

ZARZĄDZENIE NR 36/2019
Zarządu Spółki CENTROZŁOM WROCLAW S.A.
z dnia 18 grudnia 2019 r.

w sprawie: wprowadzenia Procedury ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów w Grupie KGHM

Na podstawie § 13 ust. 2 Regulaminu Organizacyjnego Spółki CENTROZŁOM WROCLAW S.A. zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się do stosowania „Procedurę ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów w Grupie KGHM” Pionu Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Stratom KGHM Polska Miedź S.A., stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

1. Kierownicy i Dyrektorzy komórek organizacyjnych Spółki CENTROZŁOM WROCLAW S.A. są zobowiązani do zapoznania podległych pracowników z treścią niniejszego zarządzenia.
2. Każdy pracownik Spółki CENTROZŁOM WROCLAW S.A. jest zobowiązany do:
 - 1) zapoznania się z postanowieniami „Procedury ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów w Grupie KGHM” Pionu Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Stratom KGHM Polska Miedź S.A.;
 - 2) podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z treścią ww. dokumentu (załącznik nr 2 do niniejszego Zarządzenia).
3. Oświadczenie, o którym mowa w § 2 ust. 2 pkt 2) należy przekazać do Departamentu Kadr i Obsługi Prawnej w terminie do dnia **27 grudnia 2019 r.**

§ 3

Nadzór nad realizacją postanowień niniejszego zarządzenia oraz „Procedury ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów w Grupie KGHM” powierza się Dyrektorowi Departamentu Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Stratom oraz Dyrektorowi Departamentu Kadr i Obsługi Prawnej, każdemu w swoim zakresie.

§ 4

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.
2. Z dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia traci moc Zarządzenie nr 18/2018 z dnia 25 października 2018 r. w sprawie wprowadzenia „Procedury ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów w Grupie KGHM”.

PREZES ZARZĄDU
Marcin Terebelski
Marcin Terebelski

WICEPREZES ZARZĄDU
Mariusz Diakowski
Mariusz Diakowski

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

*Zatwierdził w 1
do Zarządzenia
nr 36/2019
z dn. 18.12.2019*



PROCEDURA UJAWNIANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI I OCHRONY SYGNALISTÓW W GRUPIE KGHM

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.**1. Cel procedury.**

Celem procedury jest utworzenie wewnętrznego narzędzia zwiększającego efektywność monitorowania, wykrywania i rozwiązywania sytuacji związanych z wystąpieniem nieprawidłowości, rozumianych jako zachowania lub praktyki, które stanowią nadużycia lub wykroczenia w stosunku do przyjętych w Grupie Kapitałowej KGHM regulacji, w tym szczególnie Kodeksu Etyki Grupy KGHM, Polityki Bezpieczeństwa, Polityki Antykorupcyjnej, Procedury przeciwdziałania nadużyciom korupcyjnym. Celem procedury jest również określenie sposobu ochrony sygnalistów.

2. Przedmiot procedury.

Przedmiotem procedury jest określenie trybu składania zgłoszeń nieprawidłowościach, wskazanie komórek odpowiedzialnych za odbiór Zgłoszeń i przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego oraz sprecyzowanie roli sygnalisty w ich monitorowaniu i wykrywaniu. Procedura wprowadza ochronę sygnalisty przed ewentualnymi działaniami odwetowymi.

3. Definicje.

Ilekcroć w niniejszej procedurze jest mowa o komórce właściwej lub stanowisku zastosowanie mają postanowienia Regulaminu Organizacyjnego w KGHM Polska Miedź S.A.

- 1) **Anonim:** zgłoszenie nie zawierające danych osobowych osoby zgłaszającej;
- 2) **Centrala:** jednostka organizacyjna KGHM wykonująca centralne funkcje zarządcze, nadzorcze, kontrolne oraz koordynacyjne określone w Regulaminie Organizacyjnym KGHM Polska Miedź S.A. w Lubinie.
- 3) **Departament LB:** Departament właściwy ds. Bezpieczeństwa;
- 4) **Departament LZ:** Departament właściwy ds. Bezpieczeństwa Łańcucha Dostaw;
- 5) **Działania odwetowe:** działania, które prowadzą do pogorszenia sytuacji osoby sygnalizującej, wyrządzają jej krzywdę lub szkodę oraz zostały podjęte w związku z ujawnieniem przez tę osobę nieprawidłowości.
- 6) **Działanie w dobrej wierze:** domniemanie prawne uregulowane w Kodeksie Cywilnym, odnoszące się do intencji danej osoby, niezależnie od rezultatu, jakie przyniosły jej działania. Polega na usprawiedliwionym w danych okolicznościach przekonaniu osoby, że przysługuje jej takie prawo, jakie faktycznie wykonuje;
- 7) **Grupa KGHM:** Grupa Kapitałowa KGHM, na którą składają Centrala KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie, Oddziały KGHM Polska Miedź S.A. oraz Spółki bezpośrednio i pośrednio zależne;
- 8) **Kierownik zakładu pracy:** Prezes Zarządu KGHM Polska Miedź S.A., Prezes Zarządu Podmiotu Grupy KGHM lub osoba posiadające stosowne pełnomocnictwo, a dla Oddziałów KGHM - Dyrektor Oddziału KGHM lub osoba posiadające stosowne pełnomocnictwo;
- 9) **Główny adresat zgłoszeń:** określony Członek Zarządu w Podmiocie Grupy KGHM, w przypadku KGHM Polska Miedź S.A., Prezes Zarządu.

