

Polityka sygnalizowania nieprawidłowości Strauss Cafe Poland sp. z o.o.

Wszelkie obawy można zgłaszać w j. angielskim lub w języku lokalnym, anonimowo i przy zachowaniu pełnej poufności.

Można stosować następujące preferowane sposoby zgłaszania nieprawidłowości:

Strona internetowa: <https://report.whistleb.com/pl/strauss>

Przed przestaniem zgłoszenia prosimy o zapoznanie się z poniższą Polityką sygnalizowania nieprawidłowości Strauss Cafe Poland („polityka”). Przed zgłoszeniem zastanów się, czy twój przełożony lub Dział HR nie jest w stanie skuteczniej i sprawniej zająć się twoimi wątpliwościami, czy też wolisz zgłosić je w ramach polityki sygnalizowania nieprawidłowości.

1. Wprowadzenie

Strauss Cafe Poland zobowiązuje się do stosowania najwyższych standardów jakości, uczciwości, otwartości i odpowiedzialności. Częścią tego zobowiązania jest zachęcanie do zgłaszania wszelkich poważnych obaw, jakie mogą pojawić się w związku z nadużyciami lub działalnością przestępczą związaną z dowolnym aspektem pracy pracownika, zachowaniem innych osób lub prowadzeniem działalności. Proces ten jest znany pod angielską nazwą *whistleblowing* (sygnalizowanie nieprawidłowości).

2. Zakres stosowania polityki

Niniejsza polityka dotyczy wszystkich pracowników, dyrektorów i członków zarządu, pracowników tymczasowych, pracowników zatrudnionych przez agencje pracy lub osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, osób pracujących pod nadzorem wykonawców/dostawców, byłych oraz przyszłych pracowników, osób trzecich (tzn. znajomych i krewnych, partnerów biznesowych i klientów) oraz osób prawnych powiązanych z osobami zgłaszającymi („osoba zgłaszająca”).

Sprawy, które można zgłaszać w ramach niniejszej polityki obejmują między innymi:

- obawy dot. łapownictwa i korupcji,
- obawy dot. innej działalności przestępczej lub niedopełniania zobowiązań prawnych,
- obawy dot. postępowania, które może zaszkodzić reputacji spółek grupy kapitałowej,
- obawy dot. kwestii księgowych, audytu lub sprawozdawczości ustawowej,
- obawy dot. możliwości prania pieniędzy lub łamania sankcji,
- obawy dot. możliwości naruszania zasad BHP,
- umyślnego ukrywanie jakichkolwiek powyższych kwestii.

3. Procedura zgłaszania nieprawidłowości i postępowanie ze zgłoszeniami

W większości przypadków wszelkie wątpliwości lub skargi mogą być rozpatrywane w ramach istniejących procedur oraz przez Dział Personalny, jednak uznajemy, że w pewnych

okolicznościach może być potrzeba podzielenia się zastrzeżeniami w sposób poufny i anonimowy. Pracownikom należy dać możliwość zgłaszania takich zastrzeżeń. Muszą oni wiedzieć, że nie mają się czego obawiać, a zgłoszenie nie spowoduje represji ani szykan. W przypadku, gdy sprawa dotyczy naruszenia lub potencjalnego naruszenia stosowanych przepisów ustawowych i wykonawczych lub postanowień Kodeksu postępowania, oraz w sprawach, których nie można skutecznie rozwiązać w ramach zwykłej struktury organizacyjnej, zachęcamy osoby zgłaszające do wykorzystania wewnętrznych kanałów komunikacji¹.

Mamy świadomość, że trudno może być podjąć decyzję o zgłoszeniu problemu dot. oszustwa, nadużycia lub innych aspektów niewłaściwego postępowania, korupcji, naruszenia prawa karnego, zagrożenia dla BHP, szkód środowiskowych lub naruszeń zobowiązań prawnych.

Dlatego też został stworzony kanał komunikacyjny dla wszystkich pracowników oraz innych zainteresowanych stron, do zgłaszania problemów, które będą objęte niezależnym dochodzeniem. Jest on przeznaczony dla przypadków, w których zwykłe kanały podległości służbowej nie są właściwe, lub są obciążone ryzykiem dla pracownika lub strony zainteresowanej, przez co osoby takie mogą uniknąć zgłoszenia uzasadnionego problemu.

Procedura składania zgłoszeń

Zgłoszenia dot. sygnalizowania nieprawidłowości można składać w sposób przyjazdy i bezpieczny dla zgłaszającego.

Zgłoszenia nieprawidłowości można realizować na różne sposoby, m.in.:

1. przez stronę internetową: <https://report.whistleb.com/pl/strauss>
2. osobiście – wewnętrznie: prosimy o kontakt z Działem Personalnym.

Przed dokonaniem zgłoszenia, należy pamiętać, że opisany tutaj kanał komunikacji nie służy do odpowiedzi w zakresie bieżących zapytań biznesowych, które będą skutecznie i należycie rozpatrywane przez bezpośredniego przełożonego. Spółki grupy kapitałowej kierują się zasadą otwartych drzwi i zachęcają pracowników by pytania, obawy, sugestie i skargi kierowali najpierw do swoich przełożonych. Jeśli masz obawy, co do rozmowy z przełożonym lub jeśli nie jesteś zadowolony z jego odpowiedzi, zachęcamy do kontaktu z Działem Personalnym.

