

**POLITYKA PRZYJMOWANIA, WERYFIKACJI i UJAWNIANIA
ZGŁOSZEŃ NARUSZEŃ PRAWA I OCHRONY SYGNALISTÓW
OBOWIĄZUJĄCA W SPÓŁCE TYLKO S.A.**

§ 1 Postanowienia ogólne

1. Tylko S.A. TYLKO S.A. - spółce akcyjnej utworzonej w Polsce, z siedzibą w Warszawie przy ul. Czerskiej 8/10, 00-732 Warszawa, Polska, której akta rejestrowe są prowadzone w Sądzie Rejonowym dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000983931, o numerze REGON 360163795, o numerze NIP 1132882374, której kapitał zakładowy (w pełni opłacony) wynosi 783.486 PLN ("**Spółka**" lub "**Pracodawca**") wspiera informowanie o niewłaściwym postępowaniu, które może zaszkodzić Spółce, jej kierownictwu, akcjonariuszom, usługodawcom, pracownikom i interesom biznesowym, w związku z czym Spółka przyjęła politykę dotyczącą przyjmowania, weryfikacji i ujawniania informacji o naruszeniach prawa i ochrony ujawniających pracowników przed uszczerbkiem.

2. Celem Polityki przyjmowania, weryfikacji i ujawniania zgłoszeń naruszeń oraz ochrony sygnalistów ("**Polityka**") jest wprowadzenie procedury postępowania w przypadku otrzymania zgłoszenia naruszenia wewnętrznego zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii ("**Dyrektywa**") oraz Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów ("**Ustawa**") oraz zapewnienia ochrony sygnalistom przed działaniami odwetowymi, a także zbudowania kultury odpowiedzialnego ujawniania informacji o niewłaściwym postępowaniu w miejscu pracy w celu zapobiegania takim zachowaniom oraz ochrony i zapewnienia wsparcia sygnaliście przed uprzedzeniami w przypadku ujawnienia informacji o niewłaściwym postępowaniu.

3. Niniejsza Polityka ma zastosowanie do chronionych ujawnień dokonanych po rozpoczęciu jej obowiązywania, niezależnie od tego, czy niewłaściwe postępowanie miało miejsce przed czy po dacie jej wejścia w życie, dokonanych w dobrej wierze, tj. gdy pracownik rzeczywiście wierzy, że ujawnione informacje i wszelkie zarzuty w nich zawarte są zasadniczo prawdziwe; oraz gdy pracownik nie ujawnia informacji dla osobistej korzyści (z wyłączeniem jakiegokolwiek nagrody płatnej zgodnie z przepisami prawa). Pracownicy będą podlegać odpowiedzialności dyscyplinarnej i mogą podlegać odpowiedzialności prawnej, jeśli świadomie dokonają złośliwego zgłoszenia i/lub postawią osobie, której dotyczy zgłoszenie fałszywe zarzuty.

4. Wszyscy pracownicy, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, formę zatrudnienia oraz zajmowane stanowisko, są objęci ochroną wynikającą z niniejszej Polityki i powinni dążyć do przeciwdziałania i eliminowania wszelkich nieprawidłowości, szczególnie nadużyć prawa niezależnie od jego rodzaju. Jakiegokolwiek celowe działania lub zachowania prowadzące do nieprawidłowości w działalności Spółki nie są akceptowane.

5. Jeśli jakikolwiek pracownik, po ujawnieniu informacji o niewłaściwym postępowaniu dozna uszczerbku, może skierować sprawę do odpowiedniego organu regulacyjnego ds. pracy w kraju, w którym jest zatrudniony.

6. Definicje:

- działanie następcze – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez podmiot prawny lub organ publiczny w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu

odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych lub procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następczych;

