

REGULAMIN ZGŁASZANIA NARUSZEŃ PRAWA I PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ NASTĘPCZYCH obowiązujący w JIFFY PACKAGING Sp. z o.o.

§ 1

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Regulamin określa zasady i tryb zgłaszania przez Sygnalistów naruszeń prawa (rozumianych jako działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa), zasady i tryb zgłaszania naruszeń procedur i standardów obowiązujących w **JIFFY PACKAGING sp. z o.o.** (dalej „Spółka”).
2. Przyjmowanie zgłoszeń naruszeń prawa jest elementem prawidłowego i bezpiecznego zarządzania Spółką i służy zwiększeniu efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych w Spółce.
3. Wdrożony system przyjmowania zgłoszeń umożliwia zgłaszanie nieprawidłowości za pośrednictwem specjalnych, łatwo dostępnych kanałów, w sposób zapewniający rzetelne i niezależne rozpoznanie Zgłoszenia oraz w sposób zapewniający ochronę przed działaniami o charakterze odwetowym, represyjnym, dyskryminacyjnym lub innym rodzajem niesprawiedliwego traktowania w związku z dokonaniem zgłoszeniem.
4. Regulamin stosuje się do Sygnalisty, czyli osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia Informację o Naruszeniu uzyskaną w Kontekście związanym z pracą, w tym do:
 - i. pracownika,
 - ii. pracownika tymczasowego,
 - iii. osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - iv. przedsiębiorcy,
 - v. prokurenta,
 - vi. akcjonariusza lub wspólnika Spółki,
 - vii. członka organu Spółki,
 - viii. stażysty,

- ix. osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy,
 - x. wolontariusza,
 - xi. praktykanta,
5. Regulamin stosuje się także do osób, wymienionych w ust. 4 w przypadku, gdy Zgłoszenie lub Ujawnienie publiczne dotyczy Informacji o Naruszeniu uzyskanej w Kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy, usług lub pełnienia funkcji w Spółce, lub gdy taki stosunek już ustał.
 6. Regulamin ustalony został po konsultacji z przedstawicielami osób zatrudnionych w Spółce, wyłonionymi w sposób przyjęty w Spółce.
 7. Spółka zapoznaje z Regulaminem osoby zatrudnione lub które mają zostać zatrudnione w Spółce (na etapie rekrutacji).

§ 2

DEFINICJE

Ilekcioć w Regulaminie jest mowa o:

1. **Działaniu odwetowym** – rozumie się przez to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane Zgłoszeniem i które narusza lub może naruszyć prawa Sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę Sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście.
2. **Informacji o Naruszeniu** – rozumie się przez to informację, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego Naruszenia, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w Spółce lub informacja dotycząca próby ukrycia takiego Naruszenia.
3. **Informacji zwrotnej** – rozumie się przez to przekazaną Sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych Działań następczych i powodów takich działań.
4. **Kanale Zgłaszania** – rozumie się przez to stronę internetową: <https://sygnanet.pl/abriso-jiffy>

5. **Kontekście związanym z pracą** – rozumie się przez to 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 lub na rzecz Spółki, w ramach której uzyskano Informację o Naruszeniu oraz istnieje możliwość doświadczenia Działań odwetowych.
6. **Naruszeniu** – rozumie się przez to działanie lub zaniechanie zdefiniowane w § 3 ust. 1 Regulaminu,
7. **Organie publicznym** – rozumie się przez to 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 administracji publicznej, właściwe do podejmowania działań następczych w dziedzinach związanych z Naruszeniami
8. **Osobie, której dotyczy Zgłoszenie** – rozumie się przez to osobę fizyczną lub prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, która jest wskazana w Zgłoszeniu lub Ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się Naruszenia lub z którą osoba ta jest powiązana.
9. **Postępowaniu Wyjaśniającym** – rozumie się przez to postępowanie prowadzone w związku ze złożonym Zgłoszeniem,
10. **Osobie pomagającej w dokonaniu Zgłoszenia** – rozumie się przez to osobę fizyczną, która pomaga Sygnaliście w Zgłoszeniu lub Ujawnieniu publicznym w Kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona,
11. **Osobie powiązanej z Sygnalistą** – rozumie się przez to osobę fizyczną, która może doświadczyć Działań odwetowych w Kontekście związanym z pracą, w tym współpracownik lub osoba najbliższa Zgłaszającego,
12. **Pracodawcy** – rozumie się przez to Spółkę,
13. **Pracownika** – rozumie się przez to każdą osobę pozostającą ze Spółką w stosunku pracy, niezależnie od podstawy jego nawiązania, a także każda osoba współpracująca ze Spółką na innej podstawie niż stosunek pracy,

