

**WEWNĘTRZNA PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ PRAWA I PODEJMOWANIA
DZIAŁAŃ NASTĘPCZYCH OBOWIĄZUJĄCA W VOESTALPINE HIGH PERFORMANCE
METALS POLSKA SP. Z O.O.**

I. Wstęp

voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. niniejszym wprowadza wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych dla Sygnalistów (ang. whistleblowers) w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów (Dz.U.2024.928) (zwana dalej „Procedurą”).

Celem niniejszej Procedury jest z jednej strony stworzenie bezpiecznego środowiska, w którym można należycie pochylić się nad – zgłaszanymi w dobrej wierze – obawami osób wykonujących pracę dotyczącymi zaobserwowanych nieprawidłowości. voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. zamierza zachęcić Sygnalistów do sygnalizowania poważnych obaw i zgłaszania przypadków niewłaściwego postępowania, nieprawidłowości czy też naruszeń prawa w Spółce.

voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. zobowiązuje się do:

(i) zapewnienia kultury otwartości, w której osoby wykonujące pracę mogą zgłaszać poważne obawy,

jak również

(ii) ochrony praw Sygnalisty (whistleblower – osoba zgłaszająca sprawę) poprzez zapewnienie poufności procesu informowania o nieprawidłowościach, w tym z możliwością zgłaszania anonimowego.

Jednocześnie Sygnaliści w voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. są zobowiązani do zgłaszania nieprawidłowości w sposób zgodny z niniejszą procedurą, która ma na celu m.in. odpowiednią ochronę podstawowych praw i interesów osób zaangażowanych.

II. Definicje:

- 1) **Sygnalizacja dotycząca nieprawidłowości** - sytuacja nieprawidłowa, wymagająca zgłoszenia, którą Sygnaliści powinni przedstawiać Inspektorowi ds. zgłoszeń wewnętrznych, która:
 - a. jest uzasadniona i wynika z wiedzy zdobytej przez Sygnalistę podczas wykonywania pracy dla voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o.

- b. lub wynikająca z wiedzy zdobytej przez osobę wykonującą pracę w ramach pracy w innym podmiocie lub organizacji, i która jednocześnie może wpływać na interes publiczny w związku z naruszeniem obowiązku ustawowego lub dotyczącego prawa Unii Europejskiej, w szczególności w zakresie:
- i. korupcji, oszustw, konfliktów interesów i prawa antymonopolowego;
 - ii. zamówień publicznych;
 - iii. usług, produktów i rynków finansowych;
 - iv. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
 - v. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
 - vi. bezpieczeństwa transportu;
 - vii. ochrony środowiska;
 - viii. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
 - ix. bezpieczeństwa żywności i pasz;
 - x. zdrowia i dobrostanu zwierząt;
 - xi. zdrowia publicznego;
 - xii. ochrony konsumentów;
 - xiii. ochrony prywatności i danych osobowych;
 - xiv. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, oraz zgodności z przepisami technicznymi;
 - xv. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
 - xvi. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
 - xvii. konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w punktach poprzednich;
 - xviii. dotyczącym obowiązujących w voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, które zostały ustanowione przez Koncern voestalpine oraz przez voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego i pozostają z nimi zgodne.

Tytułem przykładu można wskazać następujące sytuacje związane z niewłaściwym postępowaniem, które powinny być sygnalizowane:

- niewłaściwe postępowanie (takie jak defraudacja, naruszenie zaufania itp.),
- przekupstwo, łapówkarstwo,
- zмова przetargowa – ustalania stawek lub ustalania cen,
- oszustwa księgowe (manipulowanie danymi księgowymi i finansowymi dla przedstawiania sytuacji niezgodnej z rzeczywistością),
- przestępstwa karnoskarbowe i finansowe (takie jak pranie pieniędzy, insider trading itp.),

- nieuczciwe działania, które celowo są pomijane przez audytorów,
- nieuczciwe działania związane z jakością (takie jak fałszowanie danych),
- naruszenia praw człowieka - niezwiązanych z prawem pracy,
- inne naruszenia zasad obowiązujących w voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. (takie jak etyka, korupcja, przeciwdziałanie praniu pieniędzy).