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

- 10) **Komisja:** Komisja ds. Etyki powołana w Podmiocie Grupy KGHM, która ma za zadanie rozstrzygnięcie spraw natury etycznej, w tym noszących znamiona mobbingu;
- 11) **Nieprawidłowości:** działania, zachowania lub praktyki zachodzące w miejscu pracy, które zdaniem sygnalisty mogą stanowić nadużycia lub wykroczenia w stosunku do przyjętych w regulacji, w tym szczególnie Kodeksu Etyki Grupy KGHM lub niosą ze sobą rzeczywiste ryzyko wystąpienia nadużycia lub wykroczenia w razie ich nie zaniechania.
- 12) **Oddział KGHM:** jednostka organizacyjna KGHM Polska Miedź S.A. w Lubinie wyodrębniona zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym KGHM Polska Miedź S.A. w Lubinie;
- 13) **Pełnomocnik ds. Etyki i Antykorupcji:** osoba wyznaczona w każdym Podmiocie Grupy KGHM oraz w każdym Oddziale KGHM w celu wdrażania i nadzorowania Systemu Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Stratom.
- 14) **Podmiot Grupy KGHM:** KGHM Polska Miedź S.A., Oddziały KGHM Polska Miedź S.A. lub Spółka należąca do Grupy KGHM;
- 15) **Poufne kanały zgłaszania nieprawidłowości:** techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonanie sygnaliście poufnego zgłoszenia nieprawidłowości;
- 16) **Pracodawca:** Centrala KGHM Polska Miedź S.A., Oddziały KGHM, i podmioty grupy kapitałowej posiadające przymiot pracodawcy;
- 17) **Pracownik:** osoba zatrudniona przez Podmiot Grupy KGHM na podstawie umowy o pracę i/lub umowy cywilnoprawnej lub innego stosunku prawnego (np. powołania); bez względu na umiejscowienie jej w hierarchii organizacyjnej.
- 18) **Procedura:** niniejsza Procedura ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów;
- 19) **Przełożony:** osoba wyznaczona przez Pracodawcę, jako osoba sprawująca funkcje kierownicze i/lub nadzorcze, i/lub nadrzędne organizacyjnie w stosunku do Pracownika;
- 20) **Sygnalista:** Pracownik, w tym były Pracownik Podmiotu Grupy KGHM, jak również osoba trzecia - kontrahent, klient, konkurent, interesariusz itp., ujawniająca w dobrej wierze, za pośrednictwem dostępnych kanałów – w tym poufnych - nieprawidłowości bądź wątpliwości etyczne dotyczące zachowań, działań czy praktyk zachodzących w miejscu pracy, w szczególności polegające na naruszeniu prawa, w tym ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. z dnia 22 lutego 2019 Dz.U. z 2019 poz. 623 z późn. zm.), Rozporządzenia Parlamentu i Rady (EU) 2017/11129 oraz naruszeniu standardów etycznych i zasad postępowania przyjętych w Kodeksie Etyki Grupy KGHM;
- 21) **Wydział LBa:** Wydział Etyki i Procedur Antykorupcyjnych;
- 22) **Regulamin Komisji:** Regulamin Komisji ds. Etyki w Podmiocie Grupy KGHM;
- 23) **Zgłoszenie:** informacja imienna lub anonim, przekazana w dobrej wierze, w formie pisemnej lub ustnej, za pośrednictwem dedykowanych kanałów zgłaszania nieprawidłowości, pochodząca od Pracowników lub osób trzecich, dotycząca ujawniania nieprawidłowości, w szczególności naruszeń prawa, w tym ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. z dnia 22 lutego

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

2019 Dz.U. z 2019 poz. 623 z późn. zm.), Rozporządzenia Parlamentu i Rady (EU) 2017/11129 oraz naruszeń zasad postępowania przyjętych w Kodeksie Etyk Grupy KGHM.

4 Postępowanie w sprawie Zgłoszenia nieprawidłowości.

4.1. Wewnętrzna procedura zgłaszania nieprawidłowości umożliwia jawne, poufne bądź anonimowe zgłaszanie nieprawidłowości poprzez łatwo dostępne, dedykowane kanały. Gwarantuje rzetelne, niezależne i mieszczące się w rozsądnym czasie sprawdzenie zgłoszonych informacji oraz zapewnia monitorowanie wyników danego zgłoszenia, a także ich funkcjonowania.

4.2. Zgłoszenia nieprawidłowości Sygnalista dokonuje przez dedykowane temu poufne kanały zgłaszania nieprawidłowości funkcjonujące w Grupie KGHM:

1) za pomocą poczty elektronicznej na adres email: liniaetyki@kghm.com, antykorupcja@kghm.com,

2) w formie listownej na adres:

Departament Bezpieczeństwa KGHM Polska Miedź S.A.

Wydział Etyki i Procedur Antykorupcyjnych

KGHM Polska Miedź S.A.

ul. M. Skłodowskiej-Curie 48

59-301 Lubin

3) telefonicznie +48 76 747 8282,

4) w innej formie, przewidzianej i określonej dla danego Podmiotu Grupy KGHM w tym zgłoszenie poprzez stronę www,

5) w przypadku zgłoszeń poza granicami Polski:

USA: +1 866 921 6714, kghm@integritycounts.ca

Chile: +56 123 0020 3914, kghm@integritycounts.ca

Chiny: +86 186 1639 3022, antykorupcja@kghm.com

Rosja: +48 76 747 8282, antykorupcja@kghm.com.

