

Polityka zapobiegania niewłaściwemu postępowaniu i zgłaszania nieprawidłowości

Zatwierdzone przez zespół kierowniczy w dniu 2019/06/14, zaktualizowane w dniu 2024/09/09

Uwaga: Niniejsza polityka została wydana w języku angielskim. W przypadku rozbieżności między wersją angielską a innymi przetłumaczonymi wersjami, wersja angielska będzie rozstrzygająca.

Zakres: Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników Aperam (w tym pracowników tymczasowych, praktykantów, stażystów, wolontariuszy i wszystkich osób uczestniczących w procesie rekrutacji), a także interesariuszy, konsultantów, sprzedawców, wykonawców i podwykonawców, agentów zewnętrznych, akcjonariuszy i partnerów oraz wszelkich innych stron utrzymujących relacje z Aperam.

Indeks

CEL

ZAKRES

ZASADY

- Zapobieganie
- Zaangażowanie wszystkich
- Przetwarzanie raportów
- Poufność i zakaz podejmowania działań odwetowych
- Dochodzenie
- Informacje zwrotne i działania następne
- Dalsze działania
- Prywatność danych i przechowywanie dokumentów

CEL

Aperam zobowiązuje się do zapobiegania oszustwom i wszelkiego rodzaju naruszeniom Kodeksu postępowania w biznesie Aperam oraz do rozwijania kultury zgodności. Incydenty niezgodności z Kodeksem Postępowania Aperam (na przykład dyskryminacja, nękanie, oszustwa, korupcja lub celowe niewłaściwe postępowanie w odniesieniu do zasad BHP i ochrony środowiska, a także bezpieczeństwa danych i prywatności) nie będą tolerowane.

Aby ułatwić zgłaszanie i poufne przekazywanie informacji o potencjalnych poważnych nieprawidłowościach, firma Aperam utworzyła infolinię zgłaszania nieprawidłowości "Whistleblowing". Celem niniejszej Polityki jest zapewnienie ram dla promowania odpowiedzialnego i bezpiecznego procesu zgłaszania nieprawidłowości.

ZAKRES

Infolinia Aperam Whistleblowing nie zastępuje stałych i wewnętrznych sposobów dokonywania zgłoszeń i procedur informowania i raportowania. Jest to dodatkowy mechanizm do dyspozycji każdej osoby dokonującej zgłoszenia, która ma związek z Aperam, w celu zgłaszania poważnych naruszeń naszego Kodeksu postępowania związanych między innymi w zakresie :

- Zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska w miejscu pracy
- Prawa człowieka
- Konflikty interesów
- Oszustw i korupcji (w tym między innymi: sprzeniewierzenia aktywów, oszustw związanych ze sprawozdaniami finansowymi, pranie brudnych pieniędzy, finansowanie terroryzmu, praktyki antykonkurencyjne, oszustwa podatkowe, podrabianie, ustawianie przetargów itp.)
- Cyberbezpieczeństwo i prywatność danych

Niniejszą politykę należy czytać w powiązaniu z Kodeksem postępowania w biznesie Aperam, którego zasady powinny być w pełni wspierane w niniejszym dokumencie.

Aperam podlega przepisom prawa krajów, w których prowadzi działalność; wdrażając niniejszą Politykę, zobowiązujemy się do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa tych krajów, w szczególności tych związanych z ochroną sygnalistów.

Więcej wskazówek na ten temat ➤

ZASADY

Zapobieganie

Ponieważ zapobieganie ma zasadnicze znaczenie, nasi pracownicy otrzymali szczegółowe wytyczne dotyczące zasad postępowania w przypadku narażenia na ryzyko lub mając wątpliwości, związanymi z prawami człowieka, partnerstwem biznesowym, informacjami poufnymi, kontaktami z urzędnikami państwowymi, a także darowiznami, prezentami, rozrywką i podróżami. Przyjęcie odpowiednich programów etyki i zgodności jest częścią zaangażowania Aperam w zapobieganie oszustwom i niewłaściwemu postępowaniu.

Więcej wskazówek na ten temat ➤

Zaangażowanie wszystkich

Od pracowników i kierownictwa oczekuje się czujności i aktywnego udziału w zgłaszaniu przypadków niewłaściwego postępowania.

Referencje

◀ Link do infolinii Aperam Whistleblowing dostępnej w języku polskim
www.aperam.com/alert



Więcej informacji
można znaleźć w
politykach
Aperam

- ▶ Kodeks postępowania w biznesie
- ▶ Polityka w zakresie praw człowieka
- ▶ Polityka przeciwdziałania korupcji i praniu pieniędzy
- ▶ Zasady dotyczące dawania i otrzymywania prezentów
- ▶ Polityka zaangażowania interesariuszy

Wszyscy pracownicy, którzy mają uzasadnione podstawy, aby sądzić, że doszło do niewłaściwego postępowania, opartego na faktach, a nie na pogłoskach, mają obowiązek zgłosić je swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub kierownictwu wyższego szczebla lub do odpowiedniego działu: Audytu Wewnętrznego, Zasobów Ludzkich (w tym korespondentom ds. Praw Człowieka), działu BHP, ochrony Środowiska, Zrównoważonego Rozwoju, Działu Prawnego Ochronie Danych lub Zespołom ds. zgodności w zależności od rodzaju niezgodności.

