

Mechanizm Rozpatrywania Skarg

W

ZE PAK S.A.

1. Mechanizm rozpatrywania skarg wprowadza jednolite wewnętrzne zasady zgłaszania naruszeń prawa w miejscu pracy (dalej: „Mechanizm”), czyli w spółce działającej pod firmą ZE PAK SA z siedzibą w Koninie, Polska, zarejestrowana w Rejestrze Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonym przez Sąd Rejonowy Poznań – Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, IX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000317814 (dalej ZE PAK SA) oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń w myśl Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. UE L 305 z 26.11.2019, str. 17 oraz Dz. Urz. UE L 347 z 20.10.2020, str. 1; dalej jak: „Dyrektywa”) oraz Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dziennik Ustaw z 2024r. poz. 928 dalej jak Ustawa).

Mechanizm określa:

- (I) wewnętrzną procedurę składania skarg związanych z naruszeniem prawa;
- (II) procedurę podejmowania działań następczych;
- (III) procedurę ochrony zgłaszającego naruszenie;
- (IV) wewnętrzną procedurę dokumentowania otrzymanych skarg;
- (V) procedurę rozpatrywania skargi na przemoc i molestowanie ze względu na płeć (GBVH).

§1

Naruszenie prawa/zakres podmiotowy/Dobra wiara

- 1.1 Naruszeniem prawa w rozumieniu Mechanizmu jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa w dziedzinach określonych w Dyrektywie i Ustawie, w tym m.in.:
 - 1) zamówieniach publicznych;
 - 2) usługach, produktach i rynkach finansowych;
 - 3) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
 - 4) ochrony środowiska;
 - 5) ochrony prywatności i danych osobowych;
 - 6) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
 - 7) rynkach wewnętrznych Unii Europejskiej, w tym zasadach konkurencji i

pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;

1.2 Naruszeniem prawa jest również łamanie zasad ustanowionych przez Międzynarodowe Standardy dotyczące ochrony osób przed krzywdzeniem i przemocą oraz nadużyciami na tle seksualnym, niegodziwego traktowania w celach seksualnych i molestowania seksualnego, w tym m.in.:

- 1) dyskryminacja ze względu na płeć;
- 2) wszelkie formy przemocy lub nękania (psychiczne i fizyczne), zastraszania, wykorzystywania, molestowania ze względu na płeć (w tym molestowania seksualnego);
- 3) wszelkie inne działania mające szkodliwy i trwały wpływ na zdrowie fizyczne, psychiczne, seksualne lub reprodukcyjne jednostek.

1.3 Mechanizm stosuje się do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia informacje o naruszeniu prawa uzyskaną w związku z działalnością, w tym pracą na rzecz BIW, w tym do:

- 1) pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
- 2) osoby ubiegającej się o zatrudnienie, która uzyskała informacje o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
- 3) osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- 4) przedsiębiorcy,
- 5) akcjonariusza lub wspólnika,
- 6) członka organu osoby prawnej,
- 7) osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- 8) pracowników krótkoterminowych i tymczasowych,
- 9) stażysty,
- 10) wolontariusza

— dalej zwanej „Zgłaszającym”.

1.4 Warunkiem uzyskania ochrony jest uzasadniona podstawa by sądzić, że informacje będące przedmiotem skargi na temat naruszeń prawa są prawdziwe w momencie dokonywania zgłoszenia („Dobra wiara”). Spółce zależy na przejrzystym procesie wyrażania przez osoby wymienione w punkcie 1.3 powyżej swoich obaw i składania

skarg.

- 1.5 Podmiotem upoważnionym do przyjmowania skarg w ZE PAK SA jest Dział Audytu Wewnętrznego, pracownicy którego poważnie traktują wszystkie skargi i podejmują szybkie i adekwatne działania.

