



**Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następnych
w ADAMA Manufacturing Poland S.A. z siedzibą w Brzegu Dolnym
zwana też**

Grupa ADAMA

Polityka i procedura

zgłaszania

nieprawidłowości (UE) 2023

Zgodność z dyrektywą (UE)

2019/193

Dokument wprowadzony w związku z art. 24 ust. 1 oraz art. 25 i art. 28 ust. 8 Ustawy z 14.06.2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2024. Poz. 928).

Dokument uzgodniony ze Związkiem Zawodowym ZZZ Zakładów Chemicznych Rokita SA i Spółek zgodnie z art. 24 ust. 3 pkt 1) ustawy z 14.06.2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2024. Poz. 928).



Polityka i procedura zgłaszania nieprawidłowości (UE)

1. Założenia polityki

- 1.1 Niniejszy dokument opisuje politykę i procedurę zapewnienia zgodności podmiotów Grupy **ADAMA** w UE z **Dyrektywą (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii**ⁱ. Umożliwia on i zachęca pracowników do zgłaszania swoich obaw dotyczących podejrzenia poważnych nadużyć korporacyjnych lub nielegalnych działań mających miejsce w Grupie **ADAMA** oraz podkreśla prawo pracowników do ujawniania informacji określonym osobom lub organom z zapewnieniem ich ochrony przed negatywnymi konsekwencjami z tym związanymi na mocy **Dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii** wdrożonej w każdym kraju europejskim.
- 1.2 Grupa **ADAMA** dąży do budowania kultury pracy opartej na bezpieczeństwie, otwartości i przejrzystości, zachęcając pracowników do niezwłocznego zgłaszania wszelkich wątpliwości. Często to właśnie pracownicy jako pierwsi zauważają nieprawidłowości w organizacji.
- 1.3 Dla Grupy **ADAMA** ważne jest, aby wszelkie przypadki oszustwa, nadużycia lub wykroczenia popełnione przez pracowników lub kierownictwo organizacji były zgłaszane i odpowiednio rozpatrywane. Jesteśmy zaangażowani w zwalczanie niewłaściwych praktyk i wykroczeń. Każdy powinien zdawać sobie sprawę, jak ważne jest przeciwdziałanie i eliminowanie wszelkich nieprawidłowości w miejscu pracy. Jeśli jakiegokolwiek przypadki nieprawidłowości zostaną potwierdzone, będą traktowane z najwyższą powagą.
- 1.4 Grupa **ADAMA** zachęca pracowników do korzystania z wewnętrznych mechanizmów zgłaszania nadużyć lub niezgodnych z prawem działań bądź zaniedbań ze strony pracowników lub byłych pracowników. Osoby zgłaszające swoje obawy zostaną wysłuchane, a ich zgłoszenia zostaną zbadane. W przypadkach, gdy pracownicy nie chcą lub nie mogą zgłosić swoich obaw bezpośrednio przełożonemu lub managerowi HR. Grupa **ADAMA** udostępniła system Global SpeakUp, który jest dostępny we wszystkich językach, w wersji online i telefonicznie. System ten został już wdrożony, a **ADAMA** zachęca do korzystania z niego. Niniejsza procedura zgłaszania nieprawidłowości stanowi uzupełnienie systemu Global SpeakUp i powinna być wykorzystywana wyłącznie do zgłaszania



poważnych naruszeń prawa UE opisanych w punkcie 2.3 poniżej oraz zgodnie z (polską) Ustawą o ochronie sygnalistów z dnia 14 czerwca 2024 r. (Dz. U. z 2024. Poz. 928), więcej informacji patrz: Punkt 11; **Przepisy lokalne. Przepisy mające zastosowanie do Polski (zwane dalej w skrócie punktem 11).**

- 1.5 Grupa **ADAMA** zadba o to, aby dotychczasowi i nowi pracownicy, przełożeni i kierownicy otrzymali odpowiednie wprowadzenie do niniejszej polityki i będzie regularnie organizować szkolenia przypominające dla wszystkich pracowników, aby byli świadomi swoich praw dotyczących zgłaszania nieprawidłowości i wiedzieli, jak korzystać z niniejszej polityki.
- 1.6 W ramach naszego systemu SpeakUp, polityka ta umożliwia pracownikom informowanie o konkretnych przypadkach naruszeń, zapewnia reakcję na poziomie lokalnym w zakresie wstępnego dochodzenia oraz gwarantuje pracownikom ochronę przed wszelkimi formami nękania lub dyskryminacji ze strony współpracowników lub Grupy **ADAMA** za zgłaszanie swoich obaw dotyczących nieprawidłowości.