Powyższa lista nie ma charakteru wyczerpującego i osoba wykonująca pracę nie może opierać się wyłącznie na niej. Wszelkie obawy dotyczące potencjalnych nieprawidłowości należy ocenić w kontekście lokalnych przepisów i sprawdzać je pod kątem lokalnych (najlepszych) praktyk.

- 2) **Osoba wykonująca pracę** – rozumie się przez to osobę wykonującą pracę (w tym stażystę, praktykanta, wolontariusza, pracownika tymczasowego, freelancera, kontrahenta itp., pracującego lub współpracującego w voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. niezależnie od tego, czy wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę, czy na podstawie innego tytułu prawnego), a także osobę wykonującą pracę, gdy stosunek, na podstawie którego ją wykonywała już ustał, oraz osobę, która w przyszłości będzie osobą wykonującą pracę i w związku z tym uzyskała wiedzę o sytuacji wewnętrznej voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o.
- 3) **Sygnalista** – osoba fizyczna zgłaszająca nieprawidłowości/naruszenia prawa, objęte działaniem Ustawy z dnia 14 czerwca 2024r. o ochronie sygnalistów (Dz.U.2024.928) w zakładzie pracy, działająca w dobrej wierze i posiadająca uzasadnione podstawy, by sądzić że informacja jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia i rzeczywiście stanowi informację o naruszeniu prawa, ujawniająca informacje, które zostały uzyskane w kontekście związanym z pracą, będąca obywatelem Unii Europejskiej lub innego państwa trzeciego, w szczególności:
 - a. pracownik (w tym pracownik tymczasowy), także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
 - b. osoba ubiegająca się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
 - c. osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - d. przedsiębiorca,
 - e. akcjonariusz lub wspólnik,
 - f. członek organu voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o.,
 - g. osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy,
 - h. podwykonawcy lub dostawcy Podmiotu, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - i. stażysta,
 - j. wolontariusz,

- k. były pracownik, w tym również emeryci i renciści.
- 4) **System zgłoszeniowy** – ogół środków organizacyjnych, technicznych, prawnych i osobowych służących do zgłaszania i zarządzania Zgłoszeniami;
 - 5) **Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych** – rozumie się przez to osobę wykonującą pracę w voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. na stanowisku Specjalisty ds. Kadrowo-Płacowych, jego zastępcę lub osobę wyznaczoną spośród pracowników działu personalnego wyznaczoną do prowadzenia wstępnych postępowań wyjaśniających po otrzymaniu sygnalizacji dotyczącej nieprawidłowości i posiadającą stosowne pisemne upoważnienie, uprawnioną do kierowania sygnalizacją do wewnętrznej jednostki organizacyjnej wewnątrz struktury voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. upoważnionej do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych, zwanym dalej Komitetem Dochodzeniowym Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych pełni również funkcję Przewodniczącego Komitetu Dochodzeniowego
 - 6) **Zastępca Inspektora ds. zgłoszeń wewnętrznych** - rozumie się przez to osobę wykonującą pracę w voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. wyznaczoną do prowadzenia wstępnych postępowań wyjaśniających po otrzymaniu sygnalizacji dotyczącej nieprawidłowości i posiadającą stosowne pisemne upoważnienie, uprawnioną do kierowania sygnalizacją do Komitetu Dochodzeniowego, jeżeli Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych nie jest w stanie wykonać tych obowiązków;
 - 7) **Komitet Dochodzeniowy** – rozumie się przez to gremium mające za zadanie zbadanie sygnalizacji i przygotowanie protokołu z ustaleniami/zaleceniami. Komitet składa się z osób posiadających stosowne pisemne upoważnienie do zajmowania się kwestiami sygnalizacji, mających wiedzę i doświadczenie potrzebne do pełnienia obowiązków, są osobami bezstronnymi i zobowiązanymi do zachowania zasad poufności.
 - 8) **System BKMS** – portal do zgłaszania nieprawidłowości umożliwiający dokonywanie zgłoszeń anonimowych, dostępny pod adresem [System BKMS \(https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=21valp15&c=-1&language=ger\)](https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=21valp15&c=-1&language=ger). Zgłoszenie otrzymane za pośrednictwem systemu BKMS, w zależności od wyboru Sygnalisty, będzie rozpatrywane przez Inspektora ds. zgłoszeń wewnętrznych lub Komisję ds. zgłaszania nieprawidłowości spółki voestalpine AG z siedzibą w Linz, Austria, która jest do tego upoważniona przez voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o.
 - 9) **Komisja ds. zgłaszania nieprawidłowości spółki voestalpine AG** – rozumie się przez to gremium powołane przez voestalpine AG, umocowane do rozpatrywania zgłoszeń centralnie na poziomie Grupy, w której skład wchodzi Christian Kaufmann (Head of Legal, M&A and Compliance of voestalpine AG) oraz Siegfried Paschinger (Head of Internal Audit of voestalpine AG).

