie których osoba upoważniona do przyjmowania zgłoszeń może ustalić/wywnioskować tożsamość Sygnalisty.
  4. Sygnalista może przekazać dane do kontaktu (adres korespondencyjny lub adres poczty elektronicznej), w celu przekazania informacji zwrotnej oraz dalszej komunikacji. Brak danych kontaktowych uniemożliwi przekazanie
1. In order for the report to be effectively considered and appropriate follow-up actions to be taken, it is recommended that the report include:
    - The date and location of the irregularity or when the information about the irregularity was obtained;
    - A description of the event;
    - The name of the person to whom the report pertains;
    - The names of potential witnesses;
    - Indication of other evidence that may be helpful in investigating the report;
  2. The Whistleblower should sign the report with their full name.
  3. The report may include other information that could help the person authorized to receive reports identify the Whistleblower.

## **§ 5. Report**

- informacji zwrotnej i dalszą komunikację z 4. Sygnalistą.
5. Zgłoszenia anonimowe pozostawia się bez rozpoznania. W wyjątkowych sytuacjach, uzasadnionych okolicznościami sprawy Pracodawca może rozpoznać zgłoszenie anonimowe.
6. Zgłoszenie ustne jest dokonywane przez Sygnalistę podczas osobistego spotkania z osobą uprawnioną do przyjmowania zgłoszeń. Sygnalista może przestać pisemne zawiadomienie o naruszeniu prawa na odpowiedni adres e-mail osób upoważnionych do przyjmowania zgłoszeń lub przestać je w formie papierowej. Taki pisemny dokument musi być oznaczony terminem "*Informowanie o nieprawidłowościach*" lub podobnym. Dokumenty oznaczone "*Informowanie o nieprawidłowościach*" lub podobnym, mogą być otwierane wyłącznie przez Osoby upoważnione do przyjmowania zgłoszeń.
5. The Whistleblower may provide contact details (mailing address or email address) for feedback and further communication. The lack of contact details will prevent the provision of feedback and further communication with the Whistleblower.
5. Anonymous reports will not be considered. In exceptional cases, justified by the circumstances of the matter, the Employer may consider an anonymous report.
6. An oral report is made by the Whistleblower during a personal meeting with the person authorized to receive reports. The Whistleblower may send a written notification of the legal violation to the appropriate email address of the authorized persons or submit it in paper form. Such written documents must be marked with the term "Reporting Irregularities" or similar. Documents marked with "Reporting Irregularities" or similar may only be opened by authorized persons.

## § 6. Poufność zgłoszenia

1. Dane osobowe Sygnalisty oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości **nie podlegają ujawnieniu** nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą Sygnalisty.
2. Wyjątek od wskazanej powyżej zasady zachowania poufności stanowi sytuacja, w której ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa w związku z postępowaniami wyjaśniającymi prowadzonymi przez organy publiczne lub postępowaniami przygotowawczymi lub sądowymi prowadzonymi przez sądy, w tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie.
3. Pracodawca po otrzymaniu zgłoszenia przetwarza dane osobowe w zakresie niezbędnym do przyjęcia zgłoszenia lub podjęcia ewentualnego działania następczego. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpatrywania zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego zebrania są niezwłocznie usuwane. Usunięcie tych danych osobowych następuje w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.
1. The personal data of the Whistleblower and other information that could identify them shall **not be disclosed** to unauthorized persons, unless with the explicit consent of the Whistleblower.
2. An exception to the confidentiality rule stated above is when disclosure is a necessary and proportional obligation arising from legal provisions in connection with investigative proceedings conducted by public authorities or preparatory or judicial proceedings conducted by courts, including to guarantee the right to defense of the person concerned by the report.
3. After receiving the report, the Employer processes personal data to the extent necessary to accept the report or take any potential follow-up action. Personal data that is not relevant to the consideration of the report will not be collected, and if collected by accident, will be immediately deleted. The deletion of this personal data will occur within 14 days from the time it is determined that it is not relevant to the matter.

