



PROCEDURA

ujawniania nieprawidłowości
i ochrony sygnalistów

SIAMI spółka z o.o.

.....
(nazwa podmiotu)

06-08-2024

.....
(data wprowadzenia dokumentu)

Anastazja Jeremicz

.....
(imię i nazwisko osoby kierującej zakładem pracy)

Prezes Zarządu

.....
(pełniona funkcja / zajmowane stanowisko)

.....
(pieczęćka imienna i podpis)

SPIS TREŚCI

I.	Wprowadzenie	4
II.	Cel procedury	6
III.	Przedmiot procedury	6
IV.	Zakres stosowania procedury	6
V.	Definicje	7
VI.	Naruszenia prawa	8
VII.	Odpowiedzialność	9
VIII.	Formy zgłaszania naruszeń	10
IX.	Zgłaszanie naruszeń	11
X.	Ochrona sygnalisty	12
XI.	Postanowienia końcowe	14
XII.	Załączniki	15

WPROWADZENIE

Wraz z wprowadzeniem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 roku w spr. ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii do polskiego prawa oraz Ustawy z 14.06.2024r o ochronie sygnalistów (Dz. U. 2024, poz, 928) przed pracodawcami stawia się obowiązek utworzenia procedur oraz kanału, który umożliwi możliwie jak najprostsze zgłaszanie nieprawidłowości.

Kanał ten musi charakteryzować się przede wszystkim poufnością.

Nikt z osób nieupoważnionych nie może mieć dostępu do danych sygnalistów.

Jedyny przypadek, w którym dane sygnalisty mogą być ujawnione to przypadek wejścia zgłoszenia na oficjalną drogę postępowania prawnego.

Dodatkowo kanał zgłoszeń powinien przewidywać możliwość zgłaszania naruszeń w formie ustnej, ale również pisemnej.

Kolejny obowiązek nałożony na pracodawców to nakaz prowadzenia stosownego **rejestru wszelkich zgłoszeń dokonanych przez sygnalistów**, a także zapewnienia bezwarunkowej ochrony wszelkim osobom, które decydują się na zgłaszanie naruszeń.

Problematyka sygnalizacji nieprawidłowości i ochrony sygnalistów to wyzwania przed którymi staną podmioty z sektora prywatnego i publicznego w całej UE.

Sygnalista to nie jest stanowisko-jest to każda osoba, która pracuje w sektorze prywatnym lub publicznym i uzyskała informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą, w tym co najmniej:

- pracownicy (w tym także byli, kandydaci do pracy),
- stażyści i inne osoby współpracujące z danym podmiotem, nawet jeśli nie otrzymują wynagrodzenia,
- osoby współpracujące na podstawie umów B2B, akcjonariusze, udziałowcy, wspólnicy, wykonawcy, podwykonawcy, dostawcy, poddostawcy oraz wszelkie inne osoby działające na zlecenie podmiotów i/lub pod ich nadzorem,
- wolontariusze.

W świetle powyższego w praktyce oznacza to, że sygnalistą może być każdy, kto miał styczność z danym podmiotem. Należy w tym miejscu wspomnieć również o tym, że sygnaliście przysługuje prawna ochrona przed działaniami represyjnymi (odwetowymi).

Aby powyższy zapis mógł zaistnieć w praktyce musi być spełniony warunek, a mianowicie, że sygnalista musi działać w dobrej wierze, więc nadużycia muszą być realne i faktyczne. Jeśli w/w nie miałyby odzwierciedlenia w rzeczywistości - ochrona takiej osobie nie będzie mogła zostać przyznana.

Od 17 grudnia 2021 roku przepisy, o których mowa wyżej powinny stosować:

- podmioty prywatne zatrudniające powyżej 249 pracowników;
- podmioty publiczne;

od 17 grudnia 2023 roku przepisy o sygnalistach obejmą podmioty prywatne zatrudniające od 50 do 249 pracowników.

Zgodnie z art. 8 ust. 4 dyrektywy wynika, że bez względu na liczbę pracowników podmioty prywatne do których znajdują zastosowanie przepisy PE i Rady (UE) dotyczące rynku finansowego oraz zapobieganiu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (AML) mają obowiązek wdrożyć procedurę ujawniania naruszeń i ochrony sygnalisty.

