

PROCEDURA Zgłoszeń Wewnętrznych

Niniejsza Procedura zostaje wprowadzony na podstawie przepisów art. 24 i 25 ustawy o ochronie sygnalistów z dnia 14.06.2024 (Dz.U. 2024.928).

§ 1 Cel Procedury

1. Niniejsza Procedura określa zasady i tryb zgłaszania naruszeń prawa, rozumianych jako działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczących:

- 1) korupcji,
- 2) zamówień publicznych,
- 3) usług, produktów i rynków finansowych,
- 4) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
- 5) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
- 6) bezpieczeństwa transportu,
- 7) ochrony środowiska,
- 8) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego,
- 9) bezpieczeństwa żywności i pasz,
- 10) zdrowia i dobrostanu zwierząt,
- 11) zdrowia publicznego,
- 12) ochrony konsumentów,
- 13) ochrony prywatności i danych osobowych,
- 14) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
- 15) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej,
- 16) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych,
- 17) konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt 1-16.

2. Niniejsza Procedura określa zasady i tryb zgłaszania naruszeń, analizowania zgłoszeń i podejmowania działań następczych, odpowiedzialności w w/w działaniach oraz obowiązujące terminy przeprowadzania poszczególnych działań.

§ 2 Definicje

Ilekoć w niniejszej Procedurze jest mowa o:

1. **Procedurze** – należy przez to rozumieć niniejszą Procedurę dotyczącą przyjmowania Zgłoszeń Wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych;
2. **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć firmę Radiotechnika Marketing Sp. z o.o.;
3. **Sygnaliście** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną dokonującą zgłoszenia o naruszeniu prawa, o którym mowa w § 1 ust. 1 w kontekście związanym z pracą;
4. **Osobie, której dotyczy zgłoszenie** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa

przyznaje zdolność prawną, wskazaną w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa lub z którą osoba ta jest powiązana;

5. **Osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą;
6. **Osobie powiązanej z Sygnalistą** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny zgłaszającego;
7. **Kontekście związanym z pracą** – należy przez to rozumieć całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa;
8. **Informacji o naruszeniu prawa** – należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, o którym mowa w § 1 ust. 1 powyżej, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy lub w innej organizacji, z którą Sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
9. **Zgłoszeniu** – rozumie się przez to Zgłoszenie Wewnętrzne lub Zgłoszenie Zewnętrzne;
10. **Zgłoszeniu wewnętrznym** – rozumie się przez to przekazanie informacji o naruszeniu prawa Pracodawcy;
11. **Zgłoszeniu zewnętrznym** – rozumie się przez to przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu,
12. **Ujawnieniu publicznym** – rozumie się przez to podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
13. **Działaniu odwetowym** – rozumie się przez to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie Pracodawcy, które jest spowodowane Zgłoszeniem lub Ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa Sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić mu szkodę;
14. **Działaniu następczym** – rozumie się przez to działanie podjęte przez Pracodawcę w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w Zgłoszeniu Wewnętrznym oraz, w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem Zgłoszenia, w tym Postępowanie wyjaśniające.

§ 3

Procedura składania Zgłoszenia Wewnętrznego

1. Zgłoszenie Wewnętrzne składane są w formie elektronicznej – poprzez platformę Amodit (moduł ochrony sygnalistów).
2. Zgłoszenie Wewnętrzne nie może być złożone anonimowo.
3. Zgłoszenie Wewnętrzne musi zawierać wyjaśnienie przedmiotu Zgłoszenia i następujące informacje:
 - a) data i miejsce naruszenia prawa lub data i miejsce uzyskania informacji o naruszeniu prawa,
 - b) opis sytuacji lub okoliczności naruszenia prawa lub stwarzającej możliwość naruszenia prawa,
 - c) wskazanie podmiotu, którego Zgłoszenie Wewnętrzne dotyczy,
 - d) wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa,
 - e) przedstawienie dowodów i informacji o naruszeniu prawa,
 - f) wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.
4. Zgłoszenie Wewnętrzne może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze.
5. Zakazane jest świadome składanie fałszywych Zgłoszeń Wewnętrznych, pod rygorem odpowiedzialności (m.in. karnej) wynikającej z obowiązujących przepisów prawa.

§ 4

Przyjęcie Zgłoszenia Wewnętrznego

1. Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa w terminie 7 dni od dnia otrzymania Zgłoszenia Wewnętrznego potwierdza Sygnaliście przyjęcie Zgłoszenia Wewnętrznego.

2. Potwierdzenie przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrznego przekazywane jest Sygnaliście za pośrednictwem systemu Amodit (moduł ochrony sygnalistów).

§ 5

Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa

1. Zgłoszenia wewnętrzne przyjmowane i rozpoznawane są przez Komisję do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa.

2. Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń jest podmiotem wewnętrznym powoływanym przez Pracodawcę, upoważnionym do podejmowania Działań następczych, włączając w to weryfikację Zgłoszenia Wewnętrznego i dalszą komunikację z Sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie Sygnaliście informacji zwrotnej.

3. Komisja do spraw rozpoznawania naruszeń prawa składa się z 3 członków.

4. Członków Komisji powołuje i odwołuje Pracodawca.

5. Członkowie Komisji są pisemnie upoważnieni przez Pracodawcę do przyjmowania i weryfikacji Zgłoszeń Wewnętrznych, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych Sygnalistów, osób, których dotyczą zgłoszenia oraz osób trzecich wskazanych w zgłoszeniu. Członkowie Komisji są zobowiązani do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.

