

# POLITYKA INFORMOWANIA O NIEPRAWIDŁOWOŚCIACH

## **CHANGE of Scandinavia A/S, nr CVR 28711328**

Niniejsza polityka informowania o nieprawidłowościach dotyczy CHANGE of Scandinavia A/S. Jest ona dostępna dla pracowników, partnerów biznesowych i dostawców, jak również innych osób.

### **Wprowadzenie, cel programu**

Celem niniejszej polityki jest wyjaśnienie, jak działa program zgłaszania nieprawidłowości, a tym samym stworzenie efektu prewencyjnego, jak również uniknięcie niechęci do zgłaszania istotnych spraw.

Program zgłaszania nieprawidłowości w CHANGE ma na celu m.in. zwiększenie możliwości pracowników, partnerów biznesowych itp. w zakresie dotarcia i wypowiedzenia się na temat nielegalnych lub poważnych spraw w bezpieczny sposób, bez konieczności obaw ze strony zainteresowanej osoby (osób), że zgłoszenie będzie miało negatywne konsekwencje.

Przede wszystkim CHANGE chce, aby problematyczne sprawy były rozwiązywane bezpośrednio w ramach swobodnego i otwartego dialogu z odpowiedzialnym za nie sygnalistą lub innymi odpowiednimi pracownikami. Jeśli konkretna sprawa nie nadaje się do omówienia na takim forum, można zamiast tego złożyć raport w sposób poufny, korzystając z systemu zgłaszania nieprawidłowości w CHANGE.

### **Kto może złożyć raport**

Raporty mogą składać wszyscy pracownicy CHANGE, a także inne osoby związane z CHANGE, np. partnerzy biznesowi, klienci, dostawcy, doradcy zewnętrzni oraz członkowie zarządu, a także osoby, które uczestniczyły w rozmowach kwalifikacyjnych itp.

### **Kto i co może być zgłaszane**

Zgłaszać można wszystkie nielegalne lub poważne naruszenia prawa. Zgłaszać można również w przypadku podejrzenia nielegalnego lub poważnego działania.

Przykłady poważnych spraw obejmują:

- Przesłpstwa finansowe, korupcja
- Nieprawidłowości w księgowości
- Przemoc fizyczna lub psychologiczna
- Nadużycia seksualne lub inne niewłaściwe zachowania
- Poważne naruszenia przepisów bezpieczeństwa pracy lub ochrony środowiska
- Poważne naruszenia polityk wewnętrznych również zostaną objęte programem whistleblower.

Zgłoszenia mogą dotyczyć spraw popełnionych przez pracowników CHANGE lub gdy zaangażowany jest pracownik CHANGE lub osoba mająca inny bliski związek z CHANGE.

Program whistleblower nie może być wykorzystywany do zgłaszania spraw drobnych lub niepoważnych. Przykłady obejmują warunki płacowe, trudności we współpracy lub niepoważne naruszenia polityki wewnętrznej itp.

W przypadkach wątpliwych CHANGE zachęca do złożenia raportu, a nie do niezgłaszania sprawy. Wszystkie raporty będą rejestrowane, przetwarzane i traktowane poważnie.

## **Raport**

Zgłoszenia należy dokonywać poprzez formularz zgłoszeniowy [WHISTLEBLOWER SUBMISSION FORM](#)

Nie ma możliwości dokonywania anonimowych zgłoszeń do wewnętrznego programu whistleblower CHANGE.

Jeśli sygnalista chce dokonać zewnętrznego lub anonimowego zgłoszenia, odsyłamy do zewnętrznego programu sygnalistów udostępnionego przez Duński Urząd Ochrony Danych pod adresem <https://whistleblower.dk/indberet>.

Nie ma znaczenia, czy zgłaszający dokona zgłoszenia w wewnętrznym, czy zewnętrznym systemie informowania o nieprawidłowościach.

Partnerzy biznesowi, dostawcy itp. muszą również złożyć raport zewnętrzny do Duńskiego Urzędu Ochrony Danych.