14. **Regulaminie** – rozumie się przez to Regulamin dotyczący przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych,
15. **Sygnaliście** lub **Zgłaszającym** – rozumie się przez to osobę fizyczną, która zgłasza informację o Naruszeniu prawa uzyskaną w Kontekście związanym z pracą w szczególności wskazaną w §1 ust. 5 Regulaminu;
16. **Ujawnieniu publicznym** – rozumie się przez to podanie Informacji o Naruszeniu do wiadomości publicznej,
17. **Zgłoszeniu** – rozumie się przez to przekazanie informacji o Naruszeniu prawa, dokonane za pośrednictwem przeznaczonych do tego kanałów komunikacji zgodnie z tym Regulaminem,
18. **Zgłoszeniu wewnętrznym** – rozumie się przez to przekazanie informacji o Naruszeniu osobie odpowiedzialnej za odbieranie Zgłoszeń wewnętrznych w Spółce,
19. **Zgłoszeniu zewnętrznym** – rozumie się przez to przekazanie informacji o Naruszeniu Organowi publicznemu.

§ 3

PRZEDMIOT ZGŁOSZENIA

1. **Naruszeniem** jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:
 - i. korupcji;
 - ii. zamówień publicznych;
 - iii. usług, produktów i rynków finansowych;
 - iv. przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
 - v. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
 - vi. bezpieczeństwa transportu;
 - vii. ochrony środowiska;
 - viii. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
 - ix. bezpieczeństwa żywności i pasz;
 - x. zdrowia i dobrostanu zwierząt;
 - xi. zdrowia publicznego;

- xii. ochrony konsumentów;
- xiii. ochrony prywatności i danych osobowych;
- xiv. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- xv. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
- xvi. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych
- xvii. konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt i-xvii.

§4

DOKONYWANIE ZGŁOSZEŃ

1. Spółka zapewnia bezstronność weryfikacji Zgłoszeń oraz gwarantuje poufność i ochronę Zgłaszającym, Osobom pomagającym w dokonaniu Zgłoszenia, jak również Osobom powiązanym ze Zgłaszającym.
2. Dokonanie Zgłoszenia jest możliwe za pośrednictwem strony internetowej: <https://sygnanet.pl/abriso-jiffy>.
3. W celu dokonania Zgłoszenia, należy zawrzeć w nim następujące informacje:
 - i. wskazanie podmiotu, którego dotyczy Naruszenie,
 - ii. wskazanie, czego dotyczy Naruszenie,
 - iii. wskazanie daty Naruszenia,
 - iv. wskazanie miejsca Naruszenia,
 - v. wskazanie osób lub grup osób zaangażowanych w Naruszenie lub których dotyczy Naruszenie,
 - vi. opisanie szczegółów Naruszenia,
 - vii. wskazanie ewentualnych świadków Naruszenia,
 - viii. wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje Sygnalista, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania Zgłoszenia.

