

Regulamin

zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa i podejmowania działań następnych

[WSTĘP]

Niniejszy Regulamin zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa i podejmowania działań następnych- zwany dalej Procedurą, został przyjęty w poczuciu odpowiedzialności społecznej za relacje wewnętrzne pomiędzy pracownikami.

Procedura gwarantuje anonimowość osób zgłaszających Naruszenia, które nie chcą ujawniać swoich danych osobowych oraz środki ochrony względem sygnalistów.

Niniejsza Procedura stanowi akt wewnątrzzakładowy, nie wyłącza postanowień innych przyjętych regulaminów i procedur, jak również powinna być interpretowana lub wykładana w sposób zgodny z nimi oraz z treścią przepisów powszechnie obowiązujących.

§1

[Definicje]

Ilekroć w Procedurze jest mowa o:

- 1) Naruszeniu – należy przez to rozumieć działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:
 - a) zamówień publicznych;
 - b) usług, produktów i rynków finansowych;
 - c) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
 - d) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
 - e) bezpieczeństwa transportu;
 - f) ochrony środowiska;
 - g) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
 - h) bezpieczeństwa żywności i pasz;
 - i) zdrowia i dobrostanu zwierząt;



- j) zdrowia publicznego;
- k) ochrony konsumentów;
- l) ochrony prywatności i danych osobowych;
- m) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- n) interesów finansowych Unii Europejskiej;
- o) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;

2) Inspektorze ds. Zgodności – rozumie się przez to pracownika wybranego przez Zarząd do przyjmowania zgłoszeń oraz prowadzenia postępowań wyjaśniających Naruszenia prawa, którego stanowisko jest wyodrębnione organizacyjnie i podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu;

3) Pracownik - rozumie się przez to także osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, o dzieło, czy podobnym charakterze, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia, stażu pracy;

4) Procedurze – rozumie się przez to niniejszy Regulamin obowiązujący w Ekoprzedsiębiorstwo sp. z o.o. w Mielnie;

5) Spółce – rozumie się przez to Ekoprzedsiębiorstwo sp. z o.o. w Mielnie;

6) Sygnaliście lub Zgłaszającym – rozumie się przez to osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym:

- a) pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
- b) osobę ubiegającą się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
- c) osobę świadczą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- d) innego przedsiębiorcę,
- e) wspólnika,
- f) członka organu Spółki,
- g) osobę świadczą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,

h) stażystę lub wolontariusza;

7) Zarządzie – rozumie się przez to Zarząd Ekoprzedsiębiorstwo sp. z o.o. w Mielnie.

§2

[Zakres stosowania oraz adresaci]

Celem Procedury jest stworzenie dla pracowników Spółki specjalnego, niezależnego kanału do anonimowego zgłaszania Naruszeń. Do przestrzegania postanowień Procedury zobowiązani są wszyscy pracownicy

§3

[Zasady prawne i etyczne]

Spółka gwarantuje przestrzeganie w ramach swojego funkcjonowania przepisów prawa powszechnie obowiązującego, norm i standardów etycznych i moralnych, a także dobrych obyczajów i zasad kultury.

§4

[Działania Sygnalisty]

1. W celu prawidłowego wykonywania zobowiązań, o których mowa w § 3 powyżej, każdy z adresatów Procedury jest zobowiązany w szczególności do:
 - a. zgłaszania przypadków naruszania norm prawnych określonych w przepisach powszechnie obowiązujących oraz przypadków naruszania postanowień Procedury;
 - b. zgłaszania w trybie niezwłocznym sytuacji mogących spełniać przesłanki łapówki, korupcji bądź przekupstwa;
 - c. zgłaszania wątpliwości na temat przyjmowanych bądź podarowanych przysług, podarunków, rzeczy ruchomych bądź innych przedmiotów lub usług;
 - d. powstrzymywania się od „zmowy przetargowej” polegającej na zawarciu nieformalnych umów lub uzgodnień z osobami reprezentującymi podmioty biorące udział w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego oraz zgłaszania przypadków stwierdzenia lub podejrzenia popełnienia takiego Naruszenia;

