

Polityka Speak Up

Nasze zobowiązanie do stworzenia
bezpiecznego środowiska pracy

KLASYFIKACJA
Zewnętrzna

WERSJA
2.0

Zarządzanie dokumentacją

Wersja	Data	Właściciel
1.0 Polityka dotycząca infolinii ds. zgłaszania naruszeń	02.05.2017 r.	Dyrektor ds. Zarządzania Ryzykiem
1.1 Polityka dotycząca infolinii ds. zgłaszania naruszeń	10.05.2021 r.	Dyrektor ds. Zarządzania Ryzykiem
2.0 Polityka Speak Up	13.01.2025 r.	Dział HR

Spis treści

1. Wprowadzenie	4
1.1 Własność	4
1.2 Cel	4
1.3 Zakres	4
2. Zgłaszanie	5
2.1 Reporterzy	5
2.2 Wewnętrzne kanały zgłaszania	6
2.3 Zewnętrzne kanały zgłaszania	7
2.4 Dokonywanie zgłoszeń za pośrednictwem infolinii ds. zgłaszania naruszeń	8
2.5 Poufność	9
2.6 Ochrona przed niesprawiedliwym traktowaniem	9
2.7 Zgłaszanie Wątpliwości w dobrej wierze	10
3. Proces	11
4. Publikacja	12
5. Słowniczek	12
6. Załącznik I: Wytyczne dla poszczególnych krajów i wyjątki	15
6.1 Polska	15

1. Wprowadzenie

1.1 Własność

Właścicielem niniejszej Polityki jest dział HR, który odpowiada za jej utrzymanie i wdrożenie.

1.2 Cel

Firma Action zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności w sposób otwarty i uczciwy, i uważa, że ważne jest, aby zawsze istniała możliwość wewnętrznego omówienia wszelkich Wątpliwości. Ponadto firma Action zachęca do zgłaszania sytuacji budzących podejrzenia, co do możliwości naruszenia wartości firmy i obowiązującego Kodeksu Postępowania lub też naruszenia albo groźby naruszenia jakichkolwiek (lokalnych) praw i przepisów. Takie podejście umożliwia firmie Action rozwiązywanie problemów, zanim wpłyną one na naszych pracowników, firmę lub interesariuszy. Poprzez niniejszą Politykę firma Action dąży do stworzenia środowiska, w którym każdy czuje się na tyle bezpiecznie, aby zabrać głos i wyrazić swoje Wątpliwości.

1.3 Zakres

Niniejsza Polityka ma celowo szeroki zakres zastosowania, aby umożliwić wszystkim osobom utrzymującym relacje biznesowe z firmą Action zgłaszanie problemów lub wykroczeń, których byli świadkami. Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wszystkich osób, które mogą zgłaszać Wątpliwości, w tym wszystkich (byłych) pracowników, aplikantów, stażystów, pracowników tymczasowych, studentów, praktykantów, wolontariuszy, pełnomocników, partnerów/akcjonariuszy, członków organów podmiotów prawnych Action, organizacji pozarządowych, klientów i osób trzecich, z którymi firma Action utrzymuje relacje biznesowe (bezpośrednio/pośrednio) w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Strefy Schengen, w których Action posiada sklepy, biura lub centra dystrybucyjne (takich jak wykonawcy, podwykonawcy, konsultanci, dostawcy i interesariusze biznesowi). Jeśli którakolwiek z wcześniej wymienionych kategorii osób zgłasza Wątpliwości, są one uważane za Reporterów. Każdy, kto zgłosi Wątpliwość w dobrej wierze, będzie chroniony na mocy niniejszej Polityki, jeśli spełnione zostaną warunki ochrony określone w punkcie 2.8 niniejszej Polityki, nawet jeśli zgłoszone Wątpliwości okażą się ostatecznie bezpodstawne. Jeśli Reporter doświadczy działań odwetowych za dokonanie zgłoszenia (np. otrzyma naganę), należy to również zgłosić. Zgodnie z niniejszą Polityką zabrania się świadomego zgłaszania złośliwych lub nieuzasadnionych Wątpliwości lub składania fałszywych zeznań.

Dodatkowe lub odmienne lokalne/krajowe wymogi prawne są określone w załączniku 1 do niniejszej Polityki. W przypadku sprzeczności między niniejszą Polityką lub jej załącznikami a jakimikolwiek lokalnymi przepisami prawa lub regulacjami, w tym zobowiązaniami zawodowymi, pierwszeństwo mają lokalne przepisy prawa lub regulacje.¹

¹ W przypadku sprzeczności między angielską wersją niniejszej polityki a lokalnym tłumaczeniem, wersja angielska będzie zawsze rozstrzygająca.

Wątpliwości objęte niniejszą Polityką obejmują między innymi tematy związane z zasobami ludzkimi, takie jak niepożądane zachowanie, środowisko pracy i inne sytuacje zdefiniowane w słowniczku pod hasłem „Wątpliwości”.

Niniejsza Polityka obejmuje również Wątpliwości niezwiązane z HR, w tym naruszenia przepisów dotyczących ochrony środowiska, korupcję, pranie pieniędzy i inne sytuacje określone w słowniczku pod hasłem „Wątpliwości”.