- 10) **Podmioty Upoważnione** - rozumie się przez to wszystkie osoby lub jednostki posiadające umocowanie do rozpatrywania zgłoszeń, w szczególności: Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych, Komisja ds. zgłaszania nieprawidłowości spółki voestalpine AG, Komitet Dochodzeniowy.
- 11) **Działanie następcze** – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez podmiot prawny lub organ publiczny w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych lub procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następczych;
- 12) **Działanie odwetowe** – należy przez to rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa Sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym niezasadne inicjowanie postępowań przeciwko Sygnaliście;
- 13) **Informacje o naruszeniu prawa** – należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
- 14) **Informacje zwrotne** – należy przez to rozumieć przekazanie sygnaliście informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
- 15) **Kontekst związany z pracą** – należy przez to rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym, w ramach, których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
- 16) **Organ publiczny** – należy przez to rozumieć naczelne i centralne organy administracji rządowej, terenowe organy administracji rządowej, organy jednostek samorządu terytorialnego, inne organy państwowe oraz inne podmioty wykonujące z mocy prawa zadania z zakresu administracji publicznej, właściwe do podejmowania działań następczych;

- 17) **Osoba, której dotyczy zgłoszenie** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, wskazaną w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, lub jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana;
- 18) **Osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
- 19) **Osoba powiązana z sygnalistą** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny sygnalisty;
- 20) **Podmiot prawny** – należy przez to rozumieć podmiot prywatny lub podmiot publiczny;
- 21) **Podmiot prywatny** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, lub pracodawcę, jeżeli nie są podmiotami publicznymi;
- 22) **Podmiot publiczny** – należy przez to rozumieć podmiot wskazany w art. 3 ustawy z dnia 11 sierpnia 2021 r. o otwartych danych i ponownym wykorzystywaniu informacji sektora publicznego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1524);
- 23) **Postępowanie prawne** – należy przez to rozumieć postępowanie toczące się na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności karnego, cywilnego, administracyjnego, dyscyplinarnego, o naruszenie dyscypliny finansów publicznych lub regulacji wewnętrznych wydanych w celu wykonania przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności antymobbingowych;
- 24) **Ujawnienie publiczne** – należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- 25) **Zgłoszenie** – należy przez to rozumieć zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne, przekazane zgodnie z wymogami określonymi w ustawie;
- 26) **Zgłoszenie wewnętrzne** – należy przez to rozumieć przekazanie podmiotowi prawnemu informacji o naruszeniu prawa;
- 27) **Zgłoszenie zewnętrzne** – należy przez to rozumieć przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa.

III. Zgłoszenia

Zasady obsługi zgłoszeń.