- e. powstrzymywaniu się od czynności mogących spełniać przesłanki łapówki, korupcji bądź przekupstwa choćby w minimalnym zakresie oraz zgłaszania przypadków stwierdzenia lub podejrzenia popełnienia takiego Naruszenia;
- f. niezwłocznego zgłaszania podejrzenia zaistnienia Konfliktu Interesów w przypadku identyfikacji lub przypuszczenia wystąpienia Konfliktu Interesów;
- g. strzeżenia i niewykorzystywania do celów prywatnych tajemnic przedsiębiorstwa jak również tajemnic handlowych oraz zgłaszania przypadków stwierdzenia lub podejrzenia popełnienia takiego Naruszenia;
- h. powstrzymywania się od zachowań negatywnych bazujących na przemocy, agresji, zastraszaniu i używaniu gróźb, mobbingu i nacisku psychicznym lub fizycznym wobec jakiejkolwiek osoby oraz zgłaszania przypadków stwierdzenia lub podejrzenia popełnienia takiego Naruszenia;

oraz innych przypadków Naruszeń.

2. Sygnalista, z zastrzeżeniem ust. 3, jest uprawniony dokonywać zgłoszeń za pomocą:
 - a) kanału wewnętrznego,
 - b) kanału zewnętrznego,
 - c) ujawnienia publicznego.
3. W przypadku, w którym Naruszenie może zostać skutecznie rozstrzygnięte wewnątrz Spółki, a Sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań Odwetowych, zgłaszanie Naruszeń w pierwszej kolejności dokonywane powinno być za pośrednictwem wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń opisanych w par.5 ust.4.
4. Jeżeli w ocenie Sygnalisty zachodzi ryzyko działań odwetowych lub wymagają tego przepisy powszechnie obowiązujące, Sygnalista przekazując informacje na temat Naruszeń uprawniony jest również do korzystania z zewnętrznego kanału zgłaszania naruszeń. W tym zakresie do przyjmowania zgłoszeń uprawnione są wyznaczone organy państwowe:
 - a. Organem centralnym jest Rzecznik Praw Obywatelskich
 - b. Organem publicznym przyjmującym zgłoszenia w zakresie zasad konkurencji i ochrony konsumentów jest Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów



- c. Organami publicznymi są także inne organy przyjmujące zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w dziedzinach należących do zakresu działania tych organów.
- 5. Korzystanie z zewnętrznego kanału dokonywania zgłoszeń może nastąpić po uprzednim dokonaniu zgłoszenia za pośrednictwem wewnętrznego kanału lub od razu za pośrednictwem kanału zewnętrznego.
- 6. Wyznaczony przez Spółkę Inspektor ds. Zgodności:
 - 1) odpowiada za udostępnienie Pracownikom informacji dotyczących:
 - a) właściwych organów wyznaczonych do przyjmowania zgłoszeń Naruszeń kanałem zewnętrznym,
 - b) procedur dokonywania zgłoszeń Naruszeń,
 - c) trybu rozpatrywania zgłoszeń oraz związanych z nimi działań następczych,
 - d) środkach pomocy prawnej oferowanej przez właściwe organy.
 - 2) udostępnia oraz aktualizuje kwestie, o których mowa w pkt. 1 niezwłocznie po określeniu informacji w tym zakresie przez właściwy organ.
- 7. Ujawnieniem publicznym jest przekazanie informacji do środków masowego przekazu.

§5

[Ochrona Sygnałisty]

1. Zasady ochrony Sygnałistów dokonujących zgłoszenia Naruszenia bądź podejrzenia jego wystąpienia przyjęto w celu ochrony tychże Sygnałistów przed potencjalnymi negatywnymi konsekwencjami, które mogłyby ich spotkać z tytułu zgłoszenia Naruszenia.
2. Na mocy Procedury zapewnia się anonimowość Sygnałistów zgłaszających Naruszenia bądź uzasadnione podejrzenie jego wystąpienia. Spółka oraz działające w jej imieniu lub na jej rzecz osoby i komórki organizacyjne zobowiązują się do powstrzymywania od jakichkolwiek działań związanych z zamiarem odkrycia tożsamości Sygnałistów, o ile pragną oni pozostać anonimowi.