2. Definicje i zakres

- 2.1 Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników, w tym pracowników tymczasowych, dorywczych i delegowanych przez agencje pracy, stażystów i praktykantów oraz osób wymienionych w art. 4 Ustawy o ochronie sygnalistów z dnia 14 czerwca 2024 r. (Dz. U. z 2024. Poz. 928) więcej informacji patrz punkt 11. Inne osoby, które pracują lub pracowały dla organizacji, w tym byli pracownicy, dyrektorzy lub członkowie organów zarządzających lub nadzorczych, wolontariusze, osoby samozatrudnione i wykonawcy, są również zachęceni do korzystania z niniejszej polityki. Obejmuje ona również kandydatów aplikujących o przyjęcie do pracy.
- 2.2 Dla celów niniejszej polityki, Grupa **ADAMA** definiuje zgłaszanie nieprawidłowości jako przekazywanie informacji o nieprawidłowościach występujących w miejscu pracy oraz informacji 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 ADAMA Manufacturing Poland S.A., 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. Zgłoszenia muszą dotyczyć naruszeń, które miały miejsce lub co do których występuje ryzyko wystąpienia w Grupie **ADAMA** lub innej organizacji, z którą pracownik ma kontakt w ramach swoich obowiązków zawodowych. („**Kontekst związany z pracą**”).



Sygnalista musi mieć uzasadnione podstawy, by sądzić, że działa w interesie publicznym.

2.3 **Przypadki naruszeń, które mogą być zgłaszane**, są określone w: Dyrektywie w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii ([Dyrektywa UE w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii 2019/1937](#)) i powinny dotyczyć faktycznych lub podejrzewanych nieprawidłowości w następujących obszarach:

- zamówienia publiczne
- usługi, produkty i rynki finansowe oraz zapobieganie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu
- bezpieczeństwo i zgodność produktów
- szkody dla środowiska
- bezpieczeństwo żywności i pasz, zdrowie i dobrostan zwierząt
- bezpieczeństwo transportu
- zdrowie publiczne
- ochrona prywatności i danych osobowych oraz bezpieczeństwo sieci i systemów informatycznych
- próby zatajenia któregośkolwiek z powyższych przestępstw

Powyższa lista jest rozszerzona w ramach lokalnych wdrożeń krajowych- więcej informacji patrz punkt 11. Aby sprawdzić, jakie dodatkowe naruszenia mogą być objęte powyższą listą, pracownicy mogą skonsultować się w lokalnymi władzami.

2.4 Pracownikom gwarantuje się ochronę na mocy niniejszej procedury, pod warunkiem, że mają uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszone naruszenie było prawdziwe w chwili zgłoszenia i mieściło się w zakresie niniejszej procedury, oraz że korzystali z odpowiednich kanałów zgłaszania w niej przewidzianych. Pracownicy nie są odpowiedzialni za przeprowadzanie dochodzenia w związku z naruszeniami. Obowiązek ten leży po stronie organizacji.

2.5 Pracownik, który dokona zgłoszenia, ma prawo do ochrony przed zwolnieniem, jakimikolwiek innymi negatywnymi skutkami, czy też represjami z tego powodu. Ponadto, ochrona obejmuje nie tylko osoby pomagające sygnaliście w dokonywaniu zgłoszeń w kontekście związanym z pracą, ale także osoby trzecie (współpracownicy lub krewni) związane z pracownikiem, które mogą również być narażone na działania odwetowe w miejscu pracy.



- 2.6 Informując o naruszeniach podlegających zgłoszeniu, pracownik nie powinien świadomie zgłaszać ani publicznie ujawniać nieprawdziwych informacji. Kontekst naruszenia powinien być związany z pracą. Jeśli pracownik był zaangażowany w zgłoszone nadużycie, fakt jego późniejszego zgłoszenia w charakterze sygnalisty nie chroni go przed działaniami dyscyplinarnymi ani przed odpowiedzialnością karną czy cywilną.
- 2.7 Niniejsza polityka nie obejmuje indywidualnych kwestii dotyczących zatrudnienia lub przypadków wynikających z naruszenia Kodeksu postępowania ADAMA. W przypadku, gdy tego typu problemy nie mogą być rozwiązane za pośrednictwem standardowych kanałów systemu zarządzania i HR, należy skorzystać z systemu [Global SpeakUp](#).
- 2.8 Niniejsza polityka będzie regularnie poddawana przeglądowi od daty jej wydania przez wyznaczonego koordynatora (patrz punkt 4 poniżej) we współpracy z zespołem kierownictwa wyższego szczebla. Tam, gdzie przegląd jest konieczny ze względu na zmiany legislacyjne, nastąpi to niezwłocznie.