Niniejsza Polityka nie ma zastosowania do:

- Reklamacji związanych z IT.
- Niektórych spraw z zakresu prawa pracy (np. braku porozumienia w sprawie wyników)
- Tematów lub incydentów, które są zgłaszane lub powinny być zgłaszane do innych zewnętrznych mechanizmów rozpatrywania skarg, z którymi powiązana jest Action (np. amfori Speak for Change lub Li & Fung FaceUp). Tematy lub incydenty, które są zgłaszane lub powinny być zgłaszane do tych kanałów, powinny być zgodne z odpowiednimi procedurami i procesami.
- Tematów lub incydentów zgłaszanych za pośrednictwem innych oficjalnych kanałów firmy Action (takich jak lokalne polityki, jeśli mają zastosowanie). Tematy lub incydenty zgłaszane za pośrednictwem tych kanałów muszą być zgodne z odpowiednimi (lokalnymi) procedurami i procesami.
- Ogólne pytania klientów, które nie stanowią Wątpliwości zgodnie z definicją zawartą w słowniczku.

Uwaga: wszystkie zgłoszenia podlegają indywidualnej ocenie. Jeśli Wątpliwość nie jest objęta niniejszą Polityką, zostaniesz o tym poinformowany, a takie reklamacje zostaną przekierowane do odpowiedniego kanału.

Znaczenie słów rozpoczynających się wielką literą jest podane w Słowniczku (Rozdział 5).

2. Zgłaszanie

2.1 Reporterzy

Rolą Reportera jest zgłoszenie swojej Wątpliwości. W miarę możliwości i jeśli Reporter czuje się z tym komfortowo, powinien to zrobić najpierw za pośrednictwem swojego przełożonego lub dyrektora funkcyjnego, jeśli Reporter pozostaje w stosunku pracy z firmą Action. W firmie Action Wątpliwości mogą być zgłaszane w formie pisemnej, elektronicznej lub ustnej (w tym podczas spotkań osobistych, jeśli jest to wymagane), z zastrzeżeniem szczegółów dotyczących zgłaszania określonych poniżej.

2.2 Wewnętrzne kanały zgłaszania

Kierownicy i dyrektorzy funkcyjni

Kierownicy i dyrektorzy funkcyjni są zazwyczaj pierwszymi osobami, które otrzymują zgłoszenia dotyczące Wątpliwości. Kierownicy i dyrektorzy funkcyjni powinni podejmować uzasadnione wysiłki w celu zbadania zgłoszonych im Wątpliwości, działając w ścisłej komunikacji z Reporterem. Zasadniczo kierownik lub dyrektor funkcyjny może, oprócz wymogów poufności określonych w punkcie 2.5, eskalować lub udostępniać szczegóły Wątpliwości bez wyraźnej zgody Reportera tylko wtedy, gdy (i) Wątpliwość dotyczy incydentu, który może skutkować bezpośrednią szkodą dla innych osób lub (ii) jeśli w uzasadniony sposób uzna, że w celu zbadania Wątpliwości konieczne jest dokonanie uzgodnień z Dyrektorem HR / kierownikiem HR / doradcą ds. HR / partnerem biznesowym ds. HR (iii) jeśli Wątpliwość dotyczy tematów niezwiązanych z HR. Nawet w takich przypadkach kierownik lub dyrektor funkcyjny powinien udostępniać tylko te informacje, które są niezbędne do zgłoszenia Wątpliwości, i nie powinien ujawniać, na przykład, tożsamości Reportera, chyba że jest to absolutnie konieczne.

Dyrektor HR, kierownicy HR, doradcy ds. HR i partnerzy biznesowi HR

Dyrektor HR, kierownicy HR, doradcy ds. HR i partnerzy biznesowi ds. HR mogą otrzymywać Wątpliwości związane z HR i rozwiązywać je w tym samym zakresie, co kierownik lub dyrektor funkcyjny. Oprócz zgłaszania Wątpliwości kierownikowi lub dyrektorowi funkcyjnemu (jak wspomniano powyżej) Reporterzy powinni zgłaszać Wątpliwości związane z HR do dyrektora HR, kierowników HR, doradców ds. HR lub partnerów biznesowych ds. HR jako pierwszego alternatywnego kanału zgłaszania. Zasadniczo, oprócz wymogów poufności określonych w punkcie 2.5, dyrektor HR, kierownicy HR, doradcy ds. HR i partnerzy biznesowi ds. HR mogą eskalować Wątpliwość lub udostępniać jej szczegóły bez wyraźnej zgody Reportera tylko jeśli (i) a Wątpliwość dotyczy incydentu, który może spowodować bezpośrednie szkody dla innych lub (ii) jeśli w uzasadniony sposób uważają, że w celu rozwiązania problemu konieczne będzie podjęcie działań wspólnie z Dyrektorem HR / Kierownikiem HR w firmie Action.