3. Informacje dotyczące Sygnałistów mają charakter niejawnny i podlegają poufności. Informacje w tym zakresie pozostają do wyłącznej wiadomości odpowiednio Członków Zarządu, wybranych pracowników służbowo zaangażowanych w proces merytorycznego wyjaśniania zgłoszonych spraw z zakresu Naruszeń, o ile przekazanie danych dotyczących Sygnałisty byłoby konieczne dla możliwości wyjaśnienia sprawy oraz w szczególnych przypadkach Członków Rady Nadzorczej w zakresie, w jakim posiadają dostęp na podstawie uprawnienia wynikającego z niniejszej Procedury.
4. Do środków zapewniających zachowanie anonimowości Sygnałisty zgłaszającego Naruszenie lub możliwość jego popełnienia zalicza się w szczególności:
 - a) funkcjonującą w Spółce skrzynkę poczty elektronicznej: naruszenia@ekoprzedsiębiorstwo.pl, podlegającą specjalnemu reżimowi obsługi kancelaryjnej, o której mowa w § 6 ust.7;
 - b) korespondencję listowną adresowaną odpowiednio do Zarządu, Inspektora ds. Zgodności lub Przewodniczącego Rady Nadzorczej, kierowaną na adres siedziby Spółki z dopiskiem „do rąk własnych”, podlegającą specjalnemu reżimowi obsługi kancelaryjnej, o której mowa w § 6 ust.8;
 - c) obowiązek podpisania przez pracowników służbowo zaangażowanych w proces merytorycznego wyjaśniania spraw z zakresu Naruszeń oświadczenia o zachowaniu poufności informacji oraz przebiegu spraw otrzymywanych przez te osoby w związku z wdrożeniem i stosowaniem Procedury.

§6

[Składanie oraz przyjmowanie zgłoszeń]

1. Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie i rozpatrywanie anonimowych oraz jawnych zgłoszeń o Naruszeniu bądź możliwości jego popełnienia jest Inspektor ds. Zgodności. Obsługuje on skrzynkę e-mail: naruszenia@ekoprzedsiębiorstwo.pl, dedykowaną anonimowemu zgłaszaniu Naruszeń oraz korespondencję tradycyjną przekazywaną w tej sprawie.
2. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy Członków Zarządu, jest ono adresowane do Rady Nadzorczej, która przyjmuje i rozpatruje zgłoszenia w tej sprawie. Zgłoszenie przyjmuje do rąk własnych Przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny Członek Rady Nadzorczej wskazany przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały do rozpatrywania spraw prowadzonych w oparciu o



niniejszą Procedurę, o ile Rada Nadzorcza podejmie taką decyzję. W takim przypadku zgłoszenie rozpatruje Rada Nadzorcza z pominięciem Inspektora ds. Zgodności, przy czym Rada Nadzorcza może powierzyć wyznaczonej osobie przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego.

3. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy Inspektora ds. Zgodności, zgłoszenie do rąk własnych przyjmuje Prezes Zarządu lub upoważniony Członek Zarządu.

4. Postępowanie w sprawie wystąpienia Naruszenia bądź możliwości jego popełnienia odbywa się z wyłączeniem jawności, w tym z zachowaniem anonimowości Sygnalisty zgłaszającego potrzebę konsultacji, o ile pragnie pozostać anonimowym.

5. Z zastrzeżeniem ust. 7 poniżej Sygnalista, o ile posiada takie informacje, powinien w miarę możliwości, celem zapewnienia rzetelnego oraz obiektywnego zbadania sprawy uwzględnić w swoim zgłoszeniu następujące informacje:

- a) opis sprawy ze wskazaniem istotnych faktów mających znaczenie dla sprawy;
- b) jakie regulacje wewnętrzne, przepisy prawa lub standardy etyczne według Sygnalisty zostały naruszone;
- c) wskazanie osoby lub jednostki albo komórki organizacyjnej, której dotyczy Naruszenie;
- d) wskazanie czy sprawa już się wydarzyła, czy znane są przypadki innych tego typu Naruszeń w przeszłości, ewentualnie czy ma się wydarzyć w przyszłości;
- e) wskazanie w jaki sposób Sygnalista dowiedział się o sprawie;
- f) wskazanie osób mających związek ze sprawą lub ewentualnych świadków;
- g) ewentualne wskazanie osób, z którymi Sygnalista kontaktował się w danej sprawie;
- h) oszacowanie, o ile to możliwe, ewentualnych strat i ryzyka (materialnego i niematerialnego, w tym utraty reputacji przez Spółkę), związanych ze sprawą;
- i) ewentualne zamieszczenie informacji uzupełniających.

