



Załącznik do Uchwały Zarządu TORPOL S.A.
Nr 38/XII/2020 z dnia 08 grudnia 2020 r.

Zasady anonimowego zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.

z dnia 08 grudnia 2020 r.

	Opracował	Sprawdził	Zatwierdził
Imię i Nazwisko	Łukasz Sychowski	Krzysztof Nieznalski	Zarząd TORPOL S.A.
Dokument obowiązuje od dnia 15 grudnia 2020 r.			

Spis treści

[Definicje].....	3
[Cel i zakres zastosowania]	4
[Adresaci].....	5
[Obowiązki sygnalisty].....	5
[Ochrona Sygnalisty]	7
[Anonimowość]	7
[Zakaz Odwetu]	8
[Tryb składania zgłoszeń].....	10
[Kanał wewnętrzny]	10
[Kanał zewnętrzny]	10
[Tryb przyjmowania zgłoszeń kanałem wewnętrznym].....	11
[Zakres zgłaszanych danych]	12
[Nadanie sprawie biegu].....	12
[Postępowanie wyjaśniające].....	13
[Rejestr zgłoszonych Naruszeń]	15
[Ochrona danych osobowych].....	16
[Szkolenia]	17
[Postanowienia końcowe]	17

§ 1

[Definicje]

Ilekcroć w Zasadach jest mowa o:

- a) **Członku Zarządu ds. Zgodności** – rozumie się przez to członka Zarządu TORPOL powołanego przez Zarząd TORPOL S.A. w drodze uchwały, odpowiedzialnego m.in. za obszar zgodności, w tym do przyjmowania zgłoszeń dotyczących Naruszenia;
- b) **Grupie Kapitałowej TORPOL** – rozumie się przez to TORPOL S.A. oraz jej spółki zależne;
- c) **Kodeksie Etyki** – rozumie się przez to *Kodeks Etyki oraz Postępowania w Biznesie w spółce TORPOL S.A.* przyjęty uchwałą Zarządu nr 38/XII/2020 z dnia 8 grudnia 2020 roku;
- d) **Komisji ds. Etyki** – rozumie się przez to kolegialne ciało funkcjonujące w TORPOL, oceniające wyniki postępowań wyjaśniających dotyczących Naruszeń z obszaru przestrzegania przez pracowników TORPOL przepisów prawa i zasad etyki w szczególności postanowień *Kodeksu Etyki*;
- e) **Konflikcie Interesu** – rozumie się przez to sytuację rozbieżności interesów w rozumieniu *Zasad postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w TORPOL S.A.*;
- f) **Naruszeniach** – rozumie się przez to działania bezprawne i/lub nieetyczne zachowania, naruszające przepisy prawa powszechnie obowiązującego, akty wewnątrz korporacyjne TORPOL oraz zasady współżycia społecznego, w szczególności godzące w prawa człowieka i/lub prawa pracownika oraz interesy i wizerunek TORPOL bądź partnerów biznesowych TORPOL, w szczególności przejawiających się w uchybieniu regulacjom wyrażonym w *Kodeksie Etyki* oraz *Zasadach Konfliktu Interesów*;
- g) **Odwecie** – każde niekorzystne działanie podjęte przeciwko Sygnaliście w wyniku zgłoszenia przez niego Naruszenia;
- h) **Pełnomocniku ds. Zgodności** – rozumie się przez to pracownika TORPOL wyznaczonego do prowadzenia wstępnych postępowań wyjaśniających Naruszenia, uprawnionego do kierowania wniosków w celu rozpatrzenia spraw do *Komisji ds. Etyki*;
- i) **Pracowniku** – rozumie się przez to wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej TORPOL, w tym członków Zarządu oraz członków organów jednostek zależnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, o dzieło, czy podobnym charakterze, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia lub stażu pracy. Definicja ta obejmuje również pojęcia współpracownika;
- j) **Radzie Nadzorczej** – rozumie się przez to Radę Nadzorczą TORPOL S.A.;
- k) **Rozporządzeniu MAR** – rozumie się przez to Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE;
- l) **Spółka lub TORPOL** – rozumie się przez to TORPOL S.A. z siedzibą w Poznaniu;
- m) **Sygnaliście** – rozumie się przez to Pracownika bądź inną osobę zgłaszającą Naruszenie wynikające z bezprawnego lub nieetycznego postępowania;

- n) **Zasadach** – rozumie się przez to niniejszy dokument pn. *Zasady anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.*;
- o) **Zasadach Konfliktu Interesów** – rozumie się przez to *Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w TORPOL S.A.*;
- p) **Zarządzie** – rozumie się przez to zarząd TORPOL S.A.

§ 2

[Cel i zakres zastosowania]

1. Niniejsze „Zasady anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.” zostały przyjęte przez TORPOL w poczuciu odpowiedzialności społecznej za efektywne działanie funkcjonującego w Grupie Kapitałowej TORPOL systemu etyki, dbałości o poszanowanie interesu i wizerunku TORPOL, interesu publicznego oraz przepisów prawa.
2. Niniejsze *Zasady* gwarantują pełną anonimowość osób zgłaszających Naruszenia, które nie chcą ujawniać swoich danych oraz zapewniają odpowiednie środki ochrony osób zgłaszających Naruszenia.
3. *Zasady* mają zastosowanie w szczególności w przypadkach naruszenia zasad, wartości, procedur oraz przepisów określonych w szczególności w:
 - 1) *Kodeksie Etyki oraz Postępowania w Biznesie TORPOL S.A.* oraz innych dokumentach regulujących zasady etyczne oraz normy postępowania w obrębie Grupy Kapitałowej TORPOL,
 - 2) *Zasadach postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w TORPOL S.A.*,
 - 3) Ustawie o ofercie publicznej¹ oraz rozporządzeniu tzw. „prospektowym”²,
 - 4) aktach prawa Unii Europejskiej oraz aktach prawa krajowego wydanych na ich podstawie, dotyczących następujących dziedzin:
 - a) zamówienia publiczne;
 - b) usługi, produkty i rynki finansowe oraz zapobieganie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
 - c) bezpieczeństwo produktów i ich zgodność z wymogami;
 - d) bezpieczeństwo transportu, w szczególności kolejowego;
 - e) ochrona środowiska;
 - f) ochrona radiologiczna i bezpieczeństwo jądrowe;
 - g) bezpieczeństwo żywności i pasz, zdrowie i dobrostan zwierząt;
 - h) zdrowie publiczne;
 - i) ochrona konsumentów;
 - j) ochrona prywatności i danych osobowych oraz bezpieczeństwo sieci i systemów informacyjnych;

¹ Ustawa o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (z późn. zm., Dz. U. z 2019 r. poz. 623, 1798, 2217).

² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1129 w sprawie prospektu, który ma być publikowany w związku z ofertą publiczną papierów wartościowych lub dopuszczeniem ich do obrotu na rynku regulowanym oraz uchylenia dyrektywy 2003/71/WE (Dz. Urz. UE.L 2017 Nr 168, str. 12).

4. Celem *Zasad* jest stworzenie dla Sygnalistów specjalnego, niezależnego kanału zgłaszania Naruszeń, który wesprze działania TORPOL zmierzające do:
 - 1) zapobiegania Naruszeniom dotyczącym przepisów, o których mowa w ust. 3 powyżej, w szczególności poprzez zapobieganie następującym działaniom:
 - a) sprzeniewierzenie majątku,
 - b) fałszowanie dokumentów finansowych i księgowych,
 - c) wystąpienie powiązań korupcyjnych,
 - d) wystąpienie Konflikty Interesów,
 - e) wykorzystywanie lub ujawnianie informacji poufnych w rozumieniu *Regulaminu współpracy przy wypełnianiu obowiązków informacyjnych w ramach Grupy Kapitałowej TORPOL S.A.* oraz innych przypadków naruszania Rozporządzenia MAR lub innych informacji chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa,
 - f) podejmowanie czynności narażających na utratę lub powodujących utratę reputacji przez TORPOL lub spółki z Grupy Kapitałowej TORPOL,
 - g) zaniedbywanie obowiązków skutkujących konsekwencjami materialnymi lub niematerialnymi dla TORPOL,
 - 2) łagodzenia skutków prawnych i finansowych w przypadku wcześniejszego wykrycia Naruszenia,
 - 3) stałego podnoszenia poziomu lojalności Pracowników wobec TORPOL,
 - 4) zmniejszania ryzyka utraty reputacji przez TORPOL,
 - 5) umacniania wizerunku TORPOL jako firmy etycznej i transparentnej,
 - 6) eliminacji ewentualnych przypadków oraz ryzyka łamania przepisów prawa lub interesu publicznego.

§ 3

[Adresaci]

1. Do przestrzegania regulacji wynikających z *Zasad* zobowiązani są wszyscy pracownicy TORPOL, w tym członkowie Zarządu, jak również współpracownicy Spółki, tj. osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, o dzieło lub o podobnym charakterze, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia lub stażu pracy, jak również analogiczne osoby w obrębie Grupy Kapitałowej.
2. W zakresie, w jakim zgłoszenie Naruszenia dotyczyłoby członków Zarządu, adresatem niniejszych *Zasad* jest również Rada Nadzorcza Spółki.
3. Stosowanie określonych w *Zasadach* rozwiązań oraz narzędzi rekomenduje się również współpracującym z TORPOL kontrahentom oraz ich pracownikom, m.in. poprzez:
 - a) udostępnienie na stronie internetowej Spółki formularza on-line do anonimowego zgłaszania Naruszeń,
 - b) korzystanie z poczty tradycyjnej,
 - c) wykorzystanie do zgłaszania Naruszeń adresu e-mail: naruszenia@torpol.pl.

§ 4

[Obowiązki sygnalisty]

1. W celu prawidłowego wykonywania obowiązku zgłaszania Naruszeń, każdy z jej adresatów, z zastrzeżeniem § 3 ust. 3, jest zobowiązany w szczególności do:

- a) informowania o przypadkach naruszenia norm etycznych, zawodowych lub regulacji prawnych, o których mowa w § 2 ust. 3 *Zasad*,
 - b) zgłaszania wątpliwości na temat przyjmowanych lub oferowanych przysług, podarunków, rzeczy ruchomych oraz innych przedmiotów lub usług wpisujących się w definicję „prezentu” lub „upominku” w rozumieniu *Zasad Konflikty Interesów*,
 - c) powstrzymywania się od tzw. „zmowy przetargowej” polegającej na zawieraniu nieformalnych umów lub uzgodnień z osobami reprezentującymi podmioty biorące udział w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego oraz zgłaszania przypadków stwierdzenia lub podejrzenia popełnienia Naruszenia we wskazanym obszarze,
 - d) powstrzymywania się od czynności mogących spełniać przesłanki łapówki, korupcji bądź przekupstwa choćby w minimalnym zakresie,
 - e) zgłaszania przypadków stwierdzenia łapówki, korupcji bądź przekupstwa lub podejrzenia popełnienia takiego Naruszenia,
 - f) zgłaszania podejrzenia zaistnienia Konflikty Interesów w przypadku identyfikacji lub przypuszczenia wystąpienia Konflikty Interesów,
 - g) zachowywania w poufności i nie wykorzystywania do celów prywatnych tajemnicy przedsiębiorstwa TORPOL, jak również Grupy Kapitałowej TORPOL oraz do zgłaszania przypadków stwierdzenia lub podejrzenia popełnienia takiego Naruszenia,
 - h) unikania negatywnych wypowiedzi na temat spółek Grupy Kapitałowej TORPOL, jej pracowników oraz partnerów biznesowych w przestrzeni publicznej oraz zgłaszania przypadków stwierdzenia lub podejrzenia popełnienia takiego Naruszenia,
 - i) powstrzymywania się od zachowań negatywnych, tj. bazujących na przemocy, agresji, zastraszaniu, używaniu gróźb karalnych lub bezprawnych, mobbingu, nacisku psychicznego lub fizycznego wobec jakiegokolwiek osoby oraz zgłaszania przypadków stwierdzenia lub podejrzenia popełnienia takiego Naruszenia oraz innych przypadków Naruszeń,
 - j) zgłaszania przypadków naruszenia środków ochrony przewidzianych w *Zasadach* dla Sygnalistów, w szczególności przypadków obejmujących działania Odwetowe.
2. Dokonywanie zgłoszenia Naruszeń odbywa się w trybie, o którym mowa w § 8 niniejszych *Zasad*.
 3. Dokonywanie nieprawdziwych zgłoszeń o wystąpieniu Naruszenia, wykorzystywanie zgłaszania Naruszeń w złej wierze lub w sposób uwłaczający Pracownikowi, w szczególności dla celowego zaszkodzenia innej osobie jest całkowicie niedopuszczalne i nie korzysta z jakiegokolwiek ochrony prawnej, jak również powoduje konsekwencje określone w §7 ust. 4 *Zasad* dla osoby dokonującej takiego zgłoszenia.
 4. Tryb zgłaszania Naruszeń określony w *Zasadach* nie posiada zastosowania w stosunku do przypadków obejmujących sferę prywatnego życia Pracowników lub ich konfliktów pracowniczych, pod warunkiem, że wskazane przypadki nie wiążą się bezpośrednio z działalnością TORPOL lub nie stanowią źródła powstawania Naruszeń.
 5. Do obowiązków Sygnalisty należy również udzielanie niezbędnych wyjaśnień w trakcie wszczętego i prowadzonego postępowania wyjaśniającego związanego z Naruszeniem.

