

POLITYKA FIRMY RELX W SPRAWIE ZGŁASZANIA WĄTPLIWOŚCI

Firmie RELX oraz jej spółkom (dalej „RELX” lub „firma”) zależy na podtrzymywaniu wysokich standardów etycznych. [Kodeks etyki i postępowania zawodowego RELX](#) („Kodeks”) wyznacza ramy, które pomagają nam podejmować rozsądne i etyczne decyzje biznesowe. Naruszenia Kodeksu, polityki lub prawa, które nie zostaną wykryte lub zgłoszone, mogą mieć poważne konsekwencje dla naszych spółek. Dla pewności utrzymania etycznej i zgodnej z prawem kultury firmowej spółka RELX oczekuje od pracowników zgłaszania podejrzewanych naruszeń Kodeksu, polityki lub prawa.

Zakres i cel

Niniejsza polityka ma zastosowanie w skali globalnej do wszystkich pracowników firmy RELX, którzy chcą zgłosić wątpliwość, i wyjaśnia proces zgłaszania podejrzeń naruszenia Kodeksu, zasad związanych z Kodeksem lub prawa („wątpliwości”). Celem niniejszej polityki jest zachęcenie do zgłaszania podejrzeń niewłaściwego postępowania, zaprezentowanie przykładów rodzajów wątpliwości, jakie należy zgłaszać, a także wyjaśnienie dostępnych kanałów zgłaszania wątpliwości. W polityce tej opisano również sposób, w jaki firma RELX bada wątpliwości zgłaszane przez pracowników i osoby niebędące pracownikami.

Firma RELX zdaje sobie sprawę z trudności, jakie mogą wystąpić przy ujawnianiu firmie RELX przypadków niewłaściwego postępowania (nielegalnego lub nieetycznego) odkrytego podczas pracy w firmie lub współpracy z firmą. Firma RELX zobowiązuje się do niezwłocznego rozwiązania wszelkich przypadków niewłaściwego postępowania i zapobieżenia ich ponownemu wystąpieniu.

Co należy zgłaszać

Wymagamy od pracowników zgłaszania wątpliwości dotyczących podejrzewanych naruszeń Kodeksu, tej polityki lub prawa. Nasz Kodeks zawiera szczegółowe informacje na temat rodzajów zachowań, które należy zgłaszać. Do przykładów należą następujące rodzaje podejrzewanych niewłaściwych zachowań:

- księgowość, kontrole księgowe, audyt i działania korupcyjne;
- czyny przestępcze lub niezgodne z prawem (np. łapówkarstwo, zmowy z konkurencją);
- wątpliwości dotyczące uczciwości finansowej i biznesowej (np. oszustwa lub fałszowanie dokumentacji firmy, niedokładne lub zawyżone dane sprzedaży, nieprawidłowe uznawanie przychodów, niewłaściwe płatności, fałszowanie raportów wydatków, nadużywanie firmowej karty kredytowej);
- niewłaściwe wykorzystywanie mienia, informacji lub zasobów firmy (np. kradzież, ujawnienie informacji poufnych, niewłaściwe wykorzystywanie mienia bądź produktów firmy);
- niewłaściwe zachowania w miejscu pracy (np. zastraszanie, zachowania albo komentarze o charakterze dyskryminującym lub nękającym, nieuczciwość);
- konflikty interesów (np. dorywcza praca lub posiadanie udziałów własnościowych w konkurencyjnej firmie, wykorzystywanie mienia firmy do prowadzenia osobnej działalności biznesowej, zatrudnianie krewnych);
- zagrożenie zdrowiu i bezpieczeństwu osób bez związku z sytuacjami awaryjnymi (należy pamiętać, że bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa ludzi w związku z sytuacjami awaryjnymi należy najpierw zgłaszać organom ścigania, a następnie firmie);
- zatrucie środowiska.

Jak zgłaszać wątpliwości

Dostępnych jest kilka kanałów zgłaszania wątpliwości. Pracownik może skorzystać z dowolnego kanału, który uzna za właściwy w danej sytuacji. Może to być:

- kierownik;
- przedstawiciel działu zasobów ludzkich;
- członek [komitetu ds. zgodności](#);
- radca prawny firmy;
- infolinia [RELX Integrity Line](#) („Integrity Line”).

Wątpliwości można zgłaszać za pośrednictwem infolinii Integrity Line jawnie lub, o ile jest to prawnie dopuszczalne, anonimowo. Infolinia Integrity Line jest dostępna przez całą dobę, każdego dnia roku, przy czym zgłoszenia telefoniczne i internetowe są przekazywane do firmy RELX przez administratora zewnętrznego. Choć wolimy, aby pracownicy się przedstawiali, zgłaszając daną wątpliwość, to rozumiemy, że w niektórych przypadkach chcą zachować anonimowość. Należy pamiętać, że administrator zewnętrzny nie jest w stanie odpowiedzieć na żadne pytania dotyczące postępowania zgodnego z zasadami etyki lub polityki firmy i nie może doradzić pracownikowi, jak powinien postąpić.