4. Zgłoszenia można dokonać w trybie poufnym lub w pełni anonimowym.
5. Opcjonalnie, Sygnalista może podać w Zgłoszeniu swoje dane osobowe, w postaci: imienia, nazwiska, adresu do korespondencji (ulicy, numeru domu, kodu pocztowego, miasta, kraju), jak również wskazać czy Sygnalista jest osobą zatrudnioną w Spółce.
6. Do Zgłoszenia można dodatkowo dołączyć pliki dokumentujące Naruszenie oraz nagrać wiadomość głosową/video dotyczące Naruszenia.
7. Szczegółowa instrukcja dokonywania Zgłoszeń znajduje się w **załączniku nr 1 do Regulaminu: Polityka Zgłoszeń przez Sygnalistów**.
8. Osobami w ramach struktury organizacyjnej, które są odpowiedzialne za przyjmowanie Zgłoszeń oraz sprawującą całościowy nadzór nad przyjmowaniem Zgłoszeń jest osoba z działu IT pełniąca funkcję administratora systemu Sygnanet wskazana przez Zarząd grupy Abriso Jiffy.
9. Zgłoszenia rozpoznawane są przez Członków Rady Pracowniczej. Jeśli Zgłoszenie dotyczy któregoś z Członków Rady, Zgłoszenie zostanie skierowane do jednego z Członków Zarządu Spółki. Rozpoznanie zgłoszenia obejmuje: 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.
10. Osoby, co do których z treści Zgłoszenia wynika, że mogą być w jakikolwiek sposób negatywnie zaangażowane w działanie lub zaniechanie stanowiące przedmiot Zgłoszenia nie mogą rozpatrywać takiego Zgłoszenia. W takim wypadku, osoby takie są wyłączone z możliwości rozpatrywania Zgłoszenia.
11. W przypadku ustalenia w wyniku analizy Zgłoszenia albo w toku Postępowania Wyjaśniającego, iż w Zgłoszeniu świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, dokonujący Zgłoszenia może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach Kodeksu Pracy. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W stosunku do świadczącego pracę, usługi lub dostarczającego towary, na podstawie umowy

cywilnoprawnej dokonania fałszywego Zgłoszenia skutkować może rozwiązaniem umowy i zakończeniem współpracy.

§ 5

OBOWIĄZKI SPÓŁKI

1. Spółka jest zobowiązana:
 - a. zapewnić każdemu Zgłaszającemu prosty i anonimowy dostęp do osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie Zgłoszeń,
 - b. uniemożliwić nieuprawnionym osobom dostępu do informacji objętych Zgłoszeniem,
 - c. zapewnić Zgłaszającemu ochronę przed Działaniami odwetowymi,
 - d. zapewnić poszanowanie i ochronę poufności tożsamości Zgłaszającego, osoby, której dotyczy Zgłoszenie, a także osoby trzeciej wskazanej w Zgłoszeniu,
 - e. zapewnić prawidłowość przetwarzania danych osobowych Zgłaszającego w związku z dokonanym Zgłoszeniem,
 - f. zapewnić stosowne **pisemne** upoważnienia osobom odpowiedzialnym za przyjmowanie Zgłoszeń. Osoby upoważnione są obowiązane 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.
2. Zgłaszający podlega ochronie, w przypadku Ujawnienia publicznego, jeżeli dokona:
 - a. Zgłoszenia wewnętrznego, a następnie Zgłoszenia zewnętrznego, co do których nie zostaną podjęte działania następcze, ani Zgłaszający nie otrzyma informacji zwrotnej w sprawie Zgłoszeń,
 - b. od razu Zgłoszenia zewnętrznego, co do którego nie zostaną podjęte działania następcze, ani Zgłaszający nie otrzyma informacji zwrotnej w sprawie Zgłoszenia.
3. Zgłaszający podlega ochronie także w przypadku, gdy:

- a. Zgłaszający ma uzasadnione podstawy by sądzić, że Naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub;
- b. dokonanie Zgłoszenia wewnętrznego narazi Zgłaszającego na Działania odwetowe, lub;
- c. istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania Naruszeniu przez Spółkę z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między Spółką a sprawcą Naruszenia lub udziału Spółki w Naruszeniu.

