

PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

(akt prawny wewnętrzny ustalający procedurę u Pracodawcy)

Spis treści	
ROZDZIAŁ 1. – CZĘŚĆ OGÓLNA.....	1
ROZDZIAŁ 2. – ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH (CO MOŻNA ZGŁASZAĆ)	8
ROZDZIAŁ 3. OSOBY UPRAWNIONE DO OCHRONY JAKO SYGNALIŚCI.....	11
ROZDZIAŁ 4. ZGŁOSZENIA WEWNĘTRZNE	13
ROZDZIAŁ 5. DZIAŁANIA NASTĘPCZE.....	20
ROZDZIAŁ 6. OCHRONA SYGNALISTÓW.....	30
ROZDZIAŁ 7. REJESTR ZGŁOSZEŃ	38
ROZDZIAŁ 8. POUFNOŚĆ I OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH	40
ROZDZIAŁ 9. POSTANOWIENIA DODATKOWE	44
ROZDZIAŁ 9. INFORMACJE O ZGŁOSZENIACH ZEWNĘTRZNYCH	46

ROZDZIAŁ 1. – CZĘŚĆ OGÓLNA

W tym rozdziale wskazano cele procedury (art. 3) oraz zawarto definicje najważniejszych terminów używanych w procedurze (art. 4) – w tym np. definicję sygnalisty, definicję kontekstu związanego z pracą (czyli więzi łączącej sygnalistę z informacjami, które zgłasza – sygnalista może zgłaszać informacje, o których dowiedział się w pracy), definicję działań odwetowych (czyli nielegalnych i zabronionych działań Pracodawcy wobec sygnalisty).

ART. 1

- 1.1. Procedura reguluje wewnętrzną procedurę dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych oraz wewnętrzne kanały (sposoby) zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych w rozumieniu Ustawy oraz Dyrektywy.
- 1.2. Procedura zawiera także rozszerzenie zakresu przedmiotowego zgłoszeń na dziedzinę nieobjęte zakresem Dyrektywy oraz Ustawy.

ART. 2

- 2.1. Postanowienia Procedury nie naruszają postanowień aktów prawnych, zapewniających ochronę sygnalistom.
- 2.2. Jeżeli przepisy prawa, w szczególności przepisy prawa pracy (w tym akty prawne wewnętrzne obowiązujące u Pracodawcy), przyznawać będą sygnalistom dalej idącą ochronę, to w tym zakresie przepisy te znajdą zastosowanie.
- 2.3. Jeżeli szczególne przepisy prawa (inne niż Ustawa) przyznają ochronę sygnalistom, to przepisy Procedury stosuje się w zakresie, w jakim dana kwestia nie jest uregulowana w tych szczególnych przepisach w sposób wiążący.

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

2.4. Procedura nie wpływa na przepisy aktów prawnych, w tym regulacji wewnętrznych, obowiązujących u Pracodawcy, regulujących wykonywanie przez Pracowników prawa do konsultacji z przedstawicielami lub związkami zawodowymi. Przepisy zawarte w aktach prawnych, o jakich mowa w zdaniu poprzednim nie naruszają poziomu ochrony przyznanej na mocy Procedury i Ustawy.

ART. 3.

3.1. Postanowienia Procedury mają na celu:

3.1.1. poprawę egzekwowania prawa i polityk Unii Europejskiej w określonych dziedzinach,

3.1.2. poprawę egzekwowania prawa i ochrony interesu Pracowników w określonych dziedzinach,

3.1.3. poprawę egzekwowania prawa i ochrony interesu Pracodawcy w określonych dziedzinach,

3.1.4. ustanowienie przejrzystych, skutecznych i nieskomplikowanych procedur zapewniających:

3.1.4.1 wysoki poziom ochrony sygnalistów i innych osób,

3.1.4.2. zachowanie poufności co do danych sygnalistów i innych osób,

3.1.4.3. ochronę danych osobowych sygnalistów oraz innych osób,

3.1.4.4. odpowiednie informowanie sygnalistów o przebiegu działań następczych,

3.1.4.5. prawidłowe, odpowiednie i niezwłoczne przeprowadzenie działań następczych przez niezależne, bezstronne osoby, posiadające odpowiednią wiedzę i doświadczenie.

3.2. Cele Procedury opisane w punkcie 3.1. powinny być brane pod uwagę przy interpretowaniu postanowień Procedury oraz przy uzupełnianiu postanowień Procedury (jeżeli będzie konieczne uzupełnienie postanowień Procedura).

ART. 4.

4.1. Wyrażenia użyte w Procedurze oznaczają (w odpowiedniej formie deklinacyjnej oraz także w liczbie mnogiej, gdy zdefiniowane zostały w liczbie pojedynczej):

4.1.1. dane osobowe – wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej,

4.1.2. Dyrektywa – Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 roku w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii,

4.1.3. działanie następcze – działanie podjęte przez Pracodawcę (lub przy zgłoszeniu zewnętrznym przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny) – w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu (ewentualnie w ujawnieniu publicznym) oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem

zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych lub, w przypadku zgłoszeń zewnętrznych, procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następczych; **(przykłady takich działań Pracodawcy wskazano w Rozdziale 5. w art. 27).**

- 4.1.4. działanie odwetowe – **(nielegalne działanie Pracodawcy wobec sygnalisty)** bezpośrednie lub pośrednie **(np. ukryte za innymi, pozornie neutralnymi działaniami)** działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą **(patrz definicja w punkcie 4.1.10)**, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym **(czyli jest następstwem, skutkiem działania sygnalisty – zgłoszenia, lub ujawnienia publicznego)** i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście; za działanie odwetowe uznaje się także tolerowanie, nakłanianie do takich działań albo zaniechań, a także próbę i groźbę postępowania, które spełnia opisane wymogi; **(przykłady takich nielegalnych działań Pracodawcy wskazano w Rozdziale 6. w art. 34.);** w stosownym przypadku za działania odwetowe uznaje się także działanie lub zaniechanie spełniające opisane powyżej wymogi, które dotyczy osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia **(patrz definicja w punkcie 4.1.15.)**, osoby powiązanej z sygnalistą **(patrz definicja w punkcie 4.1.16.)**, świadka lub prawa osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej z nim powiązanej, w szczególności stanowiącej własność sygnalisty lub go zatrudniającej;
- 4.1.5. informacja o naruszeniu prawa – informacja, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa **(co stanowi naruszenie prawa – patrz punkt 5.2. i punkt 5.3.)**, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa,
- 4.1.6. informacja zwrotna – przekazana sygnaliście informacja na temat planowanych lub podjętych działań następczych **(patrz definicja w punkcie 4.1.3.)** prowadzonych u Pracodawcy w ramach Procedury, i powodów takich działań **(informacja o tym co Pracodawca zrobił albo zamierza zrobić ze zgłoszeniem);**
- 4.1.7. Kodeks karny – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny (tekst jednolity opublikowany w Dz. U. z 2024 roku pozycja 17, z późniejszymi zmianami),
- 4.1.8. Kodeks pracy – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jednolity opublikowany w Dz. U. z 2023 roku pozycja 1465, z późniejszymi zmianami),

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

4.1.9. konflikt interesów – sytuacja, w której Pracownicy, członkowie organów Pracodawcy, prokurenci, współpracownicy pracodawcy (albo osoby bliskie tych osób, osoby powierzające prace tym osobom – inne niż Pracodawca) mają bezpośrednio lub pośrednio interes finansowy, ekonomiczny lub inny interes osobisty, który postrzegać można jako zagrażający ich bezstronności lub niezależności w związku z pracą (współpracą, albo inną działalnością) na rzecz Pracodawcy, a w szczególności w związku z decyzjami podejmowanymi w imieniu i na rzecz Pracodawcy; pojęcie to obejmuje zarówno rzeczywisty, jak i potencjalny konflikt interesów;

4.1.10. kontekst związany z pracą – 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 podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu (w szczególności u Pracodawcy), w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa (**patrz definicja w punkcie 4.1.5.**) oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych (**patrz definicja w punkcie 4.1.4.**) (**związek pomiędzy pracą a informacjami uzyskanymi przez sygnalistę, lub związek pomiędzy zgłoszeniem, a możliwością negatywnych konsekwencji w ramach pracy sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, osoby związanej z sygnalistą**);

4.1.11. korupcja

- wręczenie, obietnica, proponowanie, próba wręczenia innej osobie nienależnej, bezpośredniej albo pośredniej korzyści majątkowej albo osobistej,
- przyjęcie albo żądanie nienależnej, bezpośredniej albo pośredniej korzyści majątkowej albo osobistej dla siebie lub innej osoby

stanowiące przestępstwo (np. przekupstwo osoby pełniącej funkcję publiczną z art. 229 Kodeksu karnego, udzielenie, obietnica korzyści w zamian za pośrednictwo w załatwieniu sprawy w instytucji państwowej, samorządowej, albo jednostce organizacyjnej dysponującej środkami publicznymi, polegające na bezprawnym wywarceniu wpływu na decyzję, działanie lub zaniechanie osoby pełniącej funkcję publiczną z art. 230 Kodeksu karnego, żądanie lub przyjęcie, obietnica, wręczenie, próba wręczenia korzyści w zamian za nadużycie udzielonych uprawnień lub niedopełnienie ciężącego obowiązku mogące wyrządzić szkodę majątkową Pracodawcy albo innej osobie albo za stanowiące czyn nieuczciwej konkurencji lub niedopuszczalną czynność preferencyjną na rzecz nabywcy lub odbiorcy towaru, usługi lub świadczenia – art. 296a Kodeksu karnego), inne działanie bezprawne albo rażące naruszenie dobrych obyczajów;

4.1.12. organ publiczny – naczelne i centralne organy administracji rządowej, terenowe organy administracji rządowej, organy jednostek samorządu terytorialnego, inne organy państwowe oraz inne podmioty wykonujące z mocy prawa zadania z zakresu

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

administracji publicznej, właściwe do podejmowania działań następczych w sprawach wymienionych w punkcie 5.2.,

- 4.1.13. osoba bliska – małżonek, krewni lub powinowaci w linii prostej, krewni boczni do czwartego stopnia i powinowaci boczni do drugiego stopnia, osoba związana z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli,
- 4.1.14. osoba, której dotyczy zgłoszenie – osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, **wskazana w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa (jako sprawca)**, lub jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa (sprawca), jest powiązana;
- 4.1.15. osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia – osoba fizyczna, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą (**patrz definicja w punkcie 4.1.10.**) i której pomoc nie powinna zostać ujawniona (**np. pomagający sygnaliście przedstawiciel pracowników, współpracownik, przełożony, osoba przyjmująca zgłoszenie od sygnalisty, świadek, który udzielił sygnaliście informacji, osoba, która pomogła sygnaliście zebrać, ocenić, zinterpretować informacje**);
- 4.1.16. osoba powiązana z sygnalistą – osoba fizyczna, która może doświadczyć działań odwetowych (**patrz definicja w punkcie 4.1.4.**), w tym współpracownik lub osoba najbliższa sygnalisty w rozumieniu art. 115 § 11 Kodeksu karnego – tj. małżonek, wstępny (rodzice, dziadkowie), zstępny (dzieci, wnuki), rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii lub stopniu (małżonkowie tych wskazanych powyżej członków rodziny osób albo wstępny, zstępny, rodzeństwo małżonka), osoba pozostająca w stosunku przysposobienia (adopcji) oraz jej małżonek, a także osoba pozostająca we wspólnym pożyciu (konkubent) (**np. małżonek, dziecko sygnalisty, który pracuje u Pracodawcy, kontrahenta Pracodawcy i także mógłby stać się celem działań odwetowych Pracodawcy**);
- 4.1.17. oszustwo finansowe – postępowanie podejmowane w celu uzyskania dla Pracodawcy lub kontrahenta Pracodawcy, od banku lub jednostki organizacyjnej prowadzącej podobną działalność gospodarczą na podstawie ustawy albo od organu lub instytucji dysponujących środkami publicznymi - kredytu, pożyczki pieniężnej, poręczenia, gwarancji, akredytywy, dotacji, subwencji, potwierdzenia przez bank zobowiązania wynikającego z poręczenia lub z gwarancji lub podobnego świadczenia pieniężnego na określony cel gospodarczy, instrumentu płatniczego lub zamówienia publicznego, polegające na przedkładaniu podrobionego, przerobionego, poświadczającego nieprawdę albo nierzetelnego dokumentu albo nierzetelnego, pisemnego oświadczenia dotyczącego okoliczności o istotnym znaczeniu dla uzyskania wymienionego wsparcia finansowego, instrumentu płatniczego lub

zamówienia, lub – działanie albo zaniechanie polegające na niepowiadomieniu właściwego podmiotu o powstaniu sytuacji mogącej mieć wpływ na wstrzymanie albo ograniczenie wysokości udzielonego pracodawcy wsparcia finansowego lub zamówienia publicznego albo na możliwość dalszego korzystania z instrumentu płatniczego;

- 4.1.18. praca przymusowa – świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika,
- 4.1.19. Pracodawca – Edica Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Poznaniu, posiadająca NIP: 7822530124, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem: 0000312356,
- 4.1.20. Pracownik – osoba zatrudniona u Pracodawcy **na podstawie stosunku pracy** (bez względu na podstawę stosunku pracy, rodzaj umowy o pracę, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko, system, rozkład i wymiar czasu pracy oraz bez względu na okres na jaki zawarto umowę o pracę), **pracownik tymczasowy** w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563), dla którego Pracodawca jest pracodawcą użytkownikiem, **a także osoba świadcząca Pracodawcy pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej – np. zleceniobiorca** (jeżeli takie zatrudnienie jest zbliżone do zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, a w szczególności osoba taka podlega kierownictwu podmiotu, z którym wiąże ją umowa (w szczególności Pracodawcy), nie ponosząc ryzyka oraz nie zatrudnia innych osób na jakiegokolwiek podstawie);
- 4.1.21. Przepisy o ochronie danych osobowych – Rozporządzenie RODO, Ustawę o ochronie danych osobowych z dnia 10 maja 2018 roku (opublikowaną w Dzienniku Ustaw z 2018 roku, poz. 1000) oraz inne powszechnie obowiązujące w Unii Europejskiej przepisy regulujące ochronę i operacje na Danych osobowych, a także obowiązujące u pracodawcy regulacje dotyczące danych osobowych (**patrz definicja w punkcie 4.1.1.**),
- 4.1.22. Rozporządzenie RODO – 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),