Postępowanie ze zgłoszeniami dot. nieprawidłowości

W ciągu siedmiu dni od otrzymania zgłoszenia osoba zgłaszająca otrzyma potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia.

Przekazanie informacji zwrotnej dot. zgłoszenia nie przekroczy trzech miesięcy od potwierdzenia jego przyjęcia, a jeśli do osoby zgłaszającej nie wysłano potwierdzenia przyjęcia – trzech miesięcy od końca siedmiodniowego okresu od zgłoszenia. W przypadku nadal trwających ustaleń osoba zgłaszająca zostanie poinformowana o tym fakcie oraz o przekazaniu informacji zwrotnej w późniejszym terminie.

Zgłoszenie dokonane przez formularz internetowy pozwala osobie zgłaszającej na anonimowe otrzymanie potwierdzenia przyjęcia lub informacji zwrotnej w zakresie zgłoszonych spraw.

4. Poufność i anonimowość

W celu zachęcenia do wczesnego wykrywania ryzyka dla działalności korporacyjnej oraz aby zapobiec przekształceniu się ryzyka w poważne problemy stworzono poufny system sygnalizowania nieprawidłowości.

Spółka stosuje następującą procedurę zapewnienia anonimowości i poufności strony internetowej do sygnalizowania nieprawidłowości:

1. zgłoszenia składane przez Internet są niezależnie obsługiwane przez niezależną firmę zewnętrzną.
2. Ograniczona liczba pracowników zajmujących się analizą zgłoszenia otrzymuje informację o zgłoszeniu. Jeśli osoba zgłaszająca nie życzy sobie ujawnienia swojej tożsamości, dane osobowe nie będą zebrane.

Tożsamość osób zgłaszających nieprawidłowości oraz wszelkie elementy pozwalające na ustalenie ich tożsamości, będą zachowane w tajemnicy przez wszystkie etapy procesu w zakresie możliwym i dopuszczonym przepisami prawa. Dodatkowo, zostanie poszanowana poufność osoby zgłaszającej, której dotyczy zgłoszenie o nieprawidłowościach.

Brak represji

Podjęcie przez kogokolwiek represji wobec osoby zgłaszającej, która w dobrej wierze zgłosiła naruszenie zasad etyki lub podejrzenie naruszenia prawa, np. w przypadku zgłoszenia w zakresie dyskryminacji lub podejrzenia popełnienia nadużycia finansowego, lub podejrzenia popełnienia naruszenia przepisów regulujących działalność spółek należących do grupy, jest niezgodne z wartościami spółek grupy kapitałowej. Żadna osoba, która w dobrej wierze dokonała zgłoszenia w ramach niniejszej polityki, lub która współpracuje w postępowaniu i dochodzeniu nie będzie narażona na mobbing, represje, ani nie poniesie jakichkolwiek konsekwencji pracowniczych. Pracownik, który podejmie działania represyjne wobec osoby w dobrej wierze zgłaszającej nieprawidłowości podlega postępowaniu dyscyplinarnemu, które może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy.

Co do zasady, „brak represji” obejmuje również członków rodziny osoby zgłaszającej, spółek, w których osoba zgłaszająca jest partnerem lub członkiem, spółek, w których osoba zgłaszająca jest członkiem organu wybieranego, innych spółek powiązanych, pracowników osoby powiązanej oraz osoby lub spółki o analogicznych relacjach do osoby zgłaszającej.

Wszelkie osoby zgłaszające, które uważają, że zostały poddane jakiegokolwiek represji w wyniku dokonania zgłoszenia w dobrej wierze w ramach niniejszej polityki powinny natychmiast zgłosić represję do partnera biznesowego HR.

Działanie w dobrej wierze

Osoby zgłaszające naruszenie lub podejrzenie naruszenia muszą działać w dobrej wierze i mieć uzasadnione podstawy uznania, że ujawniana informacja wskazuje na naruszenie. Udowodnienie, że postawienie zarzutu zostało dokonane w złym zamiarze lub ze świadomością jego nieprawdziwości zostanie uznane za poważne wykroczenie dyscyplinarne i będzie skutkowało podjęciem kroków prawnych.

5. Dochodzenie

Wszystkie zgłoszenia zostaną dokładnie zbadane przez Dział Personalny przy współpracy z Działem Prawnym i innymi właściwymi osobami. Dochodzenie będzie całkowicie niezależne, a osoby podejrzane nie będą miały wpływu na jego przebieg.

Wszystkie zgłoszenia zostaną niezwłocznie zbadane w sposób mający na celu zachowanie poufności, zgodnie z zasadą pełnego i uczciwego dochodzenia, a jeśli dochodzenie uzna to za stosowne, to zostaną podjęte działania naprawcze.

6. Prowadzenie dokumentacji

Wszelkie informacje dot. zgłoszenia nieprawidłowości są przechowywane przez minimalny czas wymagany do jego zbadania, dalszego postępowania lub ewentualnego wejścia na drogę sądową.