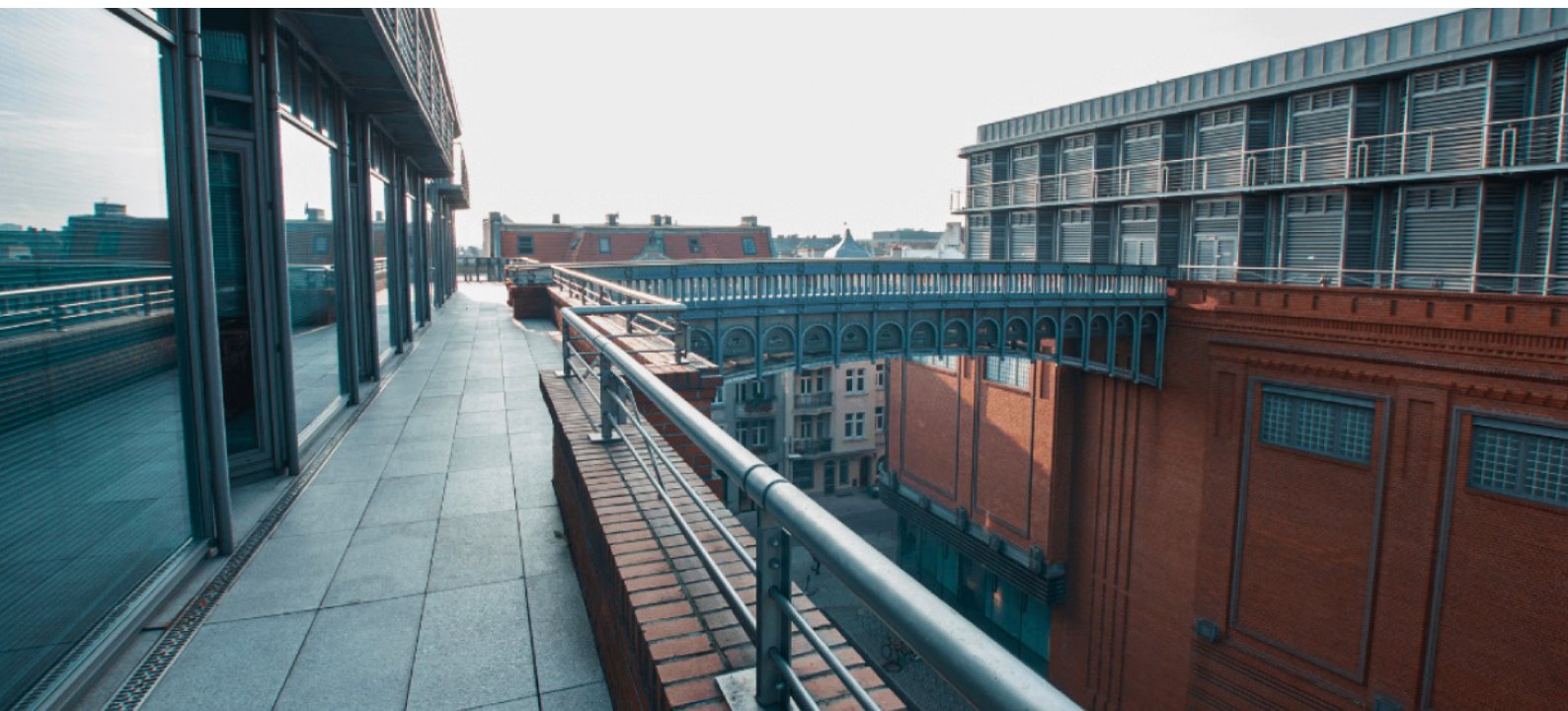


# Polityka anonimowego powiadamiania o naruszeniach w Caspar Asset Management S.A.



————— kluczowe elementy, wyciąg



## §1 Cele polityki

1. Celem niniejszej polityki jest ustalenie zasad dokonywania Zgłoszeń dotyczących zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w Spółce, lub informacji dotyczącej próby ukrycia takiego naruszenia prawa.

2. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące m.in.:

- a. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- b. przepisów Ustawy o Ofercie Publicznej, Rozporządzenia 2017/1129;
- c. przepisów Rozporządzenia MAR;
- d. korupcji;
- e. usług, produktów i rynków finansowych;
- f. ochrony konsumentów;
- g. ochrony prywatności i danych osobowych;
- h. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych.

Przykładowy, niewyczerpujący katalog naruszeń przepisów prawa został wskazany w Załączniku nr 1 do niniejszej polityki.

3. Dodatkowo Zgłoszenia Wewnętrzne mogą obejmować naruszenia procedur i standardów etycznych obowiązujących w Spółce. Naruszenie procedur obowiązujących w Spółce, o których mowa powyżej, polega na naruszeniu przepisów wewnętrznych, w tym regulaminów i instrukcji, a także systemów i rozwiązań przyjętych w Spółce.

4. Spółka udostępnia kanał służący do Zgłoszeń wewnętrznych, o których mowa w ust. 3, każdej osobie fizycznej (dalej „Sygnalista”), która zgłasza informację o naruszeniu uzyskaną w Kontekście związanym z pracą w rozumieniu ust. 5 poniżej, w tym:

1) Pracownikowi;

2) przedsiębiorcy;

3) prokurentowi;

4) akcjonariuszowi;

5) członkowi Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki;

6) osobie świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy Spółki;

7) osobie odbywającej wolontariat, praktykę lub staż.

5. Kontekst związany z pracą dla potrzeb niniejszej polityki należy rozumieć jako 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 Spółce lub na jej rzecz, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych.

6. Politykę stosuje się także do osoby fizycznej, o której mowa w ust. 4, w przypadku zgłoszenia informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w Kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w Spółce lub na jej rzecz, lub już po ich ustaniu.

7. Niniejsza polityka nie wyłącza stosowania się do jakichkolwiek ustawowych obowiązków nakładanych na poszczególne osoby przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

## §3 Zgłaszanie naruszeń

1. Zgłoszenia mogą dotyczyć dyrektorów, biegłych rewidentów, członków Zarządu lub Rady Nadzorczej, Pracowników Spółki oraz wszystkich innych osób, które działają w imieniu i/lub na rzecz Spółki albo utrzymują z nią stosunki biznesowe.

2. Zgłoszenia mogą być dokonywane w szczególności anonimowo.

3. Przy zachowaniu anonimowości Sygnalisty, Zgłoszenie powinno

zawierać wszystkie istotne i potrzebne elementy, umożliwiające odpowiednią ocenę jego zasadności oraz podjęcie ewentualnych dalszych działań.

## §4 Zgłaszanie naruszeń

1. Zgłoszenie wewnętrzne może być przekazane:

- 1) anonimowo poprzez przesłanie informacji do Spółki za pośrednictwem właściwego operatora pocztowego lub kuriera w kopercie z napisem „BLOW”,
- 2) osobiście w sekretariacie Spółki z napisem „BLOW”.

2. Zgłoszenie wewnętrzne powinno być zaadresowane na Prezesa Zarządu – Hannę Kijanowską, a w przypadku, gdy dotyczy Członka Zarządu lub innej osoby, w stosunku do której Członek Zarządu pozostaje w Konflikcie interesów, Zgłoszenie powinno być zaadresowane na Radę Nadzorczą Spółki.

3. Wszyscy Pracownicy, którzy otrzymają Zgłoszenie wewnętrzne są zobowiązani bez otwierania koperty czy wiadomości przekazać je niezwłocznie do adresata Zgłoszenia odpowiednio do: Prezesa Zarządu - Hanny Kijanowskiej, a gdy Zgłoszenie wewnętrzne jest zaadresowane na Radę Nadzorczą - do Przewodniczącego Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza zapoznaje się ze Zgłoszeniem wewnętrznym na najbliższym jej posiedzeniu.

W trakcie tych czynności nie mogą być obecni Członkowie Zarządu Spółki.