§ 5

[Ochrona Sygnalisty]

1. Każdemu Sygnaliście przysługuje pełna ochrona przed działaniami represyjnymi, dyskryminacją oraz wszelkimi innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania, stanowiącymi lub mogącymi stanowić rezultat dokonanego zgłoszenia Naruszenia.
2. Od dnia powzięcia informacji na temat Naruszenia bądź możliwości jego popełnienia, TORPOL zapewnia Sygnalistom oraz osobom wobec których popełniono Naruszenie ochronę przeciwko potencjalnym działaniom odwetowym. Do czasu zakończenia postępowania wyjaśniającego, o którym mowa w §10 niniejszych Zasad niezbędnymi środkami ochrony objęci są również Pracownicy, wobec których dokonano zgłoszenia Naruszenia.
3. Każdemu Sygnaliście przyznane zostają środki ochrony określone w ust. 1 i 2 powyżej, pod warunkiem, że:
 - a) istniały uzasadnione podstawy do uznania, że będące przedmiotem zgłoszenia Naruszenia informacje są prawdziwe w momencie jego dokonywania;
 - b) informacje zawarte w zgłoszeniu objęte są zakresem Naruszeń wskazanych w niniejszych *Zasadach*,
 - c) zgłoszenie dokonane zostało w trybie, o którym mowa w § 8 niniejszych *Zasad*.

§ 6

[Anonimowość]

1. Zapewnia się całkowitą anonimowość Sygnalistów zgłaszających Naruszenie bądź uzasadnione podejrzenie jego wystąpienia.
2. Zabronione są jakiegokolwiek działania Spółki, jej Pracowników lub innych osób działających w jej imieniu zmierzające do odkrycia tożsamości Sygnalisty. Wskazane zachowania traktowane na równi z Naruszeniem oraz podlegać będą ocenie w ramach postępowania wyjaśniającego podobnie jak inne przypadki Naruszeń.
3. Informacje dotyczące lub pochodzące od Sygnalistów mają charakter niejawnny i objęte są całkowitą poufnością. Spółka zobowiązana jest do ochrony tożsamości Sygnalisty oraz wszelkich szczegółów dotyczących Naruszeń.
4. Dzielenie się wskazanymi w ust. 3 informacjami o Naruszeniach dopuszczalne jest jedynie w stosunku do uprawnionych osób, wyłącznie w ścisłym zakresie dotyczącym danej sprawy. Informacje w tym zakresie pozostają do wyłącznej wiadomości:
 - a) członków Zarządu Spółki,
 - b) Pełnomocnika ds. Zgodności,
 - c) Komisji ds. Etyki,
 - d) wybranych pracowników służbowo zaangażowanych w proces merytorycznego wyjaśniania zgłoszonych Naruszeń – o ile przekazanie wskazanych informacji konieczne jest dla rozstrzygnięcia sprawy,
 - e) członków Rady Nadzorczej – w szczególnych przypadkach w zakresie w jakim posiadają dostęp do informacji na podstawie regulacji zawartych w *Zasadach*.

5. TORPOL oraz działające w jego imieniu podmioty, osoby i komórki organizacyjne zobowiązują się do powstrzymywania od jakichkolwiek działań związanych z zamiarem odkrycia tożsamości Sygnalistów.
6. Do środków zapewniających zachowanie anonimowości Sygnalisty zalicza się również:
 - a) zapewnienie przez Spółkę anonimowych kanałów zgłaszania naruszeń (o których mowa w § 8 ust. 1 *Zasad*),
 - b) przestrzeganie zasad ochrony danych osobowych (o których mowa w § 6 oraz § 12 *Zasad*).
7. Wyjątek od wskazanej powyżej zasady zachowania poufności stanowi sytuacja, w której:
 - a) bezwzględnie obowiązujące przepisy powszechnie obowiązującego prawa wymagają od Spółki ujawnienia informacji dotyczących Naruszenia właściwym organom,
 - b) nastąpi powierzenie przyjmowania i/lub analizy zgłoszonych Naruszeń wykwalifikowanemu podmiotowi zewnętrznemu przez Spółkę, na podstawie zawartej umowy powierzenia danych osobowych pomiędzy Spółką a taki podmiotem zewnętrznym.
8. W przypadku wskazanym w §6 ust. 7 obowiązkiem Spółki jest zawarcie z wyspecjalizowanym podmiotem stosownej umowy, zapewniającej, że w przypadku wejścia w posiadanie danych dotyczących Naruszenia (w tym dotyczących osoby Sygnalisty), podmiot taki będzie zobowiązany do:
 - a) zachowania w poufności wszelkich otrzymanych informacji zgodnie z postanowieniami *Zasad*,
 - b) przekazywania TORPOL informacji dotyczących zgłoszonych Naruszeń z wyłączeniem danych osobowych Sygnalistów umożliwiających ich identyfikację oraz zobowiązanie do niepodejmowania działań w celu poznania ich tożsamości.

