

## Polityka w zakresie zgłaszania nieprawidłowości (*whistleblowing*)

- Europa

### SPIS TREŚCI

Omówienie.....	1
Zakres.....	1
Kluczowe zasady.....	1
Prawo Wielkiej Brytanii – osoby wyznaczone.....	2
Obowiązek dokonywania zgłoszeń we wszystkich europejskich podmiotach NCH.....	2
Procedury dokonywania zgłoszeń.....	2
Regulacje dotyczące zgłaszania nieprawidłowości i zachowania anonimowości.....	3
Ochrona osób zgłaszających nieprawidłowości.....	3
<i>Zasady</i> .....	3
<i>Środki ochrony</i> .....	3
<i>Kary dla osób podejmujących działania odwetowe</i> .....	4
Prawa osób, których dotyczy zgłoszone naruszenie.....	4
Kontrola wersji dokumentu.....	4
Załącznik 1.....	6

### Omówienie

Ogólnym celem polityk w zakresie zgłaszania nieprawidłowości jest ułatwienie pracownikom i wykonawcom dokonywania takich zgłoszeń w dobrej wierze, nie obawiając się negatywnych konsekwencji takiego postępowania.

Polityka w zakresie zgłaszania nieprawidłowości obowiązująca w firmie NCH Europe („NCH”) stanowi kluczowy element ochrony uczciwości przedsiębiorstwa. Jej główne zadanie to wzmacnianie przejrzystości firmy NCH i podtrzymywanie jej systemu zwalczania praktyk, które mogą być szkodliwe dla jej działalności i reputacji.

Ochrona uczciwości i reputacji firmy NCH wymaga aktywnego wsparcia ze strony wszystkich pracowników, których obowiązkiem jest zgłaszanie przypadków przypuszczalnych oszustw, pracy przymusowej, korupcji, zмовы i przymusu oraz innych poważnych naruszeń zasad i polityk obowiązujących w firmie NCH. Pracownicy muszą również wykazać się współpracą podczas dochodzeń wyjaśniających takie przypadki.

Poprzez tworzenie warunków zaufania i maksymalnej ochrony swoich pracowników i wykonawców, firma NCH dąży do zachęcenia ich do pełnej współpracy. Oznacza to wprowadzenie regulacji zapewniających, że pracownicy i wykonawcy, którzy zgłaszają nieprawidłowości w dobrej wierze są objęci najściślejszą poufnością oraz najszerszą i najskuteczniejszą ochroną przed działaniami odwetowymi lub represjami – faktycznymi lub w formie gróźb – na skutek zgłoszenia przez nich nieprawidłowości.

### Zakres

Polityka w zakresie zgłaszania nieprawidłowości ma zastosowanie do wszystkich pracowników firmy NCH Europe i każdej innej osoby świadczącej usługi na rzecz przedsiębiorstwa, między innymi konsultantów i innych dostawców usług, którzy zawarli umowę z firmą NCH (na potrzeby niniejszego dokumentu zwanych łącznie "pracownikiem (pracownikami)").

### Kluczowe zasady

Polityka w zakresie zgłaszania nieprawidłowości obowiązująca w firmie NCH cechuje się następującymi kluczowymi zasadami:

- osoba chcąca dokonać zgłoszenia musi mieć możliwość wyboru pomiędzy różnymi kanałami zgłaszania i komunikacji; w określonych okolicznościach należy zapewnić możliwość ominięcia głównych kanałów zgłaszania nieprawidłowości, jeżeli okażą się one nieodpowiednie;
- pracownicy nie mogą w żadnym wypadku stać się ofiarami represji w wyniku zgłoszenia nieprawidłowości;
- pracownicy dokonujący zgłoszeń w dobrej wierze muszą podlegać ochronie, a ich tożsamość musi pozostać utajniona o ile jest to możliwe;
- zgłoszone incydenty muszą zostać poddane odpowiedniej weryfikacji, a w przypadku potwierdzenia ich prawdziwości firma NCH musi podjąć wszelkie odpowiednie kroki mające na celu identyfikację stosownych środków prawnych;
- należy zapewnić poszanowanie podstawowych praw każdej osoby, której dotyczą zgłoszone incydenty, z równoczesnym zapewnieniem skuteczności przewidzianych procedur.

