

PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ PRAWA I PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ NASTĘPCZYCH KOSPEL SP. Z O.O.

Celem procedury jest:

- stworzenie kompleksowej regulacji problematyki ujawniania przypadków naruszeń prawa oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń,
- ochrona osób zgłaszających przypadki nieprawidłowości,
- ochrona Kospel Sp. z o.o. poprzez wczesne wykrycie i usunięcie zgłoszonych przypadków naruszeń prawa.

Procedura:

- umożliwia jawne, poufne lub anonimowe dokonywanie zgłoszeń,
- gwarantuje rzetelne, obiektywne i terminowe rozpatrywanie zgłoszeń,
- zapewnia ochronę osób dokonujących zgłoszeń i osób z nimi związanych,
- każda z osób wykonujących pracę w Kospel zobowiązana jest do zapoznania się z treścią Procedury, nowa osoba, która będzie wykonywała pracę w Podmiocie zobowiązana jest zapoznać się z treścią Procedury przed dopuszczeniem do wykonywania pracy.

§ 1

1. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa. Przedmiotem zgłoszenia mogą być informacje o naruszeniu prawa w dziedzinach:
 - a. korupcji;
 - b. zamówień publicznych;
 - c. usług, produktów i rynków finansowych;
 - d. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
 - e. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
 - f. bezpieczeństwa transportu;
 - g. ochrony środowiska;
 - h. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
 - i. bezpieczeństwa żywności i pasz;
 - j. zdrowia i dobrostanu zwierząt;
 - k. zdrowia publicznego;
 - l. ochrony konsumentów;
 - m. ochrony prywatności i danych osobowych;
 - n. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
 - o. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
 - p. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
 - q. konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej;
2. Informacje o naruszeniu prawa to informacje, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w organizacji, w której zgłaszający pracuje lub pracował, lub w innej organizacji, z którą zgłaszający utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa.

3. Ustala się, że przedmiotem zgłoszeń wewnętrznych, o których mowa w niniejszej Procedurze, mogą być również informacje dotyczące mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu.

§ 2

1. Zarząd Spółki zapewni proces wdrożenia procedury, w tym zasobów niezbędnych do realizacji zadań wynikających z niniejszej procedury poprzez:
 - a. osobiste zaangażowanie w rozwój systemu przeciwdziałania nieprawidłowościom, w tym korupcji;
 - b. promowanie kultury organizacyjnej opartej na przeciwdziałaniu wszelkim nieprawidłowościom;
 - c. ustalenie i podział kompetencji pomiędzy pracowników Spółki, w sposób zapewniający efektywność systemu przeciwdziałania nieprawidłowościom;
 - d. monitorowanie przestrzegania ustalonych zasad postępowania przez podległych pracowników.
2. Zostaje utworzona funkcja Pełnomocnika Spółki ds. zgłaszanych naruszeń prawa (dalej Pełnomocnik Spółki) w celu bieżącej obsługi procedury informowania o nieprawidłowościach i sprawnego funkcjonowania systemu przeciwdziałania nieprawidłowościom, w szczególności poprzez:
 - a. przyjmowanie zgłoszeń/sygnalizacji;
 - b. prowadzenie rejestru zgłoszeń/sygnalizacji;
 - c. podejmowanie działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej;
 - d. zapewnienie rozpatrzenia każdego zgłoszenia, tj. prowadzenie postępowań wyjaśniających, a także, w uzasadnionych przypadkach, powoływanie zespołu ad hoc do wyjaśnienia danego zgłoszenia, którego skład umożliwi kompleksowe, wyjaśnienie zgłoszenia. Zespół powinien składać się z od 3 do 5 osób, powołanych spośród pracowników Spółki, gwarantujących bezstronne wyjaśnienie sprawy. Po powołaniu, członkowie zespołu powołają przewodniczącego, który będzie kierował pracami zespołu;
 - e. spełnienie obowiązku informacyjnego wobec osoby dokonującej zgłoszenia, w szczególności udzielenie odpowiedzi;
 - f. zapewnienie poufności osobie dokonującej zgłoszenia;
 - g. zapewnienie bezstronności podczas prowadzonych postępowań;
 - h. prowadzenie kampanii informacyjnych wśród pracowników Spółki zmierzających do utrwalenia pozytywnego postrzegania działań w zakresie zgłoszeń/sygnalizacji.
3. Pełnomocnik Spółki będzie posiadał pisemne upoważnienie zarządu Spółki.
4. Pełnomocnik Spółki jest obowiązany do zachowania tajemnicy w zakresie sprawowanej funkcji, a w szczególności do przechowywania danych osobowych zgłaszającego, oddzielnie od innych dokumentów w szafie, do której będzie miał wyłączny dostęp, a w przypadku dokumentów w formie plików komputerowych na osobnym nośniku przechowywanym we wskazanej szafie.
5. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będzie ujawniana podmiotom, których dotyczy zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom podmiotu. Tożsamość Sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem, wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy krajowe postępowań. Tożsamość podmiotów, których zgłoszenie dotyczy, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość Sygnalisty.
6. Kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych Spółki współpracują z Pełnomocnikiem Spółki w zakresie:
 - a. monitorowania przestrzegania zasad postępowania przez podległych pracowników;
 - b. wyjaśniania okoliczności zdarzeń opisanych w zgłoszeniu/sygnalizacji;
 - c. zapewnienia w podległej komórce organizacyjnej warunków sprzyjających wczesnemu