§ 7

[Zakaz Odwetu]

1. Zakazane są wszelkie formy działań odwetowych wobec Sygnalistów, w tym jakiegokolwiek groźby ich spowodowania lub próby ich podejmowania, w szczególności podejmowane w następujących formach oraz niemające wyrazu w przesłankach obiektywnych i będących następstwem zgłoszenia Naruszenia:
 - a) identyfikacja tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia Naruszenia bądź podejrzenia jego dokonania przez osoby nieuprawnione do posiadania takiej wiedzy (anonimowość),
 - b) zwolnienie z pracy niemające obiektywnych przesłanek, stanowiące następstwo dokonanego zgłoszenia Naruszenia,
 - c) zwolnienie z pracy będące wynikiem pozornej likwidacji stanowiska pracy, niemającej wyrazu w przesłankach obiektywnych i merytorycznych,
 - d) pogorszenie warunków zatrudnienia, w szczególności zmiana stanowiska pracy, zmiana obowiązków służbowych, zmiana miejsca pracy, zmiana warunków pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmiana godzin pracy, wstrzymanie szkoleń, premii,
 - e) mobbing, uporczywe dręczenie psychiczne i/lub fizyczne, przymus, zastraszanie lub wykluczenie;
 - f) zawieszenie, przymusowy urlop bezpłatny, zwolnienie lub inne równoważne środki,
 - g) degradacja lub wstrzymanie awansu,
 - h) przekazanie obowiązków służbowych, zmiana miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmiana godzin pracy, wstrzymanie szkoleń,

- i) negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy,
 - j) nałożenie lub zastosowanie jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym finansowej,
 - k) dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowania,
 - l) nieprzekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji w której pracownik posiadał uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie,
 - m) nieprzedłużenie lub wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę na czas określony,
 - n) spowodowanie szkody lub strat finansowych.
2. Spółka może dokonać zwolnienia lub pogorszenia warunków zatrudnienia Sygnalisty oraz osób wobec których popełniono Naruszenie, jedynie z przyczyn mających uzasadnienie merytoryczne, wynikające z obiektywnych przesłanek bądź też z przepisów prawa niezwiązanych bezpośrednio lub pośrednio z dokonaniem zgłoszenia Naruszenia lub przypuszczenia jego dokonania.
 3. Niniejsze *Zasady* nie udzielają ochrony prawnej w stosunku do osób zgłaszających Naruszenie bądź możliwość jego popełnienia w sposób oczywiście bezpodstawny lub w złej wierze (np. poprzez umyślne pomówienie adresata zgłoszenia poprzez poświadczenie nieprawdy (nieprawdziwe zgłoszenie) bądź inne negatywne zachowania mające na celu postawienie danej osoby w niekorzystnym położeniu).
 4. W przypadku stwierdzenia, że zgłoszenie dokonane przez pracownika Spółki w sposób wskazany w ust. 3 powyżej jest działaniem w złej wierze, a zarazem stanowi Naruszenie, sprawa kierowana jest do rozpatrzenia przez Komisję ds. Etyki, co w konsekwencji powodować może wymierzenie przez Spółkę kary na zasadach określonych w Kodeksie Pracy lub inne konsekwencje prawne.
 5. Ochrona Sygnalisty przewidziana w *Zasadach* nie dotyczy osoby będącej jednocześnie sprawcą, współsprawcą i/lub pomocnikiem Naruszenia.
 6. Sygnalista, który stał się celem Odwetu lub podejrzewa, że może stać się celem Odwetu powinien niniejszy fakt zgłosić do Członka Zarządu ds. Zgodności oraz Pełnomocnika ds. Zgodności.
 7. Spółka jest zobowiązana do niezwłocznego wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec każdego Pracownika, który próbuje dokonać Odwetu wobec Sygnalisty. W przypadku, gdy dokonującym Odwetu lub grożącym dokonaniem Odwetu jest osoba nie będąca Pracownikiem, Spółka niezwłocznie zawiadamia odpowiednie instytucje celem zapewnienia Sygnaliście stosownej ochrony przed Odwetem. Zawiadomienia w takiej sytuacji dokonuje się w szczególności, gdy zagrożenie Odwetem lub dokonanie Odwetu może spełniać przesłanki przestępstwa lub wykroczenia.
 8. W przypadku złamania zasad ochrony opisanych w niniejszym paragrafie Sygnaliście przysługuje zażalenie do Komisji ds. Etyki, która po rozpatrzeniu zażalenia wydaje odpowiednią rekomendację dla Zarządu Spółki lub zażalenie oddala.
 9. Działania Odwetowe względem Sygnalisty podlegają zgłoszeniom jako Naruszenie oraz ocenie w ramach postępowania wyjaśniającego podobnie jak inne przypadki Naruszeń.

§ 8

[Tryb składania zgłoszeń]

1. Sygnalista, z zastrzeżeniem ust. 2, jest uprawniony dokonywać zgłoszeń za pomocą:
 - a) kanału wewnętrznego,
 - b) kanału zewnętrznego,
 - c) ujawnienia publicznego.

[Kanał wewnętrzny]

2. W przypadku, w którym Naruszenie może zostać skutecznie rozstrzygnięte wewnątrz Spółki, a Sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań Odwetowych, zgłaszanie Naruszeń w pierwszej kolejności dokonywane powinno być za pośrednictwem wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń.
3. Do wewnętrznych kanałów zgłaszania Naruszeń w TORPOL należą:
 - a) dedykowana skrzynka e-mail (naruszenia@torpol.pl),
 - b) zamieszczony na stronie internetowej Spółki formularz on-line,
 - c) podlegająca specjalnemu reżimowi obsługi kancelaryjnej (zgodnie z § 9 ust. 12) korespondencja listowa kierowana na adres Spółki z dopiskiem „do rąk własnych” Członka Zarządu ds. Zgodności, (a w określonych przypadkach do Członka Rady Nadzorczej),
 - d) spotkanie osobiste z Członkiem Zarządu lub członkiem Rady Nadzorczej, o którym mowa w § 8 ust. 6.

