# Sygnalizowanie nieprawidłowości

Polityka

## Wprowadzenie

Nasz Kodeks postępowania w biznesie odzwierciedla nasze wartości: Bezpieczeństwo, Ludzie, Doskonałość i Uczciwość. Określa minimalne oczekiwania wobec — w tym dziewięć kluczowych zobowiązań — wszystkich naszych pracowników, niezależnie od miejsca pracy i jednostki Keller, dla której pracujemy.. Nasze zobowiązania mają chronić nas oraz tworzyć środowisko, w którym uczciwość, rzetelność i szacunek są wspólnymi standardami.

Każdy z nas ma obowiązek zadbać o to, aby tak pozostało. Wszyscy odgrywamy rolę w utrzymywaniu naszych wartości i zobowiązań jako żywych i aktualnych elementów codziennej pracy. Czasami oznacza to mierzenie się z trudnymi sytuacjami, gdy musimy zabrać głos i zakwestionować zachowania lub praktyki, które uważamy za niewłaściwe.

Gdy tak się dzieje, ważne jest, aby każdy z nas wiedział, że Keller zawsze zapewni nam wsparcie. Zabranie głosu w słusznej sprawie może wymagać odwagi. Chcemy, aby wszyscy wiedzieli, że zachęcamy do znalezienia tej odwagi i że stoimy po stronie tych, którzy to robią.

## Zakres i obowiązki

Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszystkich podmiotów prawnych na całym świecie, których Keller Group plc jest wyłącznym właścicielem, w których posiada większościowy udział lub nad którymi w inny sposób sprawuje kontrolę. Dotyczy wszystkich osób pracujących dla Keller, w tym pracowników na wszystkich szczeblach, dyrektorów, członków kadry kierowniczej, wykonawców, pracowników tymczasowych, pracowników agencyjnych, pracowników oddelegowanych, wolontariuszy, stażystów oraz innych osób wykonujących pracę, niezależnie od ich lokalizacji.

Ponadto zachęca się wszelkie osoby trzecie prowadzące działalność dla Keller Group lub w jej imieniu, takie jak dostawcy, wykonawcy, podwykonawcy lub inni partnerzy biznesowi, a także klientów, do zgłaszania wszelkich obaw objętych zakresem niniejszej polityki.

Niniejsza polityka nie stanowi części żadnej umowy o pracę i możemy ją zmienić w dowolnym czasie.

## Cele polityki

Jako firma Keller wspiera wszystkich, którzy bronią naszych zasad, i nie toleruje żadnych działań odwetowych wobec nich. Prosimy jedynie, aby zgłaszana obawa była szczera. Wszystkie zgłoszenia traktujemy poważnie, w razie potrzeby prowadząc postępowania wyjaśniające i podejmując odpowiednie działania. Udział w działaniach niezgodnych z prawem lub podważanie naszych zasad może skutkować działaniami naprawczymi lub, w przypadku pracowników, postępowaniem dyscyplinarnym, aż do rozwiązania stosunku pracy włącznie.

Jako pracownik albo osoba wykonująca pracę na rzecz Keller możesz zauważyć lub podejrzewać niewłaściwe postępowanie. Niniejsza polityka ma wskazać, co zrobić, jeśli odkryjesz niewłaściwe postępowanie w pracy, oraz zapewnić jasny wewnętrzny proces zgłaszania obaw osobie, która w razie potrzeby może je zbadać i zająć się nimi niezależnie oraz niezwłocznie.

Dla celów orientacyjnych niewłaściwe postępowanie w pracy oznacza każde podejrzewane lub rzeczywiste naruszenie dotyczące Keller Group, w tym między innymi oszustwo, przekupstwo, ułatwianie uchylania się od opodatkowania, jakiekolwiek przestępstwo, naruszenie prawa, pomyłkę sądową, zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa jakiejkolwiek osoby, współczesne niewolnictwo, szkodę dla środowiska, molestowanie seksualne, celowe naruszenie naszego Kodeksu postępowania w biznesie lub innych polityk Keller albo celowe ukrywanie któregokolwiek z powyższych.

Kanały zgłaszania, o których mowa w niniejszej polityce, nie są przeznaczone do ogólnych kwestii operacyjnych ani skarg dotyczących Twoich indywidualnych okoliczności. Takie sprawy należy zgłaszać w zwykły sposób swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub właściwej osobie kontaktowej w Keller albo za pośrednictwem obowiązującej polityki rozpatrywania skarg.

## Zgłaszanie obaw dotyczących pracy

Jeśli masz uzasadnioną obawę, którą chcesz zgłosić, postaraj się zabrać głos jak najwcześniej, najlepiej zwracając się do swojego bezpośredniego przełożonego lub właściwej osoby kontaktowej w Keller. Jeśli nie czujesz się z tym komfortowo albo wolisz porozmawiać z kimś innym, możesz

skontaktować się z lokalnym specjalistą ds. etyki i zgodności albo członkiem lokalnego zespołu HR lub prawnego. Jeśli nie znasz danych kontaktowych lokalnego specjalisty ds. etyki i zgodności, skontaktuj się z lokalnym kierownikiem HR.