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

- 4.1.23. Rzecznik Praw Obywatelskich – Rzecznik Praw Obywatelskich w rozumieniu Ustawy oraz w rozumieniu postanowień ustawy z dnia 15 lipca 1987 roku o Rzeczniku Praw Obywatelskich (tekst jednolity opublikowany w Dzienniku Ustaw z 2023 roku, pozycja 1058);
- 4.1.24. sygnalista – osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa (**patrz definicja w punkcie 4.1.5.**) uzyskaną w kontekście związanym z pracą (**patrz definicja w punkcie 4.1.10.**);
- 4.1.25. tajemnica Pracodawcy – informacje, których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę;
- 4.1.26. ujawnienie publiczne – podanie informacji o naruszeniu prawa (**patrz definicja w punkcie 4.1.5.**) do wiadomości publicznej (np. do prasy, bezpośrednio opinii publicznej za pośrednictwem platform online lub mediów społecznościowych, urzędnikom pochodzącym z wyboru, organizacjom społeczeństwa obywatelskiego, związkom zawodowym lub organizacjom zawodowym i biznesowym);
- 4.1.27. Ustawa – ustawa z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów (opublikowana w Dzienniku Ustaw z 2024 roku, pozycja 928);
- 4.1.28. wolność zrzeszania się – przysługujące pracownikom prawa i wolności do zakładania organizacji pracowników (w szczególności związków zawodowych), wspierania, wybierania i bycia wybieranym do organizacji pracowników, rad pracowników, przedstawicieli pracowników, prawa i wolności do działania organizacji pracowników, rad pracowników, przedstawicieli pracowników, a w szczególności do otrzymywania informacji, do konsultowania określonych spraw dotyczących pracowników (w sposób i na zasadach wynikających z przepisów prawa pracy), oraz ochrony pracowników korzystających z tych praw i wolności;
- 4.1.29. zgłoszenie – zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne, przekazane zgodnie z wymogami określonymi w Ustawie i, w stosownych przypadkach, w Procedurze,
- 4.1.30. zgłoszenie wewnętrzne – ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa (**patrz definicja w punkcie 4.1.5.**);
- 4.1.31. zgłoszenie zewnętrzne – ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa (**patrz definicja w punkcie 4.1.5.**).

ROZDZIAŁ 2. – ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH (CO MOŻNA ZGŁASZAĆ)

W tym rozdziale wskazano to co można zgłaszać – wskazano które zagadnienia – w jakich tematach, naruszenie jakich przepisów – można zgłaszać w ramach Procedury (art. 5). Postanowienia tego Rozdziału są istotne dlatego, że tylko zgłaszając naruszenie tych przepisów wskazanych w art. 5. sygnalista będzie podlegał ochronie; jeżeli natomiast sygnalista zgłosi naruszenie przepisów dotyczących zagadnień niewymienionych w art. 5., to sygnalista nie podlega ochronie w ramach niniejszej Procedury.

ART. 5.

- 5.1. W oparciu o postanowienia Procedury (w szczególności poprzez kanały zgłoszeń wskazane w Rozdziale 4. Procedury) można zgłaszać naruszenia prawa.
- 5.2. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:
 - 5.2.1. korupcji (**patrz definicja w punkcie 4.1.11.**),
 - 5.2.2. zamówień publicznych (w tym także nieobjętych Ustawą z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych; (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720));
 - 5.2.3. usług, produktów i rynków finansowych;
 - 5.2.4. przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
 - 5.2.5. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
 - 5.2.6. bezpieczeństwa transportu;
 - 5.2.7. ochrony środowiska;
 - 5.2.8. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
 - 5.2.9. bezpieczeństwa żywności i pasz;
 - 5.2.10. zdrowia i dobrostanu zwierząt;
 - 5.2.11. zdrowia publicznego;
 - 5.2.12. ochrony konsumentów;
 - 5.2.13. ochrony prywatności i danych osobowych;
 - 5.2.14. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
 - 5.2.15. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
 - 5.2.16. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
- 5.3. Naruszeniem prawa jest także działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem (w szczególności z prawem pracy, w tym wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi u Pracodawcy):
 - 5.3.1. stanowiące nierówne traktowanie, dyskryminację (w tym molestowanie) albo mobbing – w rozumieniu Kodeksu pracy,
 - 5.3.2. stanowiące oszustwo, kradzież, niszczenie mienia lub przywłaszczenie na szkodę Pracodawcy albo kontrahenta Pracodawcy,

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

- 5.3.4. stanowiące działania odwetowe (**patrz definicja w punkcie 4.1.4.**)
Pracodawcy,
- 5.3.5 stanowiące pracę przymusową (**patrz definicja w punkcie 4.1.18.**),
- 5.3.6. stanowiące naruszenie tajemnicy Pracodawcy (**patrz definicja w punkcie 4.1.25.**),
- 5.3.7. stanowiące naruszenie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 5.3.8. stanowiące naruszenie zasad zatrudniania pracowników młodocianych (zakazu pracy dzieci),
- 5.3.9. stanowiące naruszenie wolności zrzeszania się (**patrz definicja w punkcie 4.1.28.**),
- 5.3.10. stanowiące konflikt interesów (**patrz definicja w punkcie 4.1.15.**) (co do tego naruszenia nie jest wymagane ustalenie, że jest niezgodne z prawem),
- 5.3.11. stanowiące oszustwo finansowe (**patrz definicja w punkcie 4.1.17.**).
- 5.4. Postanowień Procedury nie stosuje się do zgłoszeń w sprawie naruszeń w zakresie zamówień w dziedzinach obronności i bezpieczeństwa w rozumieniu art. 7 pkt 36 ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720), do których nie stosuje się tej ustawy, umów offsetowych zawieranych na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 2014 r. o niektórych umowach zawieranych w związku z realizacją zamówień o podstawowym znaczeniu dla bezpieczeństwa państwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 1218) oraz innych środków podejmowanych w celu ochrony podstawowych lub istotnych interesów bezpieczeństwa państwa na podstawie art. 346 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z zastrzeżeniem postanowień art. 5.6.
- 5.5. Procedurę stosuje się w zakresie nieuregulowanym w przepisach aktów normatywnych ustanowionych przez instytucje Unii Europejskiej, wymienionych w części II załącznika do Dyrektywy oraz w przepisach implementujących albo wykonujących te akty.
- 5.6. Do zgłoszeń wewnętrznych dotyczących spraw opisanych w art. 5.4. stosuje się – w odpowiednim zakresie – postanowienia dotyczące poufności, ochrony danych osobowych; zgłoszenia takie osób podlegają rejestracji w rejestrze zgłoszeń.

ART. 6.

- 6.1. Zakres zgłoszeń uregulowany w art. 5. powinien uwzględniać, w szczególności, następujące czynniki ryzyka, odpowiadające profilowi działalności pracodawcy, sprzyjające możliwości wystąpienia określonych naruszeń:
 - 6.1.1. branie udziału przez Pracodawcę w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego (w toku tych postępowań istnieje ryzyko zmów cenowych wykonawców, korupcji, konfliktu interesów),
 - 6.1.2. wytwarzanie odpadów przez Pracodawcę,

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

- 6.1.3. przetwarzanie przez Pracodawcę danych osobowych – Pracowników, kontrahentów – jako administrator; powierzanie przetwarzania danych osobowych innym podmiotom (w toku przetwarzania danych osobowych istnieje ryzyko naruszenia przez pracodawcę Przepisów o ochronie danych osobowych – takie naruszenie spowodowałoby odpowiedzialność administracyjną i cywilną pracodawcy),
- 6.1.4. zawieranie przez Pracodawcę umów z konsumentami – w szczególności w zakresie, w jakim Pracodawca sprzedaje towary konsumentom poza lokalem przedsiębiorstwa oraz umowach zawartych na odległość (należy uwzględnić przestrzeganie uprawnień konsumentów co do reklamacji towarów, co do udzielania konsumentom odpowiedniej informacji, co do uprawnień do odstąpienia od umów, co do tego, by umowy nie zawierały niedozwolonych postanowień umownych),
- 6.1.5. zatrudniane przez Pracodawcę pracowników – wielu Pracowników w rozbudowanej strukturze – konieczność zapewnienia przez Pracodawcę przestrzegania praw Pracowników co do równego traktowania, niedyskryminacji, w szczególności niepodlegania molestowaniu oraz co do niepodlegania mobbingowi, przestrzeganie zakazów zatrudniania dzieci, zakazu pracy przymusowej oraz zapewnienie wolności zrzeszania się,
- 6.1.6. posiadanie przez Pracodawcę majątku – w tym majątku ruchomego – dysponowanie przez Pracodawcę także majątkiem kontrahentów; takie mienie pozostaje narażone na kradzież, przywłaszczenie, oszustwa.

ART. 7.

- 7.1. Pracodawca podejmuje działania zachęcające Pracowników do skierowania w pierwszej kolejności do Pracodawcy, z wykorzystaniem procedury przewidzianej w Procedurze, następujących rodzajów naruszeń prawa:
 - 7.1.1. dotyczących zamówień publicznych,
 - 7.1.2. dotyczących bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
 - 7.1.3. dotyczących ochrony konsumentów,
 - 7.1.4. dotyczących ochrony prywatności i danych osobowych,
 - 7.1.5. stanowiących nierówne traktowanie, dyskryminację (w tym molestowanie) albo mobbing, naruszenie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowiące naruszenie zasad zatrudniania pracowników młodocianych – w rozumieniu Kodeksu pracy,
 - 7.1.6. stanowiących oszustwo, kradzież, niszczenie mienia lub przywłaszczenie na szkodę Pracodawcy albo kontrahenta Pracodawcy,
 - 7.1.8. stanowiących konflikt interesów (**patrz definicja w punkcie 4.1.9.**).

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

7.2. Działania zachęcające pracowników do skierowania w pierwszej kolejności do Pracodawcy z wykorzystaniem procedury przewidzianej w Procedurze podejmowane są w ramach działań informacyjnych, uregulowanych w art. 53. Procedury.

ROZDZIAŁ 3. OSOBY UPRAWNIONE DO OCHRONY JAKO SYGNALIŚCI

W tym rozdziale wskazano kto może dokonywać zgłoszeń jako sygnalista – wskazano na powiązania sygnalisty z Pracodawcą – np. sygnalistą może być Pracownik (w tym też zleceniobiorca), stażysta, praktykant, ale też pracownik kontrahenta Pracodawcy; w rozdziale wskazano, że sygnalistą może być także np. Pracownik także po zakończeniu umowy, oraz np. osoba ubiegająca się dopiero o zatrudnienie

ART. 8.

8.1. Postanowienia Procedury, z uwzględnieniem art. 8.2. oraz z zastrzeżeniem art. 8.4 – 8.6., stosuje się do sygnalistów (którzy uzyskali informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą (**patrz definicja w punkcie 4.1.10.**), będących w szczególności:

8.1.1. Pracownikami (**patrz definicja w punkcie 4.1.20. – definicja obejmuje też pracowników tymczasowych, zleceniobiorców**),

8.1.2. osobami innymi niż Pracownicy, świadczącymi Pracodawcy pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, w szczególności osobami prowadzącymi działalność na własny rachunek, w tym posiadającymi status przedsiębiorcy,

8.1.3. wspólnikami spółki będącej Pracodawcą,

8.1.4. członkami zarządu lub członkami rady nadzorczej Pracodawcy,

8.1.5. osobami świadczącymi pracę pod nadzorem i kierownictwem kontrahentów Pracodawcy – wykonawców, podwykonawców usługodawców lub dostawców, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,

8.1.6. stażystami, praktykantami u Pracodawcy lub u kontrahentów Pracodawcy,

8.1.7. wolontariuszami u Pracodawcy lub u kontrahentów Pracodawcy,

8.1.8. prokurentami Pracodawcy lub u kontrahentów Pracodawcy,

8.2. Za sygnalistów, opisanych w art. 8.1., uważa się także:

8.2.1. osoby, które uzyskały informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą (**patrz definicja w punkcie 4.1.10.**) przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji albo dostarczania towarów (w szczególności w trakcie procesu rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy),

8.2.2. osoby, które uzyskały informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą (**patrz definicja w punkcie 4.1.10.**), w ramach stosunku opisanego w art. 8.1., gdy taki stosunek już ustał.

8.3. Sygnaliści wskazani w art. 8.1.:

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

8.3.1. pozostają uprawnieni do dokonywania zgłoszeń wewnętrznych,

8.3.2. korzystają z ochrony przewidzianej postanowieniami Ustawy oraz postanowieniami Rozdziału 6. Procedury.

8.4. Z zastrzeżeniem postanowień art. 8.5. i 8.6., postanowienia Procedury, w szczególności postanowienia Rozdziału 6. Procedury, **nie znajdują zastosowania** do sygnalistów dokonujących zgłoszenia albo ujawnienia publicznego:

8.4.1. obowiązanych do zachowania – na podstawie odrębnych przepisów – prawniczej tajemnicy zawodowej – jeżeli zgłoszenie albo ujawnienie dotyczy informacji objętych tą tajemnicą,

8.4.2. obowiązanych do zachowania – na podstawie odrębnych przepisów – tajemnicy medycznej – jeżeli zgłoszenie albo ujawnienie dotyczy informacji objętych tą tajemnicą,

8.4.3. obowiązanych do zachowania – na podstawie odrębnych przepisów – tajemnicy postępowania karnego – jeżeli zgłoszenie albo ujawnienie dotyczy informacji objętych tą tajemnicą,

8.4.4. obowiązanych do zachowania – na podstawie odrębnych przepisów – informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego.

8.5. Co do sygnalistów wymienionych w art. 8.4. oraz do sygnalistów, którzy uzyskali informacje na temat naruszeń poza kontekstem związanym z pracą:

8.5.1. stosuje się – w odpowiednim zakresie – postanowienia dotyczące poufności, ochrony danych osobowych; zgłoszenia takich osób podlegają rejestracji w rejestrze zgłoszeń,

8.5.2. stosuje się postanowienia art. 39. Procedury.

8.6. Postanowienia Rozdziału 8. stosuje się do wszystkich sygnalistów (z zastrzeżeniem odpowiednich warunków zawartych we wskazanym rozdziale).

Art. 9.