Nie ma możliwości dokonywania zgłoszeń w inny sposób, ponieważ są to poufne dane osobowe, których nie wolno przysyłać bez zaszyfrowania.

Istnieje możliwość, gdy raport jest składany, aby poprosić o fizyczne spotkanie.

## **Kto przetwarza raport**

Raporty są przetwarzane przez wyznaczoną osobę odpowiedzialną w CHANGE za program whistleblower, dyrektor HR Lene Maj Væde.

Osoba odpowiedzialna za program whistleblower powiadomi kierownictwo o raportach, chyba że raport dotyczy kierownictwa, w którym to przypadku powiadomienie otrzyma prezes zarządu lub jego zastępca.

## **Sposób przetwarzania raportu**

Gdy CHANGE otrzyma raport, jednostka ds. sygnalistów CHANGE potwierdzi jego otrzymanie w ciągu siedmiu dni. Zostanie to dokonane poprzez wysłanie wiadomości e-mail.

Jednostka CHANGE ds. sygnalistów będzie następnie uważnie śledzić raport. O tym, jak należy postępować, decyduje treść i charakter raportu.

Jednostka ds. zgłaszania nieprawidłowości początkowo zdecyduje, czy raport mieści się w zakresie programu zgłaszania nieprawidłowości. Jeśli zgłoszenie wykracza poza zakres programu informowania o nieprawidłowościach lub jest w oczywisty sposób nieuzasadnione, zostanie odrzucone. Osoba zgłaszająca zostanie o tym powiadomiona.

Jeśli zgłoszenie mieści się w zakresie prawa, zgłoszenie zostanie rozpatrzone. Oznacza to między innymi, że jednostka ds. sygnalistów CHANGE, w zależności od treści i charakteru zgłoszenia, uzyska dodatkowe informacje wewnętrznie w organizacji. W zależności od okoliczności może to również obejmować dalszy dialog z sygnalistą.

Przykłady działań następczych:

- Wszczęcie wewnętrznego dochodzenia w firmie
- Zorientowanie najwyższego kierownictwa lub zarządu firmy
- Zgłoszenie na policję lub do odpowiedniego organu nadzorczego
- Zamknięcie sprawy z powodu braku lub niewystarczających dowodów.

Jednostka ds. sygnalistów prześle sygnaliście informację zwrotną w ciągu trzech miesięcy od potwierdzenia otrzymania zgłoszenia. Oznacza to, że jednostka sygnalizująca, w zależności od treści i charakteru zgłoszenia, poinformuje sygnalistę o tym, jakie działania zostały wszczęte lub mają być wszczęte, oraz dlaczego jednostka wybrała taki sposób postępowania.

Jeśli przekazanie informacji zwrotnej w wyznaczonym terminie nie jest możliwe, jednostka ds. sygnalistów CHANGE poinformuje sygnalistę oraz czy można spodziewać się dalszych informacji zwrotnych.

Informacje zwrotne będą zgodne z obowiązującymi przepisami, w tym z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych.

### **Po złożeniu raportu**

Po złożeniu raportu możliwe jest, aby sygnalista, po skontaktowaniu się z jednostką ds. sygnalistów, uzyskał wgląd w sytuację. Możliwe jest, że osoba odpowiedzialna za przetwarzanie w jednostce ds. sygnalistów zadaje dodatkowe pytania lub żąda dodatkowej dokumentacji lub dowodów.

### **Poufność i anonimowość**

Pracownicy związani z jednostką ds. sygnalistów CHANGE mają szczególny obowiązek zachowania poufności w odniesieniu do informacji zawartych w raportach.

Obowiązek zachowania poufności obejmuje jedynie informacje zawarte w raporcie. Jeśli raport wymaga przetworzenia i potrzebne są dalsze informacje, dalsze informacje nie będą objęte obowiązkiem poufności.

Jednostka ds. sygnalistów CHANGE traktuje raporty poufnie, jeśli jest to możliwe.