3. Role i obowiązki

- 3.1 Za niniejszą Politykę i procedurę zgłaszania nieprawidłowości odpowiedzialne jest kierownictwo wyższego szczebla w poszczególnych krajach. Zobowiązują się one:
- wykazać zaangażowanie w rozwój kultury organizacji opartej na otwartości poprzez odpowiednie działania i strategię; oraz
 - dokonywać przeglądu rocznych raportów dotyczących wszelkich działań związanych ze zgłaszaniem nieprawidłowości; oraz
 - wyznaczyć koordynatora/koordynatorów.
- 3.2 Wszyscy pracownicy mają obowiązek zgłaszania nieprawidłowości w okolicznościach określonych w punkcie 2 niniejszej polityki.
- 3.3 **Wyznaczony koordynator / Lokalny Operator Kanału Zgłoszeń – („LCO”)** (patrz poniżej) ponosi główną odpowiedzialność za procedurę zgłaszania nieprawidłowości i rozpatrywanie zgłoszonych spraw. Zobowiązuje się on :
- nadzorować i przeglądać polityki i procedury zgłaszania nieprawidłowości; oraz
 - udzielać porad i wsparcia kierownikom i pracownikom; oraz
 - zapewniać, że wnioski wyciągnięte ze zgłoszonych przypadków nieprawidłowości są przekazywane w ramach całej organizacji; oraz



- zapewniać szkolenia dla kierowników w zakresie rozwiązywania problemów; oraz
- bezzwłocznie i dokładnie badać kwestie zgłaszane im bezpośrednio; oraz
- informować o wszystkich nieprawidłowościach zgłoszonych europejskiemu radcy prawnemu ds. zgłoszeń w ramach Grupy i podejmować odpowiednie działania; oraz
- dbać o to, aby proces był monitorowany i w razie potrzeby udoskonalany; oraz
- przygotowywać coroczne sprawozdania w zakresie zgłaszania nieprawidłowości zespołowi kierownictwa wyższego szczebla.

4. Koordynatorzy

- 4.1 Każda spółka z Grupy **ADAMA** w UE wyznaczyła koordynatora, który będzie odpowiedzialny za przyjmowanie i rozpatrywanie wszelkich zgłoszeń dokonywanych w ramach niniejszej procedury.
- 4.2 Wyznaczeni koordynatorzy będą pełnić rolę niezależnych i bezstronnych doradców dla pracowników na każdym etapie dokonywania zgłaszania, mając swobodny dostęp do wszystkich członków organizacji.
- 4.3 Osoby te mają przydzielone specjalne zadania i przeszły odpowiednie szkolenie w zakresie postępowania w przypadku zgłoszenia nieprawidłowości. Mogą również udzielać informacji na temat tego, gdzie można uzyskać dodatkowe wsparcie. Zobowiązują się one:
 - traktować każde zgłoszenie jako poufne, chyba że uzgodniono inaczej; oraz
 - zapewnić pracownikowi szybkie wsparcie, aby mógł wyrazić swoje obawy; oraz
 - eskalować sprawę do kierownictwa wyższego szczebla w przypadku oznak, że pracownik jest narażony na szkodę z powodu zgłoszenia swoich obaw; oraz
 - przypominać organizacji o potrzebie terminowego przekazania pracownikom informacji zwrotnej na temat sposobu rozpatrzenia ich zgłoszenia; oraz
 - dbać o to, aby pracownicy mieli możliwość skorzystania z indywidualnego wsparcia, ponieważ zgłaszanie obaw może być dla nich stresujące.