1.Cel procedury:

- Celem procedury jest utworzenie wewnętrznej regulacji zwiększającej efektywność w zakresie wykrywania i rozwiązywania sytuacji związanych z wystąpieniem nieprawidłowości odnoszących się do zachowań lub praktyk, które stanowią mogą nadużycia lub wykroczenia w stosunku do powszechnie obowiązujących reguł i przepisów prawa odnoszących się do nadużyć korupcyjnych.
- Procedura ma na celu również ochronę prawną osoby występującej w tej roli jako sygnalista.

2.Przedmiot procedury:

Przedmiotem procedury jest zdefiniowanie trybu składania zgłoszeń o możliwych nieprawidłowościach, wskazanie osób i/lub komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za odbiór zgłoszeń w spr. naruszeń oraz dokonanie postępowania wyjaśniającego oraz sprecyzowanie funkcji (roli) sygnalisty w monitorowaniu naruszenia, a ostatecznie wykrycia naruszenia.

Procedura w swojej głównej domenie wdraża zasadę ochrony sygnalisty przed potencjalnymi działaniami odwetowymi.

3. Zakres stosowania procedury:

- stworzenie kompleksowej regulacji problematyki ujawniania przypadków nieprawidłowości oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń,
- poprawa postrzegania działań osób zgłaszających przypadki nieprawidłowości jako aktywności wątpliwej moralnie (donosicielstwo),
- ochrona osób zgłaszających przypadki nieprawidłowości,
- ochrona podmiotu poprzez wczesne wykrycie i usunięcie zgłoszonych przypadków nieprawidłowości,
- propagowanie postawy etycznie poprawnej, w tym obywatelskiej odpowiedzialności za naruszenia.

§ 1 definicje

Ilekroć w niniejszej "Procedurze..." użyto któregoś z poniższych określeń, należy poprzez to odpowiednio rozumieć:

1. **anonim** - zgłoszenie dokonane przez osobę, co do której nie jest możliwa identyfikacja tożsamości, a więc nie zawiera danych osobowych osoby zgłaszającej;

2. **sygnalista** - pracownik, w tym były pracownik, jak również osoba trzecia (kontrahent, klient, konkurent, interesariusz) ujawniająca w dobrej wierze za pośrednictwem dostępnych kanałów (w tym poufnych) nieprawidłowości bądź wątpliwości etycznych dotyczących zachowań, działań lub praktyk zachodzących w miejscu pracy, szczególnie polegających na naruszeniu prawa, w tym ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz spółkach publicznych;

3. **działania odwetowe** - bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, związane z dokonaniem zgłoszenia nieprawidłowości, którego celem lub skutkiem jest pogorszenie sytuacji osoby dokonującej zgłoszenia;

4. **działania następcze** - działania podjęte przez odbiorcę zgłoszenia w celu oceny prawdziwości zarzutów w zgłoszeniu oraz w stosownych przypadkach, w celu zaradzenia naruszeniu będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym poprzez takie działania, jak dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia, działania podejmowane w celu odzyskania środków lub zakończenia procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń;

5. **informacje n/t naruszeń** - dowody potwierdzające faktyczne naruszenia, jak również uzasadnione podejrzenia co do potencjalnych naruszeń, których jeszcze nie popełniono;

6. **kontekst związany z pracą** - obecne lub przyszłe działania związane z pracą, w ramach, których niezależnie od charakteru tych działań - osoby mogą uzyskać informacje n/t naruszeń i doświadczyć działań odwetowych w przypadku zgłoszenia takich informacji;

7. **naruszenie** - działanie lub zaniechanie, które jest niezgodne z prawem;

8. **osoba dokonująca zgłoszenia** - osoba fizyczna lub prawna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje n/t naruszeń uzyskane w kontekście związanym z pracą;

9. **osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia** - osoba fizyczna lub prawna, która pomaga osobie dokonującej zgłoszenia w tej czynności, i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;

10. **osoba, której dotyczy zgłoszenie** - osoba fizyczna lub prawna, która jest wskazana w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia lub która jest z nim powiązana;

11. **zgłoszenie** - przekazanie informacji n/t naruszenia, do którego doszło lub może dojść w danym podmiocie, w której osoba zgłaszająca pracuje lub pracowała lub w innym podmiocie, z którą utrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście wykonywanej pracy.