4.3. Zgłoszenie może mieć charakter:

1) jawny, gdy Sygnalista zgadza się na pełne ujawnienie tożsamości zarówno osobom zaangażowanym w wyjaśnienie Zgłoszenia jak i osobom postronnym,

2) poufny, gdy dane Sygnalisty podlegają ochronie przed dostępem osób nieupoważnionych, szczególnie poprzez utajnienie danych Sygnalisty,

3) anonimowy, nie pozwalający w żaden sposób na identyfikację Sygnalisty.

4.4. Zgłoszenie powinno zawierać:

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

- 1) dane dotyczące osoby zgłaszającej (imię i nazwisko, miejsce pracy, stanowisko), w tym dane kontaktowe (z wyłączeniem Anonimów),
 - 2) datę i miejsce sporządzenia,
 - 3) datę wpłynięcia,
 - 4) dane osoby/osób, które dopuściły się nieprawidłowości będących przedmiotem zgłoszenia (imię i nazwisko, miejsce pracy, stanowisko),
 - 5) opis ww. nieprawidłowości wraz z okolicznościami ich zajścia oraz datami,
 - 6) opis rzeczywistych i potencjalnych skutków tychże nieprawidłowości,
 - 7) działania podjęte przez zgłaszającego w celu eliminacji nieprawidłowości bądź ich skutków (w tym wcześniejsze zgłoszenia np. do przełożonych), o ile takowe miały miejsce,
 - 8) zebrane przez składającego zgłoszenie dowody na potwierdzenie stanu faktycznego, np. dokumenty, świadkowie, o ile takowe istnieją.
- 4.5. Wzór formularza Zgłoszenia zawiera Załącznik nr 2.
- 4.6. Postępowanie ze Zgłoszeniami, które nie zawierają danych osoby zgłaszającej, zwanymi dalej Anonimami, określa pkt 6 niniejszej procedury.
- 4.7. Wszelkie zgłoszenia trafiają do Wydziału LBa, gdzie podlegają weryfikacji formalnej i merytorycznej.
- 4.8. W przypadku odebrania zgłoszenia przez inne komórki i jednostki Grupy KGHM zobowiązane są one do przekazania zgłoszenia do Pełnomocnika ds. Etyki i Antykorupcji powołanego w danym Podmiocie Grupy KGHM, który przekazuje je niezwłocznie do Wydziału LBa.
- 4.9. Otrzymanie Zgłoszenia imiennego przez Wydział LBa, zawierającego dane kontaktowe, wymaga potwierdzenia tego faktu Sygnaliście.
- 4.10. Wszystkie Zgłoszenia są rejestrowane. Wzór rejestru stanowi Załącznik nr 3.
- 4.11. Sygnalista, o ile zgłoszenia dokonał w formie imiennej, ma prawo, za pośrednictwem Wydziału LBa, dostępu do informacji na temat toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego w związku z dokonaniem przez niego Zgłoszeniem, chyba, że wszystkie lub część informacji zostanie objętych tajemnicą ze względu na interes Pracodawcy.
- 4.12. Sygnaliście przysługuje prawo do wsparcia merytorycznego ze strony Wydziału LBa w zakresie dotyczącym Zgłoszenia.
- 4.13. Wydział LBa, w ciągu 7 dni roboczych od daty otrzymania Zgłoszenia, zapoznaje się z dokumentacją Zgłoszenia, oraz dokonuje weryfikacji formalnej i merytorycznej, o której mowa w pkt. 4.7.
- 4.14. Dyrektor LB, na podstawie przeprowadzonej weryfikacji, decyduje o dalszej ścieżce postępowania ze Zgłoszeniem, w szczególności o:

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

- 1) wszczęciu czynności sprawdzających lub/i kontroli prowadzonej przez Departament LB;
 - 2) przekazanie postępowania do dalszego prowadzenia do Departamentu LZ;
 - 3) przekazaniu informacji do Dyrektora nadzorującego komórki organizacyjne właściwe ds. Audytu i Kontroli Wewnętrznej jeżeli przedmiot zgłoszenia leży w obszarze jego odpowiedzialności;
 - 4) włączeniu do udziału w czynnościach sprawdzających i/lub kontroli komórek organizacyjnych Podmiotu Grupy KGHM w zakresie wynikającym z ich kompetencji, w szczególności komórki właściwej ds. kontroli wewnętrznej, audytu i kadr;
 - 5) skierowaniu Zgłoszenia do rozpatrzenia przed Komisją ds. Etyki właściwą dla danego Oddziału KGHM lub Podmiotu Grupy KGHM (dotyczy zgłoszeń odnoszących się do naruszenia standardów etycznych zawartych w Kodeksie Etyki Grupy KGHM, w szczególności wskazanych w Wykazie spraw podlegających zgłoszeniu do Komisji ds. Etyki, stanowiącym załącznik nr 1 Regulaminu Komisji ds. Etyki);
 - 6) skierowaniu Zgłoszenia do Pełnomocnika ds. Etyki i Antykorupcji w przypadku zgłoszeń dotyczących Podmiotów zależnych – do dalszego procedowania na poziomie Spółki;
 - 7) zgłoszeniu popełnienia przestępstwa do organów ścigania;
 - 8) wystąpieniu do Sygnalisty (nie dotyczy Anonimów) o uzupełnienie informacji;
 - 9) oddaleniu zgłoszenia.
- 4.15. Zgłoszenia traktowane są w sposób poufny, a przy ich rozpatrywaniu obowiązuje zasada bezstronności polegająca m.in. na zapewnieniu stronom sprawy możliwość przedstawienia swojego stanowiska.
- 4.16. Podczas rozpatrywania zgłoszonych nieprawidłowości, należy dołożyć należytej staranności, aby unikać podejmowania decyzji na podstawie chybionych lub bezpodstawnych oskarżeń.
- 4.17. Informacje o nieprawidłowościach podlegają weryfikacji w toku wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, prowadzonego przez komórki i jednostki wskazane w ust. 4.14. na podstawie obowiązujących procedur i przepisów.
- 4.18. Postępowanie wyjaśniające prowadzone jest bez zbędnej zwłoki.
- 4.19. Przebieg postępowania ze Zgłoszeniem przedstawia diagram stanowiący Załącznik nr 4 do niniejszej procedury.
- 4.20. Strony postępowania mają obowiązek przytoczenia faktów, mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy oraz przedstawienia wniosków dowodowych.
- 4.21. Wnioski dowodowe mogą być odrzucone w przypadku gdy są nieistotne, zmierzają do przedłużenia postępowania, okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub dotyczą faktów przyznanych przez stronę przeciwną lub powszechnie znanych. O odrzuceniu dowodu strony postępowania są powiadamiane.