[Kanał zewnętrzny]

4. Jeżeli w ocenie Sygnalisty zachodzi ryzyko działań odwetowych lub wymagają tego przepisy powszechnie obowiązujące, Sygnalista przekazując informacje na temat Naruszeń uprawniony jest również do korzystania z zewnętrznego kanału zgłaszania naruszeń. W tym zakresie do przyjmowania zgłoszeń uprawnione są wyznaczone organy państwowe.
5. Korzystanie z zewnętrznego kanału dokonywania zgłoszeń może nastąpić po uprzednim dokonaniu zgłoszenia za pośrednictwem wewnętrznego kanału lub od razu za pośrednictwem kanału zewnętrznego.
6. Wyznaczony przez Spółkę Pełnomocnik ds. Zgodności:
 - 1) odpowiada za udostępnienie Pracownikom informacji dotyczących:
 - a) właściwych organów wyznaczonych do przyjmowania zgłoszeń Naruszeń kanałem zewnętrznym,
 - b) procedur dokonywania zgłoszeń Naruszeń,
 - c) trybu rozpatrywania zgłoszeń oraz związanych z nimi działań następczych,
 - d) środków pomocy prawnej oferowanej przez właściwe organy.
 - 2) udostępnia oraz aktualizuje kwestie, o których mowa w pkt. 1 niezwłocznie po określeniu informacji w tym zakresie przez właściwy organ.

[Ujawnienie publiczne]

7. Ujawnieniem publicznym jest przekazanie informacji do środków masowego przekazu.
8. Osoba dokonująca ujawnienia publicznego kwalifikuje się do objęcia ochroną na mocy niniejszych *Zasad*, jeżeli spełniony został jeden z następujących warunków:
 - 1) uprzednie dokonanie zgłoszenia wewnętrznego i/lub zewnętrznego, w odpowiedzi na które nie podjęto odpowiednich działań w terminie,
 - 2) istnienie uzasadnionych podstaw, by sądzić, że:
 - a) naruszenie może stanowić zagrożenie dla interesu publicznego,
 - b) grozić jej będą działania odwetowe w przypadku dokonania zgłoszenia kanałem zewnętrznym,
 - c) istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego zaradzenia naruszeniu z uwagi na szczególne okoliczności sprawy.

§ 9

[Tryb przyjmowania zgłoszeń kanałem wewnętrznym]

1. Podmiotami odpowiedzialnymi za przyjmowanie zgłoszeń o Naruszeniu (zarówno anonimowych oraz jawnych) dokonywanych kanałem wewnętrznym są:
 - a) Członek Zarządu ds. Zgodności oraz Pełnomocnik ds. Zgodności (z zastrzeżeniem lit. b) i c) poniżej),
 - b) Członek Zarządu ds. Zgodności, gdy Naruszenie dotyczy Pełnomocnika ds. Zgodności,
 - c) Rada Nadzorcza, w przypadku gdy Naruszenie dotyczy członka Zarządu.
2. Zarząd jest uprawniony również do powołania innej osoby, podmiotu zewnętrznego lub dodatkowej komisji odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń o Naruszeniu. W szczególnych przypadkach wstępna ocena oraz prowadzenie sprawy może być powierzona bezpośrednio Komisji ds. Etyki. W przypadku powołania dodatkowej komisji, Zarząd określa jej skład, tryb powoływania oraz sposób działania.
3. W przypadku gdy zgłoszenie Naruszenia dotyczy Pełnomocnika ds. Zgodności, Komisja ds. Etyki rozpatruje przyjęte zgłoszenie z wyłączeniem Pełnomocnika ds. Zgodności.
4. W przypadku gdy zgłoszenie Naruszenia dotyczy członków Zarządu, adresatem zgłoszenia jest Rada Nadzorcza. Zgłoszenie przyjmuje do rąk własnych członek Rady Nadzorczej odpowiedzialny za obszar zgodności. Zgłoszenie rozpatrywane jest z pominięciem Komisji ds. Etyki.
5. Zgłoszenie może również zostać dokonane na wniosek Sygnalisty w toku bezpośredniego spotkania z Członkiem Zarządu ds. Naruszeń (lub odpowiednio członkiem Rady Nadzorczej), w którym udział bierze również Pełnomocnik ds. Zgodności.
6. Wskazane w ust. 5 powyżej spotkanie z Sygnalistą powinno być udokumentowane w następujący sposób:
 - a) nagranie rozmowy w formie trwałej i możliwej do wyszukania; lub
 - b) za pomocą pisemnego protokołu przygotowanego przez Pełnomocnika ds. Zgodności.
7. Osobie dokonującej zgłoszenia należy zapewnić możliwość sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu spotkania poprzez jego podpisanie.

§ 10

[Zakres zgłaszanych danych]

1. Sygnalista, celem zapewnienia możliwości rzetelnego oraz obiektywnego zbadania sprawy, powinien w zgłoszeniu uwzględnić następujące informacje:
 - a) zwięzły opis sprawy ze wskazaniem istotnych faktów,
 - b) wskazanie naruszonych regulacji wewnętrznych, przepisów prawa lub standardów etycznych,
 - c) wskazanie osoby, jednostki lub komórki organizacyjnej, której dotyczy Naruszenie,
 - d) wskazanie, czy zgłoszenie dotyczy zdarzenia przeszłego,
 - e) źródło wiedzy Sygnalisty o Naruszeniu,
 - f) wskazanie osób mających związek ze sprawą (w tym ewentualnych świadków lub osób, z którymi Sygnalista kontaktował się w danej sprawie),
 - g) oszacowanie ewentualnych strat i ryzyka związanych ze sprawą (o ile to możliwe).
2. W przypadku nieposiadania pełnych informacji, o których mowa w ust. 1 powyżej, Sygnalista powinien dokonać zgłoszenia w takim zakresie informacji, jakie posiada. Brak przekazania pełnych informacji jest uzasadniony w przypadku niewiedzy lub gdy ujawnienie informacji mogłoby doprowadzić do ujawnienia tożsamości Sygnalisty.
3. W celu zachowania pełnej anonimowości, zgłoszenia dokonywane w trybie elektronicznym powinny być wysyłane z prywatnego adresu e-mail, uniemożliwiającego identyfikację nadawcy (w szczególności nie powinien zawierać imienia i nazwiska Sygnalisty lub innych danych identyfikujących). Nie dopuszczalne jest podejmowanie jakichkolwiek prób ustalenia tożsamości Sygnalisty, który postanowił zostać anonimowy.
4. W celu zachowania pełnej anonimowości oraz poufności danych, zgłoszenia przekazywane w trybie korespondencji tradycyjnej powinny być wysyłane z dopiskiem na kopercie „Zgłoszenie Naruszenia” oraz „do rąk własnych” w zależności od rodzaju sprawy odpowiednio Członka Zarządu ds. Zgodności lub Przewodniczącego Rady Nadzorczej.
5. Korespondencja otrzymana w trybie wskazanym w ust. 4 powyżej powinna być przekazana bezpośrednio do oznaczonego adresata bez otwierania koperty.