§2

Wewnętrzna procedura zgłaszania skarg

2.1 Skargi na naruszenie prawa przekazywać można:

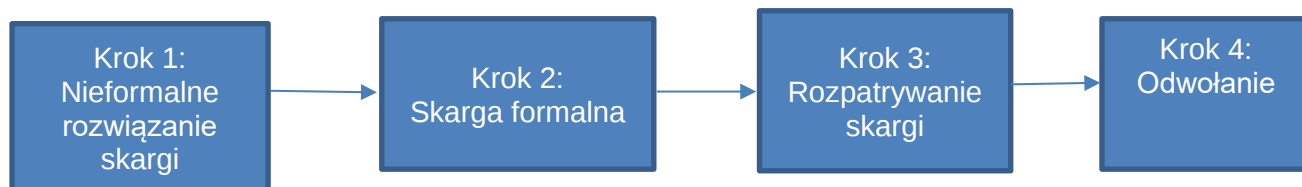
- 1) osobiście pracownikowi Działu Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A.;
- 2) anonimowo listownie na adres Działu Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A.;
- 3) mailowo na adres: etyka@zepak.com.pl;
- 4) za pomocą formularza służącego do składania skarg na stronie internetowej pracodawcy.

2.2 ZE PAK SA zapewnia, że wszystkie skargi są traktowane poważnie i konsekwentnie rozpatrywane w sposób bezstronny, poufny i przejrzysty oraz, że nie będzie żadnych działań odwetowych ani dyskryminacji wobec tych, którzy zgłaszają skargi a także, że skargi będą rozpatrywane z zachowaniem poufności.

2.3 Wszyscy pracownicy spółki zapoznawani są z Mechanizmem Składania Skarg w ramach obowiązkowego szkolenia stanowiskowego.

2.4 Mechanizm rozpatrywania skarg dostosowywany jest do odpowiednio do zakresu skargi, tak aby umożliwić skuteczne rozpatrzenie jej w odpowiednim czasie.

2.5 Poniższy schemat przedstawia Mechanizm, który jest dostosowywany odpowiednio do szczegółowego zakresu skargi.



2.6 Skarga może być złożona w formie pisemnej lub ustnej. W przypadku ustnego złożenia skargi, pracownik Działu Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A. sporządzi notatkę, która powinna zostać podpisana przez Zgłaszającego.

- 2.7 Zgłaszający skargę może ją zgłosić bezpośrednio Rzecznikowi Praw Obywatelskich lub innemu właściwemu organowi (tzw. zgłoszenie zewnętrzne). Zgłoszenia zewnętrznego będzie można również dokonać z pominięciem etapu wewnętrznego.
- 2.8 Pracownik Działu Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A. rejestruje złożoną skargę w Rejestrze Zgłoszeń Wewnętrznych, niezależnie od tego, czy została ona otrzymana w formie pisemnej czy ustnej.
- 2.9 Rejestr Zgłoszeń Wewnętrznych – w miarę możliwości – zawiera:
- imię i nazwisko oraz dane kontaktowe Zgłaszającego, jeśli dotyczy;
 - datę złożenia i charakter skargi;
 - nazwisko pracownika odpowiedzialnego za rozpatrzenie skargi;
 - wszelkie podjęte działania następcze;
 - proponowane rozwiązanie skargi;
 - w jaki sposób i kiedy odpowiednie decyzje dotyczące skargi zostały przekazane Zgłaszającemu.
- 2.10 Zakazane jest celowe przekazywanie informacji nieprawdziwych lub zmanipulowanych.
- 2.11 Osoby, które świadomie złożą skargę z nieprawdziwymi informacjami będą podlegały sankcjom określonym w prawie krajowym.
- 2.12 Kierownik Działu Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A. lub upoważniony pracownik ma obowiązek wysłania Zgłaszającemu wstępnej informacji zwrotnej o przyjęciu i zarejestrowaniu skargi w terminie 7 dni od jej otrzymania, wraz z informacją o czasie niezbędnym do jej rozpatrzenia.
- 2.13 Rozpatrzenie skargi nie wiąże się z ponoszeniem opłaty przez Zgłaszającego.
- 2.14 Po zarejestrowaniu skargi pracownik Działu Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A. podejmuje czynności sprawdzające i po uprawdopodobnieniu informacji zawartych w skardze podejmuje działania z zachowaniem należytej staranności i poufności zgodnie z procedurą określoną w Regulaminie Audytu Wewnętrznego.
- 2.15 Jeżeli wystąpi potrzeba uszczegółowienia skargi, pracownik Działu Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A. zaprosi Zgłaszającego naruszenie na dodatkowe spotkanie. Składający skargę ma prawo żądać, aby w spotkaniu, jako świadek rozmowy, uczestniczyła wskazana przez niego osoba wspierająca.
- 2.16 W celu zapewnienia obiektywnego, rzetelnego i kompleksowego rozpatrzenia skargi, osoby upoważnione do kontroli zobowiązane są do przestrzegania, w toku czynności

kontrolnych, następujących zasad:

- faktu kontrolnego tj. obowiązku ustalania:
- stanu faktycznego w porównaniu z wyznaczeniem i wskazaniem odstępstw od stanu prawnego i organizacyjnego,
- rozmiaru, proporcji i tendencji nieprawidłowości,
- przyczyn i skutków nieprawidłowości,
- odpowiedzialności za powstanie nieprawidłowości,
- prawdy materialnej, tj. obowiązku przedstawienia faktów kontrolnych w sposób obiektywny i rzetelny,
- kontradiktoryjności, tj. obowiązku zapewniania równych praw w procesie kontroli stronie kontrolowanej,
- podmiotowości kontroli, tj. obowiązku dokonywania ustaleń i przedstawiania wniosków pokontrolnych stosownie do kompetencji kontrolowanego i na podstawie dowodów mu znanych,
- przedmiotowości ustaleń wg zakresu tematycznego ustalonego planem kontroli lub poleceniem dokonania kontroli doraźnej,
- źródłowości czynności kontroli, tj. obowiązku ustalania faktów kontrolnych na podstawie dowodów źródłowych i upewnienie się, co do rzetelności dowodów wtórnych,
- bezpośredniości czynności kontrolnych, tj. obowiązku osobistego ustalania faktów kontrolnych i uzyskania pełnych informacji o danych faktach,
- bezstronności, tj. prowadzenia działań kontrolnych w oparciu o obiektywne kryteria a nie osobiste przekonania, uprzedzenia lub preferencje, a także unikania wpływu innych osób i sytuacji mogących podważać obiektywizm dokonanych ustaleń.

2.17 Pracownik Działu Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A. ma obowiązek powiadomić Kierownika Działu Audytu o sytuacji, kiedy kontrola dotyczy osób powiązanych z nim w jakikolwiek sposób, który może budzić uzasadnione wątpliwości co do jego bezstronności. W takim przypadku ostateczną decyzję o udziale audytora w kontroli podejmuje zarządzający kontrolę.

2.18 Składający skargę ma prawo wyboru osoby przyjmującej zgłoszenie, za szczególnym uwzględnieniem różnic płciowych.

2.19 W sytuacji, gdy treść skargi wskazuje na możliwość wystąpienia zagrożenia zdrowia,

życia lub mienia pracownicy Działu Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A. niezwłocznie informują Zarząd Spółki w celu podjęcia odpowiednich działań eliminujących powyższe zjawiska oraz zabezpieczają dokumenty lub przedmioty mogące stanowić dowody w postępowaniu.

- 2.20 Menedżerów i pracowników spółki zachęca się do korzystania z nieformalnych metod rozwiązywania nieporozumień lub sporów.
- 2.21 Jeśli pracownik spółki składa skargę dotyczącą swojej pracy lub osób, z którymi pracuje, wówczas, o ile to możliwe, zaleca się najpierw omówienie skargi ze swoim przełożonym. Możliwe jest nieformalne uzgodnienie rozwiązania między pracownikiem a kierownikiem.
- 2.22 Jeżeli skarga skierowana jest przeciwko przełożonemu pracownika i pracownik nie może się do niego zwrócić, powinien skierować skargę do Działu Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A.