Poufny doradca lub zaufana osoba

Obok powyższych kanałów (tj. dokonywania zgłoszeń za pośrednictwem (i) kierowników lub dyrektorów funkcyjnych lub (ii) dyrektora HR, kierowników HR/doradców ds. HR/partnerów biznesowych HR), Reporter ma możliwość omówienia problemu z poufnym doradcą/osobą zaufaną (dotyczy to tylko krajów, które mają poufnego doradcę/osobę zaufaną zgodnie z przepisami lokalnego prawa). Poufnym doradcą/zaufaną osobą jest osoba, która ma obowiązek zachowania poufności zawodowej i z którą można się poufnie skonsultować w sprawie Wątpliwości. Można również poprosić poufnego doradcę/zaufaną osobę o poradę, gdzie zgłosić swoją Wątpliwość. Poufni doradcy/zaufane osoby mogą udzielać porad, ale nie wolno im inicjować postępowań wyjaśniających, chyba że lokalne prawo stanowi inaczej. Jeśli firma Action wyznaczyła

Poufnego Doradcę/Osobę Zaufaną w odpowiednim kraju, dane takiej osoby można znaleźć w Załączniku 1 w punkcie dotyczącym danego kraju w niniejszej Polityce.

Infolinia ds. zgłaszania naruszeń

Potencjalni Reporterzy, których wiąże z firmą Action stosunek pracy, są zachęceni do zgłaszania Wątpliwości, jeśli jest to możliwe, za pośrednictwem swojego przełożonego, dyrektora funkcyjnego, kierownika HR/doradcy ds. HR lub partnera biznesowego ds. HR, o ile nie czują się niekomfortowo w takiej sytuacji, lub już to zrobili, ale nie są zadowoleni z uzyskanej odpowiedzi. W takim przypadku lub jeśli dotyczy to Reportera, który nie pozostaje w stosunku pracy z firmą Action, ale podlega zakresowi niniejszej Polityki, Wątpliwości można zgłaszać:

- Online za pośrednictwem portalu infolinii ds. zgłaszania naruszeń pod adresem action.ethicspoint.com (dostępna jest opcja składania zgłoszeń anonimowych)
- Za pośrednictwem infolinii ds. zgłaszania naruszeń, gdzie wszyscy pracujący operatorzy pochodzą od naszego zewnętrznego dostawcy (dostępna jest opcja składania zgłoszeń anonimowych):

PL: +48800 005 058

Infolinia ds. naruszeń jest bezpłatną linią telefoniczną dostępną 24 godziny na dobę, 365 dni w roku. Infolinia ds. naruszeń jest obsługiwana przez stronę trzecią (Navex). Pisemny raport z rozmowy zostanie przekazany osobie prowadzącej sprawę (określenie „Osoba prowadząca sprawę” znajduje się również w punkcie 2.4 poniżej). Zgłoszenie na piśmie nie ujawnia tożsamości Reportera w przypadku zgłoszenia anonimowego. Należy pamiętać, że istnieją mechanizmy zapewniające, że jeśli zgłoszenie wskazuje Osobę prowadzącą sprawę (która zazwyczaj otrzymuje zgłoszenie), pisemne zgłoszenie zostanie przekierowane do innej osoby.

W przypadku, gdy Reporter posiada dodatkowe dowody dotyczące zarzutów zawartych w Wątpliwości (np. dokumenty potwierdzające zarzuty), należy o tym wspomnieć w zgłoszeniu. Takie dowody nie powinny być jednak przedkładane, chyba że wyraźnie zażądano ich w ramach postępowania wyjaśniającego.

Uwaga: w zależności od jurysdykcji nagrywanie audio, filmowanie lub robienie zdjęć innych osób bez ich wiedzy może być nielegalne. Reporterzy mogą zostać osobno pociągnięci do odpowiedzialności za takie nielegalne działania, nawet jeśli są one podejmowane w dobrej wierze.

Szczegółowe informacje na temat zgłoszeń dokonywanych za pośrednictwem infolinii ds. zgłaszania naruszeń znajdują się w punkcie 2.4.

2.3 Zewnętrzne kanały zgłaszania

Zgłoszenia mogą być również przekazywane stronom spoza firmy Action, takim jak organy zewnętrzne, np. odpowiedni organ ds. zgłaszania nieprawidłowości lub dowolny organ wymieniony w Załączniku 1 do niniejszej Polityki (w zależności od konkretnego kraju). Jest to zalecane w ostateczności, jeśli na przykład

korzystanie z kanałów wewnętrznych nie działa lub zgłoszenie zostało rozpatrzone w niezadowalający sposób. W takich przypadkach prosimy o dokładne rozważenie, który kanał zgłaszania jest najbardziej odpowiedni w danym przypadku.