§ 11

[Nadanie sprawie biegu]

1. Pełnomocnik Zarządu ds. Zgodności, na wniosek osoby przyjmującej zgłoszenie, o której mowa w § 9 ust. 1 i 2, potwierdza Sygnaliście przyjęcie zgłoszenia w terminie siedmiu dni od jego otrzymania, o ile tryb dokonania zgłoszenia umożliwia przekazanie takiego potwierdzenia.
2. Wraz z potwierdzeniem wskazanym w ust. 1 Pełnomocnik ds. Zgodności zobowiązany jest powiadomić Sygnalistę o przysługującym mu zakresie praw i obowiązków oraz o dalszych etapach postępowania.
3. Spółka zobowiązana jest złożyć do właściwego organu zawiadomieni o popełnieniu przestępstwa bądź możliwości jego popełnienia w każdym przypadku, gdy Naruszenie spełnia znamiona czynu zabronionego.
4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3 powyżej TORPOL zobowiązany jest podjąć działania zapewniające anonimowość Sygnalisty oraz osoby wobec której popełniono Naruszenie.

5. Wszystkie zgłoszenia dotyczące Naruszeń należy traktować z należytą powagą i starannością, a także z zachowaniem obiektywizmu i poufności, w szczególności dotyczącej danych Sygnalisty i osób, których zgłoszenie dotyczy.
6. Postępowanie wyjaśniające prowadzi się z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia osób, których sprawa dotyczy.
7. W trakcie postępowania wyjaśniającego wszystkie informacje zawarte w zgłoszeniu powinny być sprawdzone oraz obiektywnie ocenione.
8. Osoba, której negatywne czyny stanowią jedynie przedmiot podejrzania, do czasu zakończenia postępowania wyjaśniającego nie może ponosić odpowiedzialności dyscyplinarnej, a jakiegokolwiek działania skierowane przeciwko takiej osobie, w związku ze zgłoszeniem są zabronione.
9. Zgłoszenia Naruszeń powinny być rozpatrywane zgodnie z kolejnością wpływu, chyba, że za nadaniem danej sprawie priorytetu przemawia waga lub charakter Naruszenia.

§ 12

[Postępowanie wyjaśniające]

1. Po wpłynięciu zgłoszenia wstępna weryfikacja przeprowadzana jest bezpośrednio przez Członka Zarządu ds. Zgodności lub przez Radę Nadzorczą (w przypadkach wskazanych w § 9 ust. 1 lit. c).
2. Wstępna weryfikacja dokonywana jest niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni od daty otrzymania zgłoszenia, chyba, że z uzasadnionych przyczyn konieczne jest szybsze (bez zbędnej zwłoki) wszczęcie postępowania .
3. Odrzucenie zgłoszenia Naruszenia następuje jeżeli wyniki wstępnej weryfikacji wskazują, że jest ono w oczywisty sposób bezzasadne. W innych przypadkach wszczynane jest postępowanie wyjaśniające (zasadnicze).
4. Postępowanie wyjaśniające prowadzone jest przez Członka Zarządu ds. Zgodności lub w szczególnych przypadkach przez Radę Nadzorczą.
5. Wstępna weryfikacja zgłoszenia Naruszenia oraz postępowanie wyjaśniające może zostać zlecone do realizacji przez Pełnomocnika ds. Zgodności.
6. Wszczęcie postępowania wyjaśniającego następuje niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od daty otrzymania zgłoszenia, chyba, że z uzasadnionych przyczyn konieczne jest szybsze wszczęcie postępowania (bez zbędnej zwłoki).
7. Osoba prowadząca postępowanie informuje Sygnalistę o:
 - a) etapie wszczętego postępowania wyjaśniającego,
 - b) kluczowych etapach prowadzonego postępowania,
 - c) wynikach postępowania,chyba, że sposób przekazania zgłoszenia uniemożliwia dalszy kontakt z Sygnalistą.
8. Przekazanie Sygnaliście informacji o podjętych działaniach nie powinno przekraczać okresu trzech miesięcy, ale w uzasadnionych przypadkach może ono zostać przedłużone do sześciu miesięcy, w szczególności ze względu na charakter i złożoność przedmiotu zgłoszenia.

