



Polityka Zgłaszania Nadużyć – „Sygnaliści”

NRF Group ("Spółka"), zobowiązuje się do utrzymania najwyższych standardów transparentności, uczciwości i odpowiedzialności w miejscu pracy. W celu ułatwienia i umożliwienia pracownikom oraz odpowiednim stronom trzecim współpracującym z firmą, wsparcia dla zgłaszających wszelkich poważnych obaw dotyczących określonych aspektów pracy firmy. Niniejsza Polityka Zgłaszania Nadużyć informuje pracowników, jak Firma wspiera w bezpiecznym wyrażaniu obaw oraz jak skontaktować się z odpowiednimi osobami oraz dokonać zgłoszenia ("Raportu Zgłaszania").

Polityka ta opisuje również, w jaki sposób zapewniamy, że udzielane Ci wsparcie odbywa się w sposób odpowiedzialny i zgodny z prawem, w tym z Dyrektywą (UE) 2019/1937 dotyczącą ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii („Dyrektywą dotyczącą Zgłaszania Nadużyć”). Wreszcie, polityka ta opisuje prawa i sposób ich wykonywania. W sytuacji wystąpienia pytań dotyczących tej Polityki Zgłaszania Nadużyć i/lub jak złożyć Raport Zgłaszania prosba o informacje za pomocą poniższych danych kontaktowych.

Dla kogo przeznaczona jest ta polityka?

Niniejsze przepisy dotyczą wszystkich zgłaszających i mają na celu zapewnienie im, a także osobom wspierającym zgłaszającego (takim jak doradca, zaufany doradca czy przedstawiciel związku zawodowego), oraz zainteresowanym stronom trzecim (np. współpracownikowi lub członkowi rodziny powiązanemu ze zgłaszającym), możliwość zgłaszania podejrzeń o nadużycia w organizacji lub informowanie o naruszeniach prawa Unii bez ryzyka utraty ich (prawnego) statusu.

Niniejsze przepisy nie mają zastosowania do osobistych skarg zgłaszającego, krytyki polityki firmy ani kwestii sumienia. Również obowiązujące przepisy powinny być rozróżniane od Polityki Przeciwdziałania Mobbingowi.

Kto może być zgłaszającym?

Zgłaszającym może być pracownik firmy lub osoba posiadająca status samozatrudnionego, udziałowcem lub osobą należącą do organu administracyjnego, kierowniczego lub nadzorczego przedsiębiorstwa, a także wolontariuszem, stażystą płatnym lub niepłatnym. Zgłaszającym może być także każda osoba pracująca pod nadzorem i kierunkiem kontrahentów, podwykonawców i dostawców firmy.

Podejście o niewłaściwe postępowanie musi opierać się na wiedzy zgłaszającego zdobytej w trakcie pracy. Należy zauważyć, że nadal można być zgłaszającym nawet po zakończeniu relacji opartej na pracy lub jeśli jeszcze się nie rozpoczęła.

Kto jest odpowiedzialny za Raport Zgłaszania?

Firma jest odpowiedzialna za składane Raporty Zgłaszania zgodnie z tą polityką. W związku z tym ma obowiązek chronić pracowników, w tym nie ujawniać Twojej tożsamości nikomu poza upoważnionymi osobami odbierającymi Raport Zgłaszania (chyba że za zgodą lub będziemy zobowiązani do ujawnienia zgodnie z prawem) i sprawić, że zgłaszający nie będzie poddany represjom.

Należy zauważyć, że również zgłaszający ponosi odpowiedzialność w ramach tej polityki Zgłaszania Nadużyć. NRF oczekuje, aby zgłaszane były tylko informacje i dane osobowe istotne dla rozpatrzenia konkretnego Raportu Zgłaszania. Istotne jest również, aby nie zgłaszać osobistych skarg związanych z pracą, takich jak konflikty interpersonalne między pracownikami czy decyzje dotyczące zatrudnienia lub umowy. Skargi związane z pracą powinny być zgłaszane bezpośrednio przełożonemu i/lub przedstawicielowi działu HR.



Polityka Zgłaszania Nadużyć – „Sygnaliści”

Co można zgłaszać w Raporcie Zgłaszania?

Jeśli osoba zgłaszająca zdobyła informacje w ramach relacji zawodowej i ma uzasadnione podstawy, że w związku z tą relacją zachodzi niewłaściwe postępowanie lub rzeczywiste naruszenia obowiązujących przepisów, może zgłosić ten fakt w Raporcie Zgłaszania.

Incydenty mogą występować w dowolnej organizacji, ale gdy mają istotne lub społeczne konsekwencje, uważane są za niewłaściwe postępowanie lub nadużycia. Procedura Zgłaszania Nadużyć ma na celu zgłaszanie takich nadużyć lub podejrzeń o nadużycia. Dotyczy to niebezpiecznych, niemoralnych lub nielegalnych praktyk zachodzących pod odpowiedzialnością firmy i szkodliwych dla interesu społecznego.