Jeśli nie czujesz się komfortowo, rozmawiając z kimkolwiek w Keller, możesz skorzystać z poufnej linii zgłoszeniowej obsługiwanej przez Safecall, całkowicie niezależną firmę specjalizującą się w obsłudze obaw dotyczących pracy. Linia zgłoszeniowa jest dostępna 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu, a Twoje zgłoszenie może zostać obsłużone w wielu różnych językach. Z Safecall można skontaktować się w następujący sposób:

- **Telefonicznie** – listę numerów telefonów można znaleźć pod adresem https://www.safecall.co.uk/en/file-a-report/telephone-numbers/ oraz w naszym Kodeksie postępowania w biznesie
- **Online** – możesz złożyć zgłoszenie za pośrednictwem strony internetowej pod adresem https://www.safecall.co.uk/en/file-a-report/

Safecall przyjmie szczegóły Twojej obawy i przekaże raport do Keller.

Mamy nadzieję, że będziesz czuć się w stanie otwarcie zgłosić swoją obawę zgodnie z niniejszą polityką. Jeśli jednak chcesz zgłosić obawę poufnie, dołożymy wszelkich starań, aby zachować Twoją tożsamość w poufności. Jeśli osoba prowadząca postępowanie wyjaśniające w sprawie Twojej obawy będzie musiała znać Twoją tożsamość, omówimy to z Tobą.

Nie zachęcamy pracowników do dokonywania zgłoszeń anonimowo, choć nadal dołożymy wszelkich starań, aby zbadać zgłoszenia anonimowe. Należy pamiętać, że postępowanie wyjaśniające może być trudniejsze, a nawet niemożliwe, jeśli nie będziemy mogli uzyskać od Ciebie dodatkowych informacji potwierdzających zgłoszone obawy.

Niezależnie od tego, w jaki sposób zdecydujesz się zgłosić swoją obawę, podaj jak najwięcej szczegółów, aby ułatwić postępowanie wyjaśniające. Zachęcamy do podania danych kontaktowych, abyśmy mogli doprecyzować zgłoszenia lub poprosić o dodatkowe informacje, gdy będzie to wymagane.

Nie zostaniesz zwolniony ani postawiony w niekorzystnej sytuacji w wyniku zgłoszenia jakiejkolwiek szczerej i racjonalnie uzasadnionej obawy dotyczącej niewłaściwego postępowania w pracy. Jeśli jednak uznamy, że sygnalista celowo i ze złej woli przedstawił fałszywe zarzuty, może on podlegać działaniom dyscyplinarnym lub naprawczym.

Działania odwetowe wobec Ciebie za zgłoszenie szczerej obawy zgodnie z niniejszą polityką nie będą tolerowane i zostaną potraktowane w odpowiedni sposób, co w przypadku pracowników może obejmować postępowanie dyscyplinarne.

## Dodatkowe metody zgłaszania

Oprócz opisanych powyżej możliwości zgłaszania pracownicy oraz inne uprawnione osoby znajdujące się w państwie członkowskim Unii Europejskiej (UE) mogą również zgłaszać obawy za pośrednictwem lokalnych wewnętrznych kanałów zgłaszania ustanowionych zgodnie z dyrektywą UE w sprawie ochrony sygnalistów (dyrektywa (UE) 2019/1937), tam gdzie ma to zastosowanie. Kanały te mają zapewniać poufność, ochronę przed działaniami odwetowymi oraz zgodność z lokalnymi wymogami prawnymi. W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat tych lokalnych wewnętrznych kanałów zgłaszania i ochrony należy skontaktować się ze specjalistami ds. etyki i zgodności właściwymi dla jednostek biznesowych Keller Group w UE.

Tam, gdzie ma to zastosowanie, Keller stosuje lokalne przepisy dotyczące zgłaszania obaw w pracy.

## Ład korporacyjny

Komitet Audytu i Ryzyka Rady Keller Group plc sprawuje nadzór nad niniejszą polityką.

Niniejsza polityka została zatwierdzona przez Radę Keller Group plc.

## Informacje pomocnicze

- Kodeks postępowania w biznesie
- Kodeks postępowania w biznesie dla łańcucha dostaw

## Historia zmian dokumentu

| | |
|---|---|
| Status polityki | FINALNA |
| Data wydania | 01.01.2016 |
| Data ostatniego przeglądu i aktualizacji wersji | 30.07.2026 |
| Właściciel polityki | Radca prawny Grupy i Sekretarz Spółki |