5. Procedura zgłaszania obaw

- 5.1 W wielu przypadkach najprostszym sposobem na rozwianie obaw pracowników będzie zgłoszenie ich formalnie lub nieformalnie bezpośredniemu przełożonemu, który powinien zgłosić je **wyznaczonemu koordynatorowi - w ADAMA Manufacturing Poland SA do tzw. Lokalnego Operatora Kanału Zgłoszeń – („LCO”)**.
- 5.2 Jeśli nie jest to możliwe, na przykład w sytuacji, gdy obawy dotyczą przełożonego, jeśli pracownik nie czuje się na siłach, aby to zrobić lub jeśli zgłoszenie przełożonemu nie rozwiązuje sprawy, pracownik może zwrócić się bezpośrednio do wyznaczonego koordynatora **lub skorzystać z dedykowanej dla danego kraju opcji zgłaszania nieprawidłowości w ramach [SpeakUp](#)**. Wyznaczony koordynator potwierdzi następnie, w jaki sposób sprawa zostanie zbadana.
- 5.3 Dyrektywa w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii wymaga, aby w przypadku naruszeń objętych nią spółka oferowała lokalny system zgłaszania nieprawidłowości i przeprowadzania dochodzeń. Nasz system SpeakUp jest systemem globalnym. **Pracownik może dokonać zgłoszenia wybierając różne poziomy zgłoszeń.** Standardowo kanał **SpeakUp** inicjuje dochodzenie na poziomie **Globalnym** i trafia do Dyrektora ds. Zgodności z Przepisami. Zgłaszający może wybrać na stronie **SpeakUp** zaznaczając odpowiednią opcję zgłoszenie na poziomie **Lokalnym**, wybierając odpowiedni podmiot prawny. Alternatywnie pracownik może skorzystać z lokalnego systemu osobistego dokonywania zgłoszeń do wyznaczonego koordynatora. SpeakUp oferuje prosty, bezpieczny i poufny sposób komunikacji z firmą i jest wykorzystywany do przechowywania komunikacji i materiałów w związku z dochodzeniem.
- 5.4 Obawy należy zgłaszać na piśmie za pośrednictwem **rozwijanego menu krajów w systemie SpeakUp** lub wiadomości e-mail. Zgłoszenie powinno opisywać kontekst i przebieg zdarzeń, podając, jeśli to możliwe, nazwiska, daty i lokalizacje, oraz wyjaśniać, dlaczego pracownik postanowił ujawnić te informacje. Jeśli dana osoba nie czuje się na siłach, aby ujawnić informacje na piśmie, zostanie zorganizowana rozmowa. Na prośbę spotkanie może odbyć się poza miejscem pracy i powinno zostać zaaranżowane w terminie określonym w przepisach krajowych. Za zgodą danej osoby zostanie sporządzony zapis spotkania i/lub protokół, który będzie przechowywany w trwałej i dostępnej do wglądu formie.
- 5.5 Obawy można też zgłaszać telefonicznie, dzwoniąc na numer podany w rozwijanym menu krajów w systemie SpeakUp. Szczegóły zgłoszenia zostaną zarejestrowane, a następnie bezpiecznie przekazane wyznaczonemu koordynatorowi odpowiedzialnemu za rozwiązanie problemu.



- 5.6 Pracownik dokonujący zgłoszenia nie musi udowadniać zarzutów, ale musi wykazać, że istnieją uzasadnione podstawy do obaw.
- 5.7 Jeśli pracownik chce poruszyć tę kwestię w tajemnicy, powinien poinformować o tym na samym początku, aby można było poczynić odpowiednie ustalenia.
- 5.8 W miarę możliwości zagwarantowana zostanie poufność. Ochrona jest zagwarantowana w momencie dokonywania zgłoszenia i będzie utrzymywana przez cały czas trwania dochodzenia i przesłuchań, z wyjątkiem sytuacji, w których ujawnienie tożsamości jest konieczne w związku z przesłuchaniem pracownika w charakterze świadka w ramach jakiegokolwiek późniejszej procedury lub jest wymagane przez prawo. Pracownik dokonujący zgłoszenia zostanie poinformowany przed ujawnieniem jego tożsamości, o ile nie wpłynie to negatywnie na związane z tym dochodzenie lub postępowanie sądowe. Lokalne przepisy - patrz punkt 11.
- 5.9 Najlepiej jest zgłaszać wątpliwości otwarcie, ponieważ ułatwia to Grupie **ADAMA** podjęcie działań następczych. Grupa **ADAMA** nie będzie ujawniać tożsamości sygnalistów bez ich zgody, chyba że istnieją ku temu powody prawne. Może to mieć miejsce na przykład w przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa. W takim przypadku Grupa **ADAMA** może być zmuszona do poinformowania policji lub innego organu, lub jeśli jest to wymagane przez sąd. Grupa **ADAMA** informuje daną osobę, jeśli będzie zobowiązana do podjęcia takich działań, a także że ujawnienie pozwoli na zidentyfikowanie jej przez inny organ. Lokalne przepisy - patrz punkt 11.
- 5.10 Pracownicy mogą, jeśli mają takie życzenie, ujawniać informacje anonimowo, wybierając odpowiedni kraj i język na stronie systemu SpeakUp. Zaznacza się jednak, że w takich okolicznościach Grupa **ADAMA** nie będzie w stanie skontaktować się z nimi w celu omówienia ich obaw lub poproszenia ich o dalsze informacje.

6. Procedura udzielania informacji zwrotnych przez Grupę **ADAMA**

- 6.1 Wszelkie zgłoszenia dokonane w ramach niniejszej polityki będą badane dokładnie, niezwłocznie i z zachowaniem poufności.
- 6.2 Wszelkie kontakty z kierownikami i wyznaczonymi koordynatorami będą traktowane z zachowaniem ścisłej poufności, a tożsamość pracownika nie zostanie ujawniona bez jego uprzedniej zgody. Wszyscy pracownicy będą zawsze traktowani z szacunkiem.
- 6.3 Możliwe jest zorganizowanie spotkania z pracownikiem dokonującym zgłoszenia, aby upewnić się, że Grupa **ADAMA** dokładnie rozumie sytuację. Ze spotkania zostanie sporządzony zapis i/lub protokół, który będzie przechowywany w trwałej i dostępnej do wglądu formie.