9. Weryfikacja przedmiotu zgłoszenia odbywa się w porozumieniu z kierownikiem komórki organizacyjnej Spółki, w której doszło do Naruszenia, a w przypadku w którym zgłoszenie dotyczy kierownika danej komórki, z jego bezpośrednim przełożonym.
10. Osoba prowadząca postępowanie wyjaśniające jest uprawniona do prowadzenia konsultacji w ramach dochodzenia z członkami Zarządu lub w określonych powyżej przypadkach z Członkami Rady Nadzorczej, o ile nie stoi to w konflikcie ze zgłoszonym Naruszeniem.
11. Po zebraniu informacji co najmniej potwierdzających prawdopodobieństwo wystąpienia Naruszenia, zgłoszone Naruszenie przekazywane jest do rozpatrzenia przez Komisję ds. Etyki.
12. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego odstąpienie od złożenia wniosku o rozpatrzenie sprawy przez Komisję ds. Etyki możliwe jest wyłącznie w przypadku dokonania zgłoszenia w sposób oczywiście bezzasadny lub jeżeli okoliczności sprawy bezsprzecznie wskazują na działanie Sygnalisty w złej wierze.
13. W toku postępowania przed Komisją ds. Etyki należy stosować zasadę prymatu ugody, dążąc do pojednania stron (o ile pozwala na to charakter zgłoszonego Naruszenia), w szczególności w przypadku gdy:
 - a) nie doszło do ciężkiego naruszenia zasad współżycia społecznego,
 - b) nie doszło do powstania istotnej szkody lub naruszenia słusznego interesu TORPOL lub interesu publicznego,
 - c) nie zachodzi przypadek, o którym mowa w ust. 20 poniżej.
14. Komisja ds. Etyki, jako organ opiniodawczy, orzekając w danej sprawie wydaje rekomendacje co do rozstrzygnięcia danej sprawy przez Zarząd Spółki.
15. Komisja ds. Etyki nie prowadzi postępowań obejmujących podejrzenie popełnienia Naruszeń przez członków Zarządu lub Rady Nadzorczej, które podlegają przepisom powszechnie obowiązującego prawa.
16. Zarząd Spółki nie jest związany rekomendacjami Komisji ds. Etyki. W przypadku podjęcia decyzji niezgodnej z udzieloną rekomendacją, Zarząd zobowiązany jest udzielić Komisji ds. Etyki, Pełnomocnikowi ds. Zgodności, Radzie Nadzorczej oraz osobom będącym stronami danego postępowania wyjaśnień odnośnie podjętej decyzji.
17. W przypadku stwierdzenia Naruszenia, w zależności od jego zakresu oraz rodzaju, Komisja ds. Etyki rekomenduje Zarządowi podjęcie działań wskazanych w ust. 18 – 20 poniżej lub pouczenie danej osoby wraz z zobowiązaniem jej do powstrzymywania się w przyszłości od podejmowania Naruszeń.
18. W przypadku stwierdzenia wyrządzenia szkody, Komisja ds. Etyki może zarekomendować obowiązek jej naprawienia na zasadach określonych w zawartej pomiędzy stronami ugodzie lub na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu Cywilnego.
19. W przypadku stwierdzenia istotnych Naruszeń Komisja może zarekomendować Zarządowi wszczęcie postępowania dyscyplinarnego względem Pracownika, w wyniku którego możliwe jest wymierzenie pracownikowi kary na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.
20. W przypadku stwierdzenia przez Komisję ds. Etyki podejrzenia popełnienia przez Pracownika dopuszczającego się Naruszenia czynu zabronionego będącego przestępstwem, udzielona rekomendacja powinna obejmować obowiązek zawiadomienia organów ścigania.

21. Sygnaliście, który przy zgłoszeniu domniemanego Naruszenia nie działał w dobrej wierze, lub który nie zachował poufności w zakresie zgłoszenia Naruszenia, nie przysługują uprawnienia przewidziane w niniejszych *Zasadach*. W takim przypadku Sygnalista może podlegać odpowiedzialności dyscyplinarnej, administracyjnej, cywilnej lub karnej. Powyższe dotyczy również innych osób naruszających określone w *Zasadach* reguły ochrony informacji dotyczących Naruszeń oraz Sygnalistów.

§ 13

[Rejestr zgłoszonych Naruszeń]

1. Pełnomocnik ds. Zgodności prowadzi rejestr zgłoszonych Naruszeń, w którym opisywane są wszystkie przypadki dokonania zgłoszeń o popełnieniu lub możliwości popełnienia Naruszenia, bez względu na późniejszy przebieg i wynik postępowania.
2. Wskazany w ust. 1 Rejestr prowadzony jest w sposób zgodny z zasadami ochrony danych osobowych, o których mowa w § 13 *Zasad* oraz z uwzględnieniem obowiązku zachowania anonimowości tożsamości Sygnalistów, sprawców oraz potencjalnych sprawców Naruszenia oraz osób wobec których popełniono Naruszenie.
3. Rejestr zgłoszeń o Naruszeniach zawiera ponadto:
 - 1) datę zgłoszenia Naruszenia (lub możliwości jego popełnienia),
 - 2) dane osobowe:
 - a) Sygnalisty (jeżeli zostały ujawnione),
 - b) osoby prowadzącej dochodzenie w sprawie zgłoszonego Naruszenia,
 - c) osoby, której zarzucono Naruszenie,
 - d) osób, wobec których popełniono Naruszenie,
 - e) świadków,
 - 3) określenie formy zgłoszenia Naruszenia,
 - 4) określenie charakteru Naruszenia,
 - 5) informacje o wszystkich dokumentach, sporządzonych w trakcie prowadzonych postępowań wyjaśniających,
 - 6) wskazanie dokumentów oraz informacji pozyskanych w toku postępowania wyjaśniającego,
 - 7) określenie toku oraz etapów postępowania, w tym informacje odnośnie jego rozstrzygnięcia oraz działaniach podjętych wobec osoby, której zarzucono Naruszenie.
4. Dostęp do rejestru zgłoszonych Naruszeń przysługuje wyłącznie:
 - a) członkom Zarządu Spółki,
 - b) Pełnomocnikowi ds. Zgodności,
 - c) Członkom Komisji ds. Etyki,
 - d) Radzie Nadzorczej,
 - e) Zobowiązanym do zachowania poufności Pracownikom zaangażowanym w proces merytorycznego wyjaśniania spraw z zakresu Naruszeń – wyłącznie w niezbędnym i odpowiednim zakresie (tj. w jakim brali udział w wyjaśnianiu zgłoszonego Naruszenia).

5. Dostęp do Rejestru przysługuje także organom publicznym w związku z przeprowadzanymi czynnościami wynikającymi z przepisów prawa powszechnie obowiązującego.
6. Dane w Rejestrze przechowywane będą przez 10 lat od daty dokonania zgłoszenia, chyba że co innego wynikać będzie z obowiązujących przepisów prawa. Po tym czasie zgłoszenia podlegają wymazaniu z rejestru.