6. Członkowie Komisji, co do których z treści Zgłoszenia Wewnętrznego wynika, że mogą być zaangażowani w naruszenie prawa stanowiące przedmiot Zgłoszenia Wewnętrznego, nie mogą brać udziału w pracach Komisji dotyczących rozpoznawania tego Zgłoszenia Wewnętrznego.

§ 6

Postępowanie wyjaśniające

1. Postępowanie wyjaśniające przeprowadzane jest w składzie co najmniej dwóch członków Komisji do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa.

2. Postępowanie wyjaśniające poprzedzone jest wstępną analizą Zgłoszenia Wewnętrznego, przeprowadzaną przez trzech członków Komisji do spraw rozpoznawania naruszeń prawa.

3. Wstępna analiza Zgłoszenia Wewnętrznego ma na celu ustalenie, czy Zgłoszenie Wewnętrzne nie jest w oczywisty sposób nieprawdziwe lub czy istnieje możliwość uzyskania informacji niezbędnych do przeprowadzenia Postępowania Wyjaśniającego.

4. W przypadku gdy na etapie wstępnej analizy Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa uzna, że Zgłoszenie Wewnętrzne jest w oczywisty sposób bezzasadne, nieprawdziwe lub brak jest możliwości uzyskania informacji niezbędnych do prowadzenia

Postępowania wyjaśniającego, odstępuje od wszczęcia Postępowania wyjaśniającego.

5. Komisja informuje Sygnalistę w terminie 7 dni od dnia przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrznego o fakcie odstąpienia od wszczęcia Postępowania wyjaśniającego, w formie wskazanej przez Sygnalistę jako preferowanej formie kontaktu.

6. W toku postępowania wyjaśniającego Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa, w celu ustalenia zasadności i prawdziwości Informacji o naruszeniu prawa wskazanej w Zgłoszeniu Wewnętrznym, podejmuje, z zachowaniem należytej staranności stosowne Działania następcze.

7. Komisja może w szczególności wzywać świadków w celu złożenia zeznań oraz analizować dokumentację niezbędną do rozpoznania Zgłoszenia Wewnętrznego.

8. Komisja ma prawo korzystać z opinii ekspertów zewnętrznych. (Jak zapewnić poufność?)

9. Po przeprowadzeniu Postępowania wyjaśniającego, Komisja podejmuje decyzję co do zasadności Zgłoszenia Wewnętrznego.

10. W przypadku gdy Komisja uzna, że doszło do naruszenia prawa, decyzja zawiera rekomendacje krótkofalowe co do działań naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do Osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz rekomendacje długofalowe, mające na celu zapobieżenie podobnym naruszeniom prawa w przyszłości.

11. Decyzje Komisji do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa zapadają zwykłą większością głosów.

12. Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa przeprowadza Postępowanie wyjaśniające, podejmuje Działania następcze oraz przekazuje informację zwrotną Sygnaliście w terminie 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrznego, a jeżeli potwierdzenia nie zostało przekazane – w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania Zgłoszenia Wewnętrznego.

13. Informacja zwrotna zawiera informację w przedmiocie stwierdzenia bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środków, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.

§ 7

Działania odwetowe

1. Wobec Sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.

2. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:

- a) odmowie nawiązania stosunku pracy;
- b) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- c) 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;
- d) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
- e) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
- f) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
- g) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
- h) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
- i) przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
- j) niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;

- k) negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
 - l) nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
 - m) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
 - n) mobbingu;
 - o) dyskryminacji;
 - p) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
 - q) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - r) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 - s) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 - t) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
 - u) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
- chyba że Pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

3. Sygnalista podlega ochronie określonej w niniejszej Procedurze jedynie w przypadku, gdy miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem Zgłoszenia lub Ujawnienia publicznego informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania Zgłoszenia lub Ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi Informację o naruszeniu prawa.

4. Postanowienia § 7 stosuje się do Osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz Osoby powiązanej z Sygnalistą, jeżeli pozostają w stosunku pracy z Pracodawcą.

§ 8

Dane osobowe

1. Administratorem danych osobowych Sygnalisty, Osoby której dotyczy zgłoszenie, Osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z Sygnalistą jest Pracodawca.

2. Dane osobowe Sygnalisty oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną zgodą Sygnalisty.

3. Pracodawca po otrzymaniu Zgłoszenia Wewnętrznego, w celu dokonania wstępnej analizy oraz przeprowadzenia Postępowania wyjaśniającego, może zbierać i przetwarzać dane osobowe Osoby, której dotyczy zgłoszenie, nawet bez jej zgody.

4. Dane osobowe przetwarzane są w związku z przyjęciem Zgłoszenia Wewnętrznego przechowywane są przez Pracodawcę przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono Działania następcze.

§ 9

Zgłoszenia zewnętrzne i ujawnienia publiczne

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego rozumianego jako ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich lub organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa.

2. Sygnalista może dokonać ujawnienia publicznego rozumianego jako podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.

3. Zgłoszenie zewnętrzne i ujawnienie publiczne mogą być dokonane bez uprzedniego zgłoszenia wewnętrznego.

§ 10

Postanowienia końcowe

1. Odpowiedzialnymi za zapoznanie podległych pracowników z niniejszą Procedurą są ich bezpośredni przełożeni.

2. Każdy Pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią niniejszej Procedury. Nowo zatrudniony Pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią niniejszej Procedury przed rozpoczęciem wykonywania pracy.

3. Niniejsza Procedura została ustalona po konsultacji z zakładową organizacją związkową/przedstawicielami Pracowników.

4. Niniejsza Procedura wchodzi w życie po upływie siedmiu dni od dnia ogłoszenia zarządzenia.