4. W przypadku, gdy po odebraniu Zgłoszenia Prezes Zarządu stwierdzi, iż nie jest właściwy do jego odbioru, przekazuje on niezwłocznie Zgłoszenie Radzie Nadzorczej oraz powstrzymuje się od podejmowania jakichkolwiek czynności związanych z weryfikacją Zgłoszenia, zachowując w poufności informacje o tym Zgłoszeniu oraz jego treści. Niniejsze postanowienie stosuje się odpowiednio do Rady Nadzorczej.

## §5 Poufność i ochrona powiadamiającego

1. Sygnalista podlega ochronie od chwili dokonania Zgłoszenia wewnętrznego, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem Zgłoszenia jest prawdziwa w momencie dokonywania Zgłoszenia lub/i że stanowi informację o naruszeniu prawa.

2. Spółka nie toleruje gróźb ani żadnych środków odwetowych (o charakterze represyjnym, dyskryminującym, wpływającymi na pogorszenie sytuacji prawnej lub faktycznej, lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania) wobec Sygnalisty albo osoby współpracującej podczas działań związanych z oceną zasadności powiadomienia dotyczącego naruszenia.

3. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec Sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe (w tym próby lub groźba ich zastosowania), polegające w szczególności na:

- 1) odmowie nawiązania stosunku pracy;
- 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- 3) niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony - w przypadku gdy Sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
- 4) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
- 5) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
- 6) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych

- z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
- 7) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
- 8) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych;
- 9) przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków Sygnalisty;
- 10) niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
- 11) negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
- 12) nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
- 13) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
- 14) mobbingu;
- 15) dyskryminacji;
- 16) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
- 17) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- 18) niezasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania Pracownika na takie badania;
- 19) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- 20) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
- 21) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia Sygnalisty.

4. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, ust. 3 stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, nie wyklucza zastosowania wobec Sygnalisty takiego działania.

5. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, dokonanie Zgłoszenia nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności:

- 1) wypowiedzenie umowy, której stroną jest Sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia;
- 2) nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.

6. Zgodnie z przepisami RODO oraz ustawy o Ochronie Danych Osobowych Spółka zapewnia odpowiednią ochronę danych osobowych osoby, której zarzuca się dokonanie naruszenia, poprzez nieujawnianie informacji do ogółu zatrudnionych Pracowników. Spółka zapewnia również ochronę Danych Osobowych osoby dokonującej Zgłoszenia wewnętrznego (Sygnalisty), w tym która ujawniła swoją tożsamość lub jej tożsamość jest możliwa do ustalenia oraz Danych Osobowych osoby trzeciej wskazanej w Zgłoszeniu. Dostęp do otrzymanego Zgłoszenia (zawierającego Dane Osobowe) mają wyłącznie osoby dokonujące weryfikacji Zgłoszenia zgodnie z niniejszą polityką, wskazane odpowiednio w § 4 ust. 2 niniejszej polityki. W przypadku konieczności zaangażowania

w weryfikację Zgłoszenia innych osób lub Jednostek organizacyjnych w Spółce - Zgłoszenie przekazywane jest tym osobom /Jednostkom organizacyjnym bez podawania Danych Osobowych osoby zgłaszającej (Sygnalisty) oraz osoby, której zarzuca się dokonanie naruszenia, o ile jest to obiektywnie możliwe.

7. Spółka gwarantuje anonimowość Sygnalisty i zastrzega sobie prawo podjęcia odpowiednich działań w stosunku do każdego, kto będzie groził lub podejmie środki odwetowe przeciwko temu, kto jest Sygnalistą w rozumieniu niniejszej polityki.

8. Politykę stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu Zgłoszenia wewnętrznego oraz osoby powiązanej z Sygnalistą, jak również odpowiednio do osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej pomagającej Sygnaliście lub z nim powiązanej, w szczególności stanowiącej własność Sygnalisty lub go zatrudniającej.