- działania odwetowe – należy przez to rozumieć 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;
- informacja 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 podmiocie prawnym, 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;
- informacja zwrotna – należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
- kontekst związany z pracą – należy przez to rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
- niewłaściwe postępowanie – działanie, zaniechanie lub zachowanie, które jest niezgodne z jakimkolwiek wyraźnym lub dorozumianym postanowieniem umowy o pracę lub inną umową, w tym z jakimkolwiek naruszeniem przepisów wewnętrznych obowiązujących w Spółce lub obowiązujących przepisów prawa;
- organ centralny – organ administracji publicznej właściwy w sprawach udzielania informacji i wsparcia w sprawach zgłaszania i publicznego ujawniania naruszeń prawa oraz przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych o naruszeniach prawa w dziedzinach objętych ustawą, ich wstępnej weryfikacji i przekazania organom właściwym celem podjęcia działań następczych;
- organ publiczny – należy przez to rozumieć naczelne i centralne organy administracji rządowej, terenowe organy administracji rządowej, organy jednostek samorządu terytorialnego, inne organy państwowe oraz inne podmioty wykonujące z mocy prawa zadania z zakresu administracji publicznej, właściwe do podejmowania działań następczych w dziedzinach wskazanych w art. 3 ust. 1 Ustawy;
- podmiot prawny - należy przez to rozumieć podmiot prywatny lub podmiot publiczny;
- podmiot prywatny – należy przez to rozumieć osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, lub pracodawcę, jeżeli nie są podmiotami publicznymi;
- podmiot publiczny – należy przez to rozumieć podmiot wskazany w art. 3 ustawy z dnia 11 sierpnia 2021 r. o otwartych danych i ponownym wykorzystywaniu informacji sektora publicznego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1524);
- postępowanie prawne – należy przez to rozumieć postępowanie toczące się na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności postępowanie karne, cywilne, administracyjne, dyscyplinarne lub o naruszenie dyscypliny finansów publicznych, albo postępowanie toczące się na podstawie

regulacji wewnętrznych wydanych w celu wykonania przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności antymobbingowych;

- sygnalista – osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym: 1) pracownik; 2) pracownik tymczasowy; 3) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej; 4) przedsiębiorca; 5) prokurent; 6) akcjonariusz lub wspólnik; 7) członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej; 8) osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy; 9) stażysta; 10) wolontariusz; 11) praktykant; 12) funkcjonariusz w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2023 r. poz. 1280, 1429 i 1834); 13) żołnierz w rozumieniu art. 2 pkt 39 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248 i 834).
- osoba, której dotyczy zgłoszenie – należy przez to rozumieć 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;
- osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
- osoba powiązana z sygnalistą – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub osobę najbliższą sygnalisty w rozumieniu art. 115 § 11 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17);
- Pracodawca lub Spółka – Tylko S.A. lub odpowiednio inny pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162);
- pracownik – pracownik w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563);
- ujawnienie publiczne – należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- zgłoszenie – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne, przekazane zgodnie z wymogami określonymi w Ustawie;
- zgłoszenie wewnętrzne – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie podmiotowi prawnemu informacji o naruszeniu prawa;
- zgłoszenie zewnętrzne – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa;
- zgłoszenie anonimowe – zgłoszenie dokonane przez osobę, która nie ujawniła swojej tożsamości i nie pozostawiła danych do kontaktu;
- zgłoszenie poufne – zgłoszenie dokonane przez osobę, która ujawniła swoją tożsamość wyłącznie osobom przyjmującym zgłoszenie z zastrzeżeniem poufności danych osobowych;

- Wewnętrzny Zespół Wyjaśniający - osoby upoważnione przez Spółkę do przyjmowania, weryfikacji i obsługi zgłoszeń, podejmowania działań następczych i czynności wyjaśniających i udzielenia sygnaliście informacji zwrotnej złożony z co najmniej 3 osób: głównego śledczego, śledczego wspierającego oraz innej właściwej osoby, która może być także niezależny ekspert zewnętrzny („WZW”);
- Zewnętrzny Zespół Wyjaśniający – przedstawiciele podmiotu zewnętrznego upoważnionego przez Spółkę do przyjmowania, weryfikacji i obsługi zgłoszeń, podejmowania działań następczych, czynności wyjaśniających wobec zgłoszeń, i udzielenia sygnaliście informacji zwrotnej, których przedmiotem są członkowie Zarządu, Rady Nadzorczej lub COO Spółki, złożony z co najmniej trzech osób: głównego śledczego i dwóch śledczych wspierających, („ZZW”).

7. Sygnalista dokonuje zgłoszenia, jeżeli ma uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałych lub potencjalnych naruszeń, do których doszło lub prawdopodobnie dojdzie w organizacji, w której osoba zgłaszająca pracuje lub pracowała, lub w innej organizacji, z którą osoba dokonująca zgłoszenia utrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście wykonywanej pracy, lub dotyczące prób ukrycia takich naruszeń. Sygnalista działa w dobrej wierze, tj. zgłoszenia przez niego dokonywane oparte są o fakty i inne obiektywne informacje.