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

- 4.22. Komórka lub jednostka prowadząca postępowanie wyjaśniające sporządza po jego zakończeniu dokumentację zgodnie z wytycznymi opisanymi w Procedurach opisujących Kontrolę Wewnętrzną lub w Regulaminie Komisji ds. Etyki, a następnie przekazuje ją Głównemu adresatowi zgłoszeń. W przypadku Oddziałów KGHM dokumentacja jest przekazywana równolegle Dyrektorowi Oddziału KGHM. Dokumentacja, o której mowa, dotyczy wszystkich zarejestrowanych zgłoszeń, w tym również zgłoszeń oddalonych zgodnie z ust. 4.14 pkt 9) Procedury.
- 4.23. W przypadku, gdy prowadzone jest postępowanie, w którym stroną sprawy jest Kierownik zakładu pracy wówczas dokumentacja o którym mowa w ust. 4.22. kierowana jest równolegle do Rady Nadzorczej, właściwej dla danego Podmiotu Grupy KGHM.
- 4.24. Dokumentacja jest kierowana równolegle do Rady Nadzorczej także w razie wykrycia w ramach postępowania wyjaśniającego poważnych naruszeń, istotnie zagrażających bezpieczeństwu i interesom Podmiotu Grupy KGHM i/lub Grupie KGHM nawet, jeśli stroną w sprawie nie jest Kierownik Zakładu Pracy.
- 4.25. Decyzję co do zakresu i terminu wdrożenia rekomendowanych działań dyscyplinarnych i naprawczych Kierownik Zakładu Pracy podejmuje w ciągu 10 dni roboczych od daty otrzymania Protokołu i wyznacza jednocześnie komórkę odpowiedzialną za jej wykonanie.
- 4.26. Kierownik Zakładu Pracy informuje komórkę lub jednostkę prowadzącą postępowanie wyjaśniające oraz Wydział LBa o treści decyzji, o której mowa w ust. 4.25.
- 4.27. Decyzję co do zakresu i terminu wdrożenia rekomendowanych działań dyscyplinarnych i naprawczych w odniesieniu do naruszeń wskazanych w ust. 4.23. i 4.24. Rada Nadzorcza wydaje zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej oraz wskazuje organ odpowiedzialny za jej wykonanie.
- 4.28. Po otrzymaniu informacji dotyczącej wyników postępowania i decyzji co do dalszych działań, Wydział LBa informuje Sygnalistę o wyniku postępowania w sprawie złożonego przezeń zgłoszenia (z wyjątkiem Anonimów). Treść powiadomienia jest zdeterminowana wrażliwością danych i może być ograniczona do informacji, które nie podlegają ochronie, w tym nie może prowadzić do ujawnienia danych osobowych.
- 4.29. Wydział LBa jest komórką właściwą do monitorowania wykonania decyzji o zakresie i terminie wdrożenia rekomendowanych działań dyscyplinarnych i naprawczych oraz do monitorowania efektywności zastosowanych działań naprawczych i dyscyplinarnych.
- 4.30. Sygnalista, którego zgłoszenie uznano za nierzetelne, złośliwe lub złożone w złej wierze, w szczególności stanowiące świadome pomówienie i/lub wprowadzające celowo w błąd poprzez m.in. podanie nieprawdziwych danych, jest o tym fakcie niezwłocznie informowany, a jego zgłoszenie odrzucone (z wyłączeniem Anonimów).

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

- 4.31. Nadużycie procedury ujawniania nieprawidłowości jest naganne i może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, a w sytuacji złamania prawa, zgłoszeniem tego faktu stosownym organom. W takiej sytuacji Sygnaliście nie przysługuje prawo do ochrony tożsamości oraz ochrony zdefiniowanej w pkt 5 niniejszej procedury.
- 4.32. Każdy pracownik, którego dotyczą zarzuty, ma prawo dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa, niezależnie od postanowień Procedury, w tym skierowania sprawy na drogę sądową.
- 4.33. Wszystkie nadużycia, niezależnie, czy popełnione przez personel wyższego szczebla, czy przez szeregowych pracowników, są traktowane z taką samą powagą.
- 4.34. Od kadry kierowniczej wymaga się tworzenia atmosfery sprzyjającej otwartości i gotowości do zgłaszania wszelkiego rodzaju uwag, w tym informacji o nieprawidłowościach, w szczególności poprzez:
- 1) przestrzeganie w relacjach z podwładnymi zasad współżycia społecznego oraz kształtowanie relacji przełożony-pracownik opartej na wzajemnym poszanowaniu, zaufaniu i współpracy;
 - 2) informowanie pracowników o funkcjonującej w Podmiocie Grupy KGHM ścieżce zgłaszania nieprawidłowości;
 - 3) budowanie wśród podwładnych poczucia współodpowiedzialności za dobro Podmiotu Grupy KGHM;
 - 4) budowanie pozytywnego wizerunku Sygnalisty;
 - 5) w razie otrzymania informacji od podwładnego o możliwości wystąpienia nieprawidłowości - udzielenie Sygnaliście wsparcia i ochrony;
 - 6) współpracę z osobami prowadzącymi postępowanie wyjaśniające.