1. Podmiot zapewnia, że dzięki zastosowanym rozwiązaniom technicznym każde zgłoszenie będzie rozpatrywane zgodnie z poniższymi zasadami:
 - a. Poufność – Jeżeli Zgłoszenie zawiera personalia Zgłaszającego/Sygnalisty, Podmiot zapewnia ich pełną poufność poprzez m.in. zobowiązanie osób mających dostęp do treści Zgłoszenia do zachowania poufności. Tożsamość Zgłaszającego jest objęta tajemnicą;
 - b. Bezstronność – każde Zgłoszenie jest obsługiwane z zachowaniem zasad bezstronności;
 - c. Szybkość – każde Zgłoszenie powinno zostać obsłużone bez zbędnej zwłoki w terminach określonych w niniejszej Procedurze.
2. voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. gwarantuje, że procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz związane z przyjmowaniem zgłoszeń przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiają nieupoważnionym osobom uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem oraz zapewniają 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.
3. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następnych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 1, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie podmiotu prawnego. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowanych działań następnych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.
4. W przypadku realizacji powyższego obowiązku z wykorzystaniem podmiotu zewnętrznego, konieczne jest zawarcie umowy w celu powierzenia obsługi przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych, potwierdzania przyjęcia zgłoszenia, przekazywania informacji zwrotnej oraz dostarczania informacji na temat procedury zgłoszeń wewnętrznych.
5. Ochrona ma być udzielona wyłącznie wtedy, gdy Zgłaszający/Sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

Sposoby przekazywania zgłoszeń.

1. Zasady ogólne Zgłoszenia

- a. Sygnalista powinien zapoznać się z niniejszą procedurą przed dokonaniem Zgłoszenia.
- b. Tekst procedury jest udostępniony na firmowej stronie internetowej, w halach na tablicach ogłoszeń, we wszystkich miejscach prowadzenia działalności oraz dodatkowo zostanie przesłany drogą służbową/mailową do wszystkich pracowników.
- c. Sygnalista powinien dokonać Zgłoszenia niezwłocznie po powzięciu informacji o zaistnieniu nieprawidłowości.
- d. Sygnalista dokonując Zgłoszenia powinien posiadać uzasadnione przekonanie co do prawdziwości przekazywanych przez niego informacji.
- e. Niedopuszczalne jest fałszywe oskarżanie i celowe zgłaszanie nieprawdziwych informacji.
- f. Zgłoszenie powinno zawierać możliwie najwięcej szczegółowych danych na jego temat (w tym załączniki w postaci dokumentów, zdjęć, nagrań audio/wideo).
- g. Zabronione jest:
 - i. utrudnianie i uniemożliwianie dokonywania Zgłoszeń,
 - ii. nakłanianie do niezgłaszania nieprawidłowości,
 - iii. podejmowanie Działań odwetowych wobec Zgłaszających,
 - iv. naruszanie poufności i anonimowości Zgłoszeń,
 - v. utrudnienie weryfikacji Zgłoszenia, także poprzez brak kooperacji w trakcie czynności wyjaśniających z osobami prowadzącymi te czynności.

Sposoby dokonania zgłoszenia:

1. Sygnalizacje (zgłoszenia wewnętrzne) dotyczące nieprawidłowości mogą być przekazywane ustnie bezpośrednio Inspektorowi ds. zgłoszeń wewnętrznych podczas osobistego spotkania wyznaczonego w ciągu 14 dni od złożenia wniosku przez Sygnalistę;
2. Sygnalizacje (zgłoszenia wewnętrzne) dotyczące nieprawidłowości mogą być przekazywane nieanonimowo (za wyjątkiem pkt. d) przez osobę wykonującą pracę pisemnie:
 - a. listownie (adres korespondencyjny: voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o., ul. Kolejowa 291, Dziekanów Polski, 05-092 Łomianki, Polska z dopiskiem: Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych);
 - b. z wykorzystaniem skrzynki-wrzutki znajdującej się na terenie organizacji, oddz. Łomianki w dziale HR, oddz. Mysłowice w budynku biurowym A przy głównej tablicy ogłoszeń.