9.1. Postanowienia Rozdziału 6. Procedury stosuje się także do:

9.1.1. osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia (**patrz definicja w punkcie 4.1.15.**),

9.1.2. osób powiązanych z sygnalistą (**patrz definicja w punkcie 4.1.16.**),

9.1.3. wykonawców, dostawców, podwykonawców, usługodawców zatrudniających sygnalistę, albo osobę powiązaną z sygnalistą,

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

9.1.4. innych niż wymienione w art. 9.1.3. osób (w tym osób prawnych), które stanowią własność sygnalisty, lub są w inny sposób z sygnalistą powiązane w kontekście związanym z pracą (**patrz definicja w punkcie 4.1.10.**),

9.1.5. w uzasadnionych przypadkach – także do sygnalistów innych niż wymienieni w art. 8.1.

ART. 10.

10.1. Postanowienia Procedury dotyczące poufności danych stosuje się do wszystkich sygnalistów, osób, których dotyczy zgłoszenie oraz osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia (**patrz definicja w punkcie 4.1.15.**) – z zastrzeżeniem odpowiednich postanowień Rozdziału 8.

ROZDZIAŁ 4. ZGŁOSZENIA WEWNĘTRZNE

W tym rozdziale wskazano obowiązek Pracodawcy przyjmowania zgłoszeń; wskazano też kanały – sposoby – dokonywania zgłoszeń (art.12.); zawarto też zasadę, zgodnie z którą sygnalista nie może wycofać zgłoszenia; rozdział reguluje także zasady powoływania i odwoływania przez Pracodawcę osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń, a także obowiązki Pracodawcy dotyczące nieutrudniania zgłoszeń (art. 14.); przepisy tego rozdziału opisują także zasady dokumentowania zgłoszeń (art. 17.).

ART. 11.

11.1. Pracodawca jest zobowiązany przyjmować zgłoszenia wewnętrzne.

11.2. Pracodawca jest zobowiązany przyjmować także anonimowe zgłoszenia wewnętrzne, z zastrzeżeniem postanowień art. 21.3. Procedury.

11.3. Zgłoszenie wewnętrzne podlega rejestracji w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych (zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7. Procedury).

11.4. Zgłoszenie wewnętrzne powinno dotyczyć naruszenia, które miało miejsce u Pracodawcy.

11.5. Zgłoszenie wewnętrzne, dotyczące naruszenia, które nie miało miejsca u Pracodawcy, może zostać rozpatrzone zgodnie Procedurą, albo może zostać wyłączone do innego postępowania. Zgłoszenie takie podlega rejestracji, zgodnie z art. 11.3. oraz udokumentowaniu, zgodnie z art. 17.

11.6. Zgłoszenia wewnętrzne przyjmowane są w imieniu Pracodawcy przez osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych (zwaną w Procedurze Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych).

ART. 12.

12.1. Pracodawca przyjmuje zgłoszenia wewnętrzne z wykorzystaniem następujących kanałów zgłoszeń:

12.1.1 zgłoszenia ustne:

12.1.1.1. telefoniczne – przekazywane pod numerem telefonu przeznaczonym do zgłoszeń,

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

12.1.1.2. podczas osobistych spotkań;

12.1.2. zgłoszenia pisemne:

12.1.2.1. przesłane pocztą na adres Pracodawcy – w Poznaniu, przy ulicy Fortecznej 3,

12.1.2.2. złożone w miejscach – w skrynkach – przeznaczonych przez pracodawcę do dokonywania zgłoszeń – w zakładzie pracy,

12.1.2.3. złożone za pomocą odpowiednich narzędzi informatycznych, w szczególności platform internetowych – tylko wówczas, gdy Pracodawca będzie dysponował takimi narzędziami.

12.2. Pracodawca podaje do wiadomości Pracowników szczegółowe informacje o kanałach zgłoszeń, wskazując numer telefonu, adresy pod jakimi dokonuje się zgłoszeń wewnętrznych, adresy platform internetowych, miejsca lokalizacji skrzynek.

12.3. Zgłoszenie jest uznawane za zgłoszenie wewnętrzne w rozumieniu Procedury, jeżeli wpłynie do Pracodawcy co najmniej jednym kanałem obowiązującym u Pracodawcy, w tym także jeżeli zostanie przekazane przez osobę pomagającą w dokonaniu zgłoszenia (**patrz definicja w punkcie 4.1.15**).

12.4. W przypadku, gdy zgłoszenie Pracodawca otrzyma za pośrednictwem innych kanałów dokonywania zgłoszeń niż te, o których mowa art. 12.1. lub gdy otrzymali je członkowie personelu, którzy nie są odpowiedzialni za przyjmowanie albo za rozpatrywanie zgłoszeń to tacy członkowie personelu są zobowiązani do:

12.4.1. niezwłocznego przekazania zgłoszenia Osobie odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń, bez wprowadzania do niego zmian,

12.4.2. nieujawniania jakichkolwiek informacji mogących skutkować ustaleniem tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia lub osoby, której dotyczy zgłoszenie.

12.5. Zgłoszenie wewnętrzne nie podlega wycofaniu przez sygnalistę.

12.6. **Zgłoszenie wewnętrzne nie musi spełniać żadnych wymogów formalnych** (np. nie musi być podpisane przez sygnalistę, nie musi zawierać określonych elementów), ale **zaleca się**, żeby zawierało możliwie wiele informacji, które pozwolą na ocenę prawdziwości zgłoszenia oraz na przeprowadzenie skutecznych działań następczych; w szczególności zaleca się, żeby zgłoszenie zawierało następujące elementy (nie zawarcie w zgłoszeniu tych elementów nie spowoduje odrzucenia zgłoszenia):

12.6.1. możliwie wyczerpujący opis zdarzenia, które miałyby stanowić informację o naruszeniu prawa (**patrz definicja w punkcie 4.1.5.**),

12.6.2. wskazanie osoby, której dotyczy zgłoszenie – kto dopuścił się naruszenia (**patrz definicja w punkcie 4.1.14.**),

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

12.6.3. wskazanie uzasadnionych podstaw, które umożliwiły stwierdzenie, że informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa (krótki opis, dlaczego sygnalista uważa, że informacja jest prawdziwa),

12.6.4. wskazanie czy i gdzie możliwe jest uzyskanie dalszych informacji, dowodów.

ART. 13.

13.1. Pracodawca powołuje Osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych. Pracodawca może powołać więcej niż jedną osobę jako Osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych (w tym także osobę, która będzie zastępować inną Osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń, w okresach jej przejściowej nieobecności).

13.2. Do przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych – jako Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych mogą zostać powołani Pracownicy, a także osoby niebędące Pracownikami. Do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych mogą zostać powołane także osoby powołane przez Pracodawcę do prowadzenia działań następczych (w szczególności osoba powołana na Pełnomocnika do działań następczych).

13.3. Pracodawca z ważnych powodów może odwołać Osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych.

13.4. Pracodawca jest zobowiązany odwołać Osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych, jeżeli nie wypełnia ona swoich zadań, albo wypełnia je nienależycie (w szczególności narusza obowiązki wskazane w art. 14.3. lub art. 15.1. Procedury).

13.5. Pracodawca udziela Osobie odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych odpowiednie upoważnienia, konieczne do przyjmowania zgłoszeń i zapoznawania się z odpowiednimi informacjami (w szczególności do przetwarzania danych osobowych).

ART. 14.

14.1. Pracodawca nie może:

14.1.1. utrudniać przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych,

14.1.2. wpływać na przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych niezgodnie z postanowieniami Procedury, w szczególności:

14.1.2.1. domagając się udzielenia informacji w sposób niezgodny z postanowieniami Procedury,

14.1.2.2. domagając się odmowy przyjęcia zgłoszenia,

14.1.2.3. utrudniając przekazanie zgłoszenia osobom odpowiedzialnym za prowadzenie działań następczych, a w szczególności przekazaniu ich Pełnomocnikowi do działań następczych,

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

14.1.3 stosować działań odwetowych wobec Osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych,

14.1.4. utrudniać przekazywania sygnalistom potwierdzenia zgłoszenia,

14.2. Pracodawca zobowiązany jest także zapobiegać działaniom opisanym w art. 14.1.

14.3. Pracownikom oraz innym osobom działającym w imieniu Pracodawcy zabrania się podejmowania czynności opisanych w art. 14.1.

ART. 15.

15.1. Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych zobowiązana jest:

15.1.1. pozostawać bezstronna w swoich działaniach,

15.1.2. nie podlegać naciskom Pracodawcy ani innych osób co do podejmowanych działań,

15.1.3. czuwać nad tym, aby nie prowadzić działań w warunkach konfliktu interesów (**patrz definicja w punkcie 4.1.9.**),

15.1.4. zachować poufność co do informacji (w tym danych osobowych) uzyskanych w zgłoszeniu (ujawnienie, przekazanie takich informacji powinno nastąpić zgodnie z Procedurą) – także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.

15.2. Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych podlega wyłączeniu w następujących przypadkach:

15.2.1. zgłoszenie dotyczy postępowania takiej osoby, jej osoby bliskiej albo jej najbliższego współpracownika (w tym dotyczy decyzji podjętych przez taką osobę, czynności nadzorczych takiej osoby),

15.2.2. istnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności Osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych w danej sprawie.

15.3. Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych jest zobowiązana informować Pracodawcę o przyczynach wyłączenia. Informacje takie składa się zarządowi Pracodawcy, a w braku takiej możliwości radzie nadzorczej Pracodawcy albo bezpośrednio przełożonemu.

15.4. Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych jest wyłączona z chwili zawiadomienia Pracodawcy. Pracodawca może podjąć decyzję o wyłączeniu z przyczyn wskazanych w niniejszym artykule także bez zawiadomienia złożonego przez taką osobę – w takim przypadku wyłączenie jest skuteczne z chwilą doręczenia decyzji Pracodawcy osobie, której wyłączenie dotyczy.

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

15.5. Dostawcy narzędzi informatycznych, o jakich mowa w art. 12.1.2.4. zapewniają należyte gwarancje poszanowania niezależności, poufności, ochrony danych i zachowania tajemnicy.

15.6. Jeżeli to będzie konieczne, w szczególności w świetle postanowień Ustawy, Dyrektywy lub Procedury, dostawca, o jakim mowa w art. 15.5. może uzyskać status Osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych; w takim przypadku dostawcy takiemu przysługują w ograniczonym, odpowiednim zakresie, określonym przez Pracodawcę, uprawnienia Osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych.

ART. 16.

16.1. Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych pełni dyżury, podczas których możliwe jest dokonywanie zgłoszeń wewnętrznych; zasady pełnienia dyżurów ustalane są w sposób zapewniający:

16.1.1. poufność – sygnalistom, osobom pomagającym w dokonaniu zgłoszenia,

16.1.2. możliwość złożenia zgłoszenia w czasie dogodnym dla Pracowników.

16.2. Za zgłoszenie wewnętrzne – ustne – uznaje się każdą rozmowę sygnalisty albo osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia z Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych, której przedmiotem są dostatecznie sformułowane informacje o dokonaniu naruszeń objętych Procedurą, bez konieczności zachowania jakichkolwiek uprzednich wymogów formalnych i bez konieczności umawiania takiego spotkania.

16.3. W razie konieczności, jeżeli zachodzi potrzeba uzupełnienia zgłoszenia, w szczególności, gdy zachodzi obawa utraty, zniszczenia dowodów, gdy przyspieszy to postępowanie albo gdy zgłoszenie nie zawiera podstawowych informacji o zakresie zgłoszenia, Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych może pozyskać od sygnalisty dodatkowe informacje.

16.4. Na żądanie sygnalisty albo osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych zobowiązana jest odbyć bezpośrednio spotkanie z sygnalistą lub osobą pomagającą w dokonaniu zgłoszenia – nie później niż w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia; postanowienia art. 16.1. stosuje się odpowiednio.

16.5. W spotkaniu, o jakim mowa w art. 16.4. oprócz lub zamiast Osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych (członka Zespołu do przyjmowania zgłoszeń) bierze udział Pełnomocnik do działań następczych lub inna osoba powołana do przeprowadzenia działań następczych (jeżeli wpłynie to na prawidłowość i sprawny przebieg działań następczych).

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

ART. 17.

17.1. Każde zgłoszenie wewnętrzne powinno zostać udokumentowane poprzez sporządzenie odpowiedniego protokołu przyjęcia zgłoszenia.

17.2. Protokół przyjęcia zgłoszenia może zostać sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej (w tym np. w odpowiednim programie) i powinien zawierać co najmniej:

17.2.1. wskazanie daty zgłoszenia,

17.2.2. wskazanie danych sygnalisty (jeżeli sygnalista podał te dane) i danych osoby przyjmującej zgłoszenie,

17.2.3. wskazanie zakresu zgłoszenia (jakiej tematyki dotyczy zgłoszenie),

17.2.4. opis naruszenia,

17.2.5. wskazanie danych co do sposobu do kontaktu z sygnalistą – jeżeli podał takie dane,

17.2.6. wskazanie sposobu złożenia zgłoszenia – czy zostało zgłoszone ustnie czy pisemnie, jakim kanałem,

17.2.7. inne informacje, które pozwolą na przeprowadzenie działań następczych,

17.2.8. wymienienie (i w razie konieczności opis) załączników – np. dokumentacji, fotografii, nagrań złożonych przez sygnalistę, albo sporządzonych z udziałem sygnalisty,

17.2.9. wskazanie symbolu zgłoszenia nadanego w rejestrze zgłoszeń.

17.3. Protokół przyjęcia zgłoszenia powinien być odpowiednio uzupełniany po przeprowadzeniu czynności wskazanych w art. 16. Procedury.

17.4. Jeżeli zgłoszenie wewnętrzne zostanie dokonane ustnie – telefonicznie – to osoba przyjmując zgłoszenie powinna sporządzić protokół, odtwarzający dokładny przebieg rozmowy. Taki protokół, po jego sporządzeniu, jest przekazywany sygnaliście; sygnaliście zapewnia się możliwość sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu rozmowy przez jego podpisanie. Protokół powinien zawierać co najmniej dane wskazane w art. 17.2.2., 17.2.4 i 17.2.5 oraz 17.2.9. oraz przebieg i treść protokołowanej czynności.

17.5. Osoba, która przeprowadza w imieniu Pracodawcy spotkanie z sygnalistą zobowiązana jest sporządzić kompletny protokół z przebiegu spotkania (odtwarzający dokładnie jego przebieg) albo nagrać spotkanie (w formie trwałego nagrania umożliwiającego wyszukanie takiej rozmowy). O formie, w jakiej spotkanie będzie dokumentowane należy uprzedzić sygnalistę. Sygnalista może odmówić zgody na dokumentowanie spotkania albo na dokumentowanie spotkania w określony sposób.

