

REGULAMIN
dotyczący przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych
oraz podejmowania działań następczych

Niniejszy Regulamin zostaje wprowadzony na podstawie przepisów art. 28 i 29 ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa z dnia 14 czerwca 2024r. (Dz. U. poz. 928)

§ 1

Cel Regulaminu

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

- 1) zamówień publicznych,
- 2) ochrony środowiska,
- 3) ochrony prywatności i danych osobowych,
- 4) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
- 5) interesów finansowych Unii Europejskiej,
- 6) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;

2. Niniejszy Regulamin określa zasady i tryb zgłaszania naruszeń.

§ 2

Definicje

Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

1. **Regulaminie** – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin dotyczący przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych;
2. **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć spółkę POS Group sp. z o.o.
3. **Sygnaliście** – należy przez to rozumieć pracownika, osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorca, prokurent, akcjonariusz lub wspólnik, członek organu osoby prawnej, dokonującego zgłoszenia o naruszeniu prawa, o którym mowa w § 1 ust. 1 powyżej;
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 może zostać złożone w następujących formach (kanały zgłaszania):

- a) w formie pisemnej – poprzez umieszczenie Zgłoszenia Wewnętrznego wysłanie Zgłoszenia wewnętrznego na adres Pracodawcy z dopiskiem „Komisja ds. rozpoznawania naruszeń prawa”,
- b) w formie elektronicznej – poprzez wysłanie Zgłoszenia Wewnętrznego na adres poczty elektronicznej: zgloszenia@pos-group.pl, lub wypełnienia dedykowanego formularza na stronie www

2. 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,
- g) danych osoby zgłaszającej tj. imię i nazwisko.

4. Zgłoszenie Wewnętrzne może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze.

5. Zakazane jest świadome składanie fałszywych Zgłoszeń Wewnętrznych.

§ 4

Przyjęcie Zgłoszenia Wewnętrznego

1. Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa w terminie 7 dni od dnia otrzymania Zgłoszenia Wewnętrzne jest obowiązana do potwierdzenia Sygnaliście przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrzne.

2. Potwierdzenie przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrzne dokonuje jeden członek Komisji w formie wskazanej przez Sygnalistę jako preferowany sposób kontaktu zwrotnego.

3. Wskazany powyżej termin potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrzne nie dotyczy sytuacji, w której zgłaszający nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie.

§ 5

Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa

1. Zgłoszenia wewnątrz 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 Wewnętrzne 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. Kadencja członków Komisji do spraw rozpoznawania naruszeń prawa wynosi 2 lata, z możliwością ponownego wyboru na jedną kolejną kadencję.

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

§ 6

Postępowanie wyjaśniające

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

2. Postępowanie wyjaśniające poprzedzone jest wstępną analizą Zgłoszenia Wewnętrzne, przeprowadzaną przez jednego członka Komisji do spraw rozpoznawania naruszeń prawa.

3. Wstępna analiza Zgłoszenia Wewnętrzne 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 14 dni od dnia odstąpienia od wszczęcia Postępowania wyjaśniającego o tym fakcie, 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. Po przeprowadzeniu Postępowania wyjaśniającego, Komisja podejmuje decyzję co do zasadności Zgłoszenia Wewnętrznego.

9. 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.

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

11. 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.

12. 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. Sygnalista nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania Zgłoszenia lub Ujawnienia Publicznego.

2. Za niekorzystne traktowanie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, uważa się w szczególności:

- a) odmowę nawiązania stosunku pracy,
- b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- c) nie zawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nie zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy Sygnalista 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 Sygnalisty 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) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- n) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile

przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
o) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego.

– chyba że Pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

3. Sygnalista podlega ochronie określonej w niniejszym Regulaminie 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 5 lat od dnia przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrznego.

§ 9

Postanowienia końcowe

1. Odpowiedzialnymi za zapoznanie podległych pracowników z niniejszym Regulaminem są Koordynatorzy POS Group sp. z o.o.

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

3. Niniejszy Regulamin został ustalony po konsultacji z zakładową organizacją związkową.

4. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w POS Group sp. z o.o. tj. rozesłania wiadomości e-mail tj. 24 września 2024r.