5. Ochrona sygnalisty.

- 5.1. W Grupie KGHM obowiązuje kategoryczny zakaz zachowań odwetowych w stosunku do Sygnalisty składającego zgłoszenie w dobrej wierze oraz w racjonalnym przeświadczeniu, iż dokonuje ujawnienia istotnych nieprawidłowości, przy czym nie ma znaczenia, czy ujawnione informacje udało się potwierdzić i czy nieprawidłowości rzeczywiście miały miejsce.
- 5.2. Sygnaliście przysługuje ochrona, o ile:
- 1) działał w dobrej wierze, czyli w oparciu o fakty i inne obiektywne motywacje (w przeciwieństwie do względów osobistych, np. poczucia niesprawiedliwości, chęci odwetu czy osobistych interesów),
 - 2) posiadał uzasadnione przekonanie, że ujawniana informacja, a także każdy zawarty w niej zarzut, są w zasadniczej mierze prawdziwe,
 - 3) nie dokonuje ujawnienia w celu osiągnięcia własnych korzyści,

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

- 4) co do wszystkich okoliczności sprawy dokonane ujawnienie jest uzasadnione.
 - 5.3. Ochrona Sygnalisty obejmuje w szczególności strefy:
 - 1) praw i obowiązków wynikające ze stosunku pracy,
 - 2) kształcenia zawodowego,
 - 3) warunków pracy, wymagań dotyczące efektywności zawodowej,
 - 4) wynagrodzenia oraz świadczeń dodatkowych,
 - 5) oceny zawodowej oraz systemu awansowania,
 - 6) odpowiedzialności dyscyplinarnej i odszkodowawczej,
 - 7) zmiana warunków pracy i płacy,
 - 8) rozwiązania stosunku pracy.
 - 5.4. Pracodawca chroni Sygnalistę przed szykanami, dyskryminacją czy molestowaniem psychicznym w związku z podjętymi przezeń legalnymi działaniami w zakresie przekazywania zgłoszeń o wykrytych lub domniemanych nieprawidłowościach.
 - 5.5. Ochrona obejmuje taki okres czasu, jaki jest uzasadniony okolicznościami, nie krótszy jednak niż okres postępowania wyjaśniającego oraz 6 miesięcy po jego zakończeniu.
 - 5.6. Ochrona Sygnalisty w rozumieniu niniejszej Procedury nie zastępuje ochrony wynikającej z obowiązujących przepisów prawa krajowego.
 - 5.7. W razie wystąpienia działań o charakterze odwetowym Sygnalista informuje Wydział LBa, który, po rozpoznaniu sprawy, sporządza opinię wraz z rekomendacjami, która przekazywana jest Głównemu adresatowi zgłoszeń.
 - 5.8. Wydział LBa, jako komórka odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń nieprawidłowości, monitoruje sytuację Sygnalisty minimum przez cały okres ochrony gwarantowanej na podstawie pkt 5.5. niniejszej Procedury lub dłuższy, jeśli jest to uzasadnione okolicznościami. Wydział jest upoważniony do sprawdzania, czy Sygnalista nie został poddany dyskryminacji lub innym formom odwetu.
 - 5.9. Ochronie w tym samym zakresie co ochrona sygnalisty podlega osoba, która odmówiła uczestniczenia w nieprawidłowościach i/lub wspomagała ujawnienie nieprawidłowości, dostarczając osobie sygnalizującej informacji lub składając zeznania.
- 6. Anonimy.**
- 6.1. Zgłoszenie może zostać złożone w formie Anonimu, tj. zgłoszenia uniemożliwiającego w jakikolwiek sposób na identyfikację tożsamości osoby zgłaszającej.

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

- 6.2. Anonimy traktowane są z równą starannością i powagą jak zgłoszenia imienne.
- 6.3. Treść anonimu podlega ocenie pod kątem możliwości weryfikacji zawartych w nim faktów i realności zgłoszenia. Anonimy zawierające informacje w sposób oczywisty niewiarygodne bądź o niedającej się zweryfikować treści nie będą procedowane;
- 6.4. Osoba składająca zgłoszenie anonimowe nie podlega ochronie należącej Sygnaliście, przewidzianej w pkt. 5 niniejszej Procedury, w związku z niemożnością identyfikacji jej tożsamości.
- 6.5. Osoba, która z powodu uzasadnionych obaw chce zachować anonimowość, może dokonać poufnego zgłoszenia imiennego żądając utajnienia jej danych. Komórką zobowiązaną do utajnienia jest Wydział LBa, który przyjmuje Zgłoszenie. Postępowanie wyjaśniające prowadzone jest wówczas w sposób gwarantujący ochronę tożsamości osoby zgłaszającej przed osobami nieupoważnionymi, w tym m.in. przed Kierownikiem zakładu pracy, Przełożonymi czy Pracownikami. W razie wystąpienia konieczności ujawnienia utajnionych danych osobowych ze względu na dobro postępowania wyjaśniającego niezbędne jest uzyskanie zgody Sygnalisty.
- 6.6. Osoba, której dane są utajnione na podstawie jej żądania podlega pełnej ochronie należącej Sygnaliście a zdefiniowanej w pkt. 5 niniejszej Procedury.

