

## Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów<sup>1</sup>

W przypadku posiadania wiedzy lub informacji przez pracownika zatrudnionego w jednej ze spółek z Grupy Kapitałowej Otmuchów S.A. dotyczącej podejrzenia wystąpienia naruszenia:

- przepisów prawa, w tym m.in.: Ustawy o ofercie publicznej<sup>2</sup>, rozporządzenia tzw. „prospektowego”<sup>3</sup> oraz innych,
- naruszenia regulacji wewnątrz korporacyjnych,
- naruszenia obowiązujących w Grupie Otmuchów S.A. zasad etyki i dobrych obyczajów, w szczególności postanowień Kodeksu etyki oraz postępowania w biznesie Grupy Otmuchów S.A.,

pracownik taki ma obowiązek dokonania zgłoszenia takiego faktu.

Jako organizacja przestrzegamy wysokich standardów odpowiedzialności społecznej i dlatego od pracowników również wymagamy odpowiedzialności za kreowanie środowiska pracy. W związku z tym nie uznajemy za właściwe zatajanie informacji na temat wystąpienia naruszeń w naszej organizacji. Traktujemy to, jako działanie na szkodę Grupy. Pracownik, który dopuszcza się zaniechania zgłoszenia naruszenia, bądź który zataja wiedzę o wystąpieniu takiej sytuacji może zostać uznany za współodpowiedzialnego lub współwinnego. Nie tolerujemy także dokonywania zgłoszeń z wykorzystywaniem anonimowości w złej wierze. W Grupie Otmuchów przyjęliśmy zasadę, iż wszyscy mamy bezwzględny obowiązek wspólnej troski o atmosferę i środowisko pracy i podejmowania działań służących ich ochronie.

W tym celu podjęliśmy decyzję o uruchomieniu anonimowych kanałów, gwarantujących zgłaszającemu poufność, poczucie bezpieczeństwa i wolność od działań odwetowych, którymi mogą być zgłaszane naruszenia. Zgłoszeń można dokonywać listownie na adres siedziby Spółki z dopiskiem „do rąk własnych” do właściwego Członka Zarządu wskazanego przez Zarząd w drodze uchwały lub w przypadkach dotyczących członków Zarządu do członka Rady Nadzorczej, wskazanego przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały. Kanałem komunikacji będzie również skrzynka mailowa [naruszenia@zpcotmuchow.pl](mailto:naruszenia@zpcotmuchow.pl) przeznaczona do anonimowego zgłaszania drogą elektroniczną naruszeń lub podejrzenia ich wystąpienia. Istnieje także możliwość zgłoszenia naruszenia z uwzględnieniem drogi służbowej poprzez przełożonego pracownika. W tym celu należy sporządzić w porozumieniu z przełożonym notatkę ze zgłoszenia. W każdym przypadku, należy wybrać taką formę zgłoszenia, która zminimalizuje ryzyko wystąpienia konfliktu interesów w odniesieniu do osoby otrzymującej zgłoszenie.

---

<sup>1</sup> Procedura sporządzona na podstawie art. 97d stawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. 2005 Nr 184, poz. 1539 z późn. zm).

<sup>2</sup> J.w.

<sup>3</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1129 w sprawie prospektu, który ma być publikowany w związku z ofertą publiczną papierów wartościowych lub dopuszczeniem ich do obrotu na rynku regulowanym oraz uchylenia dyrektywy 2003/71/WE (Dz.Urz.U.E.L 2017 Nr 168, str. 12).

Każde zgłoszenie bez względu na wagę naruszenia i jego przedmiot jest przedmiotem analizy i weryfikowane przez właściwe osoby – wstępnie wyznaczonego członka Zarządu, następnie cały Zarząd *in gremio*, w szczególnych przypadkach przez Radę Nadzorczą. Na tej podstawie podjęte zostają ewentualne kroki związane z postępowaniem wyjaśniającym przed Zarządem, a także podjęcie środków zapobiegających powtórzeniu podobnych sytuacji w przyszłości.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa sygnalisty i ochrony przed ewentualnymi działaniami odwetowymi dostęp do rejestru naruszeń przewidzieliśmy wyłącznie dla Zarządu oraz Rady Nadzorczej, w pozostałym minimalnym zakresie dostęp mają zobowiązani do zachowania poufności pracownicy służbowo zaangażowani w proces merytorycznego wyjaśniania spraw z zakresu naruszeń. Przyjęte rozwiązania uniemożliwiają działania odwetowe wobec sygnalisty polegające w szczególności na:

- identyfikacji tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia naruszenia bądź podejrzenia jego dokonania,
- zwolnieniu z pracy nie mającego wyrazu w przesłankach obiektywnych i będących następstwem zgłoszenia nadużycia,
- zwolnieniu z pracy będącego wynikiem pozornej likwidacji stanowiska pracy nie mającej wyrazu w przesłankach obiektywnych i merytorycznych,
- zmianie stanowiska pracy bądź miejsca pracy powodujących gorsze warunki pracy lub zatrudnienia niemających wyrazu w przesłankach obiektywnych i będących następstwem zgłoszenia nadużycia,
- mobbingu, uporczywym dręczeniu psychicznym i fizycznym będącymi wynikiem zasygnalizowania naruszenia.

Wierzymy, że tak szeroko zakrojone działania w celu zapewnienia anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony poczucia bezpieczeństwa naszych pracowników przyniosą efekty w postaci uniknięcia strat finansowych, strat wizerunkowych oraz w perspektywie długofalowej przyczynią się do budowania pozytywnego klimatu w miejscu pracy. Pragniemy, aby kreowane mechanizmy zapewniały komfort pracy i sprzyjały koncentracji na wspólnych celach pracowników i całej Grupy. Gwarantujemy przy tym anonimowość, wdramy mechanizmy gwarantujące jej nienaruszalność oraz ochronę zatrudnienia.