17.6. Protokół z przebiegu spotkania, po jego sporządzeniu, jest przekazywany sygnaliście; sygnaliście zapewnia się możliwość sprawdzenia, poprawienia

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

i zatwierdzenia protokołu spotkania przez jego podpisanie. Protokół powinien zawierać co najmniej dane wskazane w art. 17.2.2., 17.2.4 i 17.2.5 oraz 17.2.9. oraz przebieg protokołowanej czynności.

17.7. Protokół z przyjęcia zgłoszenia, protokół rozmowy, protokół spotkania, nagrania spotkania są przechowywane przez Pracodawcę w sposób pozwalający na dostęp do tych dokumentów przez upoważnione osoby oraz w formie trwałej i w sposób umożliwiający łatwe wyszukiwanie.

ART. 18.

18.1. Każde zgłoszenie wewnętrzne podlega niezwłocznie przekazaniu Pełnomocnikowi do działań następczych.

18.2. Przekazanie zgłoszenia wewnętrznego zawiera akta zgłoszenia wewnętrznego w tym wszystkie inne konieczne materiały, w tym dokumenty uzyskane wraz ze zgłoszeniem, albo w toku czynności opisanych w art. 16.3. oraz 16.4..

18.3. Przekazanie zgłoszenia wewnętrznego może nastąpić za pomocą odpowiednich programów, platform komputerowych, internetowych, w tym np. poprzez udzielenie Pełnomocnikowi do działań następczych odpowiednich dostępów, upoważnień.

18.4. Zgłoszenia nieobjęte zakresem stosowania Procedury, w szczególności zgłoszenia o jakich mowa w art. 5.4. oraz w art. 11.5. (jeżeli nie będą rozpatrywane zgodnie z Procedurą), podlegają przekazaniu odpowiednim osobom, zespołom w strukturze Pracodawcy, odpowiedzialnym za rozpatrywanie takich zgłoszeń.

18.5. Zgłoszenia nieobjęte zakresem stosowania Procedury, o jakich mowa w art. 11.5., mogą zostać przekazane odpowiednim organom. Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych może także poinformować sygnalistę, o tym w jaki sposób należy dokonać zgłoszenia, aby sygnalista pozostawał pod ochroną Ustawy i Dyrektywy przed działaniami odwetowymi (**patrz definicja w punkcie 4.1.4.**).

ART. 19.

19.1. Pracodawca:

19.1.1. określi szczegółowe rozwiązania techniczne i organizacyjne dotyczące kanałów zgłoszeń,

19.1.2. może określić:

19.1.2.1. szczegółowe zasady sporządzania i przechowywania protokołu z przyjęcia zgłoszenia, protokołu rozmowy, protokołu spotkania, nagrania spotkania,

19.1.2.2. szczegółowe zasady przekazywania zgłoszeń wewnętrznych Pełnomocnikowi do działań następczych.

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

ART. 20.

20.1. Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych potwierdza sygnaliście przyjęcie zgłoszenia – nie później niż w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.

20.2. Potwierdzenie sygnaliście przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego następuje w odpowiedniej formie, uwzględniającej, w szczególności:

20.2.1. sposób (kanał) zgłoszenia wykorzystany przez sygnalistę,

20.2.2. zapewnienie skuteczności przekazania potwierdzenia,

20.2.3. wskazaną przez sygnalistę formę, w jakiej sygnalista chciałby otrzymać potwierdzenie lub informacje zwrotne (w miarę możliwości, jakimi dysponuje Pracodawca i z zachowaniem rozsądku),

20.2.4. ochronę tożsamości sygnalisty.

20.3. Potwierdzenie sygnaliście przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego może zawierać także informacje o okolicznościach, wiadomościach i czynnościach podjętych zgodnie z art. 18.4 i 18.5.

20.4. Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych może odstąpić od potwierdzenia sygnaliście przyjęcie zgłoszenia wewnętrznego (albo opóźnić potwierdzenie):

20.4.1. jeżeli sygnalista nie podał adresu (ani innych danych umożliwiających kontakt), na który należy przekazać potwierdzenie,

20.4.2. na wyraźne i niebudzące wątpliwości żądanie sygnalisty,

20.4.3. jeżeli ma uzasadnione podstawy by sądzić, że potwierdzenie otrzymania zgłoszenia zagroziłoby ochronie tożsamości sygnalisty.

ROZDZIAŁ 5. DZIAŁANIA NASTĘPCZE

W tym rozdziale wskazano obowiązek Pracodawcy prowadzenia działań następczych – opisano postępowanie, które powinno się toczyć po dokonaniu zgłoszenia; rozdział reguluje także zasady powoływania i odwoływania przez Pracodawcę osoby, która będzie prowadziła takie postępowania w imieniu Pracodawcy (Pełnomocnika do działań następczych), a także obowiązki Pracodawcy dotyczące nieutrudniania prowadzenia takich postępowania (art. 23.); w tym rozdziale uregulowano też uprawnienia Pełnomocnika do działań następczych (art. 26.); przepisy tego rozdziału opisują także zasady dokumentowania postępowania (art. 27.). W postanowieniach art. 28. wskazano także środki, które Pracodawca powinien podjąć w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa.

ART. 21.

21.1. Pracodawca jest zobowiązany przeprowadzić działania następcze (**patrz definicja w punkcie 4.1.3.**) po dokonaniu zgłoszenia wewnętrznego – w odpowiednim zakresie i z odpowiednim do wagi zgłoszenia nakładem środków – z zastrzeżeniem postanowień art. 21.3.

21.2. Pracodawca może przeprowadzić działania następcze w innych przypadkach niż wskazane w art. 21.1., w szczególności:

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

- 21.2.1. po dokonaniu zgłoszenia zewnętrznego lub ujawnienia publicznego – jeżeli dotyczą zdarzenia u Pracodawcy, objętego zakresem wskazanym w art. 5. oraz jeżeli sygnalista podlega ochronie u Pracodawcy z powodu zgłoszenia zewnętrznego (**patrz definicja w punkcie 4.1.31.**) lub ujawnienia publicznego (**patrz definicja w punkcie 4.1.26.**),
- 21.2.2 zostało zgłoszone podejrzenie naruszenia u kontrahenta, wobec którego Pracodawca występuje jako wykonawca, podwykonawca, dostawca, usługodawca, a sygnalista występuje u tego kontrahenta jako osoba, o jakiej mowa w art. 4 ust. 1 punkt 8) Ustawy.
- 21.3. Pracodawca może przeprowadzić działania następcze po dokonaniu anonimowego zgłoszenia wewnętrznego, z tym, że Pracodawca jest zobowiązany przeprowadzić działania następcze po dokonaniu anonimowego zgłoszenia wewnętrznego:
 - 21.3.1. jeżeli szczególny przepis prawa wprowadza obowiązek przeprowadzenia działań następczych po dokonaniu anonimowego zgłoszenia lub
 - 21.3.2. jeżeli okoliczności zawarte w takim zgłoszeniu, w tym waga zgłaszanych naruszeń są znaczne.
- 21.4. Pracodawca przeprowadza działania następcze z zachowaniem należytej staranności, niezwłocznie i w sposób przejrzysty, z pomocą osób niezależnych, bezstronnych i niedziałających w sytuacji konfliktu interesów (**patrz definicja w punkcie 4.1.9.**).
- 21.5. Działania następcze powinny zostać przeprowadzone skutecznie, tj. w najlepszy sposób zmierzający do:
 - 21.5.1. zweryfikowania informacji o naruszeniu prawa,
 - 21.5.2. przedstawienia środków, jakie mogą zostać zastosowane w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa,
 - 21.5.3. zapobieżenia naruszeniom prawa w przyszłości.
- 21.6. Działania następcze powinny zostać przeprowadzone w sposób zapewniający poufność co do tożsamości sygnalisty oraz ochronę danych osobowych sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia (**patrz definicja w punkcie 4.1.15.**), osoby, której dotyczy zgłoszenie (**patrz definicja w punkcie 4.1.14.**) oraz świadków.
- 21.7. Do zgłoszeń nieobjętych zakresem stosowania Procedury, o jakich mowa w art. 11.5, stosuje się odpowiednio postanowienia art. 18.5.
- 21.8. Zakres działań następczych, czas ich trwania oraz zaangażowane w nie środki powinny być odpowiednie do wagi zgłoszonego (ujawnionego) naruszenia prawa.
- 21.9. Działania następcze prowadzone są w imieniu Pracodawcy przez Pełnomocnika do działań następczych).

ART. 22.

- 22.1. Pracodawca powołuje Pełnomocnika do działań następczych. Pracodawca może powołać zastępcę Pełnomocnika do działań następczych.
- 22.2. Na Pełnomocnika do działań następczych mogą zostać powołani Pracownicy, a także osoby niebędące Pracownikami. Do prowadzenia działań następczych mogą zostać powołane także osoby upoważnione przez Pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych.
- 22.3. Pracodawca może powołać osobę (zespół) odpowiedzialną za prowadzenie działań następczych dotyczących konkretnego zgłoszenia (ad hoc) – gdy rozpatrzenie zgłoszenia wymaga szczególnych informacji, doświadczenia, albo gdy przeprowadzenie działań następczych przez Pełnomocnika do działań następczych jest niemożliwe (np. z powodu wyłączenia takiej osoby). Do takiej osoby (zespołu) zastosowanie znajdują postanowienia artykułów 22.5. – 22.7., artykułów 24.1 oraz art. 24 ust. 2. – 24.4., a także artykułów 26., 27. 28.2. oraz art. 29. – 29.8 i art. 30 oraz 44.2.– w zakresie zadań takiej osoby, zespołu); Pracodawca określi szczegółowy zakres działania takiej osoby (zespołu) w tym zakres obowiązków, zasady współpracy z Pełnomocnikiem do działań następczych, zakres obowiązków wynikający z Procedury, który taka osoba (zespół) wykona zamiast Pełnomocnika do działań następczych.
- 22.4. Pełnomocnik do działań następczych, a także osoba wskazana zgodnie z punktem 22.3. powinna posiadać wiedzę i doświadczenie w prowadzeniu działań następczych, a także przymioty pozwalające na zachowanie poufności i niezależności.
- 22.5. Pracodawca może z ważnych powodów odwołać Pełnomocnika do działań następczych.
- 22.6. Pracodawca jest zobowiązany Pełnomocnika do działań następczych, jeżeli nie wypełnia ona swoich zadań, albo wypełnia je nienależycie (w szczególności narusza obowiązki wskazane w art. 23.3. lub art. 24.1.1. – 24.1.3 oraz art. 24.1.5.).
- 22.7. Pracodawca udziela Pełnomocnikowi do działań następczych odpowiednie upoważnienia, konieczne do prowadzenia postępowania i zapoznawania się z odpowiednimi informacjami (w szczególności do przetwarzania danych osobowych).
- 22.8. Postanowienia procedury dotyczące Pełnomocnika do działań następczych (w szczególności dotyczące odwoływania, wyłączenia, bezstronności, poufności, zakazu stosowania działań odwetowych wobec zastępcy, zakresu uprawnień i obowiązków – z zastrzeżeniem postanowień art. 29.9 – stosuje się odpowiednio do zastępcy Pełnomocnika do działań następczych.

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

22.9. Zastępca za Pełnomocnika do działań następczych:

22.9.1. działa w okresach przejściowej nieobecności Pełnomocnika,

22.9.2 działa w innych przypadkach, gdy Pełnomocnik do działań następczych nie może wykonywać swoich zadań,

22.9.3. prowadzi działania, podejmuje czynności w zakresie przekazanym zastępcy przez Pełnomocnika do działań następczych.

ART. 23.

23.1. Pracodawca nie może:

23.1.1. powoływać osoby (zespołu) ad hoc dla uniemożliwienia albo utrudnienia rzetelnego rozpoznania zgłoszenia,

23.1.2. odwoływać Pełnomocnika do działań następczych, zespołu powołanego ad hoc – dla uniemożliwienia albo utrudnienia rzetelnego rozpoznania zgłoszenia,

23.1.3. utrudniać działań następczych,

23.1.4. wpływać na działania następcze niezgodnie z postanowieniami Procedury, w szczególności:

23.1.4.1. domagając się udzielenia informacji w sposób niezgodny z postanowieniami Procedury,

23.1.4.2. domagając się przerwania działań następczych albo nieprzeprowadzenia określonych czynności,

23.1.4.3. domagając się sformułowania albo nieformułowania określonych wniosków w toku albo po zakończeniu postępowania,

23.1.4.4. stosować działań odwetowych wobec Pełnomocnika do działań następczych, osoby (zespołu) odpowiedzialnej za prowadzenie działań następczych dotyczących konkretnego zgłoszenia (ad hoc – zgodnie z art. 22.3.), ani świadków (osób udzielających informacji w toku działań następczych) (postanowienia art. 35. – 38. stosuje się odpowiednio do osób odpowiedzialnych za prowadzenie działań następczych oraz świadków),

23.1.4.5. utrudniać przekazywania sygnalistom informacji zwrotnych,

23.1.4.6. utrudniać dokonywania zgłoszeń o naruszeniu odpowiednim organom państwa.

23.2. Pracodawca zobowiązany jest także zapobiegać działaniom opisanym w art. 23.1.

23.3. Pracownikom oraz innym osobom działającym w imieniu Pracodawcy zabrania się podejmowania czynności opisanych w art. 23.1.3. i 23.1.4..

ART. 24.

24.1. Pełnomocnik do działań następczych zobowiązany jest:

24.1.1. pozostawać bezstronny w swoich działaniach,

24.1.2. nie podlegać naciskom Pracodawcy ani innych osób co do podejmowanych działań,

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

24.1.3. czuwać nad tym, aby nie prowadzić działań w warunkach konfliktu interesów **(patrz definicja w punkcie 4.1.9.),**

24.1.4. przeprowadzić działania następcze w sposób skuteczny, zgodny z Procedurą, zapewniający ustalenie wszystkich okoliczności zgłoszenia,

24.1.5. zachować poufność co do informacji (w tym danych osobowych) uzyskanych w zgłoszeniu i informacji uzyskanych w toku postępowania następczego (ujawnienie, przekazanie takich informacji powinno nastąpić zgodnie z Procedurą) – także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę,

24.1.6. współdziałać z odpowiednimi osobami u Pracodawcy, w szczególności pełnomocnikami pracowników ds. przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji, ds. zapobiegania korupcji (niniejszy zapis nie uchybia przepisom zobowiązującym do zachowania poufności, w szczególności poufności do co do tożsamości sygnalisty).