- 6.4 W przypadku dokonania zgłoszenia organizacja będzie przetwarzać wszelkie dane osobowe zebrane w ramach dochodzenia zgodnie z polityką ochrony danych Grupy **ADAMA**, którą można znaleźć pod adresem [\(Globalna polityka prywatności danych\)](#) oraz na stronie internetowej ADAMA Manufacturing Poland SA zapewniając bezpieczne przechowywanie danych i dostęp do nich jedynie dla osób niezbędnych do rozpatrzenia zgłoszenia.
- 6.5 W ciągu **siedmiu dni** od dokonania zgłoszenia kierownik lub wyznaczony koordynator, który odebrał zgłoszenie, skontaktuje się z pracownikiem, przedstawiając poniższe informacje:
- Potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia, data jego zarejestrowania, informacja, czy osoba zgłaszająca zwróciła się o zachowanie poufności, oraz streszczenie zgłoszonej obawy.
 - Wskazanie, w jaki sposób sprawa zostanie rozpatrzona oraz z kim i w jaki sposób można się skontaktować.
 - Poinformowanie pracownika o rozpoczęciu lub planowanym rozpoczęciu dochodzenia oraz o tym, czy będzie od niego wymagana dalsza współpraca.
 - Poinformowanie pracownika, jak długo może potrwać dochodzenie i zapewnienie, że będzie na bieżąco informowany o jego postępach.
- 6.6 Zgłoszone kwestie mogą zostać zbadane wewnętrznie. Jeśli nie uda się szybko rozwiązać sprawy (zwykle w ciągu kilku dni) z bezpośrednim przełożonym, dochodzenie przeprowadzi osoba niezależna (np. wyznaczony koordynator), odpowiednio w tym celu przeszkolona.
- 6.7 Dochodzenie będzie prowadzone w sposób obiektywny i oparty na dowodach, a jego wynikiem będzie raport koncentrujący się na zidentyfikowaniu i naprawieniu wszelkich problemów oraz wyciągnięciu wniosków, aby zapobiec ich ponownemu wystąpieniu. Osoba prowadząca dochodzenie może zdecydować, że dana sprawa powinna zostać rozpatrzona jako kwestia związana z kodeksem postępowania. W takim przypadku zostanie to omówione z pracownikiem.
- 6.8 W przypadku ujawnienia niewłaściwych działań w trakcie dochodzenia przeprowadzonego na podstawie tej polityki, wprowadzone zostaną środki dyscyplinarne zgodnie z obowiązującą procedurą, a także podjęte zostaną odpowiednie działania zewnętrzne.
- 6.9 Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego pracownik zostanie poinformowany o jego wyniku i środkach, które Grupa **ADAMA** wdrożyła lub planuje wdrożyć w tej sprawie. Tam, gdzie to możliwe, Grupa **ADAMA** udostępni pełny raport z dochodzenia pracownikowi, który dokonał



zgłoszenia (z poszanowaniem poufności innych osób). Jeśli nie zostaną podjęte żadne działania, zostanie wyjaśniony stosowny powód.

- 6.10 Termin na przekazanie informacji zwrotnej osobie, która dokonała zgłoszenia, nie powinien przekraczać trzech miesięcy od daty potwierdzenia otrzymania zgłoszenia.
- 6.11 Jeśli dana osoba nie jest usatysfakcjonowana otrzymaną odpowiedzią i wszelkimi podjętymi działaniami następczymi, może zgłosić swoje zastrzeżenia na piśmie, korzystając z systemu Global SpeakUp lub bezpośrednio do **Dyrektora ds. zgodności** lub **Dyrektora generalnego** Grupy **ADAMA**, którzy zorganizują dalsze dochodzenie, jeśli uznają to za stosowne, i wyślą pisemną odpowiedź do danej osoby.
- 6.12 W przypadku poważniejszych zgłoszeń, sprawa może zostać przekazana zewnętrznemu podmiotowi, jak np. kancelaria prawna lub biuro rachunkowe i może stanowić przedmiot niezależnego dochodzenia.