§2

naruszenie prawa

Przedmiotem zgłoszenia mogą być, w szczególności:

1. naruszenia zasad kodeksów etyki i naruszeń powszechnie obowiązujących przepisów prawa;
2. naruszenia praw człowieka stwarzające lub mogące stwarzać zagrożenia życia, zdrowia lub wolności osobistej;
3. naruszenie praw pracowniczych, w tym mobbingu i dyskryminacja oraz wszelkie formy nadużyć stosunku zależności w relacjach pracowniczych lub służbowych;
4. naruszenia stwarzające lub mogące stwarzać zagrożenia dla bezpieczeństwa publicznego lub środowiska;
5. działania o charakterze korupcyjnym, w tym łapownictwo czynne lub bierne, oszustwo, fałszerstwo, wyłudzenie lub użycie poświadczenia nieprawdy (etc.);
6. naruszenia obowiązków publicznoprawnych - zamówień publicznych, w tym podatkowych;
7. zapobieganiu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,

procedura ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów

8. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
9. bezpieczeństwa transportu,
10. bezpieczeństwa żywności i pasz,
11. zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego i ochrony praw konsumentów,
12. ochrony prywatności i ochrony danych osobowych,
13. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
14. rynku wewnętrznego UE i interesów finansowych UE,
15. działalność zmierzająca do zatajenia któregokolwiek z naruszeń, o których mowa powyżej.

§3 odpowiedzialność

1. Za właściwą implementację „Procedury...”, w tym zagwarantowanie niezbędnych i koniecznych zasobów do realizacji zadań wynikających z n/n procedury odpowiada kierujący zakładem pracy (administrator danych osobowych - ADO) jak również kadra kierownicza administratora.
2. Za wykonywanie zadań wynikających z „Procedury...” odpowiada:
 - 2.1 prezes zarządu/dyrektor/właściciel firmy/kadra kierownicza - aktywnie uczestniczący w realizacji niniejszej procedury, a w szczególności poprzez:
 - a. osobiste zaangażowanie w promowanie działań mających na celu niwelowanie i przeciwdziałanie nieprawidłowościom,
 - b. nadzór nad skutecznością wdrożonej Procedury ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów,
 - c. monitorowanie przestrzegania ustalonych zasad i toku postępowania przez podległych pracowników,
 - d. zgłaszanie wszelkich nieprawidłowości właściwym - zgodnie z ich kompetencją - organom,
 - e. przyjmowanie zgłoszeń/sygnalizacji,
 - f. prowadzenie rejestru zgłoszeń/sygnalizacji,
 - g. zagwarantowanie rozpatrzenia każdego zgłoszenia, prowadzenia postępowań wyjaśniających, a także w uzasadnionych przypadkach

- powoływanie zespołów roboczych, których skład zagwarantuje kompleksowe i właściwe rozpoznanie zaistniałej sygnalizacji,
- h. spełnienie obowiązku informacyjnego wobec osoby dokonującej zgłoszenia, a w szczególności udzielania odpowiedzi,
 - i. zagwarantowanie poufności osobie (sygnaliście) dokonującej zgłoszenia,
 - j. zagwarantowanie bezstronności podczas prowadzonych postępowań zmierzających do wyjaśnienia zagadnienia/sprawy,
 - k. dokonywanie analizy ryzyka,
 - l. promowanie postaw w kontaktach z klientem promujących postawę sprzyjającą przeciwdziałaniu wszelkim możliwym nieprawidłowościom.