- c. za pomocą dedykowanego konta e-mail (adres e-mail: sygnalisci.hpm.pl@voestalpine.com).
- d. anonimowo - za pomocą Systemu BKMS.
3. We wszystkich powyższych przypadkach zgłoszenia możliwe są w języku polskim i angielskim.
 4. Wszelkie zgłoszenia wewnętrzne, niezależnie od sposobu ich przekazania, powinny zawierać adres korespondencyjny lub adres poczty elektronicznej dokonującego zgłoszenia. Podanie danych kontaktowych nie jest obowiązkowe, ale jest niezbędne w celu wykonania ciążącym na Inspektorze ds. zgłoszeń wewnętrznych obowiązku poinformowania Sygnalisty o wynikach weryfikacji sygnalizacji.
 5. Wszelkie zgłaszane przypadki są przez Inspektora ds. zgłoszeń wewnętrznych uznawane wstępnie za poważne, niezależnie od ich charakteru lub osoby, która je zgłasza.
 6. W każdym przypadku Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych i Osoba wykonująca pracę są zobowiązani do zachowania ścisłej poufności w odniesieniu do zgłoszonych przez zgłaszającego wątpliwości z poszanowaniem odrębnych przepisów prawa.
 7. Ponadto Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych dąży do wszelkich uzasadnionych starań, aby zachować zgłoszenie sprawy i/lub nazwisko osoby zgłaszającej jako poufne, tak by zapewnić ochronę sygnalisty przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.
 8. Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych potwierdzi, w miarę możliwości, otrzymanie sygnalizacji w terminie 7 dni od daty jej otrzymania, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie.
 9. Maksymalny termin na przekazanie sygnaliście potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego nie powinien przekraczać 3 miesięcy. W przypadku nieprzekazania potwierdzenia, o którym mowa w ust. 7 - 3 miesiące od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.
 10. Sygnalizacje (zgłoszenia zewnętrzne) dotyczące nieprawidłowości mogą być przekazywane przez osobę wykonującą pracę również do właściwych organów publicznych (Rzecznik Praw Obywatelskich) oraz, w stosownych przypadkach, do instytucji organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności, gdy:
 - a. zgłaszający ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody,
 - b. dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe

- c. w przypadku dokonania zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez pracodawcę z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału pracodawcy w naruszeniu prawa.

Obsługa zgłoszenia.

1. Zgłoszenia są analizowane pod kątem kwalifikacji jako zgłoszenie uzasadnione lub nieuzasadnione.
2. Każde zgłoszenie podlega wpisowi do rejestru zgłoszeń - za wyjątkiem zgłoszeń anonimowych, które będą niezwłocznie usuwane i nie podlegają rozpatrywaniu.
3. Analiza jest wykonywana niezwłocznie po otrzymaniu zgłoszenia.
4. W wypadku zgłoszenia nieuzasadnionego zostaje sporządzona notatka.
5. Podmioty obsługujące Zgłoszenie podejmują działania mające na celu wyjaśnienie Nieprawidłowości objętej zgłoszeniem. W Tym celu mogą prosić Zgłaszającego o podanie dodatkowych informacji albo dokumentów.
6. Jeśli w toku postępowania wyjaśniającego zostanie ustalone, że istnieje uzasadnione duże podejrzenie, że doszło do popełnienia przestępstwa, Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych zawiadamia osoby uprawnione do reprezentacji voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o., a w przypadku, gdy podejrzenie popełnienia przestępstwa może dotyczyć osób upoważnionych do reprezentacji voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. – Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych zawiadamia organ nadzoru albo wspólników voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o.. Osoby, które otrzymały informację od Inspektora ds. zgłoszeń wewnętrznych mogą zdecydować o złożeniu zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do właściwych organów ścigania.

IV. Komitet dochodzeniowy

1. Gdy zgłaszający dokona sygnalizacji dotyczącej nieprawidłowości, Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych powoła Komitet Dochodzeniowy.
2. Jeśli Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych sam jest przedmiotem sygnalizacji, należy poinformować o niej Zastępcę Inspektora ds. Zgłoszeń wewnętrznych z adnotacją, że Zgłoszenie dotyczy Inspektora ds. Zgłoszeń wewnętrznych w voestalpine High Performance Metals Polska sp. z o.o. z pominięciem Inspektora ds. zgłoszeń wewnętrznych, z jednoczesnym zapewnieniem szczególnych środków ochrony tożsamości Sygnalisty.
3. Wstępnej weryfikacji zgłoszenia dokonuje Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych lub jego zastępca. Ma on za zadanie zbadać sprawę, ustalić, czy zgłoszenie jest zasadne, ustalić wstępnie informacje istotne dla rozpatrzenia zgłoszenia, a

następnie sporządzić pisemny raport i dostarczyć go Komitetowi Dochodzeniowemu.