6. W przypadku braku posiadania pełnych informacji, o których mowa w ust. 5 powyżej, Sygnalista może dokonać zgłoszenia w takim zakresie informacji, jakie posiada. Brak przekazania pełnych informacji jest uzasadniony w przypadku braku wiedzy, jak również w przypadku, gdy ich ujawnienie mogłoby doprowadzić do ujawnienia tożsamości Sygnalisty, pragnącego pozostać anonimowym. Postępowanie wyjaśniające będzie prowadzone także w przypadku zamieszczenia w zgłoszeniu niepełnej informacji, o ile w wyniku analizy zgłoszenia zostanie ono uznane za wystarczające do rozpoczęcia postępowania wyjaśniającego.

7. W celu zachowania pełnej anonimowości, zgłoszenia przekazywane w trybie, o którym mowa w § 5 ust. 4 lit. a) Procedury, powinny być wysyłane z prywatnego adresu e-mail, uniemożliwiającego identyfikację nadawcy (w szczególności nie powinien zawierać imienia i nazwiska Sygnalisty, ani innych danych go identyfikujących). Zgodnie z przyjętą polityką ochrony Sygnalistów, Spółka nie będzie podejmowała żadnych prób ustalenia tożsamości Sygnalisty, który postanowił zostać anonimowy, a jakiegokolwiek działania w tym zakresie, w szczególności zlecenie ustalenia tożsamości Sygnalisty, który pragnie pozostać anonimowy, stanowią Naruszenie.

8. W celu zachowania pełnej anonimowości zgłoszenia przekazywane w trybie, o którym mowa w § 5 ust. 4 lit. b) Procedury powinny być wysyłane z dopiskiem na kopercie: „Zgłoszenie Naruszenia”. W takim przypadku korespondencja jest rejestrowana, a następnie przekazywana przez Biuro Spółki w zależności od adresata bezpośrednio do Inspektora ds. Zgodności, Prezesa lub upoważnionego Członka Zarządu Spółki lub Rady Nadzorczej bez otwierania koperty.

9. Spółka ma obowiązek rozważenia złożenia do właściwego organu zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa bądź zawiadomienia o możliwości jego popełnienia w każdym uzasadnionym przypadku, gdy uzna, że Naruszenie spełnia znamiona czynu zabronionego będącego przestępstwem. W przypadku uzasadnionych wątpliwości czy zachodzą przesłanki do zgłoszenia zawiadomienia, zawiadomienie takie powinno zostać złożone.

10. Procedura zgłaszania Naruszeń nie powinna być wykorzystywana do pomijania normalnych sposobów informowania o Naruszeniach, w szczególności poprzez zgłoszenie Naruszenia lub podejrzenia jego popełnienia do przełożonego. Procedura powinna być stosowana tylko w przypadku podejrzenia, że wykorzystanie tradycyjnych kanałów komunikacji może okazać się nieodpowiednie lub nieskuteczne, lub prowadziłyby do ujawnienia tożsamości Sygnalisty, który pragnie pozostać anonimowy.

11. Zabronione jest wykorzystywanie zasad dotyczących zgłaszania Naruszeń w sposób uwłaczający pracownikowi Spółki oraz w złej wierze, w szczególności dla celowego lub umyślnego szkodenia współpracownikom.
12. Tryb zgłaszania określony Procedurą nie służy do zgłaszania przypadków dotyczących prywatnego życia pracowników Spółki lub ich konfliktów pracowniczych, jeśli one nie wiążą się bezpośrednio z działalnością Spółki i nie powodują Naruszenia.
13. Wszystkie zgłoszenia dotyczące Naruszeń należy traktować z należytą powagą i starannością, z zachowaniem obiektywizmu i pełnej poufności, w szczególności dotyczącej danych Sygnalisty i osób, których zgłoszenie dotyczy.
14. Postępowanie wyjaśniające prowadzi się z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia pracowników i osób, których sprawa dotyczy.
15. W trakcie postępowania wyjaśniającego wszystkie informacje wskazane w zgłoszeniu są sprawdzane i obiektywnie oceniane.
16. Osoba, której negatywne czyny są jedynie przedmiotem podejrzenia, nie może ponosić odpowiedzialności dyscyplinarnej, a jakiegokolwiek działania skierowane przeciwko takiej osobie, w związku ze zdarzeniem, o którym mowa w zgłoszeniu, są naganne i nieetyczne.
17. Zgłoszenia powinny być rozpatrywane zgodnie z kolejnością wpływu, chyba że za nadaniem danej sprawie szczególnego priorytetu przemawiają waga i charakter sprawy, a w szczególności okoliczności wskazujące, iż dzięki niezwłocznemu przeprowadzeniu postępowania możliwe będzie zapobieżeniu szkodzie lub naruszeniu interesów Spółki.

