

Procedura zgłoszeń naruszeń prawa w „YAZAMCO POLAND” SP. Z O.O.

§ 1.

Wstęp

1. Na podstawie art. 25 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928) wprowadza się w „YAZAMCO POLAND” SP. Z O.O. Procedurę zgłoszeń wewnętrznych, która ma na celu wprowadzenie przejrzystych zasad ujawniania przypadków nieprawidłowości, podejmowania stosownych działań naprawczych w związku z zaistniałymi naruszeniami oraz ochronę osób zgłaszających (Sygnalistów).
2. Każda osoba świadcząca pracę w „YAZAMCO POLAND” SP. Z O.O. ma obowiązek zapoznać się z treścią Procedury zgłoszeń wewnętrznych i przestrzegać jej postanowień.

§ 2.

Definicje

Ilekcroć w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych jest mowa o:

1. **Procedurze** – rozumie się przez to Procedurę zgłoszeń wewnętrznych dotyczącą przyjmowania zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych.
2. **Pracodawcy** – rozumie się przez to „YAZAMCO POLAND” SP. Z O.O.
3. **Zespole** – rozumie się przez to osobę/dział/jednostkę organizacyjną Pracodawcy odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń i podejmowanie działań następczych, w tym prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego zgłoszenia.
4. **Sygnaliście** – rozumie się przez to osobę fizyczną, która dokonuje zgłoszenia (wewnętrznego, zewnętrznego lub ujawnienia publicznego) o naruszeniu prawa w kontekście związanym z pracą, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia czy współpracy, przedsiębiorcę, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osobę świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażysty, wolontariusza, praktykanta.
5. **Zgłoszeniu** – rozumie się przez to ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa.
6. **Informacji o naruszeniu prawa** - rozumie się przez to informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w „YAZAMCO POLAND” SP. Z O.O., o którym Sygnalista dowiedział się w kontekście związanym z pracą lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia.
7. **Osobie, której dotyczy zgłoszenie** – rozumie się przez to 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 jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana.

8. **Działaniu następczym** – rozumie się przez to działanie podjęte w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym postępowanie wyjaśniające.
9. **Kanale zgłaszania** – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie zgłoszenia.
10. **Działaniu odwetowym** – rozumie się przez to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa Sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę Sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko Sygnaliście.

§ 3.

Naruszenia prawa, które podlegają zgłoszeniu

1. Przedmiotem zgłoszenia wewnętrznego mogą być działania lub zaniechania niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:
 - 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 oraz praw człowieka i obywatela występujących w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i nie związanych z dziedzinami wskazanymi powyżej.

2. Zgłoszenie może dotyczyć uzasadnionego podejrzenia dotyczącego zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy.

§ 4.

Kanały zgłoszeń

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia wewnętrznego drogą elektroniczną na dedykowany adres mail: sygnalista@yazamco.pl
2. Zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia, w tym:
 - 1) dane osobowe Sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie,
 - 2) adres do kontaktu Sygnalisty,
 - 3) możliwie dokładny opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa (data, miejsce naruszenia, stan faktyczny, który budzi wątpliwości Sygnalisty)
 - 4) opis kontekstu związanego z pracą, który umożliwił dostrzeżenie zgłoszonego naruszenia,
 - 5) wskazanie uzasadnionych podstaw, które umożliwiły stwierdzenie, że informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa.
3. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania nieprawdziwych zgłoszeń. Zgodnie z treścią ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928), osoba, która dokonuje zgłoszenia wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawieniawolności do lat 2.
4. W przypadku ustalenia w wyniku analizy zgłoszenia albo w toku postępowania wyjaśniającego, iż w zgłoszeniu świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, Sygnalista 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 zachowania okresu wypowiedzenia. W stosunku do świadczącego pracę, usługi lub dostarczającego towary, na podstawie umowy cywilnoprawnej dokonanie nieprawdziwego zgłoszenia skutkować może rozwiązaniem umowy i zakończeniem współpracy. Osoba, która dokonała zgłoszenia, w którym świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę nie korzysta z ochrony przewidzianej dla Sygnalistów.
5. Zgłoszenia anonimowe nie będą przyjmowane.

§ 5.