§3

Procedura podejmowania działań następnych

- 3.1 O wynikach przeprowadzonych działań kontrolnych pracownicy Działu Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A. informują Prezesa Zarządu lub Przewodniczącego Rady Nadzorczej ZE PAK SA oraz przygotowują zalecenia pokontrolne mające na celu wyeliminowanie stwierdzonych nieprawidłowości, a także propozycje środków zaradczych i ewentualnego zadośćuczynienia w przypadku zasadności złożonej skargi, które zostaną zawarte w Rejestrze Zgłoszeń Wewnętrznych.
- 3.2 W przypadku stwierdzenia naruszenia prawa zastosowane mogą zostać odpowiednie środki dyscyplinarne, a w sytuacji uzasadnionego podejrzenia popełnienia przestępstwa lub wykroczenia powiadamiane będą właściwe organy ścigania.
- 3.3 Zgłaszający skargę, w terminie do 7 dni od jej wpłynięcia, otrzyma informację o przyjęciu skargi, natomiast o poczynionych ustaleniach i podjętych działaniach terminie do 1 miesiąca. W sprawach szczególnie skomplikowanych termin może ulec wydłużeniu do 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia skargi.
- 3.4 Jeżeli Zgłaszający jest niezadowolony z rozstrzygnięć wynikających z rozpatrzenia skargi, powinien poinformować o tym na piśmie Kierownika Działu Audytu.
- 3.5 W przypadku zgłoszenia uwag Kierownik Działu Audytu powoła 3-osobowy zespół, w celu ponownej oceny materiałów zebranych podczas rozpatrywania skargi, ich ewentualnego uzupełnienia i wydania ostatecznych rozstrzygnięć w ramach Mechanizmu w ZE PAK SA.

- 3.6 W skład zespołu mogą wejść osoby spoza Działu Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A. posiadające wiedzę specjalistyczną niezbędną do rozpatrzenia skargi. O ustaleniach poczynionych przez zespół, sposobie rozpatrzenia skargi oraz proponowanych do wdrożenia środkach zaradczych i działaniach naprawczych oraz sposobie dalszego ich monitorowania składający skargę zostanie poinformowany na piśmie w ciągu 14 dni od daty powołania zespołu.
- 3.7 Pismo przesłane do skarżącego ostatecznie zamyka procedurę rozpatrywania skargi, co odnotowane zostaje w Rejestrze Zgłoszeń Wewnętrznych.
- 3.8 Dział Audytu Wewnętrznego ZE PAK S.A. sporządza okresowe (roczne) raporty dla Komitetu Audytu i Zarządu ZE PAK SA zawierające m.in. następujące dane:
- liczbę skarg w okresie sprawozdawczym:
 - otwartych;
 - zamkniętych.
 - kategorie zgłoszonych skarg;
 - podjęte działania następcze i zaradcze;
 - trendy w czasie.

§4

Procedura ochrony Zgłaszającego skargę

- 4.1 Procedurze ochrony podlegają wyłącznie osoby zgłaszające skargę o zidentyfikowanej tożsamości.
- 4.2 Zgłaszający skargę jest chroniony m. in. przed postępowaniami o zniesławienie lub naruszenie dóbr osobistych. Zakazane są jakiejkolwiek formy szykanowania.
- 4.3 Ochronie podlegają osoby, które dokonały zgłoszenia skargi oraz osoby, które pomagały w wyjaśnieniu naruszeń prawa, jeżeli działały w Dobrej wierze.
- 4.4 Dane osobowe Zgłaszającego oraz osób, które pomagały w wyjaśnieniu naruszeń prawa, a także inne dane pozwalające na ustalenie ich tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną ich zgodą.
- 4.5 Wobec Zgłaszającego nie wolno stosować jakichkolwiek działań odwetowych z powodu dokonania zgłoszenia takich jak m.in.:
- wypowiedzenie stosunku pracy,
 - obniżenie wynagrodzenia za pracy,
 - wstrzymanie awansu albo pominiecie przy awansowaniu,

- przeniesienie na niższe stanowisko pracy lub zawieszenie w wykonywaniu obowiązków,
- nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,

chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

- 4.6 Za niekorzystne traktowanie z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania powyższego środka, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
- 4.7 Postanowienia umów o pracy i innych aktów objętych prawem pracy oraz czynności cywilnoprawnych w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia są nieważne.
- 4.8 Warunkiem koniecznym przyznania przez pracodawcę statusu osoby chronionej i uprawnień z tego wynikających będzie dokonane zgodnie z zasadami wynikającymi z Mechanizmu.