9. W przypadku stwierdzenia nadużyć niniejszej polityki (Zgłoszenia dokonane w złej wierze, oportunistyczne i/lub zmierzające wyłącznie do wyrządzenia szkody wskazanej osobie albo jakimkolwiek osobom

zainteresowanym Zgłoszeniem) mogą być wszczęte działania dyscyplinarne w stosunku do Sygnalisty lub działania mające na celu ochronę firmy Spółki.

10. Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia nieprawdziwych informacji przez Sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia

za naruszenie dóbr osobistych od Sygnalisty, który dokonał takiego Zgłoszenia.

11. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia.

## §6 Ocena zasadności zgłoszonego nadużycia

1. Prezes Zarządu albo Rada Nadzorcza ma obowiązek potwierdzenia Sygnaliście przyjęcia Zgłoszenia wewnętrznego w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie.

2. Prezes Zarządu lub Rada Nadzorcza po otrzymaniu i zapoznaniu się ze Zgłoszeniem wszczyna postępowanie wyjaśniające oraz pisemnie wyznacza i upoważnia Pracowników bądź Jednostki organizacyjne Spółki odpowiedzialne za weryfikację Zgłoszenia oraz podejmowanie i koordynowanie działań następczych.

3. Działania weryfikujące zasadność okoliczności przedstawionych w Zgłoszeniu wewnętrznym dotyczącym naruszenia będą dokonywane zgodnie z zasadami bezstronności i poufności. Osoby odpowiedzialne za weryfikację Zgłoszenia wewnętrznego oraz za podejmowanie i koordynację działań następczych zobowiązane są zachować - o ile to możliwe, lub Prezes Zarządu lub Rada Nadzorcza nie postanowią inaczej - poufność wszelkich informacji związanych z otrzymanym Zgłoszeniem, także

po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę, w tym w szczególności zobowiązane są do nieudzielania informacji na temat toczonego się postępowania osobom innym niż Prezes Zarządu lub członkowie Rady Nadzorczej, chyba że obowiązek przekazania takich informacji wynika z obowiązujących przepisów prawa.

4. Po zakończeniu etapu weryfikacji, w przypadku stwierdzenia zasadności Zgłoszenia wewnętrznego - Zarząd, a w przypadku, gdy powiadomienie dotyczy Członka Zarządu lub osoby, w stosunku do której Członek Zarządu pozostaje w Konfliktcie interesów - Rada Nadzorcza określa szczegółowy plan działania, w razie potrzeby z udziałem upoważnionych wcześniej osób lub Jednostek organizacyjnych Spółki.

5. W przypadku stwierdzenia zasadności Zgłoszenia wewnętrznego Prezes Zarządu lub Rada Nadzorcza w przypadku, gdy Zgłoszenie dotyczyło Członka Zarządu lub osoby, w stosunku do której Członek Zarządu pozostaje w Konfliktcie interesów, powiadamia - w terminie 3 dni po zakończeniu weryfikacji Zgłoszenia - osobę, której w Zgłoszeniu zarzuca się dokonanie naruszenia o fakcie dokonania zgłoszenia naruszenia oraz o przeprowadzonej procedurze weryfikacji zasadności Zgłoszenia, z zastrzeżeniem zachowania poufności Danych Osobowych osoby dokonującej Zgłoszenia. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, w szczególności związanych z możliwością pociągnięcia osoby naruszającej do odpowiedzialności karnej, możliwe jest odstąpienie od obowiązku zawiadomienia tej osoby o Zgłoszeniu, przebiegu postępowania wyjaśniającego i jego wynikach.

6. W przypadku stwierdzenia zasadności Zgłoszenia wewnętrznego, Spółka podejmie odpowiednie środki dyscyplinarne jak również działania mające na celu ochronę Spółki, w tym podejmie czynności polegające na pociągnięciu osoby dokonującej naruszenia do odpowiedzialności dyscyplinarnej, karnej, administracyjnej lub cywilnej, nie wyłączając skierowania zawiadomienia dotyczącego zgłoszonego naruszenia do właściwych organów publicznych.