24.2. Pełnomocnik do działań następczych podlega wyłączeniu w następujących przypadkach:

24.2.1. zgłoszenie, ujawnienie publiczne dotyczy postępowania takiej osoby, jej osoby bliskiej albo jej najbliższego współpracownika (w tym dotyczy decyzji podjętych przez taką osobę, czynności nadzorczych takiej osoby),

24.2.2. zgłoszenie, ujawnienie publiczne dotyczy bezpośredniego przełożonego takiej osoby (nie dotyczy to jednak osób podległych bezpośrednio zarządowi Pracodawcy),

24.2.3. istnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności osoby odpowiedzialnej za prowadzenie działań następczych w danej sprawie.

24.3. Pełnomocnik do działań następczych jest zobowiązany informować Pracodawcę o przyczynach wyłączenia. Informacje takie składa się zarządowi Pracodawcy, a w braku takiej możliwości radzie nadzorczej Pracodawcy albo bezpośredniemu przełożonemu.

24.4. Pełnomocnik do działań następczych jest wyłączony z chwilą zawiadomienia Pracodawcy. Pracodawca może podjąć decyzję o wyłączeniu z przyczyn wskazanych w niniejszym artykule także bez zawiadomienia złożonego przez taką osobę (lub członka zespołu) – w takim przypadku wyłączenie jest skuteczne z chwilą powiadomienia Pełnomocnika do działań następczych przez Pracodawcę o takiej decyzji.

ART. 25.

25.1. Pracodawca zobowiązany jest wspierać Pełnomocnika do działań następczych (oraz osobę, zespół powołany zgodnie z art. 22.3.), w szczególności poprzez:

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

- 25.1.1. wydawanie odpowiednich poleceń wiążących Pracowników i inne współpracujące osoby,
- 25.1.2. zapewnienie środków do prowadzenia działań następczych, w tym odpowiednich lokali, informacji, upoważnień, niezbędnej pomocy innych osób lub instytucji,
- 25.1.3. udzielanie dostępu do odpowiednich informacji, w tym informacji poufnych,
- 25.1.4. zapewnienie prowadzenia działań w warunkach bezstronności i niezależności od Pracodawcy.
- 25.2. Jeżeli Pełnomocnikiem do działań następczych (lub osobą, zespołem powołanym zgodnie z art. 22.3.) będzie osoba niebędąca Pracownikiem albo jednostka organizacyjna, to Pracodawca zawrze z taką osobą, jednostką umowę zapewniającą przeprowadzenie działań następczych zgodnie z Procedurą.

ART. 26.

- 26.1. Pełnomocnik do działań następczych, w zakresie koniecznym do przeprowadzenia działań następczych, ma prawo:
 - 26.1.1. żądać od Pracodawcy:
 - 26.1.1.1. powołania specjalnego zespołu, w odpowiednim składzie, do przeprowadzenia działań następczych,
 - 26.1.1.2. wyznaczenia odpowiednich osób, które będą odpowiedzialne za kontakty z odpowiednimi służbami, osobami spoza struktury Pracodawcy,
 - 26.1.1.3. żądać od Pracodawcy zapewnienia, udostępnienia odpowiednich środków, zasobów, w tym zawarcia odpowiednich umów z podmiotami spoza organizacji Pracodawcy,
 - 26.1.1.4. udzielenia dostępu (upoważnienia) do informacji poufnych Pracodawcy – w zakresie koniecznym do przeprowadzenia działań następczych,
 - 26.1.2. wystąpić do sygnalisty o udzielenie dalszych informacji,
 - 26.1.3. żądać od Pracowników, współpracowników Pracodawcy złożenia odpowiednich oświadczeń, udzielenia określonych informacji,
 - 26.1.4. zwoływać spotkania, ustalać ich program oraz żądać obecności właściwych osób na tych spotkaniach,
 - 26.1.5. przeglądać dokumenty zawierające informacje związane z dokonany zgłoszeniem i żądać okazania, wydania takich dokumentów,
 - 26.1.6. zapoznawać się z informacjami o działalności Pracodawcy, jego planami, zamierzeniami,
 - 26.1.7. zażądać od Pracowników, w tym od przełożonych jednostek organizacyjnych, których dotyczy zgłoszenie, współpracowników – pomocy w uzyskiwaniu informacji, w ustalaniu okoliczności objętych zgłoszeniem, w formułowaniu

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

wniosków na przyszłość, zmierzających do zapobiegania zdarzeniom, oraz pomocy w usunięciu skutków zdarzenia,

26.1.8. zobowiązać określone osoby do zachowania poufności co do przedmiotu objętego zgłoszeniem lub co do przebiegu postępowania podejmowanego w ramach działań następczych.

ART. 27.

27.1. Pełnomocnik do działań następczych przeprowadza odpowiednie postępowanie dla wyjaśnienia przedmiotu objętego zgłoszeniem (ujawnieniem publicznym), w szczególności dla ustalenia:

27.1.1. czy zgłoszenie podlega postanowieniom Procedury,

27.1.2. czy okoliczności objęte zgłoszeniem (zarzuty zawarte w zgłoszeniu) były prawdziwe,

27.1.3. czy doszło do naruszenia prawa i w jakich okolicznościach,

27.1.4. jakie były skutki naruszenia prawa, w tym skutki dla Pracodawcy,

27.1.5. jakie były przyczyny naruszenia prawa, w szczególności jakie okoliczności umożliwiły, ułatwiły naruszenie prawa,

27.1.6. osób, których dotyczy zgłoszenie (**patrz definicja w punkcie 4.1.14.**),

27.1.7. jakie środki, spośród wskazanych w art. 28. Procedury, powinien podjąć Pracodawca:

27.1.7.1. w celu usunięcia skutków naruszeń (w tym jakie jednostki organizacyjne Pracodawcy powinny zostać zaangażowane w działania),

27.1.7.2. w celu zapobieżenia naruszeniom (w tym jakie jednostki organizacyjne Pracodawcy powinny zostać zaangażowane w działania),

27.1.8. czy, w jakim zakresie i jakie organy państwa powinny zostać powiadomione o naruszeniu prawa i jego skutkach,

27.1.9. jakie informacje zwrotne (**patrz definicja w punkcie 4.1.6.**), w jakiej formie i w jakim terminie powinny zostać przekazane sygnaliście.

27.2. Postępowanie dla wyjaśnienia przedmiotu objętego zgłoszeniem (ujawnieniem publicznym) może zmierzać także do ustalenia:

27.2.1. czy i w jakim zakresie sygnalista (i inne osoby) podlega ochronie,

27.2.2. czy Pracodawca stosuje albo stosował wobec sygnalisty (albo innych osób) działania odwetowe (**patrz definicja w punkcie 4.1.4.**),

27.2.3. czy i jakie działania należy podjąć dla zapobiegania działaniom odwetowym wobec sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia (**patrz definicja w punkcie 4.1.15.**), osoby powiązanej z sygnalistą (**patrz definicja w punkcie 4.1.16.**),

27.2.4. czy i jakie działania należy podjąć wobec osoby, której dotyczy zgłoszenie (**patrz definicja w punkcie 4.1.14.**).

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

- 27.3. Pełnomocnik do działań następczych sporządza odpowiednie dokumenty pozwalające na utrwalenie prowadzonych działań; w szczególności sporządza niezwłocznie protokół z ustaleń dokonanych w toku postępowania. Protokół sporządzany jest w miarę postępowania (odpowiednie części protokołu powinny dokumentować podejmowane czynności). Załącznikami do protokołu są odpowiednie dokumenty, w szczególności nagrania, notatki, fotografie, inne dokumenty uzyskane w toku postępowania.
- 27.4. Elementem protokołu z ustaleń dokonanych w toku postępowania jest opis okoliczności wymienionych w art. 27.1.
- 27.6. Pełnomocnik do działań następczych może klasyfikować zgłoszenia oraz prowadzić działania następcze odpowiednie dla klasyfikacji przydzielonej danemu zgłoszeniu.
- 27.7. Pełnomocnik do działań następczych może postanowić o zamknięciu postępowania, albo ograniczeniu działań następczych w sprawie zgłoszeń dotyczących sprawy będącej już przedmiotem wcześniejszego zgłoszenia, w których nie zawarto żadnych istotnych nowych informacji na temat naruszeń w porównaniu z wcześniejszym zgłoszeniem.
- 27.8. Po przeprowadzeniu działań następczych Pełnomocnikiem do działań następczych przygotowuje raport. Raport taki zawiera, co najmniej następujące informacje:
- 27.8.1. opis zgłaszanego naruszenia,
 - 27.8.2. ustalenia poczynione w toku postępowania, w tym wnioski co do zasadności zgłoszenia (ujawnienia) – wskazanie czy doszło do naruszenia, wskazanie osób, które dopuściły się naruszenia,
 - 27.8.3. w razie potrzeby – wskazanie przyczyn naruszenia,
 - 27.8.3. w razie potrzeby – przewidywania co do dalszych skutków naruszenia,
 - 27.8.4. w razie potrzeby – wyjaśnienia dotyczące sposobu zamknięcia postępowania,
 - 27.8.5. informacje o już podjętych działaniach, zastosowanych środkach,
 - 27.8.6. rekomendacje co do dalszego postępowania, w tym zastosowania środków wskazanych w art. 28.
 - 27.8.7. w razie potrzeby – wskazanie działań koniecznych dla ochrony sygnalisty lub innych osób podlegających ochronie.
- 27.9. W przypadku zgłoszeń mniejszej wagi raport powinien zawierać co najmniej postanowienia opisane w art. 27.8.1 oraz 27.8.2.
- 27.10. Działania następcze kończą się zamknięciem postępowania i sporządzeniem raportu końcowego.
- 27.11. Raport, o jakim mowa w art. 27.8. może zostać uzupełniony w razie potrzeby, w szczególności w razie podjęcia postępowania. Jeżeli będzie to konieczne to

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

należy sporządzić więcej niż jeden raport w toku działań następczych (raport częściowy).

27.12. Treść raportu, o jakim mowa w art. 27.8. powinna uwzględniać zasady poufności, uregulowane w rozdziale 8. Procedury oraz zasady ochrony sygnalistów, uregulowane w rozdziale 6. Procedury.

27.13. Jeżeli będzie to konieczne (np. w razie ujawnienia się nowych okoliczności, w razie uzupełnienia zgłoszenia) to należy podjąć zamknięte postępowanie.

27.14. Raport, o jakim mowa w art. 27.8. jest przekazywany zgodnie z postanowieniami art. 30. Procedury.

27.15. Pracodawca albo Pełnomocnik do działań następczych mogą ustalić szczegółowe procedury postępowania w ramach działań następczych, w tym treść i sposób prowadzenia protokołu, treść raportu, sposób zamknięcia postępowania.

ART. 28.

28.1. W przypadku stwierdzenia naruszenia prawa Pracodawca podejmuje odpowiednie środki, a w szczególności:

28.1.1. dokonuje odpowiedniego przeglądu, poprawienia, uzupełnienia procedur albo przygotowania nowej procedury lub innych regulacji wewnętrznych,

28.1.2. podejmuje decyzje w sprawach organizacyjnych – co do struktury organizacyjnej,

28.1.3. podejmuje decyzje co do wykonania odpowiednich działań naprawczych, usprawniających, zmierzających do przestrzegania prawa, w tym wydając odpowiednie polecenia, zawierając odpowiednie umowy,

28.1.4. podejmuje decyzje personalne, w szczególności co do osób, których dotyczy zgłoszenie – co do odpowiedzialności porządkowej, pracowniczej, odszkodowawczej,

28.1.5. podejmuje decyzje co do złożenia zawiadomienia o naruszeniach prawa do odpowiednich organów państwa,

28.1.6. wyznacza osoby do współpracy z odpowiednimi organami państwa,

28.1.7. podejmuje decyzje co do konieczności przeprowadzenia akcji informacyjnych, szkoleń,

28.1.8. czuwa nad zastosowaniem środków opisanych w niniejszym artykule oraz ocenia ich skuteczność.

28.2. Jeżeli to będzie konieczne dla osiągnięcia celów opisanych w art. 3., w szczególności dla zapobieżenia wystąpieniu, dla zmniejszenia następstw naruszenia prawa Pełnomocnik do działań następczych podejmuje niezwłocznie odpowiednie działania – w szczególności przekazuje Pracodawcy odpowiednie informacje, składa zawiadomienia do odpowiednich organów państwa.

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

28.3. W odpowiednich przypadkach środki podejmowane są z uwzględnieniem regulacji wewnętrznych obowiązujących u Pracodawcy, dotyczących, w szczególności zapobieganiu mobbingowi i dyskryminacji, zapobieganiu korupcji.

ART. 29.

29.1. Pełnomocnik do działań następczych przedstawia sygnaliście informacje zwrotne (**patrz definicja w punkcie 4.1.6.**), chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

29.2. Informacje zwrotne obejmują w szczególności informacje o planowanych lub podjętych działaniach następczych w związku ze zgłoszeniem i o powodach dokonania wyboru takich działań następczych, informacje o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa. Postanowienia art. 20.3. stosuje się odpowiednio.

29.3. Informacje zwrotne powinny zostać przekazane sygnaliście niezwłocznie, w rozsądnym terminie, nie później jednak niż 3 miesiące po potwierdzeniu przyjęcia zgłoszenia (lub – w przypadku nieprzekazania potwierdzenia – 3 miesiące od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego). Jeżeli po przekazaniu informacji zwrotnych nadal trwają ustalenia dotyczące odpowiednich działań następczych, należy poinformować sygnalistę o tym fakcie i o wszelkich dalszych informacjach zwrotnych, jakich sygnalista mógłby oczekiwać.

29.4. Pełnomocnik do działań następczych ustala zakres informacji zwrotnych i sposób ich przekazania sygnaliście.

29.5. Przekazywanie informacji zwrotnych następuje w odpowiedniej formie, uwzględniającej, w szczególności:

29.5.1. sposób (kanał) zgłoszenia wykorzystany przez sygnalistę,

29.5.2. zapewnienie skuteczności przekazania informacji zwrotnej,

29.5.3. wskazaną przez sygnalistę formę, w jakiej sygnalista chciałoby otrzymać informacje zwrotne (w miarę możliwości, jakimi dysponuje pracodawca i z zachowaniem rozsądku).