4. Komitet Dochodzeniowy po uzyskaniu informacji od Inspektora ds. zgłoszeń wewnętrznych dalej bada sprawę, sporządza pisemny raport z ustaleniami i wystosowuje zalecenia ze wskazaniem możliwych działań następnych mających na celu usunięcie nieprawidłowości i/lub podjęcie środków zapobiegających występowaniu takich nieprawidłowości w przyszłości.
5. Komitet Dochodzeniowy jest stałym gremium, spotykającym się każdorazowo w przypadku wpływu zgłoszenia. Komitet Dochodzeniowy składa się z 5 stałych członków, którymi są:
 - a. Specjalista ds Kadrowo-Płacowych- Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych,
 - b. HR Manager - zastępca Pełnomocnika ds Zgodności,
 - c. IT Manager,
 - d. Business Development Manager w dziale Obróbki Ciepłej,
 - e. Kierownik Produkcji dział Drawing Parts.
6. W zależności od charakteru sygnalizacji Komitet Dochodzeniowy będzie uzupełniany przez co najmniej jednego z następujących członków ad hoc:
 - a. Przedstawiciel JUVO Privacy Compliance Heinrich SKA,
 - b. Przedstawiciel kancelarii prawnej świadczącej usługi obsługi prawnej na rzecz voestalpine High Performance Metals Polska Sp.z.o.o,
 - c. Dyrektor handlowy działu BWG,
 - d. Marketing Manager.
7. Decyzje Komitetu Dochodzeniowego wymagają obecności podczas obrad co najmniej połowy liczby stałych członków.
8. Komitet Dochodzeniowy oraz Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych będą wspierani specjalistyczną wiedzą prawną przez kancelarię prawną zajmującą się bieżącą obsługą prawną Spółki lub podmiot zewnętrzny, na podstawie osobnej umowy.
9. Jeżeli będzie to uzasadnione okolicznościami zgłoszenia, Komitet Dochodzeniowy oraz Inspektor ds. zgłoszeń wewnętrznych są uprawnieni do zasięgnięcia pomocy specjalistycznego podmiotu zewnętrznego w celu zbadania sygnalizacji i/lub podjęcia stosownych działań następnych.

V. Ochrona sygnalisty

1. Procedura sygnalizacji dotyczącej nieprawidłowości ma przede wszystkim na celu ochronę zgłaszającego, który w dobrej wierze sygnalizuje swoje obawy dotyczące nieprawidłowego działania firmy lub zgłasza obawy związane z niewłaściwym postępowaniem innych osób.
2. Podstawowym celem procedury jest ochrona sygnalisty przed:
 - a. ujawnieniem jego tożsamości osobom niepowołanym, w szczególności osobie, której dotyczy sygnalizacja,

- b. dyskryminacją bezpośrednią lub pośrednią lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania, prześladowania, mobbingu, w tym także kierowanego przeciwko osobom jej bliskim,
- c. jakąkolwiek formą presji mającej na celu odwołanie sygnalizacji, w tym kierowanej przeciwko innym osobom z zamiarem wywołania wpływu na sygnalistę, w tym m.in. wywieranej poprzez presję finansową, organizacyjną, ograniczenie praw i przywilejów pracowniczych, stosowanie pozornie legalnych środków w celu uzyskania nieuprawnionych skutków, takich jak:
 - i. odmową nawiązania stosunku pracy, jego wypowiedzeniem lub rozwiązaniem bez wypowiedzenia, nie zawarciem umowy o pracę, nie zawarciem kolejnej umowy o pracę - w sytuacji, w której pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
 - ii. obniżeniem wynagrodzenia za pracę, pominięciem przy przyznawaniu innych niż zasadnicze wynagrodzenie za pracę świadczeń związanych z pracą,
 - iii. wstrzymaniem awansu lub pominięciem przy awansowaniu,
 - iv. przeniesieniem na niższe stanowisko,
 - v. zawieszeniem w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
 - vi. przekazaniem innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
 - vii. niekorzystną zmianą miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
 - viii. negatywną oceną wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,
 - ix. nałożeniem lub zastosowaniem środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
 - x. wstrzymaniem udziału lub pominięciem przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
 - xi. nieuzasadnionym skierowaniu na badanie lekarskie, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
 - xii. działaniem zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 - xiii. zastraszaniem, ostracyzmem,
 - xiv. jakąkolwiek inną formą nieuprawnionego odwetu,
 - xv. próbą zastosowania wskazanych wyżej działań,
 - xvi. groźbą zastosowania wskazanych wyżej działań.