7. Odpowiedzialność Sygnalisty za współuczestniczenie w nieprawidłowościach.

- 7.1. Sygnalista, z tytułu zgłoszenia nieprawidłowości, nie podlega zwolnieniu z odpowiedzialności za popełnione działania na szkodę Pracodawcy, w tym działania związane z łamaniem prawa powszechnie obowiązującego oraz regulacji wewnętrznych.
- 7.2. Jeżeli zgłoszenie nieprawidłowości dotyczy czynu, w którym Sygnalista brał udział, wówczas dokonanie Zgłoszenia brane jest pod uwagę jako czynnik łagodzący przy podejmowaniu decyzji o działaniach dyscyplinarnych.

8. Zachęty finansowe do zgłoszenia nieprawidłowości.

- 8.1. Zgłoszenie nieprawidłowości, prowadzące do wykrycia i udowodnienia poważnych nadużyć, narażających Spółkę na istotne straty, w tym zarówno materialne jak i wizerunkowe, wiązać się może z przekazaniem przez Kierownika zakładu pracy lub Głównego adresata zgłoszeń nagrody finansowej dla Sygnalisty, tytułem wynagrodzenia dbałości o dobre imię i interesy Grupy KGHM. Ustalenie zasadności wypłaty nagrody oraz jej wysokości odbywać się będzie na zasadzie indywidualnej oceny każdego przypadku ujawnienia nieprawidłowości.
- 8.2. Wniosek o przyznanie nagrody, zawierający uzasadnienie, sporządza Dyrektor Departamentu LB.
- 8.3. Nagroda nie przysługuje:
 - 1) osobie dokonującej zgłoszenia w formie Anonimu, w związku z brakiem możliwości ustalenia jej tożsamości,
 - 2) osobie działającej w złej wierze,

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

- 3) osobie dokonującej zgłoszenia wyłącznie w celu osiągnięcia własnych korzyści, w tym wyłudzenia nagrody,
- 4) osobie, na której ciąży zawodowy obowiązek zgłaszania naruszenia regulacji wewnętrznych (audytor, kontroler wew. itp.),
- 5) osobie, która brała udział w nieprawidłowości będącej przedmiotem zgłoszenia,
- 6) osobie, która w toku postępowania wyjaśniającego ukryła informacje ważne dla ustalenia istotnych kwestii dotyczących Zgłoszenia lub przedstawiła w tym zakresie informacje nieprawdziwe.

9. Dokumenty związane.

- 1) Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.,
- 2) Regulamin Komisji ds. Etyki w Grupie KGHM.

10. Wykaz załączników.

Załącznik nr 1 - Lista zachowań podlegających zgłoszeniu.

Załącznik nr 2 - Wzór Zgłoszenia.

Załącznik nr 3 - Rejestr zgłoszonych nieprawidłowości.

Załącznik nr 4 - Przebieg postępowania ze Zgłoszeniem – diagram.

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Załącznik nr 1 – Lista zachowań podlegających zgłoszeniu.

Lista przykładowych zachowań lub praktyk, nie akceptowanych przez kierownictwo Grupy KGHM, podlegających zgłoszeniu:

- nadużycia finansowe, oszustwa, generowanie niezgodności w dokumentacji,
- niestosowanie się do obowiązków pracowniczych, wynikających z regulacji wewnętrznych oraz przepisów prawnych,
- podejmowanie działań prowadzących lub mogących prowadzić do zagrożenia życia i zdrowia pracowników, łamiące obowiązujące zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska,
- działalność przestępcza,
- nieetyczne zachowania i działania, łamiące zasady określone przez Kodeks Etyki Grupy KGHM, szczególnie noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji, łamania praw człowieka,
- działania o charakterze korupcyjnym,
- zatajenie faktu wystąpienia konfliktu interesów, celowe spowodowanie zaistnienia konfliktu interesów, działanie na niekorzyść Pracodawcy w związku z zaistnieniem konfliktu interesów,
- ujawnianie informacji poufnych, o charakterze strategicznym, w tym szczególnie informacji tajnych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa,
- nierzetelne przetwarzanie danych osobowych lub ich bezprawne ujawnianie,
- naruszenie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. z dnia 22 lutego 2019 Dz.U. z 2019 poz. 623 z późn. zm.),
- naruszenie Rozporządzenia Parlamentu i Rady (EU) 2017/11129,
- inne działania na szkodę grupy kapitałowej KGHM.

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Załącznik nr 2 Wzór Zgłoszenia.

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| ZGŁOSZENIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI ¹ | DATA SPORZĄDZENIA: |
| <p>Niniejszy formularz służy złożeniu, w dobrej wierze, powiadomienia o:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uzasadnionym podejrzeniu wystąpienia nieprawidłowości, - rzeczywistym wystąpieniu nieprawidłowości, - istnieniu istotnego ryzyka wystąpienia nieprawidłowości, <p>w Podmiocie Grupy KGHM.</p> <p>W razie jakichkolwiek pytań związanych z poniższym formularzem i jego wypełnieniem możesz skorzystać ze wsparcia Wydziału Etyki i Procedur Antykorupcyjnych. Kontakt w Wydziale w sprawie Zgłoszenia ma charakter poufny, co oznacza, że Twoje dane osobowe oraz treść rozmowy nie zostaną udostępnione osobom nieupoważnionym.</p> <p>Dane kontaktowe: Departament Bezpieczeństwa Grupy Kapitałowej Wydział Etyki i Procedur Antykorupcyjnych KGHM Polska Miedź S.A. ul. M. Skłodowskiej-Curie 48 59-301 Lubin tel.: +48 76 747 8282</p> | |
| ZGŁOSZENIE IMIENNE ² | ANONIM ³ |
| <p>Dane osoby dokonującej zgłoszenia:</p> <p>imię i nazwisko:</p> <p>miejsce zatrudnienia:</p> <p>stanowisko pracy:</p> <p>relacja z KGHM (rodzaj stosunku pracy, rodzaj relacji biznesowej lub inne):</p> <p>dane kontaktowe⁴:</p> | <p>Nie dotyczy</p> |

¹ Zgłoszenie podlega rozpatrzeniu o ile zostało dokonane w dobrej wierze oraz dotyczy ujawniania nieprawidłowości zdefiniowanych w pkt. 3 ust. 24) Procedury zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalisty.