§ 6

ANALIZA ZGŁOSZENIA WEWNĘTRZNEGO

1. Dostęp do kanałów zgłaszania posiadają osoby odpowiedzialne za przyjmowanie Zgłoszeń.
2. Po otrzymaniu Zgłoszenia, osoby odpowiedzialne za przyjmowanie Zgłoszeń przekazują je do osób odpowiedzialnych za podejmowanie działań następczych, włączając w to weryfikację Zgłoszenia i dalszą komunikację z Sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie informacji zwrotnej dot. Zgłoszenia.
3. Sygnalista otrzymuje po wysłaniu Zgłoszenia potwierdzenie jego przyjęcia, które zawiera anonimowe dane do logowania się (identyfikator oraz hasło) na wskazanej stronie internetowej, gdzie może sprawdzać status Zgłoszenia oraz następnie otrzyma odpowiedź na Zgłoszenie.
4. Gdy Zgłoszenie jest w oczywisty sposób nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia postępowania wyjaśniającego można podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.
5. Jeżeli Zgłoszenie pozwala na przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, następuje jego niezwłoczne wszczęcie.
6. Osoby rozpatrujące Zgłoszenie mogą zaangażować, o ile uznają to za zasadne, przedstawicieli komórek organizacyjnych Spółki lub niezależnych konsultantów do udziału w postępowaniu wyjaśniającym.

7. Osoby rozpatrujące Zgłoszenie, podejmują działania następcze nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia.
8. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego osoby rozpatrujące Zgłoszenie podejmują decyzję co do zasadności Zgłoszenia. W przypadku Zgłoszenia zasadnego, wydaje rekomendacje o stosownych działaniach naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do osoby, która dokonała Naruszenia oraz rekomendacje długofalowe, których celem jest wyeliminowanie i zapobieganie tożsamym lub podobnym naruszeniom co opisane w Zgłoszeniu, w przyszłości. Jeżeli wymagają tego przepisy obowiązującego prawa – jednostka rozpatrująca Zgłoszenie zgłasza Naruszenie do właściwych organów. Jeżeli Naruszenia dokonał członek organu zarządzającego Spółki, działania, o których mowa w niniejszym punkcie podejmowane są przez organ nadzorczy Spółki.
9. Wobec osoby, która dopuściła się Naruszenia Spółka może zastosować konsekwencje przewidziane przepisami prawa, w szczególności:
 - a. zastosować konsekwencje dyscyplinarne, w tym karę upomnienia lub nagany;
 - b. dokonać zmiany warunków zatrudnienia, w tym powierzyć wykonywanie innej pracy;
 - c. rozwiązać stosunek pracy;
 - d. rozwiązać umowę cywilnoprawną;
 - e. podjąć inne działania przewidziane przepisami prawa, w tym zgłosić Naruszenie właściwym organom.
10. W przypadku negatywnej weryfikacji Zgłoszenia, jednostka rozpatrująca Zgłoszenie przekazuje niezwłocznie Sygnaliście oraz osobie, której Zgłoszenie dotyczy informacje o dokonanym Zgłoszeniu oraz przeprowadzonej weryfikacji.

§ 7

OBOWIĄZKI ZWIĄZANE Z ROZPATRYWANIEM ZGŁOSZENIA

1. Spółka realizuje zadania zapewniające sprawne funkcjonowanie systemu przeciwdziałania Naruszeniom, w szczególności poprzez:

- a. prowadzenie rejestru Zgłoszeń, który prowadzony jest elektronicznie w systemie sygnanet.pl,
 - b. zapewnienie rozpatrzenia każdego Zgłoszenia, tj. prowadzenie postępowań wyjaśniających, a także w uzasadnionych przypadkach, powoływanie zespołów, których skład umożliwi kompleksowe wyjaśnienie sprawy,
 - c. spełnienie obowiązku informacyjnego wobec Zgłaszającego, w szczególności udzielanie Informacji zwrotnej,
 - d. zapewnienie poufności tożsamości Zgłaszającego i informacji zawartych w Zgłoszeniu,
 - e. zapewnienie bezstronności podczas prowadzonego postępowania wyjaśniającego,
 - f. prowadzenie kampanii informacyjnych zmierzających do utrwalenia pozytywnego postrzegania działań w zakresie Zgłoszeń oraz propagowania postawy odpowiedzialności,
 - g. przedstawianie wyników postępowania wyjaśniającego, a w przypadku stwierdzenia Naruszenia, wskazanie osób odpowiedzialnych za Naruszenie i propozycji zastosowania konsekwencji wobec tych osób.
2. Po otrzymaniu Zgłoszenia, jednostka podejmuje działania następcze, bez zbędnej zwłoki.
 3. Za działania następcze uznaje się w szczególności:
 - a. wstępne postępowanie wyjaśniające, obejmujące ocenę prawdziwości informacji zawartych w Zgłoszeniu, weryfikację informacji o Naruszeniu poprzez ustalenie okoliczności Naruszenia oraz tożsamości osób, które dopuściły się Naruszenia,
 - b. pełne postępowanie wyjaśniające.
 4. W ramach działań następczych jednostka rozpoznającej zgłoszenie może podejmować czynności w celu zweryfikowania informacji o Naruszeniu, m.in. takie jak:
 - a. prowadzenie dalszej komunikacji ze Zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje,
 - b. odbieranie wyjaśnień w celu ustalenia faktów dotyczących Naruszenia,
 - c. żądanie wydania kopii lub dostępu do dokumentów dotyczących Naruszenia.

5. Z przebiegu czynności podjętych w ramach postępowania wyjaśniającego sporządza się notatkę służbową, a w przypadku odbierania wyjaśnień – protokół rozmowy. Dokumenty te dołączane są do raportu końcowego z postępowania wyjaśniającego.
6. Wstępne postępowanie wyjaśniające musi zostać przeprowadzone w okresie nie przekraczającym 14 dni roboczych od dokonania potwierdzenia Zgłoszenia Sygnaliście. Wstępne czynności kończą się sporządzeniem raportu zawierającego ustalenia dotyczące prawdziwości informacji zawartych w Zgłoszeniu oraz stwierdzającego wystąpienie lub brak wystąpienia Naruszenia, wraz ze wskazaniem, czy konieczne jest przeprowadzenie pełnego postępowania wyjaśniającego.

§ 8

ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

1. Wobec Sygnalisty, który dokonał Zgłoszenia (zarówno wewnętrznego jak i zewnętrznego), a także ujawnienia publicznego – zgodnie z ustawą o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, nie mogą być podejmowane ani próby lub groźby zastosowania takich działań.
2. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowane jako naruszenie Regulaminu i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy łączącej dokonującego działań odwetowych ze Spółką.
3. Niedopuszczalnym w stosunku do Sygnalisty jest w szczególności: odmowa nawiązania stosunku pracy, wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy, 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, obniżenie wynagrodzenia za pracę, wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu, pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą, przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy, zawieszenie

w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych, przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych, niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy, negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy, nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze, wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie, działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego, spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu, wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia Sygnalisty – chyba że Pracodawca udowodni, że nie są one działaniem odwetowym.

4. Za niekorzystne traktowanie z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ust. 3 powyżej, chyba że Pracodawca udowodni, że nie są one działaniem odwetowym.

§ 9

DANE OSOBOWE

1. Sygnalista, który dokonał Zgłoszenia, a którego dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, powinien niezwłocznie o zaistniałej sytuacji powiadomić osobę upoważnioną do przyjmowania Zgłoszeń, która zobowiązana jest podjąć działania mające na celu ochronę Sygnalisty.
2. 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 obowiązkiem wynikającym z powszechnie

- obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy krajowe postępowań. Tożsamość podmiotów, których dotyczy Zgłoszenie, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość Sygnalisty.
3. Administratorem danych osobowych zgromadzonych i przetwarzanych w związku z przyjęciem Zgłoszenia i podejmowaniem Działań następczych jest Spółka.
 4. We wszystkich sprawach dotyczących przetwarzania danych osobowych w związku z rozpatrywaniem Zgłoszenia, w szczególności w zakresie korzystania z praw związanych z ich przetwarzaniem, Zgłaszający może kontaktować się z osobą wyznaczoną do spraw związanych z ochroną danych osobowych.
 5. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem Zgłoszenia lub podjęciem Działań następczych oraz dokumenty związane z tym Zgłoszeniem lub Działaniami następczymi stanowią informacje poufne i są przechowywane przez Spółkę przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym przekazano Zgłoszenie zewnętrzne do Organu publicznego właściwego do podjęcia Działań następczych lub zakończono Działania następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.
 6. Spółka usuwa dane osobowe oraz niszczy dokumenty związane z danym Zgłoszeniem po upływie ww. okresu przechowywania. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpatrywania Zgłoszenia nie są zbierane, a w razie przypadkowego zebrania, są niezwłocznie usuwane. Usunięcie tych danych osobowych następuje nie później niż w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.
 7. Proces przyjmowania i weryfikacji Zgłoszeń, podejmowania Działań następczych oraz związanego z tym przetwarzania danych osobowych powinien być zorganizowany w sposób uniemożliwiający uzyskanie dostępu do informacji objętych Zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewniający w wymaganym zakresie ochronę poufności tożsamości Zgłaszającego, Osoby, której dotyczy Zgłoszenie oraz osób trzecich wskazanych w Zgłoszeniu. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.
 8. Osoby upoważnione do przyjmowania i weryfikacji Zgłoszeń, podejmowania Działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych w związku z rozpatrywaniem

Zgłoszenia, zobowiązane są do zachowania wymaganej przepisami i tym Regulaminem poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku tych działań i w związku z nimi, jak również zobowiązane są, przed podjęciem jakichkolwiek działań do podpisania oświadczenia o obowiązku zachowania bezwzględnej poufności tych informacji.

9. Jednocześnie osoby, o których mowa w ust. 8 otrzymują pisemne upoważnienie od Spółki do dokonywania działań związanych z przyjmowaniem i weryfikacją Zgłoszeń, podejmowania Działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych w związku z rozpatrywaniem Zgłoszenia.
10. Spółka zapewnia w szczególności poinformowanie osób upoważnionych o obowiązku zachowania w poufności informacji, do których mają dostęp w związku z wykonywaniem obowiązków objętych Regulaminem.
11. Wszystkie informacje i dokumenty zgromadzone w związku z rozpatrywaniem Zgłoszenia powinny być przechowywane z zastosowaniem odpowiednich zabezpieczeń, uniemożliwiających zapoznanie się z ich treścią przez osoby nieupoważnione.

§ 10

REJESTR ZGŁOSZEŃ

1. Spółka prowadzi rejestr zgłoszeń, gdzie zapisywane są wszystkie Zgłoszenie, niezależnie od dalszego przebiegu postępowania wyjaśniającego. Rejestr prowadzony jest elektronicznie w systemie sygnanet.pl.
2. Za prowadzenie rejestru zgłoszeń odpowiadają osoby upoważnione do przyjmowania Zgłoszeń.
3. Rejestr Zgłoszeń zawiera:
 - i. numer zgłoszenia;
 - ii. przedmiot Naruszenia;
 - iii. dane osobowe Sygnalisty oraz osoby, której dotyczy Zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
 - iv. adres do kontaktu Sygnalisty;
 - v. datę dokonania Zgłoszenia;

- vi. informację o podjętych Działaniach następczych;
 - vii. datę zakończenia sprawy.
4. Rejestr Zgłoszeń prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności.
 5. 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.
 6. Spółka jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych, i przetwarza te dane na potrzeby przyjmowania i rozpatrywania Zgłoszeń.

§ 11

ZGŁOSZENIA ZEWNĘTRZNE

1. W każdym przypadku Naruszenia, Sygnalista może dokonać Zgłoszenia zewnętrznego do Rzecznika Praw Obywatelskich lub innego Organu publicznego oraz - w stosownych przypadkach - do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej, z pominięciem procedury przewidzianej w tym Regulaminie.
2. Zgłaszający może dokonać Zgłoszenia zewnętrznego, nawet bez uprzedniego dokonania Zgłoszenia wewnętrznego.