wykrywaniu i usuwaniu nieprawidłowości;

- d. Pracownicy Spółki w ramach niniejszej procedury w szczególności;
- e. udostępniają informacje niezbędne do wyjaśnienia nieprawidłowości;
- f. w kontaktach wewnętrznych oraz w kontaktach z klientem zewnętrznym prezentują postawę sprzyjającą przeciwdziałaniu wszelkim nieprawidłowościom.

§ 3

1. Zgłoszenia mogą być dokonywane:
 - a. w formie listownej na adres: ul. BOWiD 24, 75-209 Koszalin z dopiskiem na kopercie „Zgłoszenie nieprawidłowości – do rąk własnych Pełnomocnika Spółki ds. zgłaszanych naruszeń prawa”;
 - b. osobiście Pełnomocnikowi Spółki telefonicznie pod nr 538 505 671 (numer telefonu Pełnomocnika będzie umieszczany na tablicy ogłoszeń oraz z programie e-pracownik) oraz na wniosek zgłaszającego, za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania zgłoszenia w siedzibie Spółki pod adresem ul. BOWiD 24, 75-209 Koszalin. W takim przypadku za zgodą Sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie nagrania rozmowy umożliwiającej jej wyszukanie lub protokołu spotkania, które odtwarza jego dokładny przebieg;
 - c. na adres mailowy zgloszenienaruszen@kospel.pl (adres mailowy Pełnomocnika będzie umieszczany na tablicy ogłoszeń oraz w programie e-pracownik).
2. Zgłoszenie może mieć charakter:
 - a. jawny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia zgadza się na ujawnienie swojej tożsamości osobom zaangażowanym w wyjaśnienie zgłoszenia;
 - b. poufny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia nie zgadza się na ujawnienie swoich danych i dane podlegają utajnieniu;
 - c. anonimowy, gdy w żaden sposób nie można zidentyfikować osoby dokonującej zgłoszenia.

§ 4

1. Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności:
 - a. dane osoby zgłaszającej, tj. imię, nazwisko, stanowisko, miejsce pracy (nie dotyczy anonimów), a w przypadku, gdy osoba dokonująca zgłoszenia nie zgadza się na ujawnienie swoich danych wskazania, iż jego dane są poufne i podlegają utajnieniu;
 - b. datę i miejsce sporządzenia;
 - c. dane osób, które dopuściły się naruszenia prawa, tj. imię, nazwisko, stanowisko, miejsce pracy lub w przypadku braku wiedzy co do osoby dopuszczającej się naruszenia dokładny opis sytuacji, w której zgłaszający upatruje naruszenie;
 - d. opis nieprawidłowości oraz ich daty.
2. Zgłoszenie dodatkowo może zostać udokumentowane zebranych dowodami i wykazem świadków.
3. Zgłoszenie może przybrać formę dowolną, jednakże Spółka sugeruje użycie wzoru karty zgłoszenia, stanowiącej Załącznik nr 1 do procedury.