² Osobie dokonującej zgłoszenia nieprawidłowości w formie imiennej przysługuje ochrona zgodnie z Procedurą zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalisty.

³ Osobie dokonującej zgłoszenia w formie anonimu nie przysługuje ochrona należąca sygnaliście w związku z niemożnością identyfikacji tożsamości.

⁴ Podanie danych kontaktowych służy wyłącznie do kontaktu pomiędzy Wydziałem Etyki i Procedur Antykorupcyjnych a sygnalistą w związku z prowadzonym postępowaniem w sprawie zgłoszenia.

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------|--|
| Wnoszę o utajnienie moich danych osobowych ⁵ (zaznacz właściwe pole) | | | |
| TAK | | NIE ⁶ | |
| Jakiego obszaru nieprawidłowości, według Ciebie, dotyczy Twoje zgłoszenie? Możesz wybrać kilka odpowiedzi. <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> DZIAŁANIA O CHARAKTERZE KORUPCYJNYM⁷ <input type="checkbox"/> KONFLIKT INTERESÓW⁸ <input type="checkbox"/> MOBBIG⁹ <input type="checkbox"/> INNE¹⁰ | | | |

⁵ Osoba, która z powodu uzasadnionych obaw chce zachować anonimowość, może dokonać zgłoszenia imiennego wraz z żądaniem utajnienia jej danych. Postępowanie wyjaśniające prowadzone jest wówczas w sposób gwarantujący ochronę jej tożsamości przed osobami trzecimi.

⁶ Dane osobowe sygnalisty podlegają również ochronie zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych/RODO).

⁷ Działania o charakterze korupcyjnym – łapownictwo czynne i bierne, malwersacja i kradzież, oszustwo, wyłudzenie, nadużycie uprawnień, płatna protekcja, niedopuszczalna czynność preferencyjna, przyjęcie/oferowanie/żądanie nienależnych korzyści finansowych lub nie finansowych itp. Szczegółowe informacje znajdują się w Procedurze Przeciwdziałania Zagrożeniom Korupcyjnym oraz w Poradniku antykorupcyjnym.

⁸ Konflikt interesów to sytuacja, w której pracownik posiada taki interes prywatny lub występują takie powiązania rodzinne, majątkowe lub towarzyskie, które wpływają lub mogą mieć wpływ na bezstronne i obiektywne wykonywanie jego obowiązków służbowych. Szczególnym przejawem konfliktu interesów są nepotyzm (faworyzowanie członków rodziny lub znajomych) i kumoterstwo (wzajemne popieranie się grupy osób związanej nie tylko więzami krwi (pokrewieństwa), ale i zażyłością lub przynależnością do określonej grupy).

⁹ Zgodnie z Art. 94³ § 2 Kodeksu pracy mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. O mobbingu mogą świadczyć następujące działania: ciągła i nieracjonalna krytyka wykonywanej pracy; ograniczanie możliwości wypowiedzania się; powtarzające się reagowanie na zgłaszane uwagi krzykiem, agresją lub ignorowaniem; izolowanie od reszty pracowników; nieustanne kwestionowanie decyzji; zlecanie zadań poniżej umiejętności; przydzielanie nadmiernej liczby zadań; odbieranie bez uzasadnionej przyczyny wcześniej uzgodnionych do wykonania prac; zatajanie przed pracownikiem istotnych informacji niezbędnych do prawidłowego wykonania przydzielonych prac; przydzielanie zadań z nierealnymi terminami ich wykonania; nieuzasadnione polecenie wykonania pracy po godzinach pracy; ośmieszanie (np. parodiowanie ruchów, wyśmiewanie się z niezaradności lub niepełnosprawności, religijnych przekonań, pochodzenia, wieku, wyglądu, ubioru), ciągła krytyka życia osobistego; rozpowszechnianie plotek; obmawianie; stosowanie pogroźek słownych i pisemnych; straszenie zwolnieniem z pracy; unikanie kontaktów i zakaz kontaktów z innymi pracownikami; sugerowanie choroby psychicznej; zaniżanie oceny zaangażowania w pracę i inne (ww. zachowania mogą występować pojedynczo lub równolegle).

¹⁰ W szczególności: nadużycia finansowe, oszustwa, generowanie niezgodności w dokumentacji; niestosowanie się do obowiązków pracowniczych, wynikających z regulacji wewnętrznych oraz przepisów prawnych; podejmowanie działań prowadzących lub mogących prowadzić do zagrożenia życia i zdrowia pracowników; łamiące obowiązujące zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska; działalność przestępcza; nieetyczne zachowania i działania, łamiące zasady określone przez kodeks etyki, w tym dyskryminacja, molestowanie, łamanie praw człowieka; ujawnianie informacji poufnych, o charakterze