29.6. W razie konieczności informacje zwrotne przekazane sygnaliście podlegają uzupełnieniu oraz uaktualnieniu. Sygnalista może zwrócić się o przekazanie dalszych informacji w toku postępowania wyjaśniającego.

29.7. Jeżeli to będzie konieczne i w odpowiednim zakresie informacje o zgłoszeniu oraz o postępowaniach następczych przekazywane są osobie, której dotyczy zgłoszenie. W szczególności informacje o zgłoszeniu oraz o postępowaniach następczych przekazywane są osobie, której dotyczy zgłoszenie, jeżeli i w zakresie w jakim będzie to konieczne dla jej obrony przez zarzutami.

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

29.8. Przekazywanie informacji zwrotnych oraz informacji wskazanych w art. 29.7., nie może naruszać poufności uregulowanej w Rozdziale 8. Procedury oraz bezpieczeństwa danych osobowych, jeśli takie znajdują się w informacji.

ART. 30.

30.1. Pełnomocnik do działań następczych przedstawia Pracodawcy informacje o wynikach działań następczych.

30.2. Informacje o wynikach działań następczych przekazywane są w odpowiednim zakresie oraz tylko odpowiednim osobom u Pracodawcy – tak aby informacje te zostały wykorzystane tylko w celach opisanych w art. 3.

30.3. Pełnomocnik do działań następczych podejmuje samodzielnie decyzje co do konieczności dokonania odpowiednich zgłoszeń do właściwych organów państwa i może samodzielnie dokonywać takich zgłoszeń.

30.4. Na żądanie Pracodawcy (zarządu, rady nadzorczej) Pełnomocnik do działań następczych przekazuje informacje o dokonywanych zgłoszeniach, wynikach działań następczych, także w zakresie przekraczającym zakres wskazany w art. 30.2., w tym odpowiednie zestawienia, opracowania zbiorcze.

30.5. Przekazywanie informacji, składanie zawiadomień nie może naruszać poufności uregulowanej w Rozdziale 8. Procedury.

30.6. Pracodawca może ustalić szczegółowe zasady przedstawiania informacji o wynikach działań następczych, określając w szczególności zakres, formę, częstotliwość przekazywania informacji.

ROZDZIAŁ 6. OCHRONA SYGNALISTÓW

W tym rozdziale wprowadzono zakaz stosowania przez Pracodawcę działań odwetowych wobec sygnalisty (art. 33); wskazano warunki podlegania ochronie (art. 31 i 32); wskazano przykłady zabronionych działań Pracodawcy wobec sygnalisty (art. 34 i art. 35).

ART. 31.

31.1. Z zastrzeżeniem postanowień art. 8.4., Sygnalista wymieniony w art. 8.1. podlega ochronie przewidzianej w Ustawie oraz w Procedurze (w szczególności ochronie przed działaniami odwetowymi) – od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego – jeżeli spełnione są wszystkie następujące warunki:

31.1.1. sygnalista dokonał zgłoszenia wewnętrznego albo zgłoszenia zewnętrznego, albo ujawnienia publicznego (spełniając warunki takiego zgłoszenia albo ujawnienia),

31.1.2. sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa (**patrz punkt 4.1.5. oraz Rozdział 2. Procedury**),

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

- 31.1.3. zgłoszenie albo ujawnienie dotyczy informacji uzyskanych przez sygnalistę w kontekście związanym z pracą (**patrz definicja w punkcie 4.1.10.**),
- 31.1.4. w odpowiednich przypadkach spełnione zostały warunki określone w art. 37. albo 38.
- 31.1.5. Okoliczność, że zgłoszenia dokonano anonimowo nie ogranicza ochrony sygnalisty – niezależnie od tego czy na skutek zgłoszenia dokonanego przez sygnalistę anonimowo podjęto działania następcze (w zakresie, w jakim taka ochrona jest możliwa bez poznania danych sygnalisty). Sygnalista, który dokonał anonimowego zgłoszenia lub anonimowego ujawnienia publicznego pozostaje objęty ochroną w pełnym zakresie, jeżeli po dokonaniu zgłoszenia lub ujawnienia publicznego doszło do ujawnienia tożsamości sygnalisty.
- 31.2. Sygnalista wymieniony w art. 8.1. podlega u Pracodawcy ochronie przewidzianej w Ustawie oraz w Procedurze (w szczególności ochronie przed działaniami odwetowymi u Pracodawcy) także w przypadkach, jeżeli sygnalista zgłosił naruszenie występujące u kontrahenta Pracodawcy, w stosunku do którego to kontrahenta Pracodawca występuje jako wykonawca, podwykonawca, dostawca, usługodawca, a sygnalista występuje u tego kontrahenta jako osoba, o jakiej mowa w art. 4 ust. 1 punkt 8) Ustawy.
- 31.3. Ochrona przewidziana w art. 31.2. wymaga spełnienia odpowiednio stosowanych warunków wymienionych w art. 31.1., z tym zastrzeżeniem, że:
- 31.3.1. zgłoszenie wymagane postanowieniami art. 31.1.1. odnosi się do naruszeń u kontrahenta Pracodawcy oraz odpowiednich warunków takiego zgłoszenia,
- 31.3.2. zakres przedmiotowy, o jakim mowa w art. 31.1.2. odnosi się do zakresu przedmiotowego dotyczącego kontrahenta Pracodawcy.
- 31.3.3. Z zachowaniem warunków niniejszego artykułu sygnalista podlega ochronie także w przypadku, gdy dokonał ujawnienia publicznego informacji o naruszeniu prawa, jeżeli naruszenie prawa dotyczy zakresu wskazanego w art. 5.3.

ART. 32.

- 32.1. Osoby wymienione w art. 9. Procedury (w szczególności osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia (**patrz definicja w punkcie 4.1.15.**), osoby powiązane z sygnalistą (**patrz definicja w punkcie 4.1.16.**), wykonawcy, dostawcy, podwykonawcy, usługodawcy zatrudniający sygnalistę, podlegają ochronie przewidzianej w Ustawie oraz w Procedurze (w szczególności ochronie przed działaniami odwetowymi), jeżeli zgłoszenie albo ujawnienie dokonane przez sygnalistę wymienionego w art. 8.1. spełnia wszystkie warunki opisane w art. 31.
- 32.2. Osoby wymienione w art. 9. (w szczególności osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia (**patrz definicja w punkcie 4.1.15.**), osoby powiązane z sygnalistą (**patrz definicja w punkcie 4.1.16.**), wykonawcy, dostawcy, poddostawcy

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

zatrudniającego sygnalistę) podlegają ochronie przewidzianej w Procedurze także w przypadku, gdy sygnalista nie podlega ochronie wobec niespełnienia warunku opisanego w art. 31.1.2. – jeżeli takie osoby wykażą, że miały uzasadnione podstawy, by sądzić, że będące przedmiotem zgłoszenia informacje na temat naruszeń są prawdziwe w momencie dokonywania zgłoszenia i że informacje takie są objęte zakresem stosowania Procedury.

32.3. Postanowienia niniejszego artykułu stosuje się odpowiednio w przypadkach uregulowanych w art. 31.2 oraz 31.3. Procedury.

ART. 33.

33.1. Jeżeli spełnione są warunki uregulowane w art. 31. lub art. 32. Pracodawca (zakaz działań odwetowych):

33.1.1. nie podejmuje działań odwetowych wobec sygnalisty ani osoby wymienionej w art. 9. (w tym nie grozi, nie toleruje, nie nakłania do niekorzystnego traktowania),

33.1.2. podejmuje działania zapobiegające podejmowaniu działań odwetowych,

33.1.3. podejmuje działania służące wykryciu ewentualnych działań odwetowych,

33.1.3. podejmuje odpowiednie działania w razie wystąpienia działań odwetowych.

33.2. Jeżeli spełnione są warunki uregulowane w art. 31. lub art. 32. zabronione jest także podejmowanie działań odwetowych (w tym grożenie, tolerowanie, nakłanianie do niekorzystnego traktowania) przez osoby działające w imieniu i na rzecz Pracodawcy, w szczególności przez przełożonych, osoby uprawnione do podejmowania decyzji o współpracy gospodarczej.

ART. 34.

34.1 Za działania odwetowe uznaje się, w szczególności, niekorzystne traktowanie, spełniające kryteria działań odwetowych (**patrz definicja w punkcie 4.1.4**), polegające na:

34.1.1. odmowie nawiązania stosunku pracy,

34.1.2. wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy,

34.1.3. 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,

34.1.4. obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę, pominięciu przy podwyżkach wynagrodzenia za pracę,

34.1.5. wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu,

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

- 34.1.6. pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą, lub obniżeniu wysokości tych świadczeń,
 - 34.1.7. przeniesieniu na niższe stanowisko pracy (w tym także bez formalnej zmiany umowy o pracę),
 - 34.1.8. zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
 - 34.1.9. przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty,
 - 34.1.10. niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
 - 34.1.11. negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy,
 - 34.1.12. nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
 - 34.1.13. przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
 - 34.1.14. mobbingu;
 - 34.1.15. dyskryminacji;
 - 34.1.16. niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
 - 34.1.17. wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
 - 34.1.18. nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 - 34.1.19. działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy, w szczególności w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego,
 - 34.1.20. spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu,
 - 34.1.21. niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu,
 - 34.1.22. wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
- 34.2. Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej, ani odpowiedzialności porządkowej sygnalisty.

ART. 35.

- 35.1. Jeżeli osoba podlegająca ochronie przed działaniami odwetowymi nie jest zatrudniona na podstawie stosunku pracy, ale świadczy, świadczyła albo miałaby świadczyć Pracodawcy pracę w oparciu o inny stosunek prawny, to postanowienia art. 34. Procedury stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji nie wyklucza zastosowania wobec tej osoby takiego działania. Dodatkowo, wobec takiej osoby, Pracodawca nie może podejmować działań odwetowych, polegających na:

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

35.1.1. wypowiedzeniu umowy, której stroną jest osoba podlegająca ochronie, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpieniu od takiej umowy lub rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia;

35.1.2. nałożeniu obowiązku lub odmowie przyznania, ograniczeniu lub odebraniu uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.

35.2. Jeżeli osoba podlegająca ochronie przed działaniami odwetowymi nie świadczy Pracodawcy pracy (ani na podstawie stosunku pracy, ani w oparciu o inny stosunek prawny) to postanowienia art. 34. oraz 35.1.1. i 35.1.2. Procedury stosuje się odpowiednio.

35.3. W przypadku, gdy osoba podlegająca ochronie jest osobą prawną lub inną jednostką organizacyjną powiązaną z sygnalistą, w szczególności stanowi własność lub zatrudnia sygnalistę albo osobę powiązaną z sygnalistą w kontekście związanym z pracą (**patrz definicja w punkcie 4.1.10.**), to za działania odwetowe uznaje się, w szczególności, niekorzystne traktowanie, spełniające kryteria działań odwetowych w kontekście związanym z pracą (**patrz definicja w punkcie 4.1.4.**), polegające, w szczególności, na:

35.3.1. odmowie nawiązania współpracy,

35.3.2. wypowiedzeniu, odstąpieniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku prawnego,

35.3.3. faktycznym wstrzymaniu współpracy (np. wstrzymaniu składania zamówień),

35.3.4. nałożeniu obowiązku lub odmowie przyznania, ograniczeniu lub odebraniu uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi, nałożeniu kar umownych, zastosowaniu innych sankcji z umowy,

35.3.5. działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia kontrahentów, pracowników, współpracowników.

ART. 36.

36.1. Podjęcie przez Pracodawcę oraz osoby działające w imieniu Pracodawcy działań, które, ze względu na okoliczności, mogłyby zostać uznane za działania odwetowe (w szczególności, jeżeli miałyby zostać podejmowane wobec sygnalisty, osoby związanej z sygnalistą, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia) wymaga szczególnego uzasadnienia takich działań oraz odpowiedniego udokumentowania tego, że działania nie stanowią działań odwetowych.

36.2. Pracownicy działu personalnego Pracodawcy oraz pracownicy Biura prawnego Pracodawcy zobowiązani są zbadać czy działania, które ze względu na okoliczności mogłyby zostać uznane za działania odwetowe nie stanowią działań odwetowych. Badanie takie następuje przed podjęciem działań i polega na:

36.2.1. ustaleniu czy osoba, wobec której działania mają zostać podjęte podlega ochronie na podstawie postanowień Procedury lub Ustawy,

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

36.2.2. ustaleniu jaka jest rzeczywista przyczyna podejmowania działań,

36.2.3. ustaleniu czy okoliczności, o jakich mowa w art. 36.2.2. są odpowiednio wykazane i udokumentowane.

36.3. Osoby zamierzające podjąć w imieniu Pracodawcy działania, które mogłyby zostać uznane za działania odwetowe (w szczególności, jeżeli miałyby zostać podejmowane wobec sygnalisty, osoby związanej z sygnalistą, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia), zobowiązane są:

36.3.1. zawiadomić pracowników Działu personalnego albo pracowników Biura prawnego o planowanych działaniach – przed podjęciem takich działań,

36.3.2. przedstawić pracownikom Działu personalnego albo pracownikom Biura prawnego szczegółowe informacje planowanych działań, w szczególności ich uzasadnienie oraz uzasadnienia takich działań oraz odpowiedniego udokumentowania tego, że działania nie stanowią działań odwetowych,

36.3.3. współdziałać z pracownikami Działu personalnego albo pracownikami Biura prawnego w postępowaniu zmierzającym do ustalenia charakteru planowanych działań,

36.3.4. informować pracowników Działu personalnego albo pracowników Biura prawnego o podjęciu działań i następstwie podjętych działań,

36.3.5. uwzględnić uwagi pracowników Działu kadr albo pracowników Biura prawnego:

36.3.5.1. co do konieczności poprawienia, uzupełnienia uzasadnienia, udokumentowania planowanych działań,

36.3.5.2. co do konieczności podjęcia określonych czynności poprzedzających lub towarzyszących planowanym działaniom,

36.3.5.3. co do zaniechania planowanych działań, wobec tego, że stanowiłyby one działania odwetowe.

36.4. Zarząd pracodawcy może przyjąć odpowiednie regulacje, uszczegółowiające postępowanie przy dokonywaniu działań, które mogłyby zostać uznane za działania odwetowe (w szczególności, jeżeli miałyby zostać podejmowane wobec sygnalisty, osoby związanej z sygnalistą, osoby pomagającej sygnaliście).