### **Prawo Wielkiej Brytanii – osoby wyznaczone**

Brytyjskie rozporządzenie o ujawnianiu nieprawidłowości w interesie publicznym (osobach wyznaczonych) z 2014 roku ("rozporządzenie z 2014 roku") zawiera listę ponad 60 organizacji i osób fizycznych, do których pracownicy dowolnej brytyjskiej spółki NCH mogą zwrócić się w celu zgłoszenia przypuszczalnego lub znanego im bezprawnego działania. Zazwyczaj organizacje i osoby fizyczne uwzględnione na liście zostały wyznaczone ze względu na swoją relację o charakterze autorytatywnym bądź nadzorczym z danym sektorem, często działając jako organ regulacyjny.

Zadaniem osoby wyznaczonej jest udostępnienie pracownikom i wykonawcom brytyjskich firm mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości w interesie publicznym niezależnemu organowi, który będzie mógł podjąć na tej podstawie odpowiednie działania.

Aktualna lista osób wyznaczonych znajduje się pod adresem

<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2>

### **Obowiązek dokonywania zgłoszeń we wszystkich europejskich podmiotach NCH**

Pracownicy są zobowiązani do zgłaszania swoich przypuszczeń lub podejrzeń dotyczących przypadków postępowania niezgodnego z prawem w ramach działalności firmy NCH, przypadków poważnego uchybienia lub poważnego naruszenia zasad, polityk lub wytycznych obowiązujących w firmie NCH oraz jakichkolwiek innych działań, które mogą szkodliwie wpłynąć na misję lub reputację firmy NCH (zwanych dalej "nieprawidłowościami").

Incydenty takie mogą dotyczyć pracowników, klientów, wykonawców, dostawców, beneficjentów lub dowolnej innej osoby lub podmiotu biorącego udział lub zamierzającego brać udział w działaniach podejmowanych przez firmę NCH.

Pracownicy są zobowiązani do współpracy podczas każdego oficjalnego dochodzenia, audytu lub podobnego wezwania.

Pracownikom oraz kierownikom firmy NCH nie wolno wykorzystywać swojej pozycji do uniemożliwiania innym pracownikom skorzystania z ich prawa lub wypełnienia ich obowiązków określonych powyżej.

### **Procedury dokonywania zgłoszeń**

W przypadku chęci zgłoszenia problemu, jest do dyspozycji kilka kanałów komunikacji. Poniżej przykładowe nieprawidłowości (lista nie wyczerpuje wszystkich pozycji):

domniemanie oszustwa, korupcja, pranie pieniędzy lub finansowanie terroryzmu oraz każda inna nielegalna działalność, szkodliwa dla interesów finansowych firmy NCH; naruszenie zasad etyki i uczciwości, w tym przypadki współczesnych form niewolnictwa, handlu ludźmi, znęcania się, nękania, oraz naruszeń dotyczących godności w miejscu pracy.

Kanały komunikacji do zgłaszania nieprawidłowości:

- opisanie problemu członkowi kierownictwa wyższego szczebla za pośrednictwem poczty elektronicznej lub telefonicznie,
- przesłanie zgłoszenia do VP HR Europe pocztą elektroniczną lub telefonicznie,
- skorzystanie z jednego z numerów infolinii wymienionych w załączniku 1 (jest to usługa świadczona przez firmę zewnętrzną),
- wysłanie wiadomości e-mail na adres [compliance@nch.com](mailto:compliance@nch.com)
- <https://nchcorp.ethicspoint.com> / <https://nchcorpmobile.ethicspoint.com>

- a) W przypadku niewłaściwego administrowania ze strony firmy NCH w zakresie zarządzania powyższymi procedurami, pracownicy w Wielkiej Brytanii mogą w ostateczności przekazać sprawę osobie wyznaczonej zgodnie ze stosownymi postanowieniami rozporządzenia z 2014 roku lub – jeżeli przebywają oni poza Wielką Brytanią – osobie pełniącej lokalnie funkcję osoby wyznaczonej w kraju pracownika, jeżeli osoba taka jest dostępna.