7. W sytuacji udzielenia przez Pracownika nieprawdziwych informacji w toku postępowania wyjaśniającego Spółka podejmie odpowiednie środki dyscyplinarne jak również działania mające na celu ochronę Spółki.

8. W przypadku niestwierdzenia zasadności Zgłoszenia wewnętrznego oraz oddalenia podejrzeń, Prezes Zarządu lub Rada Nadzorcza w przypadku, gdy Zgłoszenie dotyczyło Członka Zarządu lub osoby, w stosunku do której Członek Zarządu pozostaje w Konfliktcie interesów, niezwłocznie powiadamia osobę, której Zgłoszenie dotyczyło o fakcie dokonania zgłoszenia naruszeń oraz o podjętych działaniach weryfikujących zasadność okoliczności przedstawionych w Zgłoszeniu wewnętrznym, z zastrzeżeniem zachowania poufności Danych Osobowych Sygnalisty.

9. Spółka w terminie 3 dni po zakończeniu weryfikacji zasadności Zgłoszenia wewnętrznego oraz po niezwłocznym powiadomieniu osoby, której Zgłoszenie dotyczyło, usuwa wszelkie Dane Osobowe zawarte w Zgłoszeniu, pozostawiając jedynie inne informacje zawarte w Zgłoszeniu wraz z informacjami o podjętych działaniach następczych.

10. Prezes Zarządu lub Rada Nadzorcza w przypadku, gdy Zgłoszenie wewnętrzne dotyczyło Członka Zarządu lub osoby, w stosunku do której Członek Zarządu pozostaje w Konfliktcie interesów, przekazuje Sygnaliście informację zwrotną o wyniku postępowania wyjaśniającego, w nieprzekraczającym terminie 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia wewnętrznego lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania Zgłoszenia wewnętrznego, chyba że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

## §8 Postanowienia końcowe

1. Sygnalista może dokonać Zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania Zgłoszenia wewnętrznego.

2. Zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich (Jak zgłosić się do Rzecznika Praw Obywatelskich? | Rzecznik Praw Obywatelskich (brpo.gov.pl)).

3. Rzecznik Praw Obywatelskich jest odrębnym administratorem w zakresie Danych Osobowych podanych w Zgłoszeniu zewnętrznym, które zostało przyjęte przez ten organ.

4. Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, Spółka przekazuje informację o niniejszej polityce wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających powstanie tego stosunku.

5. Spółka przechowuje i archiwizuje dokumenty i inne nośniki informacji przez 5 lat, licząc

od pierwszego dnia roku następującego po roku, w którym te dokumenty sporządzono lub otrzymano, w zakresie przypadków, w których stwierdzono zasadność Zgłoszenia wewnętrznego wraz z dokumentacją z postępowania wyjaśniającego dotyczącego tego Zgłoszenia.

6. W przypadku negatywnej weryfikacji zasadności Zgłoszenia wewnętrznego Spółka niezwłocznie usuwa ze swoich systemów Dane Osobowe zawarte w Zgłoszeniu. Spółka pozostawia w systemach przez okres 5 lat, licząc od pierwszego dnia roku następującego po roku, w którym te dokumenty sporządzono lub otrzymano, jedynie inne informacje zawarte w Zgłoszeniu oraz informacje o podjętych w wyniku Zgłoszenia działaniach następczych.

7. Prezes Zarządu regularnie, nie rzadziej niż raz na 6 miesięcy przekazuje Radzie Nadzorczej informacje o otrzymanych Zgłoszeniach wewnętrznym.

8. Zarząd Spółki odpowiedzialny jest za adekwatność i skuteczność niniejszej polityki.

9. Rada Nadzorcza nie rzadziej niż raz w roku dokonuje oceny adekwatności i skuteczności niniejszej polityki.

10. Spółka przeprowadza wstępne oraz regularne szkolenia Pracowników w zakresie dokonywania Zgłoszeń, w szczególności z obowiązującej Polityki anonimowego powiadamiania o naruszeniach w Caspar Asset Management S.A.