## § 6. Confidentiality of the Report

4. Informacje dotyczące lub pochodzące od Sygnalisty mają charakter niejawni i objęte są całkowitą poufnością. Pracodawca zobowiązany jest do ochrony tożsamości Sygnalisty oraz wszelkich szczegółów dotyczących zgłoszenia. Dostęp do tych danych mają wyłącznie osoby upoważnione, zaangażowane do procedowania zgłoszeń.
4. Information relating to or originating from the Whistleblower is classified and subject to full confidentiality. The Employer is obligated to protect the Whistleblower's identity and all details related to the report. Access to this data is restricted to authorized persons involved in the processing of the reports.

### § 7.

#### Działania następcze

1. Zespół do spraw zarządzania zgłaszaniem nieprawidłowości, o którym mowa w § 3 Procedury, upoważniony jest do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację z Sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie Sygnaliście informacji zwrotnej;
2. Działania następcze podejmowane są z zachowaniem należytej staranności przez upoważniony podmiot z poszanowaniem godności i dobrego imienia osób, których sprawa dotyczy.
3. Pracodawca zapewnia bezstronność weryfikacji zgłoszeń - wszystkie informacje zawarte w zgłoszeniu powinny być sprawdzone oraz obiektywnie ocenione.
4. Osoby, co do których z treści zgłoszenia naruszenia prawa wynika, że mogą być zaangażowane w działanie lub zaniechanie stanowiące naruszenie, nie mogą analizować takiego zgłoszenia.
5. Zgłoszenia naruszeń powinny być rozpatrywane zgodnie z kolejnością wpływu, chyba, że za nadaniem danej sprawie priorytetu przemawia waga lub charakter danego naruszenia.
1. The team responsible for managing the reporting of irregularities, as referred to in § 3 of the Procedure, is authorized to take follow-up actions, including verifying the report and further communication with the Whistleblower, such as requesting additional information and providing feedback to the Whistleblower.
2. Follow-up actions are taken with due diligence by the authorized entity, respecting the dignity and good name of the individuals involved in the matter.
3. The Employer ensures impartiality in the verification of reports — all information in the report should be checked and objectively evaluated.
4. Individuals who, based on the content of the report, appear to be involved in the actions or omissions constituting a violation, cannot analyze such a report.
5. Reports of violations should be considered in the order of their submission, unless the importance or nature of the case justifies prioritizing a particular matter.

### § 7.

#### Follow-up Actions

### § 8.

#### Postępowanie ze zgłoszeniem

1. Członek zespołu do spraw zarządzania zgłaszaniem nieprawidłowości zobowiązany jest **potwierdzić Sygnaliście przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania**, chyba że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie;
2. Zespół do spraw zarządzania zgłaszaniem nieprawidłowości prowadzi działania następcze w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa oraz oceny prawdziwości
1. A member of the team responsible for managing the reporting of irregularities is required to **confirm receipt of the report to the Whistleblower within 7 days of receiving it**, unless the Whistleblower has not provided a contact address to which the confirmation should be sent.
2. The team responsible for managing the reporting of irregularities will take follow-up actions to verify the information about legal