2.4 Dokonywanie zgłoszeń za pośrednictwem infolinii ds. zgłaszania naruszeń

2.4.1 Osoby prowadzące sprawy i Osoby prowadzące dochodzenie

Osoba prowadząca sprawę

Osoba prowadząca sprawę jest pracownikiem firmy Action wyznaczonym przez firmę Action w dziale HR lub dziale Zarządzania Ryzykiem w oparciu o wybór rodzaju sprawy (np. rodzaj Wątpliwości; molestowanie, oszustwo itp.), który (i) początkowo otrzymuje pisemne zgłoszenia za pośrednictwem portalu internetowego infolinii ds. naruszeń lub zewnętrznych operatorów telefonicznych infolinii ds. naruszeń, (ii) utrzymuje kontakt z Reporterem za pośrednictwem systemu infolinii ds. naruszeń - w tym informuje o potwierdzeniu lub odbiorze, aktualizacji i zamknięciu zgłoszenia oraz (iii) przekazuje zgłoszenie Osobom prowadzącym dochodzenie (w razie potrzeby). Osoba prowadząca sprawę nigdy nie przekaze zgłoszonej Wątpliwości do rozpatrzenia przez interesariusza, którego dane występują w zgłoszeniu lub pod którego adresem padają konkretne zarzuty. W przypadku zgłoszeń na poziomie lokalnym szczegółowe informacje na temat Osoby prowadzącej sprawę znajdują się w Załączniku 1.

Osoby prowadzące dochodzenie

Kierownik ds. Zarządzania Ryzykiem

Kierownik ds. Zarządzania Ryzykiem (lub wyznaczony przedstawiciel) jest odpowiedzialny za analizowanie Wątpliwości niezwiązanych z działem HR, jeśli zgłoszenia są składane na poziomie grupy. Jeśli zgłoszenia są dokonywane na poziomie lokalnym, szczegółowe informacje o Osobie badającej sprawę znajdziesz w Załączniku 1. W zależności od charakteru Wątpliwości Osoba prowadząca dochodzenie może zaangażować inne działy (takie jak dział prawny, dział Fraud & Store Security, dział IT) lub podmioty zewnętrzne w celu udzielenia pomocy lub przeprowadzenia dochodzenia. Potrzeba zaangażowania podmiotów zewnętrznych, w tym ewentualnego zaangażowania organów zewnętrznych, takich jak policja, jest oceniana przez osobę badającą sprawę w porozumieniu z działem prawnym, działem kadr i zatwierdzana przez CEO lub CFO firmy Action.

Dyrektor HR, partnerzy biznesowi ds. HR, krajowi kierownicy HR lub kierownik HR łańcucha dostaw

Dyrektor HR, partnerzy biznesowi ds. HR, krajowi kierownicy HR, kierownik HR łańcucha dostaw (lub wyznaczeni przedstawiciele) są odpowiedzialni za badanie Wątpliwości związanych z HR. Jeśli zgłoszenia są dokonywane na poziomie lokalnym, szczegółowe informacje o Osobie prowadzącej dochodzenie znajdziesz w Załączniku 1. W zależności od charakteru Wątpliwości Osoba prowadząca dochodzenie może zaangażować inne działy (takie jak dział prawny, dział Fraud & Store Security, dział IT) lub podmioty zewnętrzne w celu udzielenia pomocy lub przeprowadzenia dochodzenia. Potrzeba zaangażowania podmiotów zewnętrznych, w tym ewentualnego zaangażowania organów zewnętrznych, takich jak policja, jest oceniana przez Dyrektora HR (lub wyznaczonego przedstawiciela) w porozumieniu z działem prawnym, działem HR i zatwierdzana przez CEO lub CFO firmy Action.

2.4.2 Czasy reakcji

- Zgodnie z niniejszą Polityką, po zgłoszeniu Wątpliwości Reporter powinien otrzymać potwierdzenie otrzymania zgłoszenia w ciągu 7 dni od daty jego dokonania.
- W rozsądnym terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od potwierdzenia otrzymania Zgłoszenia lub w przypadku braku takiego potwierdzenia otrzymania, w terminie 3 miesięcy od upływu 7-dniowego okresu od zgłoszenia Wątpliwości, Reporter zostanie poinformowany o ocenie Zgłoszenia, działaniach przewidzianych lub podjętych w ramach działań następnych (jeśli takie działania zostały podjęte) oraz o podstawach takich działań następnych.

2.4.3 Zgłoszenia anonimowe

- Nie zachęca się do anonimowego zgłaszania Wątpliwości, ponieważ może to utrudnić przeprowadzenie dochodzenia.
- Jeśli potencjalny Reporter czuje się komfortowo tylko zgłaszając Wątpliwość anonimowo, może to zrobić za pomocą infolinii ds. zgłaszania naruszeń opisanej w punkcie „Kanały zgłaszania” powyżej.
- W przypadku zgłoszenia anonimowego, w sprawie którego nie można przeprowadzić prawidłowego dochodzenia bez dodatkowych informacji, sprawa może zostać zamknięta w wyniku braku wystarczających informacji.
- Firma Action nie podejmie starań w celu ujawnienia tożsamości Reportera, jeśli zdecydował się on zgłosić Wątpliwość anonimowo. Firma Action dołoży wszelkich starań, aby w miarę możliwości zachować anonimowość Reportera.