Art. 37.

37.1. Z zastrzeżeniem postanowień art. 8.4., sygnaliści nie naruszają żadnych ograniczeń w zakresie ujawniania informacji i nie ponoszą żadnej odpowiedzialności w związku z takim zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym (w szczególności, gdy obowiązek zachowania informacji, zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy Pracodawcy, wynika z umowy, regulaminów obowiązujących u Pracodawcy, z przepisów prawa), w tym także nie można stosować wobec takich sygnalistów działań odwetowych, jeżeli spełnione zostały łącznie następujące warunki:

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

- 37.1.1. zgłoszenie albo ujawnienie dokonane przez sygnalistę wymienionego w art. 8.1. Procedury spełnia wszystkie warunki opisane w art. 31.,
- 37.1.2. sygnalista miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne takich informacji jest niezbędne do ujawnienia naruszenia zgodnie z Ustawą i Procedurą.
- 37.2. Ujawnienie informacji z zachowaniem warunków opisanych w art. 31.1. oraz 37.1. stanowi uprawnione ujawnienie tajemnicy pracodawcy, zgodnie z postanowieniami art. 70 § 2 punkt 3) regulaminu pracy obowiązującego u Pracodawcy.
- 37.3. Sygnaliści nie ponoszą odpowiedzialności w związku z uzyskaniem informacji będących przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub dostępem do takich informacji, w tym także nie można stosować wobec takich sygnalistów działań odwetowych z powodu uzyskania dostępu do informacji, jeżeli uzyskanie lub dostęp do takich informacji przez sygnalistę nie stanowiło czynu zabronionego.
- 37.4. Postanowienia niniejszego artykułu stosuje się odpowiednio do osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia. Postanowienia art. 37.1.2 stosuje się odpowiednio. Osoby pomagające sygnaliście podlegają ochronie przewidzianej niniejszym artykule:
- 37.4.1. także w przypadku, gdy sygnalista nie podlega ochronie wobec niespełnienia warunku opisanego w art. 37.1.2. – jeżeli osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia wykażą, że miały uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne takich informacji jest niezbędne do ujawnienia naruszenia zgodnie z Procedurą,
- 37.4.1. także w przypadkach, gdy sygnalista pozostaje anonimowy (niezależnie od tego czy pracodawca rozpatruje anonimowe zgłoszenie sygnalisty).

ART. 38.

Postanowienia art. 37. stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy ze względu na treść przekazanych informacji zgłoszenie albo ujawnienie publiczne mogłoby stanowić zniesławienie Pracodawcy, pracownika, współpracownika Pracodawcy lub kontrahenta Pracodawcy, naruszenie ochrony danych osobowych, albo naruszenie praw autorskich, praw własności przemysłowej.

ART. 39.

- 39.1. Wobec osób dokonujących zgłoszenia, ujawnienia publicznego objętych postanowieniami art. 8.4. Pracodawca stosuje tylko odpowiednie, proporcjonalne, niedyskryminujące oraz przejrzyste działania, zmierzające do rozwiązania, ograniczenia, zmiany zasad współpracy, pociągnięcia takich osób do odpowiedzialności porządkowej, karnej, administracyjnej, dyscyplinarnej,

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

zawodowej, albo odpowiedzialności za szkodę, jeżeli i tylko w takim zakresie, w jakim takie działania będą konieczne dla ochrony interesu pracodawcy, innych pracowników, osób trzecich albo interesu publicznego.

39.2. Postanowienia art. 39.1. stosuje się także do:

39.2.1. sygnalistów dokonujących zgłoszeń, ujawnienia publicznego nieobjętych zakresem wskazanym w art. 5.,

39.2.2. sygnalistów dokonujących zgłoszeń, ujawnienia publicznego, którzy nie podlegają ochronie z powodu niespełnienia warunków wymaganych postanowieniami art. 31., w tym sygnalistów, którzy uzyskali informacje na temat naruszeń poza kontekstem związanym z pracą,

39.2.3. osób wymienionych w art. 9., które nie podlegają ochronie z powodu niespełnienia warunków wymaganych postanowieniami art. 32..

39.3. W przypadku stosowania wobec osób wskazanych w art. 39.1 lub 39.2. działań wymienionych w art. 39.1. Pracodawca bierze pod uwagę zakres i przyczyny niespełnienia przez te osoby warunków ochrony, dobrą wiarę i motywy działań tych osób.

ART. 40.

Sygnaliści anonimowi podlegają ochronie przewidzianej w postanowieniach Procedury niezależnie od tego czy Pracodawca rozpatrywał będzie zgłoszenia wewnętrzne takich sygnalistów zgodnie z postanowieniami Procedury.

ART. 41.

41.1. Osobie, której dotyczy zgłoszenie (**patrz definicja w punkcie 4.1.14.**) zapewnia się korzystanie w pełni z prawa do skutecznego środka ochrony prawnej i dostępu do bezstronnego sądu, jak również domniemanie niewinności i prawo do obrony, w tym prawo do bycia wysłuchanym i, w ograniczonym zakresie, prawo dostępu do dokumentów postępowania, prawa do korzystania z uprawnień wynikających z przetwarzania jej danych osobowych, z zastrzeżeniem ograniczeń prawa przewidzianych Ustawą, modyfikujących Przepisy o ochronie danych osobowych lub ograniczeń wskazanych bezpośrednio w Przepisy o ochronie danych osobowych.

41.2. Korzystanie przez osobę, której dotyczy zgłoszenie z praw wymienionych w art. 41.1.:

41.2.1. nie może naruszać wynikającej z Ustawy ochrony sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, a w szczególności nie może naruszać wynikających z Ustawy zasady poufności tożsamości sygnalisty,

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

41.2.2. nie może ograniczać wypełnianie celów Procedury, a w szczególności nie może zakłócić przebiegu prawidłowego, odpowiedniego i niezwłocznego przeprowadzenia działań następczych.

ART. 42.

42.1. Ochrona sygnalisty oraz innych osób objętych ochroną należy do zadań:

42.1.1. Osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych – od przyjęcia zgłoszenia,

42.1.2. Pełnomocnika do działań następczych (osoby (zespołu) powołanej na podstawie art. 22.3.) – po przekazaniu zgłoszenia do prowadzenia działań następczych takiej osobie.

42.2. Osoba wskazana w art. 42.1. podejmuje wszelkie działania konieczne dla ochrony sygnalisty oraz innych osób wymienionych w Procedurze przed działaniami odwetowymi, a w tym:

42.2.1. czuwa nad zapewnieniem poufności co do tożsamości sygnalisty oraz innych osób wymienionych w Procedurze,

42.2.2. ustala i przewiduje potencjalne zagrożenia dla sygnalisty oraz innych osób wymienionych w Procedurze,

42.2.3. podejmuje, w odpowiednim zakresie i rozmiarze, działania, które zapobiegają działaniom odwetowym, ewentualnym skutkom działań odwetowych,

42.2.4. udziela wsparcia sygnaliście oraz innym osobom wymienionych w Procedurze, w tym udzielając tym osobom odpowiednich porad, wskazówek.

42.3. Pracodawca zobowiązany jest wspierać osobę wskazaną w art. 42.1. w jej działaniach podejmowanych dla ochrony sygnalisty oraz innych osób wymienionych w Procedurze przed działaniami odwetowymi. Postanowienia art. 25. oraz 26. stosuje się odpowiednio.

42.4. Nie można zrzec się praw określonych w niniejszym rozdziale ani przyjąć na siebie odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Nie dotyczy to przyjęcia odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji.

ROZDZIAŁ 7. REJESTR ZGŁOSZEŃ

ART. 43.

43.1. Pracodawca prowadzi rejestr wszystkich zgłoszeń wewnętrznych.

43.2 Wpis do rejestru zgłoszeń wewnętrznych dokonuje się na podstawie zgłoszenia wewnętrznego.

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

43.3. Pracodawca może prowadzić obok rejestru zgłoszeń wewnętrznych także rejestr zgłoszeń zewnętrznych i ujawnień publicznych. Do tego rejestru odpowiednie zastosowanie znajdują postanowienia Procedury, w szczególności postanowienia niniejszego rozdziału, z następującym zastrzeżeniem:

43.3.1. wprowadzenie do tego rejestru wszystkich zgłoszeń zewnętrznych i ujawnień publicznych nie jest obowiązkowe – do rejestru wprowadza się zgłoszenia albo ujawnienia istotne, albo zgłoszenia, co do których Pracodawca podjął działania następcze,

43.3.2. Pracodawca może uregulować w sposób szczególny prowadzenie rejestru zgłoszeń zewnętrznych i ujawnień publicznych.

ART. 44.

44.1. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych prowadzi Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych.

44.2. Zapisy w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych mogą być dokonywane także przez Pełnomocnika do działań następczych – Pełnomocnik zobowiązany jest dokonywać wpisów dotyczących działań następczych.

ART. 45.

45.1. W rejestrze zgłoszeń wewnętrznych gromadzi się następujące dane:

45.1.1. numer sprawy (zgłoszenia),

45.1.2. przedmiot naruszenia prawa,

45.1.3. dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;

45.1.4. adres do kontaktu sygnalisty;

45.1.5. datę dokonania zgłoszenia;

45.1.6. informację o podjętych działaniach następczych;

45.1.7. datę zakończenia sprawy.

ART. 46.

Dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami, chyba że przepisy prawa będą upoważniać albo zobowiązywać Pracodawcę do przechowywania danych przez inny okres.

ART. 47.

47.1. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych prowadzi się w formie elektronicznej.

47.2. Sposób prowadzenia rejestru zgłoszeń zewnętrznych zapewnia:

47.2.1. możliwość sortowania i porządkowania oraz wyszukiwania zgłoszeń, w tym w szczególności według numeru sprawy, według daty zgłoszenia, według przedmiotu naruszenia, według daty zakończenia sprawy,

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

47.2.2. rozliczalność działań następczych,

47.2.3. możliwość wykorzystania informacji otrzymanych w drodze zgłoszeń jako dowodu w ramach działań związanych z egzekwowaniem prawa,

47.2.4. możliwość usuwania zgłoszeń po upływie terminu wskazanego w art. 46.,

47.2.5. poufność zgodnie z wymaganiami Rozdziału 8. Procedury,

47.2.6. ochronę danych zgromadzonych w rejestrze przed ich nieuprawnionym usunięciem, nieuprawnioną zmianą.

ART. 48.

48.1. Obok rejestru zgłoszeń wewnętrznych pracodawca prowadzi akta zgłoszeń wewnętrznych.

48.2. W aktach zgłoszeń wewnętrznych gromadzi się następujące dane i dokumenty:

48.2.1. numer sprawy (odpowiadający numerowi sprawy w rejestrze zgłoszeń),

48.2.2. zgłoszenie, jeżeli ma postać pisemną,

48.2.3. sporządzane protokoły, notatki, transkrypcje,

48.2.4. dokumenty dotyczące zgłoszenia – złożone przez sygnalistę albo zgromadzone w toku działań następczych – w tym też fotografie,

48.2.5. korespondencję z sygnalistą oraz z innymi osobami,

48.2.6. nagrania wizji lub dźwięku (odpowiednie nośniki),

48.2.7. zgody i inne oświadczenia sygnalisty, osoby pomagającej sygnaliście.

48.3. Akta zgłoszeń wewnętrznych są przechowane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami, chyba że przepisy prawa będą upoważniać albo zobowiązywać Pracodawcę do przechowywania danych przez inny okres.

48.4. Akta prowadzi się w formie papierowej albo elektronicznej (przy czym możliwe jest prowadzenie akt jednocześnie w obu formach).

48.5. Akta zgłoszeń wewnętrznych prowadzi osoba uprawniona do prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych.

48.6. Do prowadzenia akt zgłoszeń wewnętrznych stosuje się postanowienia art. 47.2.2. – 47.2.6..

ART. 49.

49.1. Pracodawca może określić:

49.1.1. sposób prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych,

49.1.2. sposób prowadzenia akt zgłoszeń wewnętrznych.

ROZDZIAŁ 8. POUFNOŚĆ I OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

W tym rozdziale wskazano obowiązek ochrony tożsamości sygnalisty i innych danych będących przedmiotem zgłoszenia

Art. 50.

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

- 50.1. Wszelkie informacje zawarte w zgłoszeniu wewnętrznym (w tym informacje uzupełniające), w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych, w aktach zgłoszeń wewnętrznych, informacje uzyskane w toku działań następczych – w tym tożsamość sygnalisty, tożsamość osoby, której dotyczy zgłoszenie, tożsamość osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, dane osób wskazanych w art. 9.1.4 – są poufne – tj. w szczególności podlegają ujawnieniu, upublicznieniu, wykorzystaniu lub przekazaniu tylko na zasadach uregulowanych w Procedurze.
- 50.2. Pracodawca podejmuje wszelkie środki techniczne i organizacyjne konieczne dla zapewnienia poufności informacji wskazanych w art. 50.1.
- 50.3. Obowiązek poufności z art. 50.1 ciąży na każdej osobie niezależnie od tego z jakiego źródła osoba poznała informacje objęte tym obowiązkiem.

ART. 51.

- 51.1. Tożsamość sygnalisty jest poufna, tj. w toku przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz związanego z tym przetwarzania danych osobowych tożsamość sygnalisty:
- 51.1.1. nie może zostać ujawniona, upubliczniona, chyba, że pozwala na to odpowiedni przepis prawa albo zapis Procedury (w szczególności art. 51.3, 51.4., 51.6. oraz 51.7.),
- 51.1.2. nie może zostać wykorzystana w sposób niezgodny z Procedurą lub odpowiednimi przepisami prawa,
- 51.1.3. nie może zostać przekazana żadnej osobie, chyba, że jest to dozwolone Procedurą (w szczególności postanowieniami art. 51.3, 51.4. 51.6. oraz 51.7.) albo przepisami prawa.
- 51.2. Za dane dotyczące tożsamości sygnalisty, chronione na zasadach art. 51.1., uznaje się w szczególności jego imię, nazwisko, stanowisko zatrudnienia, dane kontaktowe, a także wszelkie inne informacje, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość sygnalisty (w szczególności poznać jego imię, nazwisko, stanowisko zatrudnienia, dane kontaktowe).
- 51.3. Tożsamość sygnalisty:
- 51.3.1. może zostać poznana przez Osobę upoważnioną do przyjmowania zgłoszeń,
- 51.3.2. może zostać przekazana Pełnomocnikowi do działań następczych (w tym także jego zastępcy, a także osobie lub członkowi zespołu do podejmowania działań następczych, powołanym na podstawie postanowień art. 22.3. i we wskazanym tam zakresie);
- 51.3.3. członkowi zespołu powołanemu na podstawie postanowień art. 26.1.1.1. lub osobie powołanej na podstawie art. 26.1.1.2., jeżeli poznanie tożsamości

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

sygnalisty będzie konieczne dla prawidłowego wykonania zadań przez danego członka zespołu lub dana osobę.