### § 8.

#### Handling the Report

- zarzutów, zawartych w zgłoszeniu. W tym celu można przeprowadzić dochodzenie wewnętrzne lub właściwe postępowanie wyjaśniające.
3. Do przeprowadzenia działań następczych mogą zostać upoważnione inne osoby - upoważnione przez Pracodawcę.
  4. W terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia, członek Zespołu do spraw zarządzania zgłaszaniem nieprawidłowości zobowiązany jest do przekazania Sygnaliście informacji zwrotnej. Informacja zwrotna obejmuje w szczególności informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa i powodów takich działań.
  5. Jeżeli zgłoszenie zostanie ocenione jako bezzasadne, bez zbędnej zwłoki zawiadamia się Sygnalistę, że na podstawie okoliczności wskazanych w zgłoszeniu lub na podstawie dokumentów przedłożonych przez Sygnalistę oraz podjętych działań nie stwierdzono naruszenia. Procedura rozpoznawania tego zgłoszenia u Pracodawcy zostaje zamknięta.
  6. Jeżeli zgłoszenie zostanie ocenione jako uzasadnione członkowie Zespołu do spraw zarządzania zgłaszaniem nieprawidłowości zaproponują Pracodawcy, środki mające na celu zapobieżenie sytuacji niezgodnej z prawem lub jej skorygowanie.
  7. W przypadku stwierdzenia naruszenia prawa, działania następcze mogą obejmować m.in. zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa lub wykroczenia, wniesienie oskarżenia, działania zmierzające do odzyskania środków finansowych, wszczęcie kontroli, postępowania administracyjnego, konsekwencje służbowe lub dyscyplinarne wobec sprawcy naruszenia.
  8. Osoby należące do Zespołu do spraw zarządzania zgłaszaniem nieprawidłowości w imieniu Pracodawcy prowadzą rejestr zgłoszeń wewnętrznych. Rejestr prowadzony jest w formie elektronicznej i stanowi ewidencję wszystkich zgłoszeń skierowanych w ramach zgłoszeń wewnętrznych.
  9. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych obejmuje:
    - 1) numer zgłoszenia;
    - 2) przedmiot naruszenia prawa;
    - 3) dane osobowe Sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
- violations and assess the truthfulness of the allegations in the report. This may involve conducting an internal investigation or appropriate explanatory proceedings.
3. Other individuals authorized by the Employer may be designated to carry out follow-up actions.
  4. Within a period not exceeding 3 months from the confirmation of receipt of the report, a member of the team responsible for managing the reporting of irregularities is required to provide feedback to the Whistleblower. The feedback should include, in particular, information on whether a legal violation was confirmed or not, and any measures that have been or will be taken in response to the identified violation, along with the reasons for such actions.
  5. If the report is deemed unfounded, the Whistleblower will be notified without undue delay that, based on the circumstances outlined in the report or the documents provided by the Whistleblower, no violation was found. The procedure for handling the report within the Employer will be closed.
  6. If the report is deemed justified, the members of the team responsible for managing the reporting of irregularities will propose measures to the Employer aimed at preventing the illegal situation or correcting it.
  7. In the case of a confirmed legal violation, follow-up actions may include, among other things, reporting the crime or offense, filing charges, taking steps to recover financial assets, initiating an inspection, administrative proceedings, or taking disciplinary or employment-related actions against the person responsible for the violation.
  8. Members of the team responsible for managing the reporting of irregularities, on behalf of the Employer, maintain a register of internal reports. The register is kept electronically and constitutes a record of all reports submitted as part of the internal reporting system.
  9. The register of internal reports includes:
    - 1) Report number;
    - 2) Subject of the legal violation;



- 4) adres do kontaktu Sygnalisty;
  - 5) datę dokonania zgłoszenia;
  - 6) informację o podjętych działaniach następczych;
  - 7) datę zakończenia sprawy.
10. Dostęp do rejestru mają wyłącznie osoby uprawnione. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

### § 9.

#### Poufność postępowania

1. Pracodawca zapewnia, że przyjmowanie i weryfikacja zgłoszeń, podejmowanie działań następczych oraz związane z tym przetwarzanie danych osobowych odbywać się będzie w taki sposób aby uniemożliwić uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem, osobom nieupoważnionym oraz zapewnić ochronę poufności tożsamości Sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.
2. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 1, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie pracodawcy. **Osoby te są obowiązane do zachowania tajemnicy.**

### § 10.

#### Zgłoszenie zewnętrzne

1. Sygnalista ma możliwość dokonywania zgłoszeń o naruszeniach prawa w każdym przypadku do organu centralnego (Rzecznik Praw Obywatelskich) lub do organów publicznych w Polsce oraz w stosownych przypadkach także, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej (**dokonanie tzw. zgłoszenia zewnętrznego**), także z pominięciem procedury przewidzianej w niniejszej Procedurze.

- 3) Personal data of the Whistleblower and the person to whom the report pertains, necessary for the identification of these individuals;
- 4) Whistleblower's contact address;
- 5) Date of the report submission;
- 6) Information about the follow-up actions taken;
- 7) Date of case closure.