§4

formy zgłaszania naruszeń

1. Procedura zgłaszania nieprawidłowości umożliwia jawne, poufne, bądź anonimowe zgłaszanie nieprawidłowości poprzez łatwo dostępne, dedykowane kanały komunikacji (internet, intranet, system tradycyjny). Gwarantuje rzetelne, niezależne i mieszczące się w rozsądnym czasie rozpatrzenie zgłoszonych informacji oraz gwarantuje monitorowanie wyników danego zgłoszenia.
2. Zgłoszenia nieprawidłowości sygnalista dokonuje poprzez dedykowane do tego kanały komunikacji:
 - za pomocą poczty elektronicznej,
 - za pośrednictwem formularzy kontaktowych zamieszczanych na witrynie internetowej,
 - w formie listownej na adres pocztowy danego podmiotu,
 - telefonicznie,
 - osobiście.
3. Zgłoszenie może mieć charakter:
 - a. **jawny**, gdy sygnalista wyraża zgodę na pełne ujawnienie swojej tożsamości zarówno osobom zaangażowanym w wyjaśnienie dokonanego przez niego zgłoszenia jak i osobom postronnym pozostającym jednak w strukturze organizacyjnej danego podmiotu,

- b. **poufny**, gdy dane identyfikujące sygnalistę podlegają ochronie przed dostępem osób nieuprawnionych, wówczas dane sygnalisty podlegają utajnieniu,
- c. **anonimowy**, gdy w żaden sposób nie można dokonać identyfikacji danych osobowych sygnalisty.

Formularz zgłoszenia stanowi załącznik nr 2) do n/n „Procedury...”.

§5 zgłoszenie naruszeń

1. Zgłoszenie w szczególności powinno zawierać:
 - 1.1 dane dotyczące osoby zgłaszającej:
 - a. imię i nazwisko,
 - b. miejsce pracy,
 - c. zajmowane stanowisko służbowe,
 - d. dane kontaktowe (nie dotyczy anonimów),
 - 1.2 datę i miejsce sporządzenia zgłoszenia / sygnalizacji,
 - 1.3 dane osoby/osób, które dopuściły się nieprawidłowości (naruszenia prawa) będących przedmiotem zgłoszenia/sygnalizacji:
 - a. imię i nazwisko,
 - b. miejsce pracy,
 - c. zajmowane stanowisko służbowe,
 - 1.4 opis zaistniałych nieprawidłowości wraz z okolicznościami ich zajścia oraz datami,
 - 1.5 opis rzeczywistych i potencjalnych skutków tych sygnalizacji,
 - 1.6 opis podjętych działań przez sygnalistę w celu eliminacji sygnalizacji, bądź ich skutków - o ile takowe miały miejsce,
 - 1.7 zebrane przez sygnalistę dowody na potwierdzenie stanu faktycznego (dokumenty, świadkowie,) o ile takowe istnieją.

Karta zgłoszenia stanowi załącznik nr 3) do n/n „Procedury...”.

2. Zgłoszenia, o których mowa w § 4 i § 5 ust. 1) powinny zostać zarejestrowane w Rejestrze zgłoszeń, zgodnie ze wzorem stanowiącym zał. nr 4).

3. W chwili wpłynięcia do danego podmiotu Karty zgłoszenia i Formularza zgłoszenia należy dokonać ich weryfikacji, a następnie podjąć stosowne działania następcze.

4. W/w czynności podejmowane są bez zbędnej zwłoki.

5. Zgłoszenia traktowane są z należytą powagą i starannością w sposób poufny, z zachowaniem zasady bezstronności i obiektywizmu.

6. Podczas rozpatrywania zgłoszeń wszystkie uczestniczące w tej czynności osoby są zobowiązane do dołożenia należytej staranności, aby uniknąć decyzji na podstawie chybionych i bezpodstawnych oskarżeń, niemających potwierdzenia w faktach i zebranych dowodach oraz z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia pracowników i osób których zgłoszenie dotyczy.

7. Sygnalista o ile zgłoszenie zostało złożone w formie imiennej ma prawo dostępu do informacji na temat toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego w związku z dokonaniem przez niego zgłoszeniem, chyba że wszystkie lub część informacji zostanie objętych tajemnicą ze względu na interes prawny pracodawcy.

8. W wyniku przeprowadzonych działań zgłoszenie (sygnalizacja) może zostać uznane za:

- •zasadne i wówczas podejmowane są działania naprawcze lub zawiadamia się odpowiednie organa,
- •bezzasadne - nieznajdujące potwierdzenia - i wówczas oddala się zgłoszenie bez dalszego procedowania.