Przyjmowanie zgłoszeń i podejmowanie działań następczych

1. Pracodawca, na podstawie pisemnego upoważnienia powołuje Zespół odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń oraz sprawujący całościowy nadzór nad przyjmowaniem zgłoszeń i podejmowaniem działań następczych.
2. Zespół składa się z minimum dwóch osób, działa w sposób bezstronny i niezależny.

3. Zespół, co do którego z treści zgłoszenia wynika, że może być w jakikolwiek sposób zaangażowany w działanie lub zaniechanie stanowiące przedmiot zgłoszenia, nie może analizować takiego zgłoszenia.
4. Jeśli zgłoszenie dotyczy osoby z Zespołu, o którym mowa w ust. 1. Sygnalista dokonuje zgłoszenia pisemnie z dopiskiem „poufne” na adres Prezesa Zarządu Yamanco sp. z o.o. lub osobiście do jego rąk.
5. Po otrzymaniu zgłoszenia, Zespół podejmuje kroki mające na celu ocenę prawdziwości zawartych w zgłoszeniu informacji, w tym weryfikację zgłoszenia oraz dalszą komunikację z Sygnalistą. W razie potrzeby Zespół może zwrócić się o dodatkowe informacje oraz przekazać odpowiednie informacje zwrotne dotyczące zgłoszenia.
6. Sygnalista otrzymuje potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia w ciągu 7 dni od jego otrzymania, chyba że nie podał danych kontaktowych, na które można by przekazać takie potwierdzenie.
7. Zespół może zdecydować o odstąpieniu od postępowania wyjaśniającego, jeśli zgłoszenie wyraźnie jest nieprawdziwe lub nie ma możliwości uzyskania niezbędnych informacji do jego przeprowadzenia.
8. Zgłoszenie umożliwiające przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego jest niezwłocznie procedowane.
9. Zespół, jeśli uzna to za konieczne, może zaangażować przedstawicieli wewnętrznych działów Pracodawcy lub zewnętrznych konsultantów do udziału w postępowaniu wyjaśniającym.
10. Zespół rozpatruje zgłoszenie, podejmuje odpowiednie działania następcze i przekazuje Sygnaliście informacje zwrotne bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 3 miesięcy od daty potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia, lub w przypadku braku potwierdzenia – w ciągu 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia zgłoszenia.
11. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Zespół ocenia zasadność zgłoszenia. Jeśli zgłoszenie okaże się zasadne, Zespół wydaje rekomendacje dotyczące podjęcia działań naprawczych lub dyscyplinarnych wobec osoby, która dopuściła się naruszenia, oraz zalecenia mające na celu zapobieżenie podobnym naruszeniom w przyszłości.
12. W przypadku negatywnej weryfikacji zgłoszenia, Zespół niezwłocznie informuje Sygnalistę oraz osobę, której dotyczyło zgłoszenie, o dokonanych zgłoszeniu oraz wynikach weryfikacji.

§ 6.

Ochrona Sygnalisty

1. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych, próby ich stosowania lub groźby zastosowania takich działań wobec Sygnalisty, który dokonał zgłoszenia, a także ujawnienia publicznego – zgodnie z ustawą z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928).
2. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych w stosunku do osoby, która pomogła Sygnaliście w dokonaniu zgłoszenia oraz w stosunku do osoby, która jest z Sygnalistą powiązana.
3. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowane jako naruszenie procedury i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy, która łączy osobę podejmującą działania odwetowe z Pracodawcą.

4. Niedopuszczalnym w stosunku do Sygnalisty jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania stosunku pracy;
- 2) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- 3) niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony 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;
- 4) obniżenie wynagrodzenia za pracę;
- 5) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
- 6) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wartości tych świadczeń;
- 7) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy;
- 8) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
- 9) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych;
- 10) niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
- 11) negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy;
- 12) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
- 13) przymus, zastraszanie lub wykluczenie;
- 14) mobbing;
- 15) dyskryminacja;
- 16) niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
- 17) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- 18) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
- 19) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- 20) spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu;