8. W celu skutecznego zbadania niewłaściwego postępowania w zgłoszeniu należy dostarczyć informacje na temat takich aspektów, jak: co, kiedy, gdzie miało miejsce, kogo dotyczy zgłoszenie, ew. załączyć dowody jeżeli to możliwe. Zgłaszający powinni dostarczyć rzetelne informacje, ponieważ zarzuty oparte na plotkach i nieoparte dowodami mogą niesłusznie wpłynąć na reputację niewinnych osób. Świadome zgłoszenie zarzutów nieprawdziwych będzie podlegało odpowiedzialności prawnej i/lub dyscyplinarnej, gdyż w takich przypadkach ochrona prawna sygnaliście nie przysługuje. Wszelkie zgłoszenia będą rzetelnie zbadane, a względem osób wobec których ujawniono nieprawidłowości zostaną zastosowane odpowiednie i adekwatne środki zaradcze, w tym środki dyscyplinarne.

9. Spółka jest zobowiązana do przeciwdziałania i reagowania na działania odwetowe stosowane wobec sygnalisty w tym przede wszystkim dyskryminację, mobbing i inne niepożądane zachowania w środowisku pracy. Spółka i wszyscy pracownicy powinni reagować na potencjalne zachowania odwetowe wobec sygnalisty, niezależnie od faktu, czy jest on ujawnionym, czy domniemanym wnioskodawcą zgłoszenia, w tym w szczególności zachowania/działania dyskryminacyjne, noszące znamiona mobbingu lub inne zachowania niepożądane. Zakaz działań odwetowych obowiązuje również wtedy, gdy w toku postępowania wyjaśniającego okaże się, że zgłoszenie było bezpodstawne. Jednakże wszelkie działania polegające na dokonaniu zgłoszenia w złej wierze, mające charakter świadomego pomówienia kogokolwiek o naruszenie prawa, są zabronione i spotkają się z adekwatną i proporcjonalną reakcją Spółki.

10. Spółka i wszyscy pracownicy obowiązani są:

- a) do nie przejawiania jakichkolwiek zachowań niepożądanych oraz odmawiania współdziałania lub wspierania działań, elementem których są zachowania o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub inne zachowania niepożądane,
- b) w przypadku uczestnictwa w czynnościach wyjaśniających - do zachowania w bezwzględnej poufności danych osobowych i tożsamości innych pracowników i osób, które zostały im udostępnione w celu wyjaśnienia sprawy, przez podpisanie stosownego oświadczenia,
- c) do niezwłocznego powiadomienia Spółki o zauważonych działaniach odwetowych wobec sygnalisty poprzez przesłanie odpowiedniego zawiadomienia na adres: whistleblowing@tylko.com.

11. Zgłoszenia zewnętrzne mogą być dokonywane do Rzecznika Praw Obywatelskich na adres biurorzecznika@brpo.gov.pl albo odpowiednich organów publicznych oraz – w stosownych przypadkach – do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.

§ 2 Przyjmowanie i weryfikacja zgłoszeń naruszenia prawa

1. Sygnaliści, w tym pracownicy, mogą dokonać Zgłoszenia wewnętrznego w formie elektronicznej lub głosowej za pośrednictwem formularza online na stronie <https://tylko.whistlelink.com/> („Portal”). Formularz ten zapewnia możliwość rejestrowania zgłoszeń jako anonimowe lub poufne, bezpieczeństwo zgłoszenia, w tym jego anonimowość i poufność. Bezpośrednio po przesłaniu zgłoszenia sygnalista otrzymuje e-mailowe potwierdzenie jego złożenia wraz z indywidualnym numerem identyfikacyjnym zgłoszenia. Jeżeli zgłoszenie jest anonimowe, dokonując zgłoszenia należy zachować numer zgłoszenia wyświetlony na Portalu.
2. Przebieg postępowania wyjaśniającego w przypadku zgłoszenia poufnego i anonimowego jest taki sam, przy czym w przypadku zgłoszenia anonimowego możliwość udzielenia informacji zwrotnej sygnaliście jest ograniczona do Portalu.
3. Po wpłynięciu zgłoszenia, Wewnętrzny lub Zewnętrzny Zespół Wyjaśniający zapoznaje się ze zgłoszeniem i podejmuje odpowiednie działania następcze. W zależności od tego, kogo dotyczy zgłoszenie, właściwy zespół wyjaśniający - Zewnętrzny lub Wewnętrzny, przypisuje mu odpowiedni poziom ryzyka (niskie, średnie, lub wysokie) oraz rodzaj (pracownicze, niepracownicze), określa, czy zgłoszenie stanowi informację o naruszeniu prawa i wymaga wszczęcia postępowania wyjaśniającego i podjęcia działań następczych, czy też nie, i w formie raportu, odpowiednio: dla Zarządu Spółki lub Rady Nadzorczej rekomenduje dalsze kroki oraz wskazuje osoby niezbędne do merytorycznego wyjaśnienia sprawy.
4. Wysoki poziom ryzyka dotyczy zgłoszeń o charakterze istotnym, dotyczącym w szczególności: usług, produktów i rynków finansowych; korupcji, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami; bezpieczeństwa transportu; ochrony konsumentów; ochrony prywatności i danych osobowych; bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych; ochrony środowiska; rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych; a także informacji naruszenia dotyczących obowiązujących w Spółce regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, które zostały ustanowione na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego. W takich przypadkach ZZW/WZW może zawiadomić właściwe organy.
5. Zgłoszenia o charakterze reklamacyjnym dotyczące m.in. obsługi klienta (Customer Service), dostaw, zwrotów lub reklamacji produktów i usług oferowanych przez Spółkę nie stanowią informacji o naruszeniu prawa i będą przekazywane do wyjaśnienia właściwym osobom lub zespołom Spółki w zwykłym trybie. Sprawa wyjaśniana jest przez właściwy departament Spółki, który udziela zgłaszającemu informacji zwrotnej
6. W przypadku zgłoszeń dotyczących dyskryminacji/mobbingu, uregulowanych w odrębnych przepisach (m.in. w Kodeksie pracy), spotkanie z potencjalnymi świadkami odbywa się w terminie 7 dni od daty otrzymania zgłoszenia, a protokół ze spotkania podpisują wszyscy jego uczestnicy.
7. W pozostałych przypadkach:
 - a) w ciągu 3 dni roboczych od wpłynięcia zgłoszenia niedotyczącego członka Zarządu, Dyrektora ds. Operacyjnych (Chief Operating Officer, “COO”) i członka Rady Nadzorczej Spółki WZW sporządza raport dot. zgłoszenia. WZW powiadamia o wpływie zgłoszenia i