### **Regulacje dotyczące zgłaszania nieprawidłowości i zachowania anonimowości**

Pracownicy mogą dokonywać zgłoszeń incydentów w dowolny dostępny im sposób, z możliwie największą rzetelnością i precyzją. Przypadki naruszeń mogą być zgłaszane anonimowo na piśmie – w tym przypadku zostaną one rozpatrzone przez wiceprezesa ds. korporacyjnych i zasobów ludzkich, przy uwzględnieniu okoliczności i charakteru zgłoszonych incydentów.

### **Ochrona osób zgłaszających nieprawidłowości**

#### **Zasady**

Każdy pracownik zgłaszający nieprawidłowość – pod warunkiem, że zgłoszenia takiego dokonuje w dobrej wierze i zgodnie z postanowieniami niniejszej polityki – podlega ochronie przed wszelkimi działaniami odwetowymi. Na potrzeby niniejszej polityki "odwet" oznacza wszelkie działanie lub groźbę działania niesłusznie szkodliwego względem osoby zgłaszającej nieprawidłowość z powodu dokonania przez nią zgłoszenia. Termin ten obejmuje między innymi nękanie, dyskryminację i działania o charakterze zemsty, pośrednie lub bezpośrednie, zalecane lub dokonywane względem osoby zgłaszającej nieprawidłowość lub mające charakter groźby.

"Dobra wiara" oznacza uzasadnione przekonanie o wiarygodności zgłaszanego incydentu, tj. racjonalną wiarę pracownika w prawdziwość przekazywanych przez niego informacji.

Pracownicy dokonujący zgłoszeń w złej wierze – w szczególności w przypadkach, kiedy pracownik świadomie opiera się na fałszywych lub wprowadzających w błąd informacjach – nie będą objęci ochroną i zostaną poddani czynnościom dyscyplinarnym lub ich umowa o świadczenie usług/ doradztwa zostanie rozwiązana.

#### **Środki ochrony**

Podstawową gwarancją ochrony osoby zgłaszającej nieprawidłowość jest objęcie poufnością jej tożsamości. Oznacza to, że imię i nazwisko takiej osoby nie zostanie ujawnione, jeżeli nie zezwoli ona na to osobiście lub jeżeli ujawnienie takie nie będzie wymagane ustawowo, w

szczegółności w przypadkach, w których ujawnienie tożsamości jest kluczowe dla poszanowania prawa do uczciwego rozpatrzenia sprawy, przysługującego osobie lub osobom, których dotyczy domniemane naruszenie. W takich przypadkach firma NCH ma obowiązek poinformować o tym fakcie osobę dokonującą zgłoszenia przed ujawnieniem jej tożsamości.

Pracownicy mają prawo do wniesienia skargi do wiceprezesa ds. zasobów ludzkich oraz wnioskowania o zastosowanie środków ochrony w przypadku podejrzeń, że dany pracownik stał się ofiarą działań odwetowych spowodowanych zgłoszeniem przez niego nieprawidłowości lub jeżeli pracownik taki w uzasadniony sposób uważa lub obawia się, że został on narażony na działania odwetowe w wyniku zgłoszenia nieprawidłowości.

Wiceprezes ds. korporacyjnych i zasobów ludzkich dokonuje oceny okoliczności przekazanej mu sprawy i może zasugerować prezesowi i dyrektorowi generalnemu wprowadzenie tymczasowych i/lub stałych środków koniecznych do zabezpieczenia interesu firmy NCH i mających na celu ochronę danego pracownika. O rezultatach takiej procedury należy poinformować pracownika na piśmie.

#### ***Kary dla osób podejmujących działania odwetowe***

Niedozwolone są wszelkie formy działań odwetowych podejmowanych przez pracownika względem jakiegokolwiek osoby w wyniku zgłoszenia nieprawidłowości w dobrej wierze. W takich przypadkach podejmowane będą czynności dyscyplinarne zgodnie z polityką i procedurami firmy; istnieje również możliwość rozwiązania umów o świadczenie usług/doradztwa.

Pracownicy będą informowani o działaniach podejmowanych przez firmę NCH po stwierdzeniu przez nią wystąpienia działań odwetowych po zgłoszeniu nieprawidłowości. Takie informacje przekazywane przez firmę nie będą zawierać żadnych danych umożliwiających identyfikację osób zaangażowanych w daną sprawę.