7 Nękanie i prześladowanie

- 7.1 Grupa **ADAMA** rozumie, że zgłaszanie nieprawidłowości może być trudne dla pracowników, zwłaszcza jeśli obawiają się oni odwetu ze strony osób odpowiedzialnych za nadużycia. Grupa **ADAMA** nie będzie tolerować nękania i prześladowania osób zgłaszających nieprawidłowości, a fakt dokonania zgłoszenia nie może mieć wpływu na status zatrudnienia i możliwości przyszłego awansu lub szkolenia osób zgłaszających. Wszelkie przypadki represji stanowią poważne naruszenie naszych wartości jako organizacji i, jeśli zostaną potwierdzone w wyniku dochodzenia, mogą skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, łącznie ze zwolnieniem.
- 7.2 Grupa **ADAMA** nie będzie też tolerować żadnych prób zastraszania w celu zniechęcenia kogokolwiek do zgłaszania swoich obaw. Wszelkie takie przypadki stanowią poważne naruszenie naszych wartości jako organizacji i, jeśli zostaną potwierdzone w wyniku dochodzenia, mogą skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, łącznie ze zwolnieniem.
- 7.3 Niniejsza polityka zachęca pracowników do zgłaszania swoich obaw. Zgłoszenia dokonane anonimowo są trudniejsze do monitorowania i rzadziej przynoszą oczekiwane rezultaty.
- 7.4 Jeśli pracownik dokona zgłoszenia w dobrej wierze, ale zarzut nie zostanie potwierdzony w wyniku dochodzenia, nie zostaną podjęte żadne działania przeciwko niemu. Nie będzie mu grozić utrata pracy ani żadna inna forma represji. O ile pracownik działa w dobrej wierze, nie ma znaczenia, czy się myli lub czy istnieje usprawiedliwienie dla zgłaszanych działań. W ramach lokalnych przepisów - więcej informacji patrz punkt 11.



8. Zgłaszanie nieprawidłowości organom zewnętrznym

Celem niniejszej polityki jest zapewnienie kanału, za pomocą którego pracownicy mogą wewnętrznie zgłaszać swoje obawy dotyczące nieprawidłowości i nadużyć. Pracownik może również dokonać publicznego zgłoszenia korzystając z ochrony na mocy dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, ale tego typu zgłoszenie jest dozwolone tylko w określonych przypadkach: a) gdy nadużycie zostało zgłoszone wewnętrznie przez system SpeakUp lub bezpośrednio do wyznaczonego koordynatora, ale po upływie trzech miesięcy nie podjęto odpowiednich działań lub b) jeśli pracownik ma uzasadnione podstawy, aby sądzić, że istnieje bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, takie jak sytuacja nadzwyczajna lub ryzyko nieodwracalnej szkody; c) gdy istnieje ryzyko ukrycia lub zniszczenia dowodów lub d) gdy istnieje podejrzenie, że władze mogą być zaangażowane w nadużycie lub współpracować w tej sprawie. Uwaga! W tym zakresie zapoznaj się z Przepisami lokalnymi. Przepisy mające zastosowanie do Polski - więcej informacji patrz punkt 11.

9. Szkolenia

Wyznaczony koordynator jest odpowiedzialny za zapewnienie pracownikom szkolenia w zakresie niniejszej polityki i procedury.

10. Prowadzenie dokumentacji

Grupa **ADAMA** będzie prowadzić poufną dokumentację, rejestrując każde otrzymane zgłoszenie. Zgłoszenia będą przechowywane nie dłużej niż jest to konieczne do spełnienia wymogów nałożonych przez dyrektywę w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii lub innych wymogów nałożonych przez prawo unijne lub krajowe.

11. Przepisy lokalne

Przepisy mające zastosowanie do Polski:

Każda z osób wykonujących pracę w ADAMA Manufacturing Poland S.A. zobowiązana jest do zapoznania się z treścią niniejszej Procedury oraz do jej przestrzegania.

Definicje:

Ilekoć w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych jest mowa o:



1. Procedurze – rozumie się przez to Procedurę zgłoszeń wewnętrznych dotyczącą przyjmowania zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następnych.
2. Pracodawcy – rozumie się przez to ADAMA Manufacturing Poland S.A.
3. Lokalny Operator Kanału Zgłoszeń (dalej LCO) / Koordynator – rozumie się przez to osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń i podejmowanie działań następnych, w tym prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego zgłoszenia.
4. Sygnaliście – rozumie się przez to osobę fizyczną, która dokonuje zgłoszenia (wewnętrznego, zewnętrznego lub ujawnienia publicznego) o naruszeniu prawa w kontekście związanym z pracą, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia czy współpracy, przedsiębiorcę, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażysty, wolontariusza, praktykanta.
5. Zgłoszeniu – rozumie się przez to ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa, wszystkie dostępne formy wymienione są w niniejszej Procedurze.
6. Osobie, której dotyczy zgłoszenie – rozumie się przez to 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.
7. Działaniu następczym – rozumie się przez to działanie podjęte w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym postępowanie wyjaśniające.
8. Kanałe zgłaszania – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie zgłoszenia.
9. Działaniu odwetowym – rozumie się przez to 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 bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko Sygnaliście.