2.5 Poufność

- Wszystkie zgłoszone Wątpliwości są traktowane w sposób poufny. Każdy, kto uzyska informacje na temat analizowanej Wątpliwości, jest zobowiązany do zachowania ich w ścisłej tajemnicy. Tożsamość Reportera/Sygnalisty (jeśli jest znana) i szczegóły sprawy będą udostępniane tylko ograniczonej liczbie osób na zasadzie ograniczonego dostępu, chyba że:
 - firma Action jest prawnie zobowiązana do takiego ujawnienia;
 - ujawnienie jest wymagane w celu powiadomienia odpowiednich organów regulacyjnych lub ścigania;
 - uzyskano uprzednią pisemną zgodę Reportera.
- W przypadku usunięcia danych identyfikacyjnych Reportera, informacje dotyczące danej Wątpliwości mogą być udostępniane do celów raportowania/analizy.

2.6 Ochrona przed niesprawiedliwym traktowaniem

- Firma Action nie toleruje żadnych działań odwetowych wobec Reporterów, którzy dokonali zgłoszenia Wątpliwości z uzasadnionych powodów i zgodnie z niniejszą Polityką. Takie zgłoszenia nie będą skutkować zwolnieniem, zdegradowaniem, zawieszeniem, zagrożeniem ani innym pogorszeniem statusu zatrudnienia lub statusu związanego z pracą. Firma Action dołoży wszelkich

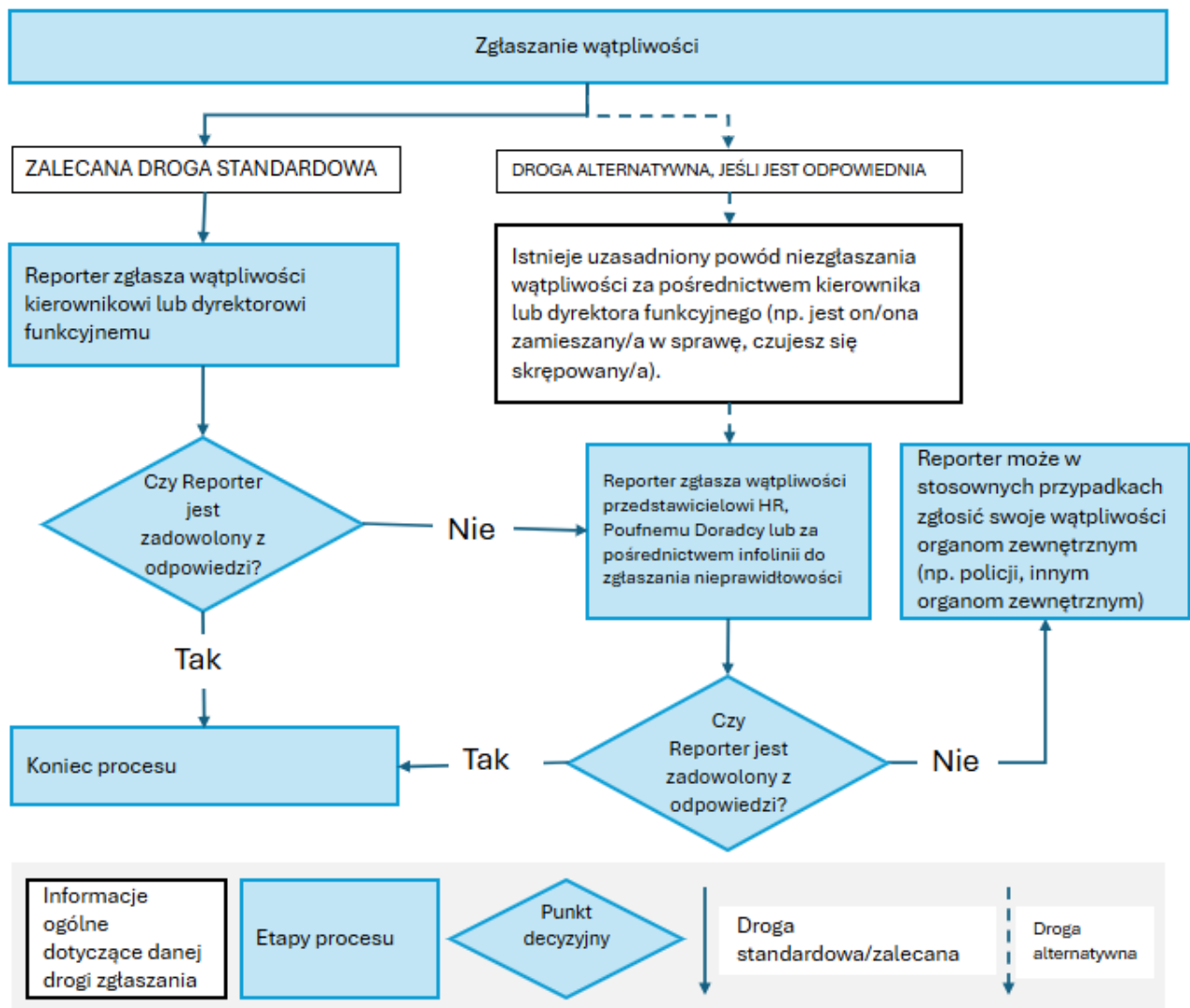
starań, aby zapobiec działaniom odwetowym i podjąć odpowiednie środki naprawcze lub dyscyplinarne wobec osoby przejawiającej takie zachowanie.