Informacje z raportu są przetwarzane zgodnie z zasadami przetwarzania zawartymi w paragrafie 22 ustawy o sygnalistach oraz w rozporządzeniu i ustawie o ochronie danych osobowych. Zgodnie z paragrafem 22 ustawy o sygnalistach jednostka CHANGE ds. sygnalistów może przetwarzać dane osobowe, w tym

informacje wrażliwe oraz informacje o przestępstwach, jeśli jest to niezbędne do przetworzenia raportu złożonego w programie sygnalistów CHANGE.

Informacje ze zgłoszenia mogą być przekazywane w zależności od okoliczności, w celu podjęcia dalszych działań w związku ze zgłoszeniami. Sygnalista zostanie powiadomiony przed ujawnieniem informacji o jego tożsamości, chyba że uczynienie tego zagroziłoby powiązanemu dochodzeniu lub postępowaniu prawnemu. Może tak być, jeśli oceni się, że takie powiadomienie wiąże się z ryzykiem ukrycia lub zniszczenia dowodów, wywarcia wpływu na świadków lub jeśli istnieje podejrzenie, że sygnalista celowo złożył fałszywe zgłoszenie.

### **Bezpieczeństwo i ochrona osoby zgłaszającej nieprawidłowości**

Wszystkie zgłoszenia dokonane z uzasadnionym powodem są chronione przed odwetem o jakimkolwiek charakterze. Jeśli sygnalista składa raport w złej wierze, może to mieć negatywne konsekwencje dla sygnalisty, w tym dla stosunku pracy w CHANGE.

Sygnalista nie może być narażony na represje, w tym groźby lub próby represji, ponieważ dana osoba złożyła raport do jednostki ds. sygnalizacji CHANGE lub zewnętrznego programu sygnalizacji (Duński Urząd Ochrony Danych). Ponadto, nie wolno uniemożliwiać ani próbować uniemożliwić osobie zgłaszającej nieprawidłowości dokonywania zgłoszeń.

Odwet jest rozumiany jako każda forma niekorzystnego traktowania lub niekorzystnych konsekwencji w odpowiedzi na wewnętrzne lub zewnętrzne zgłoszenie, które powoduje lub może powodować szkodę dla sygnalisty.

Sygnalista nie może być pociągnięty do odpowiedzialności za zgłoszenie informacji poufnych, jeśli ma uzasadnione podstawy do założenia (w dobrej wierze), że informacje zawarte w raporcie są niezbędne do ujawnienia poważnego przestępstwa lub poważnej sprawy.

Próby podejmowane przez pracowników lub kierownictwo CHANGE w celu uniemożliwienia osobie zgłaszającej nieprawidłowości dokonania zgłoszenia lub podjęcia działań odwetowych wobec osoby zgłaszającej nieprawidłowości, która dokonała zgłoszenia w dobrej wierze, będą miały konsekwencje związane z zatrudnieniem.

### **Informacja dla osoby, której dotyczy raport**

CHANGE jest zobowiązana do informowania osoby (osób), na temat których złożono raporty. Przed jakimkolwiek briefingiem zostanie dokonana konkretna ocena, które informacje mogą zostać przekazane i kiedy. Ta ocena odprawy osób zaangażowanych nie ma konsekwencji dla ujawnienia zgłaszanych spraw.

Osoba lub osoby, na które złożono raporty, nie będą informowane o tym, kto złożył raport.

Jeśli złożony raport musi trafić do sądu, istotne może stać się to, że osoba zgłaszająca, może zostać wezwana na świadka.

### **Informacje kontaktowe**

W przypadku pytań dotyczących polityki CHANGE w zakresie zgłaszania nieprawidłowości, w tym samego programu, sposobu zgłaszania nieprawidłowości, prosimy o kontakt z Dyrektorem Personalnym CHANGE, Lene Maj Væde, [lemava@CHANGE.com](mailto:lemava@CHANGE.com).