§ 12

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Spółka dba o informowanie każdego nowego Pracownika i innych uprawnionych osób o obowiązującym Regulaminie, jego treści oraz kanałach zgłaszania Naruszeń.
2. Organ zarządzający Spółki może opracować instrukcję wewnętrzną regulującą szczegóły postępowania w zakresie przyjmowania Zgłoszeń, prowadzenia wstępnego i pełnego postępowania wyjaśniającego oraz zgłaszania stwierdzonych Naruszeń do właściwych władz publicznych. W razie jakichkolwiek rozbieżności między treścią Regulaminu a treścią opracowanej instrukcji, pierwszeństwo będą miały odpowiednie postanowienia Regulaminu.
3. W sprawach nieuregulowanych Regulaminem zastosowanie mają przepisy powszechnie obowiązującego prawa, w szczególności ustawa o ochronie sygnalistów.

4. Regulamin wchodzi w życie z dniem 25 września 2024 r.

Załącznik nr 1: Polityka Zgłoszeń przez Sygnalistów

POLITYKA ZGŁOSZEŃ PRZEZ SYGNALISTÓW

1 Wstęp

Tzw. „whistleblowing” to zgłaszanie nieprawidłowości. Sygnalista to ktoś, kto "dmucha w gwizdek", aby ostrzec Cię o niepokojącej sytuacji w pracy.

2 Cel

Celem Polityki zgłoszeń przez Sygnalistów jest wyjaśnienie, kto może dokonywać zgłoszeń, jakie zgłoszenia należy składać, w jaki sposób można to zrobić. Polityka jest ściśle zgodna z dyrektywą UE w sprawie informowania o nieprawidłowościach. Dyrektywa o ochronie sygnalistów to potoczna nazwa dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony sygnalistów.

3 Zakres

Polityka dotyczy właściwego korzystania z narzędzia do zgłaszania nieprawidłowości. Narzędzie to powinno być wykorzystywane do zgłaszania wszelkich naruszeń prawa (prawa krajowego lub unijnego) oraz zagrożeń lub szkód dla interesu firmy, takich jak korupcja, szczególne zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa lub środowiska, nadużycie władzy, nieuprawnione wykorzystanie środków lub mienia firmy, rażące marnotrawstwo lub niegospodarność, konflikty interesów i naruszenia praw człowieka. Sprawozdania te powinny być oparte na rozsądnych podstawach.

4 Kto jest Sygnalistą?

Sygnalista to osoba, która zgłasza (sygnalizuje) nieprawidłowości, które wystąpiły lub nadal występują w miejscu pracy, środowisku zawodowym lub za które odpowiedzialność ponosi pracodawca. Sygnalista działa we wspólnym interesie, zawsze działa w dobrej wierze, a jego zgłoszenie opiera się na podstawach faktycznych. Dzięki tym zgłoszeniom wykryto najwięcej nieprawidłowości i nadużyć w zakładach pracy.

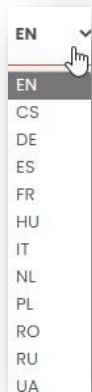
5 Ochrona

Ochrona Sygnalistów przed niesprawiedliwym traktowaniem, w tym odwetem, dyskryminacją lub niekorzystną sytuacją, może ośmielić ludzi do zgłaszania wykroczeń, co zwiększa prawdopodobieństwo, że naruszeniom można zapobiec, wykryć je i ukarać. Ochrona sygnalistów jest zatem kluczowym sposobem poprawy skutecznego egzekwowania przepisów. Wszyscy sygnaliści są chronieni zgodnie z opisem w dyrektywie UE w sprawie informowania o nieprawidłowościach.

6 Kanał zgłaszania naruszeń - Sygnanet

Naszym głównym kanałem do zgłaszania jest strona internetowa: <https://sygnanet.pl/abriso-jiffy> Możesz wybrać odpowiedni język i kraj, do którego odnosi się raport.