#### **Prawa osób, których dotyczy zgłoszone naruszenie**

Każdego pracownika firmy NCH, którego udział w nieprawidłowym postępowaniu zostanie ujawniony na skutek zgłoszenia, należy powiadomić w odpowiednim momencie o oskarżeniach wobec niego pod warunkiem, że powiadomienie takie nie zahamuje postępu procedury mającej na celu ustalenie okoliczności sprawy. W żadnym wypadku imienne przekazanie ustaleń pracownikowi nie może mieć miejsca w momencie ukończenia wyżej wymienionej procedury, chyba, że pracownik ten miał możliwość przedstawienia swojego stanowiska zgodnie z zasadą poszanowania prawa do uczciwego rozpatrzenia sprawy.

Po wysłuchaniu pracownika biorącego udział w naruszeniu lub po poproszeniu go o złożenie swojego oświadczenia na piśmie (jeżeli, z przyczyn obiektywnych, osobiste wysłuchanie go nie jest możliwe), prezes i dyrektor generalny wraz ze stosownymi członkami europejskiego zespołu kierownictwa podejmują decyzję o środkach, których podjęcie jest konieczne w celu ochrony interesu firmy NCH.

#### **Kontrola wersji dokumentu**

Niniejsza polityka może okresowo ulegać zmianom w celu odzwierciedlenia aktualizacji polityk, procedur i przepisów firmy. Najnowszą wersję niniejszej polityki można zawsze uzyskać w sieci intranet firmy NCH lub w zespole ds. zasobów ludzkich.

Niniejsza polityka nie stanowi części warunków zatrudnienia pracowników.

<b>Nr wersji:</b>	<b>Data powstania zmiany:</b>	<b>Wprowadzający zmiany:</b>	<b>Kluczowe zmiany:</b>
V1.0	23 listopada 2015 r.	Zespół ds. Prawnych	Opublikowano
V2.0	1 marca 2016 r.	Zespół ds. Prawnych	Odniesienia do przeciwdziałania niewolnictwu
V3.0	02/03/2017	HR Team	Przegląd - nie wprowadzono zmian
V4.0	01/09/2021	HR Team	Dołączono numery infolinii Compliance Line, dodano adres e-mail
V5.0	01/06/2024	Zgodność	Aktualizacja kontaktu

## Załącznik 1

Firma NCH Corporation (wraz z podmiotami stowarzyszonymi) korzysta z usług zewnętrznego usługodawcy zapewniającego nam wielojęzyczne wsparcie w administrowaniu programem Hotline 24 godziny na dobę / 7 dni w tygodniu.

Do zgłaszania wszelkich przypadków łapówkarstwa, korupcji, oszustw, wykroczeń, dyskryminacji, nękania oraz kwestii związanych z bezpieczeństwem w miejscu pracy pracownicy powinni korzystać z poniższych numerów telefonów.

O ile to będzie możliwe, zgłoszenia będą w maksymalnym stopniu poufne. Zachęcamy jednak do podania swojej tożsamości, ponieważ pozwoli to na dokładniejsze zbadanie sprawy. Jeśli nie czujesz się komfortowo, możesz zgłosić sprawę anonimowo. W niektórych krajach w Europie nadużywanie infolinii może narazić dzwoniącego na sankcje dyscyplinarne, jednak korzystanie z niej w dobrej wierze, nawet jeśli później okaże się, że sytuacja nie została prawidłowo przedstawiona lub fakty są niejednoznaczne, nie narazi dzwoniącego na postępowanie dyscyplinarne. Numery infolinii dla wszystkich krajów wymienione są poniżej. Pojawiają się one również na zmienionym plakacie dot. infolinii.

### Europa

Czechy: 800880806

Niemcy: 800 181 9843

Węgry: 06 80 020 305

Włochy: 800 81 9541

Polska: 800 005 356

Rumunia: 0800 890 559

Słowacja: 0800 232760

Hiszpania: 900 751436

Szwecja: 020-79-66-49

Turcja: 0080049240880107

Wielka Brytania & N. Irlandia: 0800 066 8929