§7

[Postępowanie wyjaśniające]

1. Po wpłynięciu zgłoszenia, właściwe do jego rozpoznania osoby – Prezes Zarządu lub upoważnieni Członkowie Zarządu, Inspektor ds. Naruszeń, w szczególnych przypadkach wskazanych w § 6 ust. 3 Rada Nadzorcza - mają obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych. Działania następcze polegają na zebraniu i analizie, na podstawie wszelkich dostępnych obiektywnie i rozsądnie



środków dowodowych, informacji potwierdzających lub wykluczających fakt Naruszenia lub możliwość jego wystąpienia.

2. Weryfikacja danej sprawy odbywa się w porozumieniu z kierownikiem komórki organizacyjnej, w której doszło do Naruszenia, a w przypadku gdy zgłoszenie dotyczy kierownika takiej komórki, wówczas z jego bezpośrednim przełożonym.
3. Wszczęcie postępowania wyjaśniającego następuje niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od daty otrzymania zgłoszenia, chyba, że wszczęcie postępowania konieczne jest bez zbędnej zwłoki w celu zapobieżenia szkodzie lub możliwości naruszenia słusznego interesu Spółki.
4. W przypadku pozytywnej wstępnej weryfikacji, o której mowa w ust. 1 powyżej, postępowanie jest wszczynane i prowadzone przez właściwe osoby uprawnione na mocy niniejszej Procedury.
5. Gdy zgłoszenie jest:
 - a) w oczywisty sposób bezzasadne;
 - b) nie stanowi Naruszenia;
 - c) przekazane jest w sposób uniemożliwiający prowadzenie postępowania z uwagi na zakres przekazanych w nim informacji, a ich uzupełnienie jest niemożliwe;
 - d) okoliczności sprawy bezsprzecznie wskazują na działanie Sygnalisty w złej wierze;
 - e) nie podlega pod zakres przedmiotowy lub podmiotowy Procedury;postępowania wyjaśniającego nie rozpoczyna się.
6. Osoba prowadząca postępowanie potwierdza Sygnaliście otrzymanie zgłoszenia w terminie 7 dni od jego wpływu, chyba, że sposób przekazania zgłoszenia uniemożliwia dalszy kontakt z Sygnalistą.
7. Przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej o podjętych działaniach, ich wyniku lub ich zaniechaniu zgodnie z ust. 5 wraz z uzasadnieniem następuje w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia, lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia



§7

[Rejestr zgłoszeń o nadużyciach]

1. Inspektor ds. Naruszeń prowadzi rejestr zgłoszeń o Naruszeniach. W przypadku postępowań dotyczących członków Zarządu lub Inspektora ds. Naruszeń wpisów dokonuje bezpośrednio przedstawiciel Zarządu lub Rady Nadzorczej w wyodrębnionej części Rejestru, która powinna pozostać niejawna dla osoby objętej postępowaniem.
2. Rejestr zgłoszeń o Naruszeniach prowadzony jest w sposób zgodny z zasadami ochrony danych osobowych. Rejestr prowadzi się z uwzględnieniem zobowiązania do zachowania anonimowości tożsamości Sygnalistów, ofiar Naruszenia oraz osób i pracowników zgłaszających Naruszenie lub możliwość jego popełnienia.
3. W rejestrze opisywane są wszystkie przypadki dokonania zgłoszeń o popełnieniu lub możliwości popełnienia Naruszenia, bez względu na późniejszy przebieg postępowania.
4. W rejestrze zgłoszeń wewnętrznych gromadzi się następujące dane:
 - 1) numer sprawy;
 - 2) przedmiot naruszenia;
 - 3) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
 - 4) informację o podjętych działaniach następnych;
 - 5) datę zakończenia sprawy.
5. Dane w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez okres 5 lat od dnia przyjęcia zgłoszenia.
6. Dostęp do rejestru zgłoszeń o Naruszeniach przysługuje wyłącznie:
 - a. Zarządowi;
 - b. Radzie Nadzorczej;
 - c. Inspektorowi ds. Naruszeń;
 - d. innym osobom, jeżeli zostały do tego umocowane we właściwy sposób i właściwej formie z poszanowaniem zasad niniejszej Procedury.