- Jednakże szczególne środki ochrony i środki zaradcze przewidziane w dyrektywie UE w sprawie informowania o nieprawidłowościach i krajowych przepisach dotyczących informowania o nieprawidłowościach mają zastosowanie tylko wtedy, gdy sprawa wchodzi w zakres dyrektywy UE w sprawie informowania o nieprawidłowościach i/lub przepisów krajowych.
- Aby skorzystać ze szczególnych środków ochrony i zadośćuczynienia na mocy Dyrektywy UE w sprawie informowania o nieprawidłowościach i/lub krajowych przepisów dotyczących informowania o nieprawidłowościach, Reporter (i) musiał mieć uzasadnione podstawy, aby sądzić, że przekazywane informacje o podejrzanym naruszeniu były prawdziwe w momencie zgłoszenia oraz (ii) musiał dokonać zgłoszenia wewnętrznego lub zewnętrznego.
- W przypadku, gdy Reporter, osoba, która pomaga Reporterowi w procesie zgłaszania („mediator”) lub inne osoby, które są powiązane z Reporterem i są zaangażowane w zgłaszanie sprawy, uważają, że doświadczają działań odwetowych lub wiktymizacji, mogą zgłosić dodatkowe Wątpliwości lub zaktualizować wcześniej zgłoszoną Wątpliwość (jeśli dotyczy) lub zgłosić roszczenie zgodnie z lokalnym prawem.

2.7 Zgłaszanie Wątpliwości w dobrej wierze

- Jeśli dana osoba celowo zgłosi fałszywe Wątpliwości, to takie zgłoszenie nie będzie podlegało ochronie przewidzianej w niniejszej Polityce. Wobec takiej osoby zostaną wyciągnięte konsekwencje naprawcze lub dyscyplinarne. Ponadto osoba taka może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za wszelkie szkody mające miejsce w konsekwencji takich działań.

3. Proces



4. Publikacja

Wszyscy pracownicy firmy Action na początku zatrudnienia otrzymają link do niniejszej Polityki w swoich dokumentach wdrożeniowych. Niniejsza Polityka zostanie również opublikowana w intranecie firmy Action (Anet). Ponadto linki do niniejszej Polityki będą udostępniane publicznie na stronie internetowej firmy Action.

5. Słowniczek

Słowa pisane wielką literą mają znaczenie, jak podano poniżej.

Action

Action Holding B.V. oraz jej spółki zależne i kontrolowane przez nią podmioty.

Osoba prowadząca sprawę

Osoba prowadząca sprawę jest pracownikiem, który (i) początkowo otrzymuje pisemne zgłoszenia za pośrednictwem portalu internetowego infolinii ds. naruszeń lub zewnętrznych operatorów telefonicznych infolinii ds. naruszeń, (ii) utrzymuje kontakt z Reporterem za pośrednictwem systemu infolinii ds. naruszeń - w tym informuje Reportera o potwierdzeniu lub odbiorze, aktualizacji i zamknięciu zgłoszenia oraz (iii) przekazuje zgłoszenie Osobom prowadzącym dochodzenie (w razie potrzeby).

Kodeks postępowania

Kodeks Postępowania firmy Action

Wątpliwość

Wątpliwość, oparta na uzasadnionych podstawach i osobistej wiedzy Reportera na temat (i) (faktycznych lub potencjalnych) nieprawidłowości i/lub (ii) nadużyć i/lub (iii) naruszeń prawa lub wewnętrznych polityk/regulacji.

Wątpliwości objęte niniejszą Polityką obejmują między innymi tematy związane z HR, takie jak:

- Niepożądane zachowanie, takie jak:
 - o Agresja i przemoc
 - o Znęcanie się
 - o Dyskryminacja
 - o Działania odwetowe
 - o Molestowanie (seksualne)
- Środowisko pracy, takie jak:
 - o Relacje zawodowe / dynamika w miejscu pracy
 - o Naruszenia dowolnej polityki firmy Action

Niniejsza Polityka obejmuje również Wątpliwości dotyczące następujących tematów niezwiązanych z HR, a odnoszących się do prawa UE:

- Praktyki księgowe, wewnętrzne kontrole księgowe lub sprawy związane z audytem;
- Klimat, środowisko i prawa człowieka
- Naruszenie prawa lub przepisów
- Oszustwo / kradzież
- Prawo antymonopolowe / prawo konkurencji
- Naruszenia poufności i prywatności danych
- Konflikt interesów;
- Nieuczciwe traktowanie klientów
- Korupcja
- Nadużycia rynkowe

Obejmują one między innymi Wątpliwości, które wchodzą w zakres (i) dyrektywy UE w sprawie informowania o nieprawidłowościach i/lub (ii) krajowych przepisów dotyczących informowania o nieprawidłowościach. Te ostatnie to Wątpliwości związane z następującymi obszarami i wszelkimi obszarami objętymi krajowymi przepisami dotyczącymi informowania o nieprawidłowościach:

- Zamówienia publiczne
- Usługi, produkty i rynki finansowe oraz zapobieganie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu
- Bezpieczeństwo i zgodność produktów
- Bezpieczeństwo transportu
- Ochrona środowiska
- Ochrona przed promieniowaniem i bezpieczeństwo jądrowe
- Bezpieczeństwo żywności i pasz, zdrowie i dobrostan zwierząt
- Zdrowie publiczne
- Ochrona konsumentów
- Ochrona prywatności i danych osobowych oraz bezpieczeństwo sieci i systemów informatycznych
- Naruszenia mające wpływ na interesy finansowe Unii
- Naruszenia dotyczące rynku wewnętrznego

Poufny doradca/zaufana osoba

Osoba, na której spoczywa zawodowy obowiązek zachowania poufności i z którą Reporter konsultuje się w sposób poufny w sprawie powstałej Wątpliwości.