§6

ochrona sygnalisty

1. Ochronie podlegają osoby, które dokonały zgłoszenia i osoby, które pomagają w dokonaniu zgłoszenia, jeśli działały w dobrej wierze,

tj.: na podstawie uzasadnionego podejrzenia mającego podstawę w posiadanych informacjach, które mogą uprawdopodobnić zgłoszone nieprawidłowości.

2. Osoby, o których mowa w powyższym ustępie podlegają ochronie w zakresie dokonanych zgłoszeń.

3. Osobie dokonującej zgłoszenia oraz osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia pracodawca zapewnia ochronę przed możliwymi działaniami odwetowymi, a także przed szykanami, dyskryminacją i innymi możliwymi formami wykluczenia i/lub nękania przez innych pracowników.

4. Gwarantując ochronę, o której mowa w powyższym ustępie pracodawca, w szczególności:

a. podejmuje działania gwarantujące poszanowanie zasady poufności i anonimowości danych osobowych, ochronę tożsamości na każdym etapie postępowania wyjaśniającego, jak i po zakończeniu - z zastrzeżeniem ust. 6 niniejszego paragrafu.

b. doprowadza do ukarania pracowników, zgodnie z Kp i/lub Regulaminem pracy, którym udowodnione zostało podejmowanie jakichkolwiek działań represyjnych i odwetowych względem osoby dokonującej zgłoszenia (sygnalizacji) oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia,

c. pracodawca lub osoba odpowiedzialna w podmiocie za sprawy kadrowe prowadzi stały monitoring - (a przynajmniej przez okres trwania postępowania wyjaśniającego) - sytuacji kadrowej osoby dokonującej zgłoszenia (sygnalisty) oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia. Monitorowanie obejmuje analizę uzasadnienia wszelkich wniosków mających wpływ w/w na sytuację prawną i faktyczną w ramach stosunku pracy (np.: rozwiązanie umowy o pracę, zmiana zakresu zadań, przeniesienie do innej komórki organizacyjnej/inne stanowisko pracy, degradacja funkcyjna i/lub płacowa, .blokowanie podnoszenia kompetencji, ograniczenia dot. przyznawanego dodatkowego wynagrodzenia-dodatki, zmiana godzin pracy, problemy z udzielaniem urlopu (wypoczynkowego /szkoleniowego / bezpłatnego, etc.

d. W przypadku stwierdzenia lub jeśli zachodzą podejrzenia w spr. działań zmierzających do pogorszenia sytuacji prawnej i faktycznej sygnalisty lub osoby pomagającej w zgłoszeniu - pracodawca lub osoba odpowiedzialna za sprawy kadrowe zobowiązani są do podjęcia wszelkich czynności mających na celu zatrzymanie działań odwetowych.

5. Działania, o których mowa w § 6 ust. 4 lit. a) obejmują:
- a. ograniczenie dostępu do informacji wyłącznie dla osób uprawnionych w ramach postępowania wyjaśniającego, a także procesu zapewniania ochrony osobie zgłaszającej/sygnaliście oraz osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia,
 - b. odebrania od osób uprawnionych do dostępu do informacji oświadczeń (zał. nr 5) o zobowiązaniu do zachowania w poufności informacji pozyskanych w drodze postępowania wyjaśniającego lub w procesie ochrony sygnalisty i/lub osoby pomagającej w zgłoszeniu
 - c. ukaranie osób, którym udowodnione zostało, że nie dotrzymały zobowiązaniu, o którym mowa powyżej, zgodnie z Kp i/lub Regulaminem pracy.
6. Osobę dokonującą zgłoszenia należy każdorazowo informować o okolicznościach, w których ujawnienie jej danych osobowych (tożsamości) stanie się konieczne, np.: w razie wszczęcia postępowania karnego.

§7

postanowienia końcowe

1. Przepisy niniejszej „Procedury...” podlegają przeglądowi i zmianom, szczególnie w sytuacji zmian w ustawodawstwie.
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszą procedurą zastosowanie mają odpowiednie przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Kodeksu pracy, Kodeksu postępowania karnego i Kodeksu karnego.