10. Only authorized persons have access to the register. Personal data and other information in the internal report register are stored for a period of 3 years after the end of the calendar year in which the follow-up actions were completed or after the conclusion of proceedings initiated by those actions.

### § 9.

#### Confidentiality of the Procedure

1. The Employer ensures that the receipt and verification of reports, follow-up actions, and the processing of personal data will be carried out in a way that prevents unauthorized persons from accessing information covered by the report, and guarantees the confidentiality of the Whistleblower's identity, the person the report concerns, and any third party mentioned in the report. Confidentiality protection applies to information that can directly or indirectly identify the identity of these individuals.
2. Only persons who have written authorization from the Employer may be allowed to receive and verify reports, take follow-up actions, and process personal data of the individuals mentioned in paragraph 1. **These persons are obliged to maintain confidentiality.**

### § 10.

#### External Reporting

1. The Whistleblower has the option to report legal violations directly to a central authority (the Commissioner for Human Rights) or to public authorities in Poland and, in appropriate cases, to institutions, authorities, or bodies of the European Union (**an external report**), bypassing the procedure outlined in this Procedure.

2. Pracodawca zachęca do korzystania z wewnętrznych kanałów zgłoszeń, przewidzianych w niniejszej Procedurze.
2. The Employer encourages the use of internal reporting channels provided for in this Procedure.

### § 11.

#### Ochrona osób zgłaszających naruszenia prawa

1. Pracodawca zapewnia ochronę Sygnaliście, zgodnie z postanowieniami niniejszej Procedury i Ustawą.
2. Sygnalista podlega ochronie określonej w Ustawie i Procedurze, od chwili zgłoszenia, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia (tzw. „zgłoszenie w dobrej wierze”) i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa, o którym mowa w §2 Procedury.

### § 12.

#### Zakaz działań odwetowych

1. Wobec Sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.
2. Za **działania odwetowe** uznaje się bezpośrednie lub pośrednie działania lub zaniechania w kontekście związanym z pracą, które są spowodowane zgłoszeniem i które naruszają lub mogą naruszyć prawa Sygnalisty lub wyrządzają lub mogą wyrządzić mu szkodę, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko Sygnaliście.
3. Sygnalista nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia.
4. Wobec Sygnalisty, będącego pracownikiem, nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:
  - 1) odmowie nawiązania stosunku pracy;
  - 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
  - 3) niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w przypadku gdy

### § 11.

#### Protection of Persons Reporting Legal Violations

1. The Employer ensures protection for the Whistleblower in accordance with the provisions of this Procedure and the Act.
2. The Whistleblower is protected as outlined in the Act and Procedure from the moment the report is made, provided they had reasonable grounds to believe that the information being reported was true at the time of the report (so-called "good faith report") and that such information constitutes a report of a legal violation as referred to in §2 of this Procedure.

### § 12.

#### Ban on Retaliatory Actions

1. No retaliatory actions or attempts or threats of such actions may be taken against the Whistleblower.
2. Retaliatory actions are understood to include direct or indirect actions or omissions in the work context that are caused by the report and which violate or may violate the rights of the Whistleblower or cause or may cause harm to them, including the unjustified initiation of proceedings against the Whistleblower.
3. The Whistleblower cannot be treated unfavorably because of making the report.
4. No retaliatory actions may be taken against the Whistleblower who is an employee, especially including:
  - 1) refusal to enter into an employment relationship;
  - 2) dismissal or termination of employment without notice;
  - 3) failure to conclude a fixed-term or indefinite-term employment contract after the termination of a probationary period contract, or failure to conclude a subsequent fixed-term or indefinite-term contract after the termination of a fixed-term contract – in cases where the

Sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;

- 4) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
  - 5) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
  - 6) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
  - 7) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
  - 8) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
  - 9) przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków Sygnalisty;
  - 10) niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
  - 11) negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
  - 12) nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
  - 13) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
  - 14) *mobbingu*;
  - 15) dyskryminacji;
  - 16) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
  - 17) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
  - 18) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
  - 19) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
  - 20) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
  - 21) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia Sygnalisty.
- chyba że Pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.**
5. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 4 powyżej.