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.**TREŚĆ ZGŁOSZENIA**

Prosimy o podanie poniższych informacji

1. Podaj dane osoby/osób, które dopuściły się nieprawidłowości stanowiących przedmiot Twojego zgłoszenia lub przyczyniły się do ich powstania lub których dalsze, nie przerwane działanie może doprowadzić do ich zaistnienia:

imię i nazwisko
miejsce zatrudnienia
stanowisko pracy

imię i nazwisko
miejsce zatrudnienia
stanowisko pracy

2. Podaj dane osób, które są ofiarami nieprawidłowości stanowiących przedmiot twojego zgłoszenia lub mogą stać się ofiarami (poniosły lub mogą ponieść straty finansowe, rzeczowe, psychiczne i/lub fizyczne):

imię i nazwisko
miejsce zatrudnienia
stanowisko pracy

imię i nazwisko
miejsce zatrudnienia
stanowisko pracy

3. Podaj, jeśli wiesz, jaka zachodzi relacja pomiędzy wskazanymi powyżej osobami (relacje formalne – służbowe lub/i relacje nieformalne – rodzinne, towarzyski):

strategicznym, w tym szczególnie informacji tajnych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa; nierzetelne przetwarzanie danych osobowych lub ich bezprawne ujawnianie; naruszenie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. z dnia 22 lutego 2019 Dz.U. z 2019 poz. 623 z późn. zm.); naruszenie Rozporządzenia Parlamentu i Rady (EU) 2017/11129; próby ukrycia któregokolwiek z powyższych.

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

4. Opisz nieprawidłowości, które są tematem Twojego zgłoszenia. Podaj okoliczności ich zajścia, zgodnie z wiedzą, którą posiadasz:
- Co rzeczywiście się wydarzyło?
 - Gdzie i kiedy doszło do wystąpienia nieprawidłowości?
 - Jak doszło do powstania nieprawidłowości, jaki był rozwój zdarzeń (w ujęciu chronologicznym)?
 - Dlaczego według Ciebie doszło do powstania nieprawidłowości, jakie mogły być motywy osób związanych ze sprawą?
 - Jakie skutki, według Ciebie, spowodowały opisane w zgłoszeniu nieprawidłowości lub mogą spowodować?
 - Czy przed dokonaniem zgłoszenia podejmowałeś działania w celu eliminacji nieprawidłowości bądź ich skutków (np. poprzez wcześniejsze zgłoszenia do przełożonych)? Jeśli tak, to wymień je.

PION BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.**DOWODY**

Prosimy o wskazanie posiadanych przez Ciebie dowodów na potwierdzenie stanu faktycznego, np. dokumentów, świadków, o ile takowe istnieją, oraz załączenie ich do zgłoszenia:

OŚWIADCZENIE OSOBY DOKONUJĄCEJ ZGŁOSZENIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Poniższe oświadczenie jest niezbędne do tego, abyśmy mogli przyjąć Twoje zgłoszenie. Jeśli nie chcesz go złożyć, skontaktuj się z nami poprzez inny kanał zgłaszania nieprawidłowości opisany w Procedurze ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów.

Oświadczam, iż:

1. dokonując niniejszego zgłoszenia nieprawidłowości:
 - działałam w dobrej wierze,
 - posiadam uzasadnione przekonanie, że ujawniana informacja, a także każdy zawarty w niej zarzut, są w zasadniczej mierze prawdziwe,
 - nie dokonuję ujawnienia w celu osiągnięcia korzyści,
 - uważam, iż co do wszystkich okoliczności sprawy dokonanie przeze mnie ujawnienia jest uzasadnione;
2. wszystkie zawarte przeze mnie informacje są zgodne ze stanem mojej wiedzy;
3. dokonując zgłoszenia ujawniłem wszystkie znane mi fakty i okoliczności dotyczące przedmiotu zgłoszenia;
4. znana jest mi obowiązująca w KGHM Procedura zgłaszania nieprawidłowości i ochrona sygnalisty oraz zakres przysługującej mi na jej podstawie ochrony.

Klauzula informacyjna dla sygnalisty zgodna ze wzorem wg obowiązującego wewnętrznego aktu normatywnego dotyczącego przetwarzania danych osobowych przez Administratora Danych Osobowych¹¹

.....
data i czytelny podpis osoby zgłaszającej nieprawidłowości
(nie dotyczy zgłoszenia w formie anonimu)

¹¹ Zamieszczona klauzula realizuje obowiązek informacyjny zgodnie z art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólnego rozporządzenia o ochronie danych/RODO). W wypadku zamieszczenia klauzuli w innym miejscu, należy zamieścić oświadczenie o zapoznaniu się sygnalisty z wymaganymi informacjami. Jeżeli zgłoszenie dokonywane jest w innych formach/poprzez inne środki komunikacji, należy dostosować sposób zapoznania sygnalisty z wymaganymi informacjami (np. poprzez automatyczną odpowiedź na e-maila, odsłuchanie informacji).

Wrocław, dnia

.....
imię i nazwisko

.....
zajmowane stanowisko

.....
komórka organizacyjna

O Ś W I A D C Z E N I E

Oświadczam niniejszym, że zapoznałem/am się z treścią *Procedury ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów w Grupie KGHM* wprowadzonej Zarządzeniem nr 36/2019 Zarządu Spółki w dniu 18 grudnia 2019 r., rozumiem jej treść, przyjąłem/przyjęłam ją do stosowania i zobowiązuję się do przestrzegania zasad w niej zawartych, co potwierdzam własnoręcznym podpisem.

Jednocześnie oświadczam, że po zapoznaniu się z treścią *Procedury ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów w Grupie KGHM* mam świadomość, że nieprzestrzeganie zapisów ww. dokumentu może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i jako takie rodzi konsekwencje przewidziane w Kodeksie Pracy, w tym rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia.

.....
data i czytelny podpis pracownika