3. Ochrona Sygnalisty świadczącego na rzecz voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o usług na podstawie innej niż stosunek pracy obejmuje w szczególności ochronę przed nieobiektywnym, dokonany w wyniku dokonania Zgłoszenia. Nieprawidłowości wypowiedzeniem lub odmową nawiązania

stosunku prawnego, na podstawie którego są lub mają być świadczone usługi przez Sygnalistę.

4. voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. podejmie kroki zapewniające ochronę praw i interesów wszystkich osób zaangażowanych w procedurę sygnalizacyjną, w celu zapewnienia prawidłowego przebiegu postępowania, jak i realizowania jej podstawowych praw i obowiązków, w tym również w toku ewentualnych postępowań wywołanych sygnalizacją.
5. W związku z potrzebą ochrony sygnalistów wszelkie osoby podejmujące działania odwetowe wobec zgłaszającego będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, a naruszenie w tym obszarze będzie traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków. voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. podejmie przy tym kroki w celu usunięcia negatywnych skutków takich nieuprawnionych działań.
6. Jednocześnie ochrony wymagają prawa i interesy osoby, której zarzuca się nieprawidłowe działanie, w szczególności przed nieuprawnionym ujawnieniem jej tożsamości i innych danych osobowych, a także postępowaniem mogącym rodzić dodatkową nieuprawnioną stygmatyzację, dyskryminację, prześladowanie lub odwet. W związku z potrzebą ochrony praw tych osób wszelkie działania mające na celu nieuprawnione ujawnienie jej tożsamości, jak też nieuprawnione działania odwetowe będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, a naruszenie w tym obszarze będzie traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków. voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. podejmie przy tym kroki w celu usunięcia negatywnych skutków takich nieuprawnionych działań.
7. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia.
8. 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.
9. Przepisy niniejszego rozdziału stosuje się odpowiednio do:
 - a. osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą,
 - b. osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej pomagającej sygnaliście lub z nim powiązanej, w szczególności stanowiącej własność sygnalisty lub go zatrudniającej,
 - c. w przypadku, gdy informację o naruszeniu prawa zgłoszono do odpowiednich instytucji, organu lub jednostki organizacyjnej Unii Europejskiej w trybie właściwym do dokonywania takich zgłoszeń.