wynikach raportu Zarząd oraz COO. Wyniki podjętych działań następczych WZW raportuje bezpośrednio Zarządowi i COO. O ostatecznym wyniku postępowania Zarząd Spółki lub WZW powiadamia przewodniczącego Rady Nadzorczej.

- b) jeżeli zgłoszenie dotyczy członka Zarządu, COO lub członka Rady Nadzorczej Spółki, działania następcze podejmuje wyłącznie ZZW, który w ciągu 3 dni roboczych od wpłynięcia zgłoszenia powiadamia o tym odpowiednio, w zależności kogo zgłoszenie dotyczy: albo Zarząd albo przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki. Wówczas o wynikach działań następczych ZZW raportuje wyłącznie do przewodniczącego Rady Nadzorczej.
 - c) jeżeli zgłoszenie dotyczy przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki, działania następcze podejmuje wyłącznie ZZW, który w ciągu 3 dni roboczych od wpłynięcia zgłoszenia powiadamia o tym Zarząd i COO Spółki oraz Radę Nadzorczą Spółki. Wówczas o wynikach działań następczych ZZW raportuje wyłącznie do Zarządu, COO i pozostałych członków Rady Nadzorczej Spółki.
8. Jeżeli zgłoszenie dotyczy członka Wewnętrznego lub Zewnętrznego Zespołu Wyjaśniającego, osoba ta jest wyłączona ze sprawy, a na jej miejsce Spółka powołuje inną, kompetentną osobę. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy osoby, która miałaby być zaangażowana w podjęte działania następcze lub istnieje podejrzenie konfliktu interesów, osoba ta zostaje wyłączona z procesu. W szczególności wyłączeniu podlega osoba powiązana ze zgłaszającym lub potencjalnym naruszcycielem w taki sposób faktyczny lub prawny, który nie gwarantuje jej bezstronności i obiektywizmu.
 9. ZZW i WZW podejmują wszelkie kroki niezbędne w celu ustalenia stanu faktycznego i określenia rekomendacji, działań zaradczych lub naprawczych, w szczególności weryfikują niezbędne dokumenty i przesłuchują osoby niezbędne do weryfikacji zgłoszenia. Z każdego spotkania i/lub przesłuchania ZZW/WZW sporządza protokół, który podpisują wszystkie osoby biorące udział w spotkaniu i dołącza się go do akt sprawy.
 10. ZZW/WZW na piśmie informuje osobę, której zgłoszenie dotyczy o prowadzonych działaniach następczych i postępowaniu wyjaśniającym, może także przesłuchać osobę, której zgłoszenie dotyczy w celu weryfikacji zgłoszenia. Osoba, której zgłoszenie dotyczy może na piśmie lub do protokołu przedstawić swoje stanowisko w sprawie.
 11. W wyniku działań następczych ZZW lub WZW sporządza końcowy raport zawierający ustalenia faktyczne, rekomendacje działań zaradczych i/lub naprawczych oraz propozycje ew. konsekwencji dla osoby, której zgłoszenie dotyczy biorąc pod uwagę w szczególności:
 - a) wagę popełnionego czynu (działania lub zaniechania)
 - b) intencje stojące za czynem (tj. czy taki czyn był niezamierzony czy celowy)
 - c) czy doszło do zaniedbania lub zlekceważenia sygnałów ostrzegawczych
 - d) wpływ niewłaściwego postępowania na Spółkę jako całość, w tym na jej dobre imię (reputację) lub straty finansowe, jeśli wystąpiły
 - e) ewentualne szkody lub krzywdy wyrządzone klientom lub innym osobom i podmiotom, w tym wszelkie szkody psychologiczne, zwłaszcza jeśli utrzymują się przez dłuższy czas
 - f) zakres korzyści odniesionych przez naruszcyciela w wyniku niewłaściwego postępowania
 - g) rolę, aktywności i odpowiedzialność przełożonych
 - h) współpracę pracownika podczas procesu weryfikacji zgłoszenia lub jego utrudnianie
 - i) przyjęcie odpowiedzialności przez osobę, której zgłoszenie dotyczy
 - j) wszelkie inne okoliczności zaostrzające lub łagodzące, które zostaną uznane za odpowiednie i uzasadnione.

Raport podpisują wszyscy członkowie zespołu.

12. W ciągu 5 dni roboczych Zarząd, COO i odpowiednio - przewodniczący lub członkowie Rady Nadzorczej Spółki akceptują raport i mogą przedstawić swoje stanowisko wobec przedłożonego im raportu.
13. Po zakończeniu działań następczych i akceptacji raportu, ZZW/WZW informuje odpowiednio: Zarząd, COO, przewodniczącego lub członków Rady Nadzorczej Spółki, świadków, osobę, której zgłoszenie dotyczy oraz sygnalistę o zakończeniu dochodzenia.
14. Wewnętrzny i Zewnętrzny Zespół Wyjaśniający, oraz wszelkie osoby biorące udział w wyjaśnieniu sprawy i działaniach następczych są obowiązane do:
 - zachowania poufności, rzetelności i bezstronności przy zbieraniu i przetwarzaniu informacji związanych ze zgłoszeniem,
 - organizowania i przeprowadzania rozmów wyjaśniających
 - sporządzania protokołów z przesłuchań, który podpisują wszyscy członkowie zespołu oraz świadkowie,
 - gromadzenia dokumentacji związanej ze zgłoszeniem i niezbędnej do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego,
 - opracowania stanowiska zawierającego analizę zdarzeń, ocenę zasadności rozpatrywanego wniosku oraz wnioski i rekomendacje dotyczące dalszych działań,
 - przedstawienia raportu zawierającego stanowisko zespołu wraz z uzasadnieniem, wnioskami i zaleceniami,
 - zachowania anonimowości zgłoszenia, pod warunkiem, że zgłaszający nie ujawnił w zgłoszeniu swoich danych osobowych.
15. Po zakończeniu postępowania w terminie maksymalnie 3 miesiące od daty otrzymania zgłoszenia ZZW/WZW przekazuje zgłaszającemu informację zwrotną na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań.
16. Udział w postępowaniu wyjaśniającym, obecność na spotkaniach lub udzielanie odpowiedzi lub wyjaśnień są obowiązkowe dla pracowników i osób wyznaczonych przez Zarząd, COO lub Wyznaczoną jednostkę. W przypadku pracowników Spółki są traktowane jako polecenie służbowe. O terminie spotkania dana osoba zostanie poinformowana drogą mailową nie później niż 1 dzień przed planowanym terminem.
17. Osoba może usprawiedliwić swoje niestawiennictwo na spotkaniu okresem niezdolności do pracy lub nieobecności w pracy w tym czasie (np. urlop, wyjazd służbowy, wcześniej zaplanowane spotkanie biznesowe). W takiej sytuacji pracownikowi/współpracownikowi zostanie wyznaczony inny termin stawienia się na spotkaniu.
18. Na czas trwania niezbędnych czynności podejmowanych w ramach postępowania wyjaśniającego pracownik może zostać zwolniony z obowiązków służbowych za wynagrodzeniem.
19. Polityka wchodzi w życie 7 dni po jej opublikowaniu. Wdrożenie Polityki zostało skonsultowane z przedstawicielami pracowników Spółki.