Dyrektywa UE w sprawie informowania o nieprawidłowościach

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Polityka

Niniejsza polityka Speak Up.

Reporter/Reporterzy

Każda osoba wymieniona w punkcie 1.3 „Zakres” niniejszej Polityki, która zgłosi Wątpliwość, zostanie uznana za Reportera. Do tych osób zaliczają się (byli) pracownicy, aplikanci, stażyści, pracownicy tymczasowi, studenci, osoby odbywające praktyki, wolontariusze, pełnomocnicy, partnerzy/akcjonariusze, członkowie organów podmiotów prawnych Action, organizacje pozarządowe, klienci i osoby fizyczne ze stron, z którymi firma Action utrzymuje relacje biznesowe (bezpośrednio/pośrednio) w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Strefy Schengen, w których Action posiada sklepy, biura lub centra dystrybucyjne (takie jak interesariusze biznesowi, wykonawcy, podwykonawcy, konsultanci i dostawcy).

Osoba(y) prowadząca(e) dochodzenie

Osoba prowadząca dochodzenie jest odpowiedzialna za zbadanie zgłoszonej Wątpliwości. Osoba prowadząca sprawę i Osoba prowadząca dochodzenie mogą być tą samą osobą. Szczegółowe informacje na temat poszczególnych krajów znajdują się w Załączniku 1.

Specjalista ds. zgłaszania nieprawidłowości

Osoba prowadząca sprawę i Osoba prowadząca dochodzenie w przypadku Wątpliwości niezwiązanych z HR może być również nazywana Specjalistą ds. zgłaszania nieprawidłowości.

Wartości

Odnoszą się do wartości firmy Action: dyscypliny, pracy zespołowej, orientacji na kliencie, prostoty, świadomości kosztów i szacunku.

1. Załącznik I: Wytyczne dla poszczególnych krajów i wyjątki

5.1 Polska

6.1.1 Zakres

Niniejsza Polityka ma celowo szeroki zakres zastosowania, aby umożliwić wszystkim osobom utrzymującym relacje biznesowe z firmą Action zgłaszanie problemów lub wykroczeń, których byli świadkami. Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wszystkich osób, które mogą zgłaszać Wątpliwości, w tym wszystkich (byłych) pracowników, aplikantów, pracowników, pracowników tymczasowych, studentów, stażystów, praktykantów, wolontariuszy, przedsiębiorców, pełnomocników lub akcjonariuszy, członków organów podmiotów prawnych oraz osób trzecich, z którymi firma Action utrzymuje relacje biznesowe (takich jak wykonawcy, podwykonawcy, konsultanci, dostawcy i interesariusze biznesowi). Jeśli którakolwiek z wcześniej wymienionych kategorii osób zgłasza Wątpliwości, są one uważane za Reporterów. Każdy, kto w dobrej wierze (mając uzasadnione podejrzenie rzeczywistego lub potencjalnego naruszenia prawa) zgłosi Wątpliwości objęte zakresem stosowania Dyrektywy UE w sprawie informowania o nieprawidłowościach i/lub polskich przepisów dotyczących informowania o nieprawidłowościach, w tym polskiej ustawy o ochronie sygnalistów (reporterów), będzie chroniony na mocy niniejszej Polityki, nawet jeśli zgłoszone Wątpliwości okażą się ostatecznie nieuzasadnione. Jeśli Reporter doświadczy działań odwetowych za zgłoszenie wątpliwości (np. otrzyma nagane), również powinno ten fakt powinien zostać zgłoszony. Zgodnie z niniejszą Polityką zabrania się świadomego zgłaszania złośliwych lub nieuzasadnionych Wątpliwości lub składania fałszywych zeznań.

6.1.2 Wewnętrzne kanały zgłaszania

Oprócz kanału zgłaszania dostępnego dla całej grupy (za pośrednictwem infolinii ds. naruszeń), o którym mowa w punkcie 2.2 niniejszej polityki, firma Action ustanowiła lokalne kanały zgłaszania (za pośrednictwem infolinii ds. naruszeń), przez które Reporterzy mogą zgłaszać Wątpliwości dotyczące podmiotu lokalnego Action Poland Sp. z o.o. i Action Logistics Poland Sp. z o.o. Reporterzy mogą dokonywać zgłoszeń za pośrednictwem lokalnych polskich kanałów zgłaszania w następujący sposób:

- Zgłoszenia online: za pośrednictwem portalu internetowego infolinii ds. naruszeń, dostępnego na stronie action.ethicspoint.com, gdzie Reporterzy mogą wskazać, że chcą, aby ich zgłoszenie zostało rozpatrzone na poziomie lokalnym.