Jeśli jednak pracownik jest zaniepokojony odpowiedzią lub jej brakiem, lub jeśli czuje, że nie jest w stanie porozmawiać z nikim wymienionym powyżej, może skorzystać z infolinii Aperam Whistleblowing.

Przetwarzanie raportów

Wszystkie zgłoszenia dokonane zgodnie z procedurą będą weryfikowane z największą starannością i w terminie. W przypadkach tego wymagających zostanie przeprowadzone dochodzenie. Zgodnie z naszymi ogólnymi zobowiązaniami dotyczącymi pełnego szacunku zaangażowania interesariuszy, w ciągu siedmiu dni od otrzymania zgłoszenia zgłaszający otrzyma potwierdzenie jego otrzymania.

Infolinia Aperam Whistleblowing umożliwia złożenie zgłoszenia telefonicznie (bezpłatny dostęp dla każdego kraju), za pośrednictwem łącza internetowego lub aplikacji dostępnej za pomocą kodu QR.

W oparciu o wytyczne Aperam dotyczące wpływu, dział Global Assurance Forensic gromadzi wszystkie zgłoszone poważne alerty, niezależnie od kanałów, i w zależności od charakteru alertów zapewnia, że odpowiednie osoby kontaktowe badają sprawy. Aby zapewnić swoją niezależność i obiektywność, dział Global Assurance zgłasza status wszystkich poważnych alertów do Komitetu Audytu i Zarządzania Ryzykiem, składającego się wyłącznie z niezależnych członków Rady Dyrektorów.

[Więcej wskazówek na ten temat >](#)

Poufność i zakaz podejmowania działań odwetowych

W przypadku zgłoszeń, dokonywanych za pośrednictwem naszej infolinii Whistleblowing, osoba zgłaszająca może zdecydować o zachowaniu anonimowości. W takim przypadku tożsamość Sygnalisty nie zostanie ujawniona Aperam. Cała komunikacja będzie obsługiwana w sposób poufny i anonimowy przez operatora infolinii Whistleblowing.

Aperam gwarantuje, że wszystkie zgłoszenia i odpowiednie informacje będą traktowane jako ściśle poufne i będą udostępniane wyłącznie osobom, które mają uzasadnioną potrzebę ich poznania. W miarę możliwości nazwisko osoby zgłaszającej zostanie zachowane w tajemnicy. Aperam nie będzie tolerować działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania takich działań wobec kogokolwiek, kto w dobrej wierze zgłosił ostrzeżenie lub dostarczył informację lub udzielił pomocy w celu przeprowadzenia dochodzenia. Aperam potępia jakiegokolwiek rodzaj dyskryminacji, nękania, wiktymizacji wobec Sygnalistów, jak na przykład :

- zawieszenie, zwolnienie, degradacja lub wstrzymanie awansu;
- przeniesienie obowiązków, zmiana lokalizacji miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmiana godzin pracy;
- negatywna ocena wyników lub referencje dotyczące zatrudnienia;
- nałożenie lub zastosowanie jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym kary finansowej;
- przymus, zastraszanie, nękanie lub ostracyzm;
- dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;

Więcej informacji
można znaleźć w
[polityce Aperam](#)

Polityka zaangażowania
interesariuszy



Wszystkie szczegóły
dotyczące kontaktu z infolinią
Whistleblowing są dostępne w
języku polskim na stronie :

www.aperam.com/alert

- umieszczenie na czarnej liście lub równoważne środki, które mogą oznaczać, że dana osoba nie znajdzie w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży;

Z drugiej strony, bezpodstawne zarzuty wysuwane w celu zaszkodzenia reputacji innych osób mogą również podlegać sankcjom.

Dochodzenie

W zależności od charakteru dokonanego zgłoszenia, skargi będą przekazywane do osób kontaktowych odpowiedzialnych za zbadanie sprawy:

- Bezpieczeństwo i higiena pracy : Globalny dyrektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy
- Ochrona środowiska : Globalny dyrektor ds. ochrony środowiska i ryzyka przemysłowego
- Prawa człowieka: Dyrektor ds. zasobów ludzkich i korespondent ds. praw człowieka
- Cyberbezpieczeństwo: Dyrektor ds. bezpieczeństwa informacji
- Ochrona danych osobowych : Inspektor ochrony danych
- Oszustwa, korupcja i konflikty interesów : Dział Global Assurance Forensic

W przypadku tematów, dotyczących interesariuszy zewnętrznych, takich jak lokalne społeczności, wsparciem będzie Specjalista ds. zrównoważonego rozwoju Grupy.

