

## Wytyczne dotyczące zgłaszania naruszeń oraz postępowania w przypadku zgłoszenia naruszeń w Messer

Sukces Messer w istotnym stopniu zależy od relacji pomiędzy spółką<sup>1</sup> a jej pracownikami<sup>2</sup>. Relacje te charakteryzują się wzajemną uczciwością, solidarnością i zaufaniem. Równie ważne jest, aby w swoich działaniach na rzecz Messer pracownicy przestrzegali prawa i wewnętrznych zasad, w szczególności Kodeksu Postępowania Messer.

Zachowanie niezgodne z przepisami i zasadami wewnętrznymi szkodzi Messer i pracownikom firmy. Takich sytuacji należy unikać, a w razie potrzeby należy możliwie najszybciej zidentyfikować je i eliminować. Pracownicy i kontrahenci<sup>3</sup> Messer powinni mieć możliwość zgłaszania naruszeń bez obawy przed sankcją.

Jest jednocześnie bardzo ważne, aby spółka Messer otrzymywała informacje o wszelkich naruszeniach.

Niniejsze wytyczne opisują sposób zgłaszania naruszeń zasad (w rozumieniu pkt. 1 poniżej) lub niewłaściwych zachowań (w rozumieniu pkt. 3 poniżej), a także sposób postępowania z takimi zgłoszeniami.

Jeśli zasady określone w niniejszych wytycznych różnią się od zasad wynikających z obowiązującego prawa międzynarodowego lub lokalnego, wówczas zastosowanie mają zasady bardziej rygorystyczne, o ile nie są one sprzeczne z obowiązującym prawem. Oznacza to, że nawet w przypadkach, gdy obowiązujące prawo międzynarodowe lub lokalne jest mniej rygorystyczne, to pracownicy muszą nadal przestrzegać tych wytycznych - w zakresie dozwolonym przez prawo.

### 1 Naruszenia zasad

- 1.1 Zwykle naruszenia zasad to takie naruszenia lub uzasadnione podejrzenie naruszenia prawa i zasad wewnętrznych, które skutkują potencjalną szkodą finansową w kwocie do 100 000 EUR.
- 1.2 Poważne naruszenia zasad obejmują w szczególności wymienione poniżej naruszenia lub uzasadnione podejrzenie naruszenia prawa i zasad wewnętrznych:
  - (a) naruszenie Kodeksu Postępowania Messer, w tym w szczególności:
    - (i) naruszenie przepisów antymonopolowych i przepisów prawa konkurencji oraz
    - (ii) przekupstwo oraz dawanie i/lub przyjmowanie łapówek albo innych korzyści o wartości pieniężnej, a także niezasadne przyznawanie korzyści;
  - (b) poważne przestępstwa majątkowe, takie jak oszustwo, łapownictwo, sprzeniewierzenie;
  - (c) kary i/lub potencjalne lub toczące się postępowania karne przeciwko Messer lub

---

<sup>1</sup> Messer SE & Co. KGaA wraz ze spółkami stowarzyszonymi.

<sup>2</sup> W tym pracownikami zatrudnionymi na cały etat i część etatu, pracownikami zewnętrznymi i byłymi pracownikami, stażystami, praktykantami, pracownikami tymczasowymi zatrudnionymi za pośrednictwem agencji itp.

<sup>3</sup> W tym dostawcy, doradcy, usługodawcy i ich pracownicy.

- pracownikom Messer, wynikające z uzasadnionych wstępnych podejrzeń;
- (d) kary i/lub potencjalne lub toczące się postępowania karne przeciwko Messer lub pracownikom Messer wynikające z uzasadnionych wstępnych podejrzeń oraz związane z ich działalnością operacyjną, których skutkiem może być kara pobawienia wolności oraz
  - (e) naruszenia skutkujące znacznymi szkodami finansowymi przekraczającymi 100 000 EUR i/lub naruszenia, które mogą spowodować poważną szkodę dla reputacji Messer w skali ponadregionalnej oraz
  - (f) naruszenia zasadniczych obowiązków sprawozdawczych określonych w Wytycznych Grupy (Część A).

## 2 Kanały dokonywania zgłoszeń naruszenia zasad

### 2.1 Pracownicy i kontrahenci mogą korzystać z wymienionych poniżej specjalnych kanałów dokonywania zgłoszeń naruszeń zasad:

- (a) Kanały dokonywania zgłoszeń dla pracowników:
  - (i) Zwykłe naruszenia zasad, w rozumieniu punktu 1.1, należy zgłaszać najpierw odpowiedniemu Lokalnemu Specjaliście ds. Zgodności i/lub Specjaliście ds. Zgodności odpowiedzialnemu za daną materię, który odpowiada za dany obszar tematyczny i lokalizację, ale można zgłosić je również za pośrednictwem systemu informowania o nieprawidłowościach (tzw. *Integrity Line*) (zobacz pkt 2.1 (a) (ii) (A) poniżej).  
Wykaz Specjalistów ds. Zgodności Messer dostępny jest pod adresem: (<https://messernet/web/compliance/home>).
  - (ii) Poważne naruszenia zasad, w rozumieniu punktu 1.2, należy zgłaszać przede wszystkim za pośrednictwem systemu informowania o nieprawidłowościach (tzw. *Integrity Line*) lub bezpośrednio Dyrektorowi ds. Zgodności.
    - (A) Zgłoszenia za pośrednictwem systemu informowania o nieprawidłowościach (tzw. *Integrity Line*) mogą być dokonywane telefonicznie (odpowiedni numer telefonu znajduje się na stronie internetowej) lub przez stronę internetową ([www.messer.ethicspoint.com](http://www.messer.ethicspoint.com)). Aktualny opis systemu informowania o nieprawidłowościach (tzw. *Integrity Line*) obsługiwanego przez Navex Global dostępny jest pod adresem: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105307/faq.html>).
    - (B) Z Dyrektorem ds. Zgodności można skontaktować się telefonicznie - za pośrednictwem infolinii (+49 800 447 1000) lub pocztą elektroniczną ([compliance@messergroup.com](mailto:compliance@messergroup.com)).
- (b) Kanały dokonywania zgłoszeń dla kontrahentów:
  - (i) bezpośrednia osoba kontaktowa mająca kontakt z kontrahentem, chyba że zgłoszenie dotyczy ich samych oraz
  - (ii) Dyrektor ds. Zgodności, z którym można skontaktować się telefonicznie - za pośrednictwem infolinii (+49 800 447 1000) lub pocztą elektroniczną ([compliance@messergroup.com](mailto:compliance@messergroup.com)).

## 3 Inne niewłaściwe zachowania

### 3.1 Naruszeniami zasad w rozumieniu niniejszych wytycznych nie są pomyłki popełnione w ramach wykonywania pracy przydzielonej danemu pracownikowi, ani naruszenia polityk i instrukcji dotyczących zachowania, obowiązujących w danym dziale (Wytyczne Grupy, Część B). Takie niewłaściwe zachowania w pierwszej kolejności wymagają

zgłoszenia bezpośrednio przełożonemu i/lub przełożonemu dyscyplinarnemu.

- 3.2 Jeżeli pracownik obawia się, że zgłoszone przez niego niewłaściwe zachowanie nie zostanie przeanalizowane przez jego bezpośredniego przełożonego i/lub przełożonego dyscyplinarnego albo że w związku z takim zgłoszeniem może być przedmiotem działań odwetowych w rozumieniu punktu 7.4., w celu dokonania zgłoszenia zgłaszający może również użyć systemu informowania o nieprawidłowościach (tzw. *Integrity Line*) i/lub innego kanału dokonywania zgłoszeń określonego w punkcie 2.1 (a); to samo dotyczy sytuacji, gdy zachowanie stanowi również poważne naruszenie zasad w rozumieniu punktu 1.2.

#### **4 Sygnalista, dokonywanie i wyłączenie zgłoszeń**

- 4.1 W rozumieniu niniejszych wytycznych, **Sygnalista** oznacza pracownika, który wie o (potencjalnym) naruszeniu zasad i/lub niewłaściwym zachowaniu i przekazuje informacje o takim naruszeniu i/lub niewłaściwym zachowaniu osobom wymienionym w pkt. 1 i 3.
- 4.2 W ramach swoich obowiązków pracowniczych, pracownicy Messer są zobowiązani do współpracy przy wyjaśnianiu okoliczności naruszeń zasad i/lub niewłaściwych zachowań. W zależności od wagi zdarzenia (np. przygotowanie do popełnienia przestępstwa, bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia) może to oznaczać również obowiązek dokonania zgłoszenia lub zawiadomienia władz.
- 4.3 Do informacji o naruszeniu zasad i/lub niewłaściwym zachowaniu należy załączyć możliwie najbardziej wyczerpujący opis zaobserwowanych okoliczności, dokładne dane identyfikacyjne osób uczestniczących oraz odpowiednie dokumenty w takim zakresie, w jakim są dostępne. Niekompletny opis może łatwo doprowadzić do fałszywych wniosków i podejrzeń oraz skomplikować wewnętrzne postępowanie wyjaśniające. Z tego względu, zgłoszeń należy dokonywać zasadniczo podając imię i nazwisko Sygnalisty. Ułatwi to późniejsze zadanie dodatkowych pytań, pomocnych lub koniecznych w prowadzeniu wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. Zgłoszenia dokonane zgodnie z powyższymi wymaganiami mają na celu umożliwienie skutecznego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego i ochronę interesów osób, które nie są zaangażowane.
- 4.4 Jeżeli Sygnalista poprosi o nieujawnianie jego lub jej tożsamości spółce, należy zapewnić spełnienie tej prośby.
- 4.5 Wyłącza się możliwość zgłoszeń w odniesieniu do informacji dotyczących życia prywatnego pracowników, w takim zakresie, w jakim nie są one w żaden sposób związane z ich działalnością zawodową.

#### **5. Proces dokonywania zgłoszenia**

- 5.1 Informacje o naruszeniach zasad i/lub niewłaściwym zachowaniu podlegają wstępnemu sprawdzeniu pod kątem wiarygodności.
- 5.2 Wiarygodność zgłoszeń otrzymanych za pośrednictwem systemu informowania o nieprawidłowościach (tzw. *Integrity Line*) podlega wstępnej weryfikacji przez Dyrektora ds. Zgodności i Korporacyjnego Specjalistę ds. Zgodności. Dyrektor ds. Zgodności decyduje czy zgłoszenie należy przekazać Lokalnemu Specjaliście ds. Zgodności czy Specjaliście ds. Zgodności odpowiedzialnemu za daną materię, w celu podjęcia dalszych działań.
- 5.3 Jeżeli zgłoszenie jest wiarygodne, zostanie ono przeanalizowane w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. Wewnętrzne postępowanie wyjaśniające prowadzi się zgodnie z następującymi zasadami:
- (a) Sygnaliści podlegają ochronie i/lub należy zapewnić, że zgłoszenia anonimowe nie mogą prowadzić do ujawnienia tożsamości Sygnalisty.

- (b) Sygnaliści, którzy dokonali zgłoszenia w dobrej wierze, nie mogą być niekorzystnie traktowani; uznaje się, że zgłoszenie nastąpiło w dobrej wierze, jeżeli Sygnaliści mieli uzasadnione podstawy, by sądzić, w świetle okoliczności i informacji, jakimi dysponowali w momencie zgłaszania, że zgłaszane przez nich kwestie są prawdziwe.
- (c) Wewnętrzne postępowanie wyjaśniające prowadzi się w obiektywny i neutralny sposób, a także zgodnie z obowiązującymi wymaganiami prawnymi, w szczególności przepisami prawa pracy i przepisami o ochronie danych.
- (d) Osoby, których dotyczy zgłoszenie, podejrzane o popełnienie naruszenia, z zasady nie będą uczestniczyć w prowadzeniu wewnętrznego postępowania wyjaśniającego (aby zapobiec niszczeniu dowodów i uniknąć konfliktów interesów).
- (e) Należy chronić prawa osób, których dotyczy zgłoszenie i przeciwko którym kierowane jest dane podejrzenie.

## **6 Obowiązek współpracy ze strony pracownika**

- 6.1 W ramach swoich obowiązków pracowniczych wszyscy pracownicy obowiązani są wspierać prowadzenie wewnętrznych postępowań wyjaśniających. Ten obowiązek obejmuje również przekazanie wszystkich wymaganych dokumentów biznesowych oraz zapewnienie wyczerpujących i prawdziwych informacji o transakcjach biznesowych, w takim zakresie, w jakim nie jest to sprzeczne z obowiązującymi przepisami.
- 6.2 Każda osoba utrudniająca wewnętrzne postępowanie wyjaśniające poprzez wywieranie wpływu na świadków lub wchodzenie w zмовę ze świadkami, dopuszcza się poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych/umownych, co spowoduje natychmiastowe podjęcie działań dyscyplinarnych.

## **7 Ochrona Sygnalistów i osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia**

- 7.1 Messer chroni Sygnalistów działających w dobrej wierze i zapewnia ich obiektywne i uczciwe traktowanie.
- 7.2 Bez ich wyraźniej zgody, tożsamość Sygnalistów nie może być ujawniona żadnym innym osobom poza upoważnionymi pracownikami odpowiedzialnymi za przyjmowanie zgłoszeń lub podejmowanie w związku z nimi działań następczych. Dotyczy to również wszelkich innych informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio ustalić tożsamość Sygnalisty.
- 7.3 Tożsamość Sygnalisty, jak również wszelkie inne informacje, o których mowa w punkcie -7.2 mogą być ujawnione, wyłącznie jeśli jest to niezbędny i proporcjonalny obowiązek w ramach wewnętrznych postępowań wyjaśniających prowadzonych przez władze lokalne lub postępowań prawnych.
- 7.4 Działania odwetowe w dowolnej formie (np. stosowanie środków dyscyplinarnych, przydzielanie zadań, odmowa świadczeń, negatywna ocena wyników pracy, dyskryminacja itp.) lub groźby działań odwetowych stanowią poważne naruszenie umowy o pracę i/lub umowy o świadczenie usług i powodują konsekwencje wynikające z prawa pracy.
- 7.5 Sygnaliści doświadczający niekorzystnego traktowania ze względu na dokonanie zgłoszenia powinni skontaktować się z Dyrektorem ds. Zgodności. Dyrektor ds. Zgodności ma obowiązek natychmiastowego zbadania sprawy i wyjaśnienia jej okoliczności.
- 7.6 Powyższe środki stosuje się również w przypadku osób pomagających Sygnalistom przy dokonywaniu zgłoszeń.
- 7.7 Sygnaliści, którzy dokonują zgłoszenia w złej wierze lub w nieodpowiedni sposób muszą liczyć się z konsekwencjami prawnymi, w tym w szczególności działaniami wynikającymi

z prawa pracy. Ta zasada obowiązuje również, jeżeli Sygnaliści początkowo zgłaszają posiadane przez siebie informacje osobom trzecim, nie dając pierwszeństwa wyjaśnieniu okoliczności faktycznego lub domniemanego naruszenia zasad i/lub niewłaściwego zachowania.

## **8 Ochrona osób, których dotyczą zgłoszenia**

- 8.1 Jeżeli podejrzenie naruszenia zasad i/lub niewłaściwego zachowania ma być wyjaśniane poprzez wszczęcie wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, osoba, której dotyczy zgłoszenie (dalej: **osoba, której dotyczy zgłoszenie**) zostanie zawiadomiona przed zakończeniem wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. Jednocześnie osoba, której dotyczy zgłoszenie, będzie miała możliwość przedstawienia uwag dotyczących faktów budzących podejrzenia, a także będzie mieć prawo dostępu do akt.
- 8.2 Jeżeli na początkowym etapie wewnętrznego postępowania wyjaśniającego okaże się, że zgłoszone podejrzenie naruszenia zasad jest nieuzasadnione, można zrezygnować z wysłuchania i zawiadomienia osoby, której dotyczy zgłoszenie.
- 8.3 Messer chroni dobre imię, reputację i dobra osobiste pracowników, których dotyczą zgłoszenia. Jeżeli osoba, której dotyczy zgłoszenie, w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego zleconego przez Specjalistę ds. Zgodności poprosi, aby o podejrzeniach nie informować przełożonego, taki przełożony nie zostanie poinformowany, chyba że przesłuchanie przełożonego będzie niezbędne w celu wyjaśnienia faktów.

## **9 Okres przechowywania**

Dane osobowe przechowuje się i usuwa zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi.

## **10 Ochrona danych**

- 10.1 Niniejsze wytyczne stanowią podstawę prawną przetwarzania danych osobowych w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne w celu wykonania/wypełnienia praw i obowiązków wynikających z niniejszych wytycznych. W każdym innym zakresie przetwarzanie prowadzone jest z uwzględnieniem obowiązujących podstaw prawnych.
- 10.2 W kontekście postępowania w przypadku zgłoszenia naruszeń, dane osobowe będą zbierane i przetwarzane wyłącznie w zakresie dozwolonym przez prawo i wyłącznie w zakresie niezbędnym do przeanalizowania danego zgłoszenia oraz przygotowania powiązanych z tym sprawozdań.
- 10.3 W pozostałym zakresie wyłącznie osoby odpowiedzialne za postępowanie wyjaśniające mają dostęp do tych danych i wyłącznie do celów wymaganych przez odpowiednią procedurę. Dane będą przekazywane, przesyłane lub w inny sposób ujawniane tylko w zakresie dozwolonym w danym przypadku przez przepisy dotyczące ochrony danych.
- 10.4 Jeżeli chodzi o przechowywanie i usuwanie danych osobowych, obowiązują postanowienia punktu 9.

Bad Soden, 8 września 2022 r.

Messer SE & Co. KGaA

Stefan Messer  
CEO

Bernd Eulitz  
Deputy CEO

Helmut Kaschenz  
CFO

Ernst Bode  
COO Europe