Załączniki:

- Zał. 1 - Zarządzenie w sprawie wdrożenia Procedury ujawniania
- nieprawidłowości i ochrony sygnalistów.
- Zał. 2 - Formularz zgłoszenia.
- Zał. 3 - Karta zgłoszenia.
- Zał. 4 - Rejestr zgłoszeń.
- Zał. 5 - Oświadczenie pracownika.
- Zał. 6 - Lista przykładowych zachowań i praktyk nie akceptowanych podlegających sygnalizacji.

procedura ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów

ZARZĄDZENIE nr...../2024

z dnia.....2024 roku

w sprawie: wprowadzenia Procedury ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów.

Działając na podstawie:

- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23.10.2019 roku w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii;

niniejszym informuje się co następuje:

§1

Wprowadza się do stosowania „Procedurę ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów”.

§2

Wszystkich podległych pracowników zobowiązuje się do:

1. zapoznania się z postanowieniami „Procedury ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów”;
2. podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z treścią w/w dokumentu, które stanowi załącznik nr 5 do „Procedury...”;
3. podpisane oświadczenie o zapoznaniu się z treścią w/w dokumentu należy przekazać do właściwej komórki organizacyjnej ds. kadr i przechowywać w aktach osobowych pracownika.

§3

Nadzór nad realizacją postanowień niniejszego zarządzenia powierza się bezpośrednim przełożonym pracowników, każdemu w swoim zakresie.

§4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

.....
(pieczętka imienna i podpis
kierującego zakładem pracy)

Załącznik:

- Procedura ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów x 1

FORMULARZ ZGŁOSZENIA* (patrz kolejna strona)

1	Data sporządzenia:
2	Czy zgłoszenie ma charakter anonimowy: TAK <input type="checkbox"/> NIE <input type="checkbox"/>
3	Zgłoszenie imienne: Imię i nazwisko:..... Dane kontaktowe:.....
4	Wnoszę o utajnienie moich danych kontaktowych: TAK <input type="checkbox"/> NIE <input type="checkbox"/>
5	Jakiego obszaru nieprawidłowości dotyczy zgłoszenie? o działań o charakterze korupcyjnym, o konflikcie interesów, o mobbingu, o innych:.....
6	Treść zgłoszenia:
7	Fakultatywnie: dowody i świadkowie
8	Oświadczenie sygnalisty: Oświadczam, że dokonując n/n zgłoszenia/sygnalizacji: <ul style="list-style-type: none"> • działam w dobrej wierze, • posiadam uzasadnione przeświadczenie, że zarzuty zawarte w ujawnianej informacji są prawdziwe, • nie dokonuję ujawnienia celem osiągnięcia korzyści, • ujawniane informacje są zgodne ze stanem mojej wiedzy i ujawniłem wszystkie znane mi fakty i okoliczności dot. przedmiotu sygnalizacji, • znane są mi przepisy dot. zgłaszania i ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalisty. <p style="text-align: right;">data i czytelny podpis sygnalisty:</p> <p style="text-align: center;">(nie dotyczy zgłoszenia w formie anonimowego)</p>

Opis czynności dotyczący kolumny nr 6 i 7 - zał. nr 2

kolumna 6 - Treść zgłoszenia

- należy szczegółowo opisać swoje podejrzenia oraz okoliczności ich zajścia, zgodnie ze stanem swojej wiedzy w sygnalizowanym zakresie. Aby dokonać opisu zgłoszenia należy pamiętać, aby podać:
 - dane osoby/osób, które dopuściły się nieprawidłowości - imię, nazwisko, stanowisko,
 - dane osób, które mogły stać się ofiarami nieprawidłowości,
 - jakie zachowania/działania są zgłaszane,
 - kiedy działania niepożądane się zaczęły i czy trwają nadal?
 - czy został ktoś już przez Panią/Pana powiadomiony o działaniach niepożądanych?
 - czy istnieją relacje pomiędzy sygnalistą, a osobą wskazaną?
 - jakie skutki spowodowały lub mogą spowodować opisane i zgłoszone nieprawidłowości?

kol. 7 - Fakultatywnie: dowody i świadkowie

- Należy wskazać i dołączyć posiadane dowody, potwierdzające opisywany stan oraz wskazać świadków działań niepożądanych.