51.4. Ujawnienie, upublicznienie, wykorzystanie albo przekazanie osobom innym niż wskazane w punkcie 51.3., danych dotyczących tożsamości sygnalisty możliwe jest także:

51.4.1. na podstawie wyraźnej zgody sygnalisty,

51.4.2. w przypadku, gdy wymaga tego ochrona sygnalisty przed działaniami odwetowymi albo zachodzi przypadek, gdy w sposób oczywisty wymaga tego ochrona sygnalisty,

51.5. Informacje, o których mowa w art. 50.1., inne niż tożsamość sygnalisty, i inne niż tożsamość osób wymienionych w art. 51.10., mogą zostać ujawnione:

51.5.1. właściwym osobom podejmującym działania następcze, pomagającym albo uczestniczącym w ich prowadzeniu – w odpowiednim zakresie, uzasadnionym celowym udziałem tych osób w działaniach następczych,

51.5.2. właściwym osobom u Pracodawcy, a także innym właściwym podmiotom, organom, które wykonują środki podejmowane na skutek działań następczych albo podejmują działania w oparciu o inne procedury, tryby postępowania – w odpowiednim zakresie, wynikającym z tych środków,

51.5.3. osobom, których dotyczy zgłoszenie – z ważnych powodów i w odpowiednim zakresie – dla osiągnięcia celu działań następczych lub dla zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie (niniejsza podstawa ujawnienia powinna być stosowana wyjątkowo),

51.5.4. sygnaliście, w ramach informacji zwrotnej – (przy czym dane dotyczące osoby, której dotyczy zgłoszenie mogą zostać przekazane sygnaliście tylko z ważnych powodów i w odpowiednim zakresie – dla osiągnięcia celu działań następczych lub dla zagwarantowania prawa do obrony przysługującego sygnaliście (niniejsza podstawa ujawnienia powinna być stosowana wyjątkowo).

51.6. Tożsamość sygnalisty i wszelkie inne informacje, o których mowa w art. 50.1., mogą zostać ujawnione osobom, podmiotom organom wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z prawa Unii lub prawa krajowego w kontekście prowadzonych przez organy krajowe postępowań wyjaśniających lub postępowań sądowych, w tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie.

51.7. Tożsamość sygnalisty i wszelkie inne informacje, o których mowa w art. 50.1. mogą zostać wykorzystane wyłącznie:

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

- 51.7.1. dla prawidłowego przeprowadzenia działań następczych i ewentualnego wykonania środków podejmowanych na skutek działań następczych, w tym środków, o jakich mowa w art. 51.5.,
- 51.7.2. w stosownych przypadkach dla podjęcia działania w oparciu o inne procedury, tryby postępowania- w odpowiednim zakresie, wynikającym z tych środków,
- 51.7.2. dla ochrony sygnalisty,
- 51.7.3. tylko w celach, dla jakich zostały ujawnione, przekazane.
- 51.8. Jeżeli sygnalista nie podlega ochronie na podstawie postanowień Rozdziału 6. Procedury to tożsamość sygnalisty i wszelkie inne informacje, o których mowa w art. 50.1.:
- 51.8.1. mogą zostać ujawnione w odpowiednim zakresie także odpowiednim osobom u Pracodawcy, a także innym właściwym podmiotom, organom, które wykonują środki podejmowane na skutek działań następczych albo podejmują działania w oparciu o inne procedury, tryby postępowania, a także w przypadku w przypadku, gdy konieczne jest zastosowanie odpowiednich działań wobec sygnalisty (np. z tego powodu, że dokonał zgłoszenia w złej wierze);
- 51.8.2. mogą zostać ujawnione, z ważnych powodów i w odpowiednim zakresie także osobom, których dotyczy zgłoszenie (w przypadku osoba dokonująca zgłoszenia nie korzysta z ochrony z tego powodu, że uzyskała informacje poza kontekstem związanym z pracą to niniejsza podstawa ujawnienia powinna być stosowana wyjątkowo).
- 51.9. Postanowienia art. 51.1 – 51.4. oraz 51.6. – 51.8. znajdują odpowiednie zastosowanie także do osoby, której dotyczy zgłoszenie (danych dotyczących tożsamości), z tym zastrzeżeniem, że dane dotyczące tożsamości takiej osoby mogą zostać ujawnione także odpowiednim upoważnionym osobom u Pracodawcy, a także odpowiednim podmiotom, organom, wskazanym w art. 51.5.
- 51.10. Postanowienia art. 51.1 – 51.8. znajdują odpowiednie zastosowanie:
 - 51.9.1. do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia (dla ochrony danych dotyczących tożsamości osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia),
 - 51.9.2. do osoby powiązanej z sygnalistą (dla ochrony danych dotyczących tożsamości takiej osoby, ujawnionych, pozyskanych w zgłoszeniu, w toku działań następczych),
 - 51.9.3. osób wskazanych w art. 9.1.4. (dla ochrony danych dotyczących takich osób, ujawnionych, pozyskanych w zgłoszeniu, w toku działań następczych).

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

ART. 52.

52.1. Przetwarzanie danych osobowych następuje zgodnie z Przepisami o ochronie danych osobowych oraz zgodnie z postanowieniami wewnętrznych aktów obowiązujących u pracodawcy; w szczególności:

52.1.1. dane osobowe podlegają odpowiedniej ochronie wynikającej z tych przepisów,

52.1.2. dostęp do danych osobowych wymaga uzyskania odpowiednich upoważnień,

52.1.3. pracodawca udziela odpowiednim osobom informacji o przetwarzaniu danych osobowych, a także realizuje inne uprawnienia osób, których dane dotyczą.

52.2. Dane osobowe, które w sposób oczywisty nie mają znaczenia dla rozpatrywania konkretnego zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego zebrania, są usuwane bez zbędnej zwłoki.

ROZDZIAŁ 9. POSTANOWIENIA DODATKOWE

ART. 53.

53.1. Pracodawca przeprowadza szkolenia Pracowników, których przedmiotem jest ochrona sygnalistów, a w szczególności:

53.1.1. zakres przedmiotowy Ustawy i Procedury,

53.1.2. wskazanie osób podlegających ochronie przed działaniami odwetowymi, w szczególności sygnalistów (kto może zostać sygnalistą),

53.1.3. wskazanie kanałów zgłoszeń wewnętrznych,

53.1.4. wskazanie kanałów zgłoszeń zewnętrznych oraz ujawnień publicznych,

53.1.5. ochrona sygnalistów, osób pomagających sygnaliście, osób związanych z sygnalistą (w tym zapewnienie poufności sygnaliście).

53.2. Pracodawca powołuje osobę upoważnioną do planowania i prowadzenia szkoleń; osobą taką może być także osoba powołana przez Pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych lub prowadzenia działań następczych.

53.3. Szczegółowy zakres i terminy szkoleń powinny zapewniać przekazanie pracownikom odpowiednich informacji oraz okresowe ponawianie szkoleń.

53.4. Osoba upoważniona do planowania i prowadzenia szkoleń przygotowuje – na każdy rok kalendarzowy ramowy plan szkoleń, a następnie przeprowadza szkolenia na podstawie tego planu.

ART. 54.

54.1. Niezależnie od obowiązków uregulowanych w art. 53. Pracodawca jest zobowiązany do udzielania informacji na temat:

54.1.1. sposobu dokonywania zgłoszeń wewnętrznych, w szczególności kanałów zgłoszeń wewnętrznych,

54.1.2. zewnętrznych procedur dokonywania zgłoszeń do odpowiednich właściwych organów,

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

54.1.3. zasad ochrony sygnalistów i innych osób – warunków i zakresu takiej ochrony, poufności tożsamości sygnalisty,

54.1.4. przesłanek ujawnień publicznych,

54.1.5. zakresu przedmiotowego zgłoszeń wewnętrznych.

54.2. Informacje, o jakich mowa w art. 54.1. muszą być zrozumiałe i łatwo dostępne, w tym, o ile to możliwe, także dla osób innych niż Pracownicy, które mają kontakt z Pracodawcą w ramach swojej działalności zawodowej, takich jak usługodawcy, dystrybutorzy, dostawcy i partnerzy handlowi.

54.3. Przekazywanie informacji, o jakich mowa w art. 54.1. powinno odbywać się poprzez:

54.3.1. przygotowanie i dystrybuowanie odpowiednich materiałów – ulotek, plakatów, instrukcji, wyciągów z regulaminu, wzorów,

54.3.2. odbywanie osobistych spotkań z osobami, które wyrażą potrzebę uzyskania informacji.

54.4. Obowiązki Pracodawcy uregulowane w niniejszym artykule wykonuje osoba upoważniona do planowania i prowadzenia szkoleń.

ART. 55.

55.1. Raporty, o jakich mowa w art. 27.8.:

55.1.1. są przekazywane niezwłocznie odpowiednim osobom u Pracodawcy, które powinny zostać zapoznane z treścią raportu,

55.1.2. są przekazywane zbiorczo – do Pracodawcy – nie rzadziej niż raz na kwartał – chyba, że szczególne okoliczności wymagać będą wstrzymania przekazania raportu.

ART. 56.

56.1. Pracodawca przeprowadza corocznie, po zakończeniu roku kalendarzowego przegląd Procedury, uwzględniając praktykę stosowania postanowień Procedury, skuteczność, przejrzystość jego postanowień, a w szczególności ustala czy postanowienia Procedury przyczyniają się do ułatwienia sygnalistom zgłoszeń, zapewniają pozyskiwanie przez pracodawcę odpowiednich informacji oraz zapewniają odpowiednią ochronę osobom objętym regulacjami Procedury.

56.2. Pracodawca przeprowadza kontrolę działań regulowanych Procedurą, a w szczególności Osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń, Pełnomocnika do działań następczych.

56.3. W toku kontroli, o jakiej mowa w art. 56.2. Pracodawca (lub osoba upoważniona) może domagać się od kontrolowanego udzielenia informacji, przygotowania odpowiednich zestawień, okazania dokumentów.

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

56.4. Czynności wskazane w art. 56.3. nie mogą naruszać poufności uregulowanej w Rozdziale 8 Procedury (w szczególności w toku takich czynności Pracodawca nie może domagać się ujawnienia danych sygnalisty).

ART. 57.

Postanowienia Procedury dotyczące zgłoszeń zewnętrznych oraz postanowienia rozdziału 6. stosuje się także odpowiednio w przypadku, gdy informację o naruszeniu prawa zgłoszono do odpowiedniej instytucji, organu lub jednostki organizacyjnej Unii Europejskiej w trybie właściwym do dokonywania takich zgłoszeń.

ROZDZIAŁ 9. INFORMACJE O ZGŁOSZENIACH ZEWNĘTRZNYCH

ART. 58.

58.1 Sygnalista może także zgłaszać bezpośrednio organowi publicznemu oraz Rzecznikowi Praw Obywatelskich informacje o naruszeniu prawa, dotyczące zagadnień uregulowanych w art.5.2., tj. naruszenia prawa dotyczące:

58.1.1. korupcji (***patrz definicja w punkcie 4.1.11.***),

58.1.2. oszustwa finansowego (***patrz definicja w punkcie 4.1.17.***),

58.1.3. zamówień publicznych (w tym także nieobjętych Ustawą z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych; (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720));

58.1.4. usług, produktów i rynków finansowych;

58.1.5 przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;

58.1.6. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;

58.1.7. bezpieczeństwa transportu;

58.1.8. ochrony środowiska;

58.1.9. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;

58.1.10. bezpieczeństwa żywności i pasz;

58.1.11. zdrowia i dobrostanu zwierząt;

58.1.12. zdrowia publicznego;

58.1.13. ochrony konsumentów;

58.1.14. ochrony prywatności i danych osobowych;

58.1.15. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;

58.1.16. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;

58.1.17. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.

58.2. Zgłoszenia skierowane bezpośrednio do organu publicznego lub do Rzecznika Praw Obywatelskich stanowić będą zgłoszenia zewnętrzne – i po spełnieniu wymogów uregulowanych w Rozdziale 6. Procedury sygnalista będzie także

załącznik do uchwały zarządu nr 1 z dnia 8 października 2024 roku.

podlegał ochronie – na takich samych zasadach, jak sygnalista dokonujący zgłoszenia wewnętrznego.

58.3. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego po uprzednim dokonaniu zgłoszenia wewnętrznego lub może dokonać od razu zgłoszenia zewnętrznego.

ART. 59.

59.1. Rzecznik Praw Obywatelskich oraz organy publiczne posiadają odrębne procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych, a procedury te są dostępne na witrynach internetowych Rzecznika Praw Obywatelskich oraz organów publicznych.

59.2. Rzecznik Praw Obywatelskich oraz organy publiczne zobowiązane są także do podania (w Biuletynie Informacji Publicznej):

59.2.1. danych kontaktowych umożliwiających dokonanie zgłoszenia zewnętrznego (adresu do korespondencji, adresu poczty elektronicznej, adresu do doręczeń elektronicznych, odrębnego adresu elektronicznej skrzynki podawczej, adresu strony internetowej, na której znajduje się formularz elektroniczny do zgłoszeń),

59.2.2. wskazania trybu postępowania, który znajdzie zastosowanie w przypadku zgłoszenia zewnętrznego,

59.9.3. wskazania terminu przekazania informacji zwrotnej oraz rodzaju i zawartości takiej informacji,

59.9.4. informacji o środkach ochrony prawnej i procedurach służących ochronie przed działaniami odwetowymi oraz o dostępności poufnej porady dla osób rozważających dokonanie zgłoszenia zewnętrznego

59.9.5. wskazania zasad poufności mających zastosowanie do zgłoszeń zewnętrznych.

59.2. Na żądanie sygnalisty, który dokonał zgłoszenia wewnętrznego, organ publiczny właściwy do podjęcia działań następczych wydaje nie później niż w terminie miesiąca od dnia otrzymania żądania zaświadczenie, w którym potwierdza, że sygnalista podlega ochronie określonej w Ustawie.