Whistleblower had a reasonable expectation that such a contract would be concluded;

- 4) reduction of salary;
  - 5) suspension of promotion or omission in the promotion process;
  - 6) omission in granting benefits related to work other than salary or reduction of such benefits;
  - 7) transfer to a lower position;
  - 8) suspension from performing work or duties;
  - 9) assigning the Whistleblower's duties to another employee;
  - 10) unfavorable change of workplace or working hours schedule;
  - 11) negative performance appraisal or negative opinion about work;
  - 12) imposition or application of a disciplinary measure, including a financial penalty or similar measure;
  - 13) coercion, intimidation, or exclusion;
  - 14) *mobbing*;
  - 15) *discrimination*;
  - 16) unfair or unjust treatment;
  - 17) suspension or omission in selecting the Whistleblower for professional training;
  - 18) unjustified referral for medical examinations, including psychiatric evaluations, unless specific regulations provide for such referrals;
  - 19) actions aimed at hindering future employment in a particular sector or industry based on an informal or formal sectoral or industry agreement;
  - 20) causing financial loss or loss of income;
  - 21) causing other non-material harm, including violation of personal rights, particularly the Whistleblower's reputation
- unless the Employer proves that the action was based on objective reasons.**
5. Attempts or threats of retaliatory actions as listed in paragraph 4 above also constitute retaliatory actions.
6. The Employer bears the burden of proof that the action taken against the Whistleblower, as described in paragraphs 4 and 5, is not retaliatory.
7. The provisions in paragraph 4 apply accordingly to a Whistleblower employed

6. Na Pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte wobec Sygnalisty działanie, o którym mowa w ust. 4 i 5, nie jest działaniem odwetowym.
7. Wobec Sygnalisty zatrudnionego u Pracodawcy na innej podstawie niż umowa o pracę ust. 4 stosuje się odpowiednio.
8. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania przewidzianego w Ustawie.
9. Dokonanie zgłoszenia nie może stanowić podstawy odpowiedzialności Sygnalisty, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, przepisów o ochronie danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, pod warunkiem że Sygnalista miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z Ustawą.
10. W przypadku wszczęcia postępowania dotyczącego odpowiedzialności, o której mowa w ust. 9 powyżej, Sygnalista może wystąpić o umorzenie takiego postępowania.
11. Postanowienia dotyczące zakazu działań odwetowych stosuje się również do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z Sygnalistą, a także odpowiednio do osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej pomagającej Sygnaliście lub z nim powiązanej, w szczególności stanowiącej własność Sygnalisty lub go zatrudniającej.
12. Postanowienia umów oraz innych aktów, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne.
13. Pracodawca może dokonać zwolnienia lub pogorszenia warunków zatrudnienia Sygnalisty, jedynie z przyczyn mających uzasadnienie merytoryczne, wynikające z obiektywnych przesłanek bądź też z przepisów prawa, niezwiązanych bezpośrednio lub pośrednio z dokonaniem zgłoszenia naruszenia lub przypuszczeniem jego dokonania.
14. Osoba, której negatywne czyny stanowią jedynie przedmiot podejrzenia, do czasu zakończenia postępowania wyjaśniającego nie by the Employer on a basis other than an employment contract.
8. The Whistleblower who is subjected to retaliatory actions has the right to compensation as provided by the Act.
9. Making a report cannot serve as grounds for the Whistleblower's liability, including disciplinary liability or liability for damage caused by violation of the rights of other individuals or legal obligations, particularly regarding defamation, violation of personal rights, copyright, data protection regulations, and confidentiality obligations, including trade secrets, provided that the Whistleblower had reasonable grounds to believe that the report was necessary to reveal a legal violation according to the Act.
10. In case proceedings are initiated regarding the liability mentioned in paragraph 9 above, the Whistleblower may request the termination of such proceedings.
11. The provisions regarding the ban on retaliatory actions also apply to persons who assist in making the report and persons associated with the Whistleblower, as well as to legal entities or other organizations that assist or are associated with the Whistleblower, particularly those owned by the Whistleblower or employing them.
12. Provisions in contracts or other acts that directly or indirectly exclude or limit the right to make a report or allow retaliatory actions are void.
13. The Employer may terminate the Whistleblower's employment or worsen their employment conditions only for reasons that are substantively justified, based on objective grounds or legal provisions, unrelated directly or indirectly to making the report or the assumption that a violation occurred.
14. A person whose negative actions are merely suspected may not be held disciplinarily liable until the completion of the clarification proceedings, and any negative actions against such a person related to the report are prohibited.