KARTA ZGŁOSZENIA
(należy składać łącznie z zał. 2)

1. Imię i nazwisko: (czynność nie wymagana w przypadku zgłoszenia anonimowego)

.....
..

2. Stanowisko służbowe lub pełniona funkcja:
(czynność nie wymagana w przypadku zgłoszenia anonimowego)

.....
..

3. Data oraz miejsce zaistnienia nieprawidłowości lub data i miejsce pozyskania informacji o nieprawidłowościach:

.....
..
.....
..
.....
..

4. Opis sytuacji i/lub okoliczności, które doprowadziły lub mogą doprowadzić do wystąpienia nieprawidłowości:

.....
..
.....
..
.....
..
.....
..
.....
..

5. Wskazanie osoby, której dotyczy zgłoszenie/sygnalizacja: (imię i nazwisko, stanowisko służbowe)

.....
..

6. Wskazanie ewentualnych świadków:

.....
..

7. Wskazanie ewentualnych dowodów i informacji będących w posiadaniu sygnalisty, które mogą okazać się pomocne w drodze rozpatrywania zgłoszenia:

.....
..
.....
..
.....
..

.....
data i czytelny podpis sygnalisty
(nie dotyczy zgłoszenia anonimowego)

REJESTR ZGŁOSZEŃ

Lp.	Data wpływu	Dane sygnalisty / anonim	Pismo o utajnienie danych	Przedmiot zgłoszenia	Data potwierdzenia	Data przekazania informacji	Działania następcze	Załączniki do zgłoszenia

procedura ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów

..... dnia.....
(miejsowość)

.....
imię i nazwisko

.....
zajmowane stanowisko

.....
komórka organizacyjna

OŚWIADCZENIE

Niniejszym oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią **Procedury ujawniania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów** wprowadzonej zarządzeniem nr...../2024.

Akceptuję jej treść oraz potwierdzam fakt jej stosowania i zobowiązuję się do przestrzegania zasad w niej zawartych, co potwierdzam własnoręcznym podpisem.

Jednocześnie oświadczam, że po zapoznaniu się z treścią „Procedury...” mam świadomość, że nieprzestrzeganie zapisów w/w dokumentu może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i jako takie rodzi konsekwencje przewidziane w Kp, w tym rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia.

.....
(data i podpis pracownika)

Lista przykładowych zachowań i praktyk nieakceptowanych podlegających sygnalizacji

- ✓ nadużycia finansowe, oszustwa, generowanie zbędnych kosztów, generowanie niezgodności w dokumentacji,
- ✓ niestosowanie się do obowiązków pracowniczych, wynikających z regulacji wewnętrznych i powszechnie obowiązujących przepisów prawa,
- ✓ podejmowanie działań prowadzących lub mogących prowadzić do zagrożenia życia i zdrowia pracowników, łamiące obowiązujące zasady bhp oraz ochrony środowiska,
- ✓ działalność przestępcza,
- ✓ nieetyczne zachowania i działania, łamiące zasady wzajemnego poszanowania, szczególnie noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji, łamania praw człowieka,
- ✓ działania o charakterze korupcyjnym,
- ✓ zatajenie faktu wystąpienia konfliktu interesów, celowe spowodowanie zaistnienia konfliktu interesu, działanie na niekorzyść pracodawcy w związku z zaistnieniem konfliktu interesów,
- ✓ ujawnienie informacji poufnych, o charakterze strategicznym oraz stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa,
- ✓ nierzetelne przetwarzanie danych osobowych (RODO) lub ich bezprawnego ujawniania,
- ✓ naruszanie zasad wynikających z przepisów prawa dotyczących przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy w świetle przepisów AML,
- ✓ naruszenie zasad przepisów dotyczących cyberbezpieczeństwa,
- ✓ inne działania na szkodę pracodawcy i/lub podmiotów publicznych i prywatnych co do których posiada się wiedzę w zakresie naruszeń prawa.

Notatki