Dochodzenia niezwiązane z oszustwami

W przypadku tematów niezwiązanych z oszustwami, konkretna wyznaczona osoba kontaktowa, która przejdzie szkolenie w zakresie metodologii dochodzeń, zorganizuje dochodzenie z pomocą odpowiedniego działu i zgodnie z tymi samymi zasadami poufności i niezależności od kierownictwa. Wnioski z poważnie uzasadnionych dochodzeń zostaną przekazane specjalście ds. zgodności z przepisami i/lub komisji ds. zaangażowania interesariuszy i praw człowieka oraz zainteresowanym członkom zespołu kierowniczego, a w razie potrzeby odpowiednie komisje mogą zażądać przeprowadzenia dalszych dochodzeń przez dział Global Assurance Forensic lub inny odpowiedni dział.

Dochodzenia w sprawie oszustw

Dział Global Assurance Forensic jest odpowiedzialny za prowadzenie dochodzeń w sprawie wszystkich podejrzewanych oszustw. Dochodzenia będą prowadzone niezależnie od kierownictwa liniowego i bez względu na staż pracy, stanowisko/tytuł lub historię kariery i potencjał osoby podejrzanej o popełnienie przestępstwa. Dział Global Assurance Forensic będzie miał swobodny i nieograniczony dostęp do wszystkich dokumentów i pomieszczeń firmy oraz prawo do badania, kopiowania, usuwania całości lub części zawartości plików i innych urządzeń do przechowywania w ramach prowadzonego dochodzenia.

Dział odpowiedzialny za dochodzenie będzie traktował wszystkie otrzymane informacje jako poufne i będzie chronił reputację wszystkich osób, których dotyczy zgłoszenie.

Informacje zwrotne i działania następne

W ciągu trzech miesięcy od otrzymania zgłoszenia sygnalista otrzyma informację zwrotną na temat statusu i wyniku oceny, zawierającą informację o charakterze ogólnym, dotyczącą sposobu rozpatrzenia zgłoszenia.

Więcej informacji
można znaleźć w
politykach Aperam

- Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy
- Polityka Just Culture
- Środowiskowa polityka korporacyjna
- Polityka w zakresie praw człowieka
- Polityka zaangażowania interesariuszy
- Polityka użytkowania IT i cyberbezpieczeństwa

Przypadki o poważnym charakterze (oszustwa finansowe, ryzyko utraty reputacji...) zostaną przedstawione Komitetowi Audytu i Zarządzania Ryzykiem w oparciu o ocenę Komitetu Zgodności, Komitetu Zaangażowania Interesariuszy i Praw Człowieka i/lub działu Global Assurance.

Późniejsze działania

Jeśli dochodzenie wykaże, że istnieje uzasadniona pewność, że doszło do nielegalnych działań, dział Global Assurance Forensic sporządzi raport dla wyznaczonego szczebla kierownictwa, działu prawnego, a w stosownych przypadkach dla zespołu kierowniczego i Komitetu Audytu i Zarządzania Ryzykiem Aperam.

W razie potrzeby Aperam udostępnia wszystkie dowody zebrane w trakcie dochodzenia organom prawnym i organom ścigania oraz będzie ścigać wszystkie strony zaangażowane w działalność przestępczą. Podjęte zostaną odpowiednie działania w celu odzyskania aktywów utraconych w wyniku oszustwa lub nieuczciwych działań oraz w celu zapewnienia lub umożliwienia naprawienia wszelkich szkód poniesionych przez poszkodowane osoby lub społeczności w związku z istotnym wpływem spowodowanym przez Aperam.

We wszystkich przypadkach, w których dowody zebrane w toku dochodzenia są wystarczające do podjęcia działań dyscyplinarnych, takie działania zostaną podjęte zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa.

W poważnych i uzasadnionych przypadkach, w których zgromadzono wystarczające dowody potwierdzające zaangażowanie lub znowę pracowników Aperam, zostanie zorganizowana komisja dyscyplinarna z udziałem kierownictwa oraz, w zależności od sprawy, danego członka zespołu kierowniczego, działu Global Assurance Forensic, korespondentów ds. prawnych i zasobów ludzkich. Komisja dyscyplinarna będzie musiała uzgodnić działania dyscyplinarne, które należy podjąć, z zachowaniem obiektywizmu i spójności, biorąc pod uwagę, że Aperam przyjął politykę "zero tolerancji" w odniesieniu do nieetycznych i nieuczciwych zachowań, zarówno ze strony pracownika, jak i partnera biznesowego. W rezultacie takie działania mogą skutkować rozwiązaniem umowy.

Prywatność danych i przechowywanie dokumentów

Zgodnie z przepisami o ochronie danych każdy pracownik zidentyfikowany za pośrednictwem systemów ostrzegania Aperam ma prawo dostępu do swoich danych osobowych i żądania, w stosownych przypadkach, do ich poprawienia lub usunięcia, z wyjątkiem sytuacji, gdy prawa te nie mogą być zapewnione zgodnie z obowiązującymi przepisami lub na podstawie prawnie wykonalnego nakazu.

Zgodnie z wymogami prawa raporty będą co do zasady przechowywane przez 5 lat po ich zakończeniu, chyba że lokalne przepisy określają krótszy okres przechowywania.



► Wszelkie prośby lub wątpliwości prosimy kierować na adres data.protection@aperam.com.