§ 5

1. Zgłoszenia rejestrowane są przez Pełnomocnika Spółki. W przypadku zgłoszenia zawierającego dane osobowe osoby dokonującej zgłoszenia Pełnomocnik Spółki w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania potwierdza zgłaszającemu przyjęcie zgłoszenia, chyba że zgłaszający nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie.
2. Wpisu do rejestru zgłoszeń wewnętrznych dokonuje się na podstawie zgłoszenia wewnętrznego. W rejestrze zgłoszeń wewnętrznych gromadzi się następujące dane:
 - a. numer zgłoszenia;
 - b. przedmiot naruszenia prawa;
 - c. dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
 - d. adres do kontaktu sygnalisty;

- e. datę dokonania zgłoszenia;
 - f. informację o podjętych działaniach następczych;
 - g. datę zakończenia sprawy.
3. 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.
 4. Pełnomocnik Spółki dokonuje weryfikacji zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej, a następnie decyduje o dalszych działaniach następczych.
 5. Działanie następcze prowadzone jest bez zbędnej zwłoki.
 6. Wyniki przedstawiane są w terminie do 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia, chyba, że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

§ 6

1. Zgłoszenia traktowane są z należytą powagą i starannością w sposób poufny, a przy ich rozpatrywaniu obowiązuje zasada bezstronności i obiektywizmu.
2. Podczas rozpatrywania zgłoszeń wszyscy uczestnicy postępowania są zobowiązani do dołożenia należytej staranności, aby uniknąć podjęcia decyzji na podstawie chybionych i bezpodstawnych oskarżeń, nie mających potwierdzenia w faktach i zebranych dowodach oraz z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia pracowników i osób, których zgłoszenie dotyczy.

§ 7

W wyniku przeprowadzonych działań następczych zgłoszenie może zostać uznane za:

1. zasadne i wówczas podejmowane są działania naprawcze lub zawiadamia się organy ścigania;
2. bezzasadne (nieznajdujące potwierdzenia) i wówczas oddala się zgłoszenie.

§ 8

1. Zgłaszający może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego, przy czym przedmiotem zgłoszenia zewnętrznego mogą być naruszenia przepisów prawa, o których mowa w § 1 ust. 1, a nie mogą być kwestie związane z mobbingiem, dyskryminacją i nierównym traktowaniem w zatrudnieniu (§ 1 ust. 3).
2. Zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny.
3. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami ustawy o ochronie sygnalistów.

§ 9

1. Ochronie podlegają osoby, które dokonały zgłoszenia i osoby, które pomagały w dokonaniu zgłoszenia, jeśli działały w dobrej wierze, tj. na podstawie uzasadnionego podejrzenia mającego podstawę w posiadanych informacjach, które obiektywnie uprawniają do zgłaszanych nieprawidłowości.
2. Osoby, o których mowa w ust. 1 podlegają ochronie wyłącznie w zakresie dokonanych zgłoszeń.
3. Osoba dokonująca zgłoszenia podlega ochronie pod warunkiem, że miała uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia i, że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa. Ochrona przysługuje przed możliwymi działaniami odwetowymi, a także przed szykanami, dyskryminacją i innymi formami wykluczenia lub nękania przez innych pracowników.
4. Wobec sygnalisty ani wobec osoby powiązanej z sygnalistą nie mogą być podejmowane jakiegokolwiek działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.
5. Za działania odwetowe uważa się w szczególności:
 - a. odmowę nawiązania stosunku pracy,

- b. wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
 - c. niezawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
 - d. obniżenie wynagrodzenia za pracę,
 - e. wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,
 - f. pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,
 - g. przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
 - h. zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
 - i. przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
 - j. niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
 - k. negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,
 - l. nałożenie lub zastosowanie 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. wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
 - r. nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębnie przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
 - s. działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego,
 - t. spowodowane straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
 - u. wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
6. Na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie, o których mowa w wyżej, nie jest działaniem odwetowym, w szczególności, że nie jest bezprawne, nie pozostaje w związku z dokonaniem przez daną osobę zgłoszenia lub udzielenia przez nią pomocy w dokonaniu zgłoszenia, wynika z obiektywnych okoliczności.
7. Takiej samej ochronie co osoba dokonująca zgłoszenia podlega osoba pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoba powiązana ze zgłaszającym, jeżeli również pozostają w stosunku pracy ze Spółką.

§ 10

1. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, zapis § 9 stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.
2. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia.

§ 11

Osobę dokonującą zgłoszenia należy każdorazowo informować o okolicznościach, w których ujawnienie jej tożsamości stanie się konieczne, np. w razie wszczęcia postępowania karnego.

§ 12

1. Kospel jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych.
2. Zasady dotyczące przetwarzania danych osobowych zostały określone w Polityce Prywatności a informacje na temat ich przetwarzania znajdują się w Klauzuli Informacyjnej, które są dostępne na stronie www.kospel.pl.

§ 13

W sprawach nieuregulowanych niniejszą procedurą zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa polskiego oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.