Dyrektywa dotycząca Zgłaszania Nadużyć szczególnie określa znaczenie zgłaszania w następujących obszarach: (i) zamówienia publiczne; (ii) usługi finansowe, produkty i rynki oraz zapobieganie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu; (iii) bezpieczeństwo i zgodność produktu; (iv) bezpieczeństwo transportu; (v) ochrona środowiska; (vi) ochrona przed promieniowaniem i bezpieczeństwo nuklearne; (vii) bezpieczeństwo żywności i pasz, zdrowie zwierząt i dobrostan zwierząt; (viii) ochrona zdrowia publicznego (ix); ochrona konsumentów; lub (x) ochrona prywatności i danych osobowych.

Uzasadnione podstawy oznaczają, że w świetle okoliczności i dostępnych informacji w chwili składania Raportu Zgłaszania osoba zgłaszająca wierzy, że zgłoszona sprawa jest prawdziwa.

Zgłaszający, składając raport o podejrzeniu nadużycia lub naruszenia prawa Unii, nie powinien działać dla osobistych korzyści.

Gdzie można składać Raport Zgłaszania?

NRF umożliwia składanie Raportu Zgłaszania pisemnie lub ustnie, lub obydwojoma sposobami:

Zgłoszenie ustne jest możliwe telefonicznie [lub za pomocą innych systemów wiadomości głosowej], a na prośbę również poprzez fizyczne spotkanie z wyznaczoną niezależną osobą lub działem, jak określono w poniższych danych kontaktowych. Raporty składane telefonicznie lub podczas spotkania na miejscu będą rejestrowane albo za pomocą nagrania dźwiękowego w trwałym i odzyskiwalnym formacie (za zgodą zgłaszającego) albo przez pełną i dokładną transkrypcję rozmowy.

Zgłoszenie pisemne można dokonać za pomocą zewnętrznego systemu do zgłaszania nadużyć Whistlelink. Produkt jest zarządzany przez zewnętrzną firmę Whistleblowing Solutions AB i jest dostępny 24 godziny na dobę. Prosimy o złożenie Raportu Zgłaszania w Whistlelink tutaj: nrf.whistlelink.com.

W związku z złożeniem Raportu Zgłaszania informujemy również, że istnieje możliwość złożenia Raportu Zgłaszania anonimowo. Nie wpływa to jednak na prawa i ochronę przewidziane w Dyrektywie dotyczącej Zgłaszania Nadużyć. Jednak pełna anonimowość może utrudnić śledzenie sprawy lub podjęcie działań, jakie chcielibyśmy podjąć.

Wreszcie chcielibyśmy również wyjaśnić, że jeśli zaistnieją trudności w zgłaszaniu lub jeśli wewnętrzne zgłoszenie nie będzie odpowiednie, możliwe jest złożenie Raportu Zgłaszania na zewnątrz do właściwych organów, a tam, gdzie to konieczne, do instytucji, organów, biur lub agencji UE. Dane kontaktowe można znaleźć tutaj: www.whistlelink.com/external-reporting-whistleblowing/



Polityka Zgłaszania Nadużyć – „Sygnaliści”

Dane osobowe

Celem Firmy jest przede wszystkim ochrona przetwarzanych danych osobowych najlepiej, jak to możliwe. Oznacza to, że zobowiązuje się do ochrony prywatności zgłaszającego i przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, w tym Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych (RODO).

Podczas składania Raportu Zgłaszania Firma przetwarza zawarte w nim zawarte dane osobowe w celu spełnienia obowiązków prawnych wynikających między innymi z Dyrektywy dotyczącej Zgłaszania Nadużyć. Więcej informacji na temat przetwarzania danych osobowych zawartych w Raporcie Zgłaszania znajdziesz tutaj: nrf.whistlelink.com/privacy-policy

Jakie są prawa wynikające z polityki?

NRF zobowiązuje się do wprowadzania i utrzymywania niezbędnych i adekwatnych środków w celu zakazu jakiegokolwiek formy represji wobec Ciebie z powodu złożenia Raportu Zgłaszania, w tym groźb represji i prób represji.

Przykładowo, zakaz represji z powodu złożenia Raportu Zgłaszania oznacza, między innymi, zakaz (a) zawieszenia, zwolnienia, zwolnienia lub równoważnych środków; (b) degradacji lub wstrzymania awansu; (c) przeniesienia obowiązków, zmiany miejsca pracy, obniżenia wynagrodzenia, zmiany godzin pracy; (d) wstrzymywania szkolenia; (e) negatywnej oceny lub referencji zawodowej; (f) nałożenia lub wymierzenia jakiegokolwiek kary dyscyplinarnej, upomnienia lub innej kary, w tym kary finansowej; (g) przymusu, zastraszania, nękania lub wykluczenia; (h) dyskryminacji, traktowania niekorzystnego lub niesprawiedliwego; (i) niezrealizowania przekształcenia umowy o pracę tymczasową w umowę na czas nieokreślony