§ I

(Dokonywanie zgłoszeń, kanały zgłoszeń)

1. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa.
2. Informacje zgłaszane w ramach niniejszej Procedury dotyczą: korupcji, zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych, zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpieczeństwa



transportu, ochrony środowiska, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej, rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych, konstytucyjnych wolności oraz praw człowieka i obywatela występujących w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i nie związanych z dziedzinami wskazanymi powyżej.

3. System przyjmowania zgłoszeń umożliwia zgłaszanie nieprawidłowości za pośrednictwem specjalnych, łatwo dostępnych kanałów, w sposób zapewniający rzetelne i niezależne rozpoznanie zgłoszenia oraz w sposób zapewniający ochronę przed działaniami o charakterze odwetowym, represyjnym, dyskryminacyjnym lub innym rodzajem niesprawiedliwego traktowania w związku z dokonaniem zgłoszenia.

Sygnalista może dokonywać zgłoszeń za pośrednictwem następujących kanałów:

Przypominamy: Zgłaszający może wybrać na stronie **SpeakUp** zaznaczając odpowiednią opcję zgłoszenie na poziomie **Lokalnym lub Globalnym**.

- Pisemnie: <https://www.speakupfeedback.eu/web/7ujeth>
- Ustnie telefon SpeakUp +008004411739 (czynny całą dobę)
- Skanując kod QR



- ustnie - telefonicznie +48 667 651 189 od poniedziałku do piątku od godz. 8.00 do 16.00.
- ustnie podczas bezpośredniego spotkania, zorganizowanego w terminie 14 dni od otrzymania wniosku o taką formę zgłoszenia.

§ II



(Zgłoszenia)

1. **Lokalny Operator Kanału Zgłoszeń (dalej LCO)** jest odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń w ADAMA Manufacturing Poland S.A. LCO działa w sposób bezstronny, niezależny, na podstawie upoważnienia do przyjmowania zgłoszeń oraz podejmowania działań następnych.
2. LCO jest zobowiązany do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które pozyskuje w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszenia oraz podejmowania działań następnych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonuje te czynności.
3. Na wniosek Sygnalisty zgłoszenie ustne może być dokonane podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. W takim przypadku za zgodą Sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie nagrania rozmowy umożliwiającej jej wyszukanie lub protokołu spotkania, które odtwarza jego dokładny przebieg (Sygnalista może dokonać sprawdzenia protokołu, poprawienia i jego zatwierdzenia przez jego podpisanie).
4. Zgłoszenie powinno zawierać co najmniej następujące informacje: datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa, opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa, wskazanie podmiotu, którego dotyczy zgłoszenie, wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa, wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje Sygnalista, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania zgłoszenia, wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.
5. ADAMA Manufacturing Poland S.A będzie rozpoznawała także zgłoszenia anonimowe.
6. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń. Osoba dokonująca zgłoszenia wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło (tzw. zgłoszenie w złej wierze) podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2.
7. Sygnalista dokonujący zgłoszenia w złej wierze (tzn. dokonujący zgłoszenia wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło), nie podlega ochronie przewidzianej w Procedurze oraz w ustawie z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U z 2024 r. poz. 928).
8. Osoba, która poniosła szkodę z powodu zgłoszenia w tzw. złej wierze, ma prawo żądać od Sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.
9. W przypadku ustalenia w wyniku analizy zgłoszenia albo w toku postępowania wyjaśniającego, iż w zgłoszeniu świadomie podano



nieprawdę lub zatajono prawdę, Sygnalista może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach Kodeksu Pracy. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W stosunku do świadczącego pracę, usługi lub dostarczającego towary, na podstawie umowy cywilnoprawnej dokonania nieprawdziwego zgłoszenia skutkować może rozwiązaniem umowy i zakończeniem współpracy. Osoba, która dokonała zgłoszenia, w którym świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę nie korzysta z ochrony przewidzianej dla Sygnalistów.