może ponosić odpowiedzialności dyscyplinarnej, a jakiegokolwiek negatywne działania skierowane przeciwko takiej osobie, w związku ze zgłoszeniem - są zabronione.

### **§ 13.**

#### **Wyłączenie ochrony**

1. Nie podlega ochronie osoba zgłaszająca naruszenie bądź możliwość jego popełnienia w sposób oczywiście bezpodstawny lub w złej wierze np. poprzez umyślne pomówienie osoby której zgłoszenie dotyczy, poprzez poświadczenie nieprawdy (nieprawdziwe zgłoszenie) bądź inne negatywne zachowania, mające na celu postawienie danej osoby w niekorzystnym położeniu.
2. Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez Sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od Sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

### **§ 14.**

#### **Zapoznanie Pracownika z treścią Procedury**

1. Pracodawca udostępnia treść Procedury w sposób przyjęty w zakładzie pracy. Informacje dotyczące Procedury zostaną zamieszczone na tablicach ogłoszeń znajdujących się na terenie zakładu, w miejscach dostępnych dla pracowników
2. Osobie ubiegającej się o zatrudnienie u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej lub współpraca będzie odbywać się na innej podstawie, Pracodawca przekazuje informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.
3. Pracodawca jest obowiązany zapoznać Pracownika z treścią Procedury przed dopuszczeniem go do pracy. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Procedury zawarte będzie w odrębnym dokumencie, o którym mowa w ust. 4 niniejszego paragrafu.
4. Pisemne oświadczenie, o którym mowa w ust. 3, zaopatrzone w podpis Pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych.

### **§ 13.**

#### **Exclusion of Protection**

1. Protection does not apply to a person reporting a violation or the possibility of its occurrence in a manner that is obviously unfounded or made in bad faith, e.g., by intentionally defaming the person to whom the report pertains, by falsifying information (false report), or other negative behaviors aimed at placing the individual in an unfavorable position.
2. A person who suffers damage due to the deliberate submission or public disclosure of false information by the Whistleblower has the right to compensation or reparation for the violation of personal rights from the Whistleblower who made such a report or public disclosure.

### **§ 14.**

#### **Employee Familiarization with the Procedure**

1. The Employer makes the content of the Procedure available in a manner adopted in the workplace. Information regarding the Procedure will be posted on notice boards located within the workplace in areas accessible to employees.
2. For individuals applying for employment with the Employer under an employment contract, a civil law contract, or for cooperation under another basis, the Employer provides information about the internal reporting procedure at the beginning of the recruitment process or negotiations preceding the conclusion of the contract.
3. The Employer is required to familiarize the Employee with the content of the Procedure before allowing them to begin work. A statement of having read and understood the Procedure will be included in a separate document, as referred to in paragraph 4 of this section.
4. The written statement mentioned in paragraph 3, signed by the Employee and

**§ 15.**  
**Stosowane prawo**

1. W sprawach nie uregulowanych niniejszą Procedurą stosuje się odpowiednie przepisy polskiego prawa.
2. W razie zmiany powszechnie obowiązujących przepisów, dotyczących materii objętej Procedurą, nowe przepisy zastępują poprzednie z datą ich wejścia w życie, a postanowienia Procedury należy interpretować zgodnie z nimi.

dated, is attached to the Employee's personal file.

**§ 15.**  
**Applicable Law**

1. In matters not regulated by this Procedure, the relevant provisions of Polish law shall apply.
2. In the event of changes to generally applicable regulations concerning the matters covered by the Procedure, the new regulations shall replace the previous ones from the date they come into force, and the provisions of the Procedure should be interpreted in accordance with them.