§5

Przemoc i molestowanie ze względu na płeć (GBVH)

- 5.1 ZE PAK SA jest świadoma, że przemoc i molestowanie ze względu na płeć (GBVH) obejmuje szereg zachowań, w tym przemoc seksualną, fizyczną, psychiczną i ekonomiczną. Tym, co odróżnia je od innych rodzajów przemocy i molestowania, jest to, że są skierowane przeciwko osobom ze względu na ich płeć albo w nieproporcjonalny sposób dotyczą osoby określonej płci, zwłaszcza kobiety oraz osoby, które nie trzymają się stereotypów związanych z płcią, w celu ukarania ich za odejście od tego, co jest postrzegane jako normalne lub oczekiwane zachowanie. ZE PAK SA jest świadoma również negatywnych skutków dla zdrowia i dobrego samopoczucia swoich pracowników i ich rodzin, które mogą mieć szkodliwy i trwały wpływ na ich zdrowie fizyczne, psychiczne, seksualne i finansowe. Dlatego też w spółce istnieje polityka zerowej tolerancji wobec wyżej wymienionych zachowań i oczekuje, że wszyscy pracownicy spółki, w tym Zarząd, będą przestrzegać tej polityki.
- 5.2 ZE PAK SA promuje kulturę szacunku, równości i wspólnoty w miejscu pracy w związku z tym pragnie uniknąć wpływu GBVH na pracowników, a tym samym na spółkę, w tym:
- nieoczekiwanych kosztów związanych z postępowaniami sądowymi;
 - utratą zaufania wśród inwestorów i partnerów;

- zwiększonej absencji pracowników;
- obniżonego poziomu bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;
- trudności w rekrutacji nowego personelu oraz podnoszeniu kwalifikacji i awansowaniu istniejącego personelu;
- zwiększonej rotacji personelu

W związku z powyższym, wprowadza procedurę mechanizmu skarg związanych z przemocą i molestowaniem ze względu na płeć.

- 5.3 Każdy zgłoszony przypadek stosowania przemocy i molestowania, w tym molestowania seksualnego, wykorzystywania i nadużyć, przemocy ze względu na płeć, zastraszania będzie wyjaśniany z zachowaniem szczególnej troski o osoby pokrzywdzone poprzez nadanie priorytetu oraz zapewnienie poszanowania ich praw i godności podczas trwania procedury z zachowaniem szczególnych środków ochrony i poufności.
- 5.4 Kierownik Działu Audytu do rozpatrzenia skargi dotyczącej GBVH wyznaczy przeszkolonego pracownika, który priorytetowo potraktuje potrzeby bezpieczeństwa i wsparcia osób poszkodowanych, świadków oraz sygnalistów poprzez zapewnienie pomocy w uzyskaniu wsparcia psychologicznego, pomocy medycznej, porady prawnej i innych niezbędnych usług w celu poradzenia sobie ze skutkami przemocy i molestowania.
- 5.5 Pracownicy Działu Audytu unikać będą działania impulsywnego, jako priorytet traktując zrozumienie sytuacji, empatię i skuteczne działanie tak, aby swoim postępowaniem nie pogłębić traumy i nie wyrządzić dalszej szkody Zgłaszającemu oraz osobom zaangażowanym.
- 5.6 W sytuacji, gdy bezpośrednio z treści skargi lub w trakcie postępowania wyjaśniającego ujawnione zostaną okoliczności wskazujące na możliwość popełnienia przestępstwa, w trybie określonym w Regulaminie Audytu powiadomione zostaną właściwe organy ścigania.
- 5.7 ZE PAK SA na bieżąco monitoruje ryzyko wystąpienia GBVH, aby ustalić, czy potrzebne są ulepszenia w zakresie działań zapobiegawczych i reagowania. Do gromadzenia i analizowania danych, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, prowadzone są ankiety wśród pracowników, szkolenia oraz inne działania mające na celu podnoszenie świadomości pracowników w zakresie GBVH.

§6

Postanowienia końcowe

- 6.1. Mechanizm Rozpatrywania Skarg jest ogólnie dostępny na stronie internetowej ZE PAK SA oraz zostanie przekazany wykonawcom, podwykonawcom oraz dostawcom spółki.
- 6.2. Mechanizm Rozpatrywania Skarg podlega aktualizacji raz w roku w sytuacji zmiany mających zastosowanie do niego ogólnie obowiązujących przepisów prawa lub gdy jest to zasadne.
- 6.3. Opracowany zostanie odrębny mechanizm składania skarg w celu rozpatrywania skarg zewnętrznych związanych ze sprawami interesariuszy.