Przetwarzanie danych osobowych

Jeśli wątpliwość zgłoszono za pośrednictwem infolinii Integrity Line, dane osobowe pracownika są przetwarzane w sposób opisany w [Polityce prywatności RELX Integrity Line](#). Jeśli wątpliwość zgłoszono za pośrednictwem innych kanałów, dane osobowe pracownika są gromadzone, udostępniane i przechowywane w celach i na podstawach opisanych odpowiednio w [Polityce prywatności RELX Integrity Line](#) oraz [Polityce prywatności pracowników RELX](#).

Poufność

Nie ujawniamy tożsamości osób zgłaszających podejrzewane naruszenia ani uczestniczących w dochodzeniach, chyba że:

- zainteresowana osoba zezwala na ujawnienie;
- ujawnienie jest wymagane na mocy przepisów, uregulowań bądź procedur prawnych;
- ujawnienie zostanie uznane za niezbędne do właściwego zbadania sprawy.

W stosownych przypadkach postępujemy zgodnie z wymogami prawa obowiązującymi w tych krajach z większą ochroną poufności.

Badanie zgłoszeń niewłaściwych zachowań

Firma RELX niezwłocznie przeprowadza dochodzenia w sprawie zgłoszeń i podejmuje odpowiednie działania naprawcze, gdy wykryje naruszenia. Nadzorowanie dochodzenia w sprawie zgłoszenia zwykle powierza się następującym podmiotom:

- przedstawicielowi działu zasobów ludzkich;
- grupie ds. ochrony danych, inspektorowi ds. ochrony danych lub inspektorowi ds. bezpieczeństwa informacji;
- przedstawicielowi komitetu ds. zgodności z zasadami biznesowymi;
- kierownikowi działu audytu i zarządzania ryzykiem;

- inspektorowi ds. etyki i zgodności;
- dyrektorowi ds. prawnych.

Czynniki brane pod uwagę przy ustalaniu, kto będzie badał daną sprawę, obejmują między innymi niezależność, znajomość tematu, brak konfliktu interesów, obowiązujące prawo i poziom istotności. Więcej informacji na temat dochodzeń nadzorowanych przez powyższe podmioty można znaleźć w [Procedurze zgłaszania naruszeń](#) Kodeksu.

Po otrzymaniu zgłoszenia osoby wyznaczone badają wątpliwości zgodnie z politykami i procedurami RELX oraz prawem lokalnym. Zwykle obejmuje to bezpośrednią rozmowę z osobą dokonującą zgłoszenia w celu uzyskania informacji o wątpliwościach, zbieranie i analizowanie istotnych informacji, dokumentowanie i raportowanie wkładu danej osoby oraz rozmowę z innymi osobami, które mogą mieć odpowiednią wiedzę. W miarę postępów dochodzenia możemy potrzebować dodatkowych informacji i wyjaśnień. W takim przypadku możemy ponownie skontaktować się z daną osobą. Osoba wyznaczona do prowadzenia dochodzenia powinna przedstawić osobie dokonującej zgłoszenia przybliżone ramy czasowe dochodzenia i – gdyby okoliczności spowodowały jego wydłużenie – poinformować ją o tym fakcie.

Na zakończenie dochodzenia, o ile to możliwe, należy powiadomić osobę dokonującą zgłoszenia o zakończeniu procedury wyjaśniającej. Ilość informacji udostępnianych osobie dokonującej zgłoszenia na temat wyników dochodzenia zależy np. od lokalnego prawa, od tego, czy wątpliwości dotyczą bezpośrednio zatrudnienia tej osoby, lub od tego, czy istnieją zobowiązania lub obawy związane z poufnością.

Działania odwetowe i represje są zabronione

Działania odwetowe lub represje wobec danej osoby za zgłoszenie podejrzanego naruszenia, które uważa ona za naruszające Kodeks, politykę lub prawo, nawet jeśli jest w błędzie, lub działania odwetowe wobec osoby, która pomagała w dochodzeniu dotyczącym zgłoszonego naruszenia, samo w sobie stanowi poważne naruszenie Kodeksu, a może również stanowić naruszenie prawa. Każdy pracownik odpowiedzialny za jakiegokolwiek działania odwetowe będzie podlegał procedurze dyscyplinarnej, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Procedury skarg i postępowań dyscyplinarnych

Niektóre przepisy prawa lokalnego lub polityki firmy wymagają, aby określone rodzaje zgłoszeń były badane w ramach odrębnej procedury skarg, postępowania dyscyplinarnego lub procedury dochodzeniowej. Odpowiednie procedury skarg i postępowań dyscyplinarnych będą mieć zastosowanie do zgłoszeń leżących w zakresie tych procedur.

Wymagania właściwe dla danej lokalizacji

W niektórych lokalizacjach istnieją dodatkowe wymagania dotyczące określonych rodzajów zgłoszeń, dostępnych kanałów zgłaszania wątpliwości oraz sposobu, w jaki zgłoszenia mogą być składane przez osoby niebędące pracownikami. Te szczególne wymagania zostały opisane w [informacjach dotyczących zgłaszania problemów dla poszczególnych krajów](#).