VI. Dochodzenie

1. Podmioty upoważnione:

- a. co do zasady przeprowadzą dochodzenie w sprawie wszystkich aspektów sygnalizacji, uznanych za konieczne do rozpatrzenia.
 - b. wysłuchają zgłaszającego oraz osobę (osoby) wykonującą pracę, którego lub których sprawa dotyczy, zapewniając ochronę ich tożsamości i innych danych osobowych, a także ochronę podstawowych praw i obowiązków. Zgłaszającemu, podczas tej procedury może towarzyszyć wybrany przez niego profesjonalny pełnomocnik (adwokat lub radca prawny).
2. Podmioty upoważnione, jeśli uznają to za konieczne dla rozpatrzenia sygnalizacji – może żądać zeznań lub wyjaśnień od innych podmiotów (w tym korzystania z pomocy specjalistów, biegłych i ekspertów).
3. Postępowania wyjaśniające z zasady są prowadzone przez Podmioty Upoważnione przy drzwiach zamkniętych, a ich przebieg jest poufny. Z postępowań sporządza się protokoły, opatrzone podpisami prowadzącego je Podmiotu Upoważnionego.. W szczególnie uzasadnionych przypadkach możliwe jest wystanie projektu protokołu do osób zainteresowanych w celu wniesienia uwag– kluczowe znaczenie ma zapewnienie ochrony dokumentu i tożsamości osób biorących udział w protokołowanej czynności. Podmiot upoważniony jest odpowiedzialny za przygotowanie protokołu i jego prawidłowość, a także za zapewnienie jego poufności.
4. Na żądanie osoby biorącej udział w czynności (lub jej pełnomocnika) wydaje się jej zanonimizowaną kopię protokołu, pod warunkiem, że przyjmie na siebie pisemne zobowiązanie do zapewnienia poufności, którego naruszenie będzie podstawą odpowiedzialności dyscyplinarnej i będzie traktowane jako naruszenie podstawowych obowiązków.

Pisemny raport dla Zarządu

1. Podmiot upoważniony zakończy postępowanie, wydając pisemny raport, który zostanie wysłany do Zarządu. Jeżeli w wyniku dochodzenia zostaną zaobserwowane naruszenia to informacja o naruszeniu oraz o powziętych przez voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. działaniach następnych zostanie wysłana również do osób, których dotyczy sygnalizacja. Jeżeli jest taka konieczność raport zostanie udostępniony również stosownym organom ścigania. W swoim raporcie przedstawia się szczegółowo (m.in.):
 - czy i w jakim zakresie sygnalizacja dotycząca nieprawidłowości została uznana za uzasadnioną i ważną lub nieuzasadnioną; sygnalizację uznaje się za uzasadnioną i ważną, gdy wystąpią dowody nieprawidłowego działania,
 - kogo dotyczy sygnalizacja,
 - w jaki sposób wykazano skalę, częstotliwość i wpływ nieprawidłowości na voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o. a także

- środki zaradcze i/lub dyscyplinarne, które należy podjąć,
 - ryzyka związane z zasygnalizowaną nieprawidłowością.
2. Raport i/lub wszelkie inne istotne dokumenty sporządzone podczas procedury nie mogą być wykorzystywane w żadnym innym zakresie, niż niniejsza procedura.
 3. Dane osobowe zawarte w dokumentacji dotyczące niniejszej procedury będą usuwane zgodnie z zasadami ogólnymi dotyczącymi danych osobowych w voestalpine High Performance Metals Polska Sp. z o.o.
 4. Podmiot upoważniony przekaze zgłaszającemu informację zwrotną w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia, chyba że zgłaszający nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

VII. Działania następce

1. Najpóźniej w dwa tygodnie po otrzymaniu pisemnego raportu Zarząd wyda decyzję w sprawie ewentualnych środków, które należy podjąć.
2. W ciągu tygodnia od wydania decyzji przez Zarząd osoby zainteresowane, a związane z sygnalizacją zostaną poinformowane o wynikach dochodzenia i zaleconych środkach zaradczych (jeśli takie istnieją i zostają wcielone w życie).
3. Informację o planowanych lub podjętych działaniach następnych i powody podjęcia konkretnych działań należy przekazać sygnaliście maksymalnie w ciągu 3 miesięcy od potwierdzenia otrzymania zgłoszenia w ramach tzw. informacji zwrotnej. Dodatkowo informacje o podjętych działaniach zamieszcza się w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych.

VIII. Postanowienia końcowe

1. Odpowiedzialnymi za zapoznanie podległych pracowników z niniejszą Procedurą są Kierownicy jednostek organizacyjnych/Dyrektorzy.
2. Każdy Pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią niniejszej Procedury. Nowo zatrudniony Pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią niniejszej Procedury przed rozpoczęciem wykonywania pracy.
3. Kandydatowi do pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby przekazuje się informację o Procedurze wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.
4. Niniejsza Procedura została ustalona po konsultacji z przedstawicielami Pracowników.
5. Niniejsza Procedura wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania go do wiadomości Pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy.