§ III

(Procedura)

1. Dostęp do Kanałów Zgłaszania posiada Lokalny Operator Kanału Zgłoszeń (LCO) oraz podmioty podane w niniejszej Procedurze.
2. Po otrzymaniu zgłoszenia w terminie 7 dni od otrzymania zgłoszenia Sygnalista otrzymuje potwierdzenie dokonania zgłoszenia. Potwierdzenia dokonuje się na adres do kontaktu przekazany przez Sygnalistę, chyba że Sygnalista nie wskazał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie.
3. Lokalny Operat Kanału Zgłoszeń (LCO) może odstąpić od weryfikacji Zgłoszenia w sytuacji, gdy zgłoszenie jest w sposób oczywisty nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie od Sygnalisty dodatkowych informacji niezbędnych do weryfikacji Zgłoszenia.
4. Zgłoszenie, które pozwala na przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego podlega niezwłocznemu procedowaniu.
5. Przy weryfikacji zgłoszenia, o ile będzie to uzasadnione stanem faktycznym opisanym w zgłoszeniu, zaangażowani mogą zostać specjaliści i niezależni konsultanci.
6. Informacja zwrotna – informacja na temat planowanych lub podjętych działań następnych oraz powodów takich działań przekazywana jest Sygnaliście nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia, chyba, że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.
7. Po przeprowadzeniu weryfikacji zgłoszenia Lokalny Operat Kanału Zgłoszeń (LCO) podejmuje decyzję co do zasadności zgłoszenia. W przypadku zgłoszenia zasadnego, LCO może wydać rekomendacje o stosownych działaniach naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do osoby, która dokonała naruszenia prawa oraz rekomendacje, których celem jest wyeliminowanie i zapobieganie tożsamym lub podobnym naruszeniom co opisane w zgłoszeniu, w przyszłości.



§ IV

(Zakaz działań odwetowych)

1. Wprowadza się bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych wobec Sygnalisty, który dokonał zgłoszenia (zarówno wewnętrznego jak i zewnętrznego), a także ujawnienia publicznego – zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów.
2. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na: odmowie nawiązania stosunku pracy; wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy; nie zawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nie zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony - w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa; obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę; wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu; pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń; przeniesieniu na niższe stanowisko pracy; zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych; przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty; niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy; negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy; nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze; przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu; mobbingu; dyskryminacji; niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu; wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe; nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania; działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego; spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu; wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego powyżej.

3. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych w stosunku do osoby, która pomogła Sygnaliście w dokonaniu zgłoszenia oraz w stosunku do osoby, która jest z Sygnalistą powiązana.



§ V

(Dane osobowe)

1. Tożsamość Sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy krajowe postępowań.
2. Dane osobowe przetwarzane są w zakresie niezbędnym do przyjęcia zgłoszenia oraz podjęcia działań następnych. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpoznania zgłoszenia nie są zbierane, a w przypadku zebrania są usuwane. Usunięcie tych danych osobowych następuje w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.
3. Dane osobowe Sygnalisty pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że Sygnalista wyrazi zgodę na ich ujawnienie

§ VI

(Rejestr Zgłoszeń)

1. Każde zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze Zgłoszeń.
2. Za prowadzenie Rejestru Zgłoszeń odpowiada LCO.
3. Rejestr Zgłoszeń obejmuje: numer zgłoszenia, przedmiot naruszenia prawa, dane osobowe Sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie – niezbędne do identyfikacji tych osób, adres do kontaktu Sygnalisty, datę dokonania zgłoszenia, informację o podjętych działaniach następnych, datę zakończenia sprawy.
4. Rejestr Zgłoszeń prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności, a dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następne lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§ VII

(Informacje dotyczące zgłoszeń zewnętrznych)

1. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem procedury przewidzianej w Procedurze, w szczególności gdy: w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w Procedurze podmiot nie



przekazuje informacji zwrotnej Sygnaliście lub Sygnalista ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi go na działania odwetowe, lub w przypadku dokonania zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez podmiot z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między Podmiotem a sprawcą naruszenia prawa lub udziału podmiotu w naruszeniu prawa.

2. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami ustawy o ochronie sygnalistów.
3. Celem Pracodawcy jest zwiększenie efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania skutecznych działań w celu ich eliminowania i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz wzrostu zaufania wśród osób zatrudnionych i partnerów handlowych, stąd Pracodawca zachęca do korzystania z Procedury, w sytuacji możliwości zaradzenia naruszeniu prawa w ramach struktury Pracodawcy.

§ VIII

(Postanowienia końcowe)

1. Procedura wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w ADAMA Manufacturing Poland S.A.

Szczegółowe informacje są dostępne na stronie

[ADAMAZONE: COMPLIANCE](#)

Powiązane procedury wewnętrzne:

- ☐ Kodeks postępowania
- ☐ Globalna polityka prywatności
- ☐ Wewnętrzna procedura zgłaszania i badania nadużyć



1. Kontrola wersji

Wersja	Data	Zainicjowane przez	Wprowadzone zmiany
VI	Wrzesień 2024	Renata Puciłowska	

ⁱ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.U. L 305 z 26.11.2019, s. 17)