§8

[Ochrona przed odwetem]



1. Od dnia powzięcia informacji na temat Naruszenia bądź możliwości jego popełnienia Spółka zapewnia Sygnałistom oraz ofiarom Naruszenia ochronę przeciwko potencjalnym działaniom odwetowym.
2. Zakazane są wszelkie formy działań odwetowych wobec Sygnałistów m.in.: groźby działań odwetowych i prób podejmowania działań odwetowych, w tym w szczególności działań odwetowych podejmowanych w następujących formach:
 - a) identyfikacji tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia Naruszenia bądź podejrzenia jego dokonania, w szczególności przez osoby nieuprawnione do posiadania takiej wiedzy (anonimowość);
 - b) zwolnienia z pracy niemającego wyrazu w przesłankach obiektywnych i będących następstwem zgłoszenia Naruszenia;
 - c) zwolnienia z pracy będącego wynikiem pozornej likwidacji stanowiska pracy niemającego wyrazu w przesłankach obiektywnych i merytorycznych;
 - d) zmiany stanowiska pracy bądź miejsca pracy powodującego gorsze warunki pracy lub zatrudnienia niemającego wyrazu w przesłankach obiektywnych i będącego następstwem zgłoszenia Naruszenia;
 - e) mobbingu, uporczywego dręczenia psychicznego i fizycznego, będącego wynikiem zasygnalizowania Naruszenia, przymusu, zastraszania lub wykluczenia;
 - f) zawieszenia, przymusowego urlopu bezpłatnego, zwolnienia lub równoważnych środków;
 - g) degradacji lub wstrzymania awansu;
 - h) przekazania obowiązków, zmiany miejsca pracy, obniżenia wynagrodzenia, zmiany godzin pracy, wstrzymania szkoleń;
 - i) negatywnej oceny wyników lub negatywnej opinii o pracy;
 - j) nałożenia lub zastosowania jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym finansowej;
 - k) dyskryminacji, niekorzystnego lub niesprawiedliwego traktowania;
 - l) nieprzekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji, gdy pracownik mógł mieć uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie;
 - m) nieprzedłużenia lub wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony;
 - n) szkody, w tym nadszarpnięcia reputacji danej osoby, zwłaszcza w mediach społecznościowych lub strat finansowych, w tym strat gospodarczych i utraty dochodu;



- o) umieszczenia na „czarnej liście” na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego, co może skutkować tym, że dana osoba nie znajdzie w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub danej branży;
 - p) wcześniejszego rozwiązania lub wypowiedzenia umowy dotyczącej towarów lub umowy o świadczenie usług, odebrania licencji lub zezwolenia;
 - q) skierowania na badania psychiatryczne lub lekarskie.
3. Spółka może dokonać zwolnienia, zmiany stanowiska lub miejsca pracy Sygnalistów oraz osób będących ofiarami Naruszenia, pogarszając warunki ich zatrudnienia, jedynie z przyczyn mających uzasadnienie merytoryczne. Uzasadnienie takie musi być oparte o obiektywne przesłanki będące efektem oceny wyników pracy. Podstawą ww. działań mogą być również przyczyny wynikające z przepisów prawa pracy, niezwiązane bezpośrednio lub pośrednio z dokonaniem zgłoszenia Naruszenia lub przypuszczenia jego dokonania.
4. Niniejsza Procedura nie udziela ochrony osobom i pracownikom zgłaszającym Naruszenia bądź możliwość jego popełnienia w złej wierze, w szczególności wynikającej z niskich pobudek mających na celu umyślne pomówienie poprzez poświadczenie nieprawdy, bądź inne negatywne zachowania mające na celu postawienie danej osoby w niekorzystnym położeniu. W przypadku stwierdzenia takiego zachowania podlega ono ocenie i konsekwencjom wynikającym z obowiązujących przepisów prawa.

[Postanowienia końcowe]

- 1. Procedura udostępniana jest wszystkim pracownikom Spółki.
- 2. Za realizację oraz aktualizację Procedury odpowiada Zarząd.

§9

- 3. Przestrzeganie niniejszej Procedury stanowi obowiązek pracowników Spółki.
- 4. Naruszenie postanowień niniejszej Procedury może podlegać sankcjom określonym w przepisach prawa pracy i Regulaminie Pracy.
- 5. Niniejsza Procedura przyjęta została^{13.12.2021}(data)