- 21) wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenia dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia zgłaszającego.
5. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ust. 3 powyżej. Na Pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie nie jest działaniem odwetowym.
 6. Sygnalista, który dokonuje zgłoszenia świadomie niezgodnego z prawdą, czyli mając wiedzę, że nie doszło do naruszenia prawa, nie korzysta z ochrony przewidzianej w Procedurze oraz w ustawie z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa. Zgodnie z przepisami tej ustawy, ochrona nie przysługuje osobom, które celowo składają fałszywe zgłoszenia lub podają nieprawdziwe informacje.
 7. Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez Sygnalistę, ma prawo dochodzić od Sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.
 8. Dane osobowe Sygnalisty, które umożliwiają jego identyfikację, nie mogą być ujawniane osobom nieuprawnionym, chyba że Sygnalista udzieli wyraźnej zgody na takie ujawnienie.
 9. Zachowanie poufności ma na celu zapewnienie Sygnaliście ochrony i bezpieczeństwa, jednocześnie minimalizując ryzyko działań odwetowych lub represyjnych wobec niego.
 10. W przypadku nieuprawnionego ujawnienia danych osobowych Sygnalisty, powinien on niezwłocznie poinformować o tym Zespół, który podejmie odpowiednie działania w celu ochrony jego interesów.
 11. Tożsamość Sygnalisty oraz wszelkie dane umożliwiające jego identyfikację nie będą udostępniane podmiotom, których zgłoszenie dotyczy, ani innym osobom trzecim. Mogą one być ujawnione wyłącznie w przypadkach wymaganych przez prawo, np. w ramach postępowań sądowych lub administracyjnych.
 12. Dane osobowe, które nie są istotne dla rozpatrzenia zgłoszenia, nie będą zbierane. Jeśli takie dane zostaną przypadkowo zgromadzone, zostaną usunięte w terminie 14 dni od stwierdzenia ich zbędności.

§ 7.

Rejestr zgłoszeń

1. Każde zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze Zgłoszeń, niezależnie od przebiegu działań następczych.
2. Za prowadzenie Rejestru Zgłoszeń odpowiada Zespół.
3. Rejestr Zgłoszeń prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności i zawiera:
 - 1) numer zgłoszenia;

- 2) przedmiot naruszenia prawa;
 - 3) dane osobowe Sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacyjnych osób;
 - 4) adres do kontaktu Sygnalisty;
 - 5) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
 - 6) informację o podjętych działaniach następczych;
 - 7) datę zakończenia sprawy.
4. Dane osobowe oraz pozostałe informacje związane ze zgłoszeniem przechowywane są przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działanie następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami lub po przekazaniu zgłoszenia do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych.

§ 8.

Informacje dotyczące zgłoszeń zewnętrznych

1. Zgłoszenie może nastąpić również do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego, z pominięciem Procedury, w szczególności gdy: w terminie na przekazanie informacji zwrotnej u Pracodawcy nie podjęto działań następczych lub nie przekazano informacji zwrotnej lub Sygnalista ma uzasadnione podstawy sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi go na działania odwetowe, lub w przypadku dokonania zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez Pracodawcę z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między Pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału Pracodawcy w naruszeniu prawa.
2. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U.2024.928).
3. Celem Pracodawcy jest zwiększenie efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania skutecznych działań w celu ich eliminowania i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz wzrostu zaufania wśród osób zatrudnionych i partnerów handlowych, stąd Pracodawca zachęca do korzystania z Procedury, w sytuacji możliwości zaradzenia naruszeniu prawa w ramach struktury Pracodawcy.

§ 9.

Postanowienia końcowe

1. Za prawidłowość oraz efektywność funkcjonowania Procedury odpowiada Zarząd „YAZAMCO POLAND” SP. Z O.O.
2. Zespół nie rzadziej niż raz w roku, przekazuje Zarządowi „YAZAMCO POLAND” SP. Z O.O. informację zbiorczą o zgłoszeniach wewnętrznych oraz o podjętych działaniach następujących.
3. Dział Finansowy jest odpowiedzialny za zapoznanie wszystkich osób wykonujących pracę na rzecz „YAZAMCO POLAND” SP. Z O.O. z postanowieniami Procedury oraz za jej zmiany.
4. Procedura wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia przekazania jej do wiadomości wszystkich osób wykonujących pracę w „YAZAMCO POLAND” SP. Z O.O.
5. Procedura zostanie opublikowana na stronie internetowej Pracodawcy pod adresem <https://yazamco.pl/>



Zarząd „YAZAMCO POLAND” SP. Z O.O.