REGULAMIN
zgłaszania przez Sygnalistów naruszeń prawa
w spółce pod firmą KBH Akord sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie
z dnia 25 września 2024 r.

§ 1
Postanowienia ogólne

1. Celem Regulaminu zgłaszania przez sygnalistów naruszeń prawa (dalej: **„Regulamin”**) jest wprowadzenie w spółce pod firmą KBH Akord sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie (dalej: **„KBH Akord”**) zasad postępowania w przypadku zgłoszeń naruszeń prawa dokonywanych zgodnie z Ustawą z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (dalej: **„Ustawa”**).

2. Niniejszy Regulamin określa zasady zgłaszania oraz rozpatrywania zgłoszeń naruszeń prawa w KBH Akord, podejmowania działań następczych i zapewnienia ochrony osobom zgłaszającym naruszenia prawa przed działaniami odwetowymi.

3. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

   a) **działaniu następczym** – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez podmiot prawny lub organ publiczny w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych lub procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następczych;

   b) działaniu odwetowym – należy przez to rozumieć 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 mu szkodę;

   c) informacji o naruszeniu prawa – należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował w KBH Akord lub w innej organizacji, z którą sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;

d) **informacji zwrotnej** – należy przez to rozumieć przekazanie sygnaliście informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;

e) **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;

f) **organie publicznym** – należy przez to rozumieć 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 wskazanych w art. 3 ust. 1 Ustawy;

g) **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;

h) **osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą;

i) **osobie powiązanej z sygnalistą** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny sygnalisty;

j) **podmiocie prawnym** – należy przez to rozumieć podmiot prywatny lub podmiot publiczny;

k) **podmiocie prywatnym** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną lub pracodawcę, jeżeli nie są podmiotami publicznymi;

l) **podmiocie publicznym** – należy przez to rozumieć podmiot wskazany w art. 3 ustawy z dnia 11 sierpnia 2021 r. o otwartych danych i ponownym wykorzystywaniu informacji sektora publicznego (Dz.U. poz. 1641);

m) **postępowaniu prawnym** – należy przez to rozumieć postępowanie toczące się na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności karnego, cywilnego, administracyjnego, dyscyplinarnego, o naruszenie dyscypliny finansów publicznych lub regulacji wewnętrznych wydanych w celu wykonania przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności antymobbingowych;

n) **ujawnieniu publicznym** – należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;

o) **zgłoszeniu** – należy przez to rozumieć ustne lub dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne, przekazane zgodnie z wymogami określonymi w Ustawie;

p) **zgłoszeniu wewnętrznym** – należy przez to rozumieć ustne lub dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej przekazanie informacji o naruszeniu prawa KBH Akord;

q) **zgłoszeniu zewnętrznym** – należy przez to rozumieć ustne lub dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu,

r) **Dyrektywie** – należy przez to rozumieć Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii;

s) **Pracodawcy –** należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodek pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.), którym jest KBH Akord;

t) **Pracowniku** - należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodek pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.) oraz pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 09 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110);

u) **Regulaminie** – należy przez to rozumieć niniejszy dokument;

v) **RODO** - należy przez to rozumieć rozporządzenie Parlamentu europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o

ochronie danych osobowych);

w) **Współpracowniku** - należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną przez KBH Akord na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło lub innej umowy cywilnoprawnej;

x) **Zespole** - należy przez to rozumieć wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej lub podmiot zewnętrzny, upoważnione przez Pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych, rozpatrywania ich, podejmowania działań następczych oraz przekazywania Zgłaszającemu informacji zwrotnej.

4. Regulamin stosuje się do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą (dalej: **„Sygnalista”**), w tym do:

a) pracownika,

b) pracownika tymczasowego,

c) osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,

d) przedsiębiorcy,

e) akcjonariusza lub wspólnika,

f) członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej,

g) osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,

h) stażysty,

i) wolontariusza,

j) praktykanta,

k) funkcjonariusza, w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o

zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno – Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz.U. z