Aby to dodatkowo zilustrować - zakaz sankcji z powodu złożenia raportu o naruszeniach oznacza na przykład zakaz: (a) zawieszenia, czasowego zwolnienia, zwolnienia lub równoważnych środków; (b) degradacji lub wstrzymywania awansu; (c) przeniesienia obowiązków, zmiany miejsca pracy, obniżenia wynagrodzenia, zmiany godzin pracy; (d) wstrzymania szkoleń; (e) negatywnej oceny wydajności lub referencji zawodowej; (f) nałożenia lub wymierzenia jakiegokolwiek kary dyscyplinarnej, upomnienia lub innej kary, w tym kary finansowej; (g) przymusu, zastraszania, nękania lub ostracyzmu; (h) dyskryminacji, niekorzystnego lub niesprawiedliwego traktowania; (i) nieprzekształcenia umowy o pracę na okres próbny lub czas określony w umowę na czas nieokreślony, gdy wystąpiło uzasadnione oczekiwanie, że ta forma zatrudnienia zostanie Ci zaoferowana; (j) nieprzedłużenia lub wczesnego zakończenia umowy o pracę na okres próbny lub umowy na czas określony; (k) szkodenia, w tym szkody wizerunkowej, zwłaszcza w mediach społecznościowych lub szkody finansowej, w tym utraty biznesu i dochodów; (l) wpisania na czarną listę w branży lub sektorze w postaci formalnej lub nieformalnej, co może skutkować tym, że w przyszłości nie znajdziesz zatrudnienia w tej samej lub podobnej branży lub sektorze; (m) wczesnego zakończenia lub anulowania umowy na dostawę towarów lub usług; (n) anulowania licencji lub zezwolenia; lub (o) skierowania na badania psychiatryczne lub medyczne.

Oprócz informacji zawartych w niniejszej polityce whistleblowingu, odpowiedni organ zapewnia wyczerpujące i niezależne informacje i porady, które są łatwo dostępne i bezpłatne, które dotyczą procedur i środków zaradczych, a także ochrony przed represjami oraz informacją o prawach, jakie posiadasz. Dane kontaktowe znajdują się tutaj: www.whistlelink.com/external-reporting-whistleblowing/



Polityka Zgłaszania Nadużyć – „Sygnaliści”

Jakie są kroki postępowania z wewnętrznym raportem?

Składający raport otrzyma potwierdzenie otrzymania swojego raportu whistleblowingu w ciągu siedmiu dni od daty wpłynięcia.

Dział HR (patrz dane kontaktowe poniżej) został wyznaczony do śledzenia tego raportu, poprzez utrzymanie kontaktu z Tobą oraz w razie potrzeby prosząc o dodatkowe informacje. Najpóźniej trzy miesiące od potwierdzenia otrzymania raportu, udzieli Ci informacji zwrotnej.

W ciągu 3 miesięcy osoba zgłaszająca będzie informowana o ocenie oraz podjętych działaniach dotyczących raportu whistleblowingu. Prowadzenie dochodzenia nie zawsze jest obligatoryjne we wszystkich przypadkach. Nie w każdej sytuacji badanie jest możliwe, wskazane lub konieczne. Jeśli zdecydujemy się nie prowadzić dochodzenia i nie podejmować dalszych działań, poinformujemy Cię o tej decyzji i podamy powody.

Weryfikacja będzie przeprowadzona przez osobę bezstronną, zapewniając, że żadne osoby, które mogą być lub były zaangażowane w rzekome naruszenie, nie będą odpowiedzialne za przeprowadzenie dochodzenia.

Jeśli podejrzenie naruszenia zostanie potwierdzone, zostaną podjęte odpowiednie i właściwe środki w celu poprawienia sytuacji. Whistleblower zostanie poinformowany o kluczowych ustaleniach tak szybko, jak tylko weryfikacja zostanie zakończona.

Jak się z nami skontaktować?

Jeśli masz jakiegokolwiek pytania dotyczące polityki whistleblowingu i/lub jak zgłosić raport whistleblowingowy, skontaktuj się z nami za pomocą poniższych danych kontaktowych:

NRF Poland:

Nuria Bonet Ontiveros (HR Iberia)

n.bonetontiveros@nrf.eu / +34 610191245

Aleksandra Jaworska (HR EE)

a.jaworska@nrf.eu / +48 668 672 174

Samantha Mokkink (HR DACH/BNLX)

s.mokkink@nrf.eu / +31658836815

Sterre Galesloot (HR Group, France & Italy)

s.galesloot@nrf.eu / +316682532536

Jan Landeweerd (Doradca ds. Etycznych dla Mill & Milsbeek)

jan.landeweerd@arbounie.nl/ vertrouwenspersoon@arbounie

Dane kontaktowe Whistlelinks:

Whistleblowing Solutions AB

Norrkatan 10

432 41 Varberg, Szwecja

0046 (0)706 83