- Zgłoszenia ustne: wybierając lokalny polski numer telefonu: +48 800 005 058, pod którym Reporterzy mogą wskazać, że chcą, aby ich zgłoszenie było rozpatrywane lokalnie przez lokalną Osobę prowadzącą sprawę i/lub Osobę prowadzącą dochodzenie.
- Pisemnie lub osobiście, kontaktując się z lokalnym specjalistą ds. zgłaszania nieprawidłowości.

Jeśli Reporter zdecyduje się skorzystać z lokalnego polskiego kanału infolinii ds. naruszeń, działania następcze w związku ze zgłoszeniem zostaną przeprowadzone zgodnie z punktem 2.4 niniejszej polityki oraz przez lokalną Osobę prowadzącą sprawę i Osobę prowadzącą dochodzenie.

- W przypadku Wątpliwości dotyczących HR związanych ze sklepem/centralą: Krajowy kierownik HR (lub wyznaczony przedstawiciel)
- W przypadku Wątpliwości dotyczących HR związanych z CD: Kierownik HR działu łańcucha dostaw (lub wyznaczony przedstawiciel)
- W przypadku Wątpliwości niezwiązanych z HR: Krajowy kierownik HR (lokalny specjalista ds. zgłaszania nieprawidłowości) (lub wyznaczony przedstawiciel)

W przypadku zgłoszeń ustnych dokonywanych za pośrednictwem infolinii ds. naruszeń przed zakończeniem połączenia agent odpowiedzialny za komunikację przekazuje Reporterowi pełny i dokładny opis zgłoszonej Wątpliwości.

Na wniosek Reportera istnieje możliwość zgłoszenia ustnego podczas spotkania twarzą w twarz. Zostanie to zorganizowane w ciągu 14 dni od otrzymania takiego żądania. W takim przypadku, za zgodą Reportera, zgłoszenie zostanie udokumentowane w formie:

- 1) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukiwanie, lub
- 2) sprawozdania ze spotkań, odzwierciedlającego dokładny sposób działania, przygotowany przez Osobę prowadzącą sprawę.

Reporter może przejrzeć, skorygować i zatwierdzić protokół rozmowy lub sprawozdanie z rozmowy, podpisując je.

6.1.3 Zewnętrzne kanały zgłaszania

Jak wskazano w punkcie 2.3 niniejszej Polityki, zgłoszenia mogą być również przekazywane podmiotom spoza firmy Action, takim jak organy zewnętrzne. Jest to zalecane w ostateczności, jeśli na przykład korzystanie z kanałów wewnętrznych nie działa lub zgłoszenie zostało rozpatrzone w niezadowalający sposób.

W przypadku Polski zgłoszenia mogą być również składane do polskiego Rzecznika Praw Obywatelskich lub innych właściwych zewnętrznych organów publicznych.

6.1.5 Dochodzenie

Osoby prowadzące dochodzenie w sprawie zgłoszeń mogą według własnego uznania podjąć decyzję o nieprzekazywaniu Reporterowi (aktualizacji) niektórych szczegółów dochodzenia, jeśli uważają, że takie informacje są poufne lub ich ujawnienie mogłoby zakłócić dochodzenie.

W przypadku zgłoszeń dokonywanych za pośrednictwem systemu infolinii ds. Naruszeń, Reporter zostanie poinformowany na piśmie przez Osobę prowadzącą dochodzenie w przypadku, gdy czas rozpatrzenia sprawy wymaga przedłużenia.

6.1.6 Ochrona przed niesprawiedliwym traktowaniem

- Zgłaszanie wątpliwości o uzasadnionych podstawach i zgodnie z Polityką nie będzie skutkować zwolnieniem, zdegradowaniem, zawieszeniem, zagrożeniem ani innym niekorzystnym traktowaniem Reportera w zakresie jego zatrudnienia/innego statusu.
- W przypadku, gdy Reporter lub inne osoby zaangażowane w zgłoszenie sprawy uważają, że doświadczają działań odwetowych lub wiktymizacji, mogą złożyć dodatkowe Zgłoszenie lub zaktualizować aktywne Zgłoszenie (jeśli dotyczy).
- Firma Action nie będzie tolerować żadnych działań odwetowych, gróźb ani prób takich działań odwetowych wobec Reporterów i dołoży wszelkich starań, aby zapobiec takim zachowaniom. Firma Action wdroży odpowiednie środki naprawcze i dyscyplinarne wobec osób przejawiających takie zachowania.

6.1.7 Publikacja

Ponadto osoba ubiegająca się o pracę w ramach umowy o pracę na innej podstawie prawnej, lub o funkcje albo możliwość świadczenia usług otrzyma od firmy Action informacje na temat niniejszej Polityki na początku rekrutacji lub negocjacji przed zawarciem umowy.

6.1.8 Słowniczek

Wątpliwość

Wątpliwości objęte niniejszą Polityką obejmują również sprawy, o których mowa w art. 3 ust. 1 polskiej ustawy o ochronie sygnalistów (reporterów).