Język:



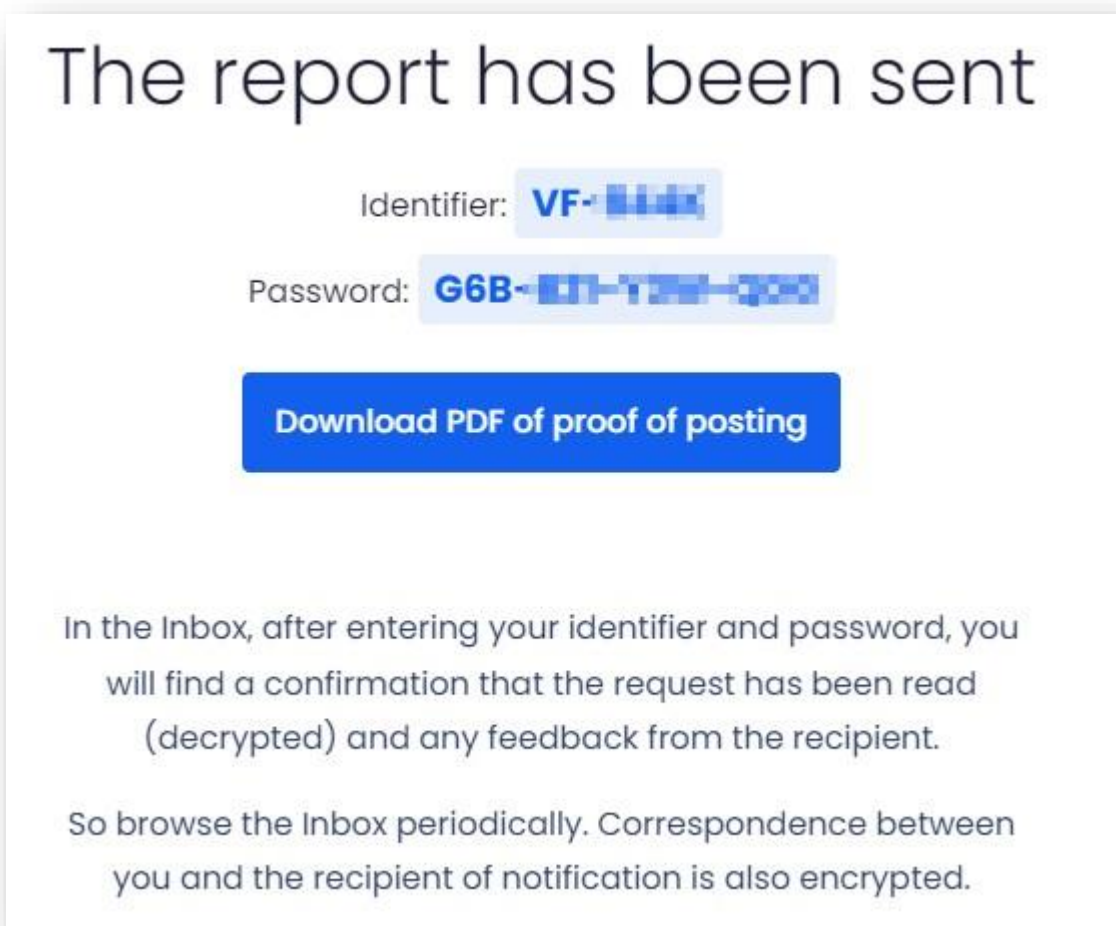
Kraj:



Opisz swoje zgłoszenie i w razie potrzeby załącz dokumenty.

Następnie kliknij przycisk WYŚLIJ raport. Aby zachować anonimowość, staraj się postępować zgodnie z tymi wskazówkami <https://sygnanet.pl/en/how-to-remain-anonymous>

Otrzymasz unikalne informacje o tym, w jaki sposób możesz zobaczyć odpowiedź na swoje zgłoszenie. Zapisz go lub pobierz plik PDF. Korzystając z tych informacji, będzie można sprawdzić odpowiedź w przyszłości.



Twoje zgłoszenie zostanie przeczytane przez wyznaczonego zaufanego pracownika, a Ty otrzymasz odpowiedź po zbadaniu Twojej sprawy.

7 Historia zmian

Data zmiany	Odpowiedzialny	Podsumowanie zmian
May 2021	Krzysztof Stopka	