§ 14

[Ochrona danych osobowych]

1. Spółka stosuje wobec danych osobowych zawartych w zgłoszeniach Naruszeń, ujawnionych danych osobowych Sygnalisty oraz danych osobowych uzyskanych lub wykorzystanych w prowadzonych postępowaniach wyjaśniających następujące przepisy prawa:
 - a) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. 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 osobowych; dalej jako „Rozporządzenie RODO”);
 - b) zasady dotyczące ochrony danych osobowych wynikające z niniejszych *Zasad* oraz innych regulacji wewnętrznych TORPOL.
2. W celu zapewnienia zabezpieczenia i ochrony danych osobowych pozyskanych w trakcie stosowania *Zasad* Spółka stosuje systemy informatyczne, które gwarantują ochronę danych osobowych zgodną z postanowieniami ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych (RODO).
3. Administratorem danych osobowych ujawnionych Spółce na podstawie i w wyniku zastosowania niniejszych *Zasad* jest TORPOL S.A., ul. Mogileńska 10G, 61-052 Poznań (dalej także jako „Administrator”).
4. Administrator może przetwarzać następujące dane osobowe osoby wymienionej w zgłoszeniu Naruszeń, Sygnalisty oraz osób objętych postępowaniami prowadzonymi przez Administratora na podstawie *Zasad*:
 - a) imię i nazwisko;
 - b) adres zameldowania, zamieszkania lub/i adres do doręczeń;
 - c) numer telefonu;
 - d) numery NIP i PESEL;
 - e) adres e-mail.
5. Dane osobowe będą przetwarzane przez Administratora na podstawie art. 6 ust. 1 pkt c) i pkt e) RODO, w celu wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na Administratorze z art. 97d Ustawy o Ofercie Publicznej oraz w celu wykonywania prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez Administratora.
6. Zgromadzone i przetwarzane dane osobowe są udostępniane wyłącznie uprawnionym osobom w rozumieniu *Zasad* i wyłącznie w zakresie w jakim jest konieczne do wykonywania przez nich obowiązków określonych *Zasadami*.
7. Zgromadzone i przetwarzane dane osobowe mogą być udostępniane innym odbiorcom wyłącznie w celu realizacji przez te podmioty zadań związanych z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości lub realizacji zadań związanych z koniecznością zapewnienia przestrzegania obowiązujących

- przepisów prawa, to jest w szczególności sądom, prokuraturze, policji lub innym organom realizującym zadania zwalczania przestępczości oraz organom administracji państwowej.
8. Dane osobowe będą przetwarzane nie dłużej niż dziesięć lat od ich zgromadzenia.
 9. Każda osoba, której dane osobowe są gromadzone i przetwarzane na podstawie *Zasad* ma prawo do żądania od Administratora dostępu do swoich danych osobowych w celu ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, a także prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania.
 10. Każda osoba, której dane osobowe są gromadzone i przetwarzane na podstawie *Zasad* ma prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

§ 15

[Szkolenia]

1. Spółka zaznajamia swoich Pracowników z zasadami odpowiedzialności karnej za przestępstwa o charakterze korupcyjnym oraz innymi zasadami odpowiedzialności z tytułu popełnienia Naruszenia, organizując szkolenia, ujmowane corocznie w planie szkoleń.
2. Organizowane przez Spółkę szkolenia powinny uwzględniać charakter wykonywanej przez szkolonych Pracowników pracy z uwzględnieniem typowych dla niej ryzyk korupcyjnych.
3. Szkolenia wskazane w ust. 1 obejmują omówienie potencjalnych przypadków Naruszeń w szczególności w oparciu o:
 - a) zasady etyczne obowiązujące w Spółce,
 - b) zasady przeciwdziałania i zapobiegania Korupcji i Konfliktowi Interesów,
 - c) zasady przeciwdziałania powstaniu tzw. „funduszy korupcyjnych”.
4. W toku szkoleń poruszane są również zagadnienia dotyczące odpowiedzialności karnej wynikającej z nieprzebrzegania obowiązujących w Spółce zasad etyki, regulacji i przepisów prawa, a także zagadnienia związane z zasadami postępowania w razie kontroli organów ścigania w kontekście praw przeszukiwanego, przesłuchiwanego, prawa do powołania się na tajemnicę służbową oraz konieczności ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa.

§ 16

[Postanowienia końcowe]

1. Niniejsze *Zasady* stanowią akt wewnętrzny TORPOL i nie wyłączają stosowania postanowień *Regulaminu Pracy pracowników Spółki TORPOL Spółka Akcyjna*, jak również przepisów powszechnie obowiązujących.
2. *Zasady* sporządzone zostały na podstawie art. 97d ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. 2005 Nr 184, poz. 1539 z późn. zm.) z uwzględnieniem wymogów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.U. UE L 305/17).
3. *Zasady* udostępniane są wszystkim pracownikom TORPOL oraz innym osobom, o których mowa w § 3 ust. 1 i 2.
4. Przestrzeganie *Zasad* stanowi obowiązek pracowników TORPOL.

5. Naruszenie postanowień *Zasad* może podlegać sankcjom określonym w przepisach powszechnie obowiązującego prawa oraz *Regulaminie Pracy pracowników Spółki TORPOL Spółka Akcyjna*.
6. Za przestrzeganie realizacji niniejszych *Zasad*, z zastrzeżeniem zadań przypisanych do Członka Zarządu ds. Zgodności oraz Rady Nadzorczej, oraz za ich aktualizację odpowiedzialny jest Pełnomocnik ds. Zgodności.
7. Pełnomocnik ds. Zgodności nie rzadziej niż raz do roku (do 30 stycznia) zobowiązany jest złożyć Zarządowi Spółki oraz Radzie Nadzorczej sprawozdanie dotyczące zgłoszonych Naruszeń, prowadzonych postępowań oraz zapadłych w ich toku rozstrzygnięć, a także działań podjętych w związku z realizacją *Zasad* oraz wniosków dotyczących ich aktualizacji.
8. W przypadku, w którym Członek Zarządu ds. Zgodności uzna dane postępowanie za szczególnie istotne z punktu widzenia interesu Spółki lub stopnia i znaczenia Naruszeń, jest on uprawniony do powiadomienia Rady Nadzorczej o przebiegu prowadzonego postępowania lub o jego wynikach.
9. Niniejsze *Zasady* wchodzi w życie z dniem 15 grudnia 2020 roku na podstawie uchwały Zarządu TORPOL S.A. nr 38/XII/2020 z dnia 08 grudnia 2020 r. i zastępują obowiązujący dotychczas dokument pn. *Zasady anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów w TORPOL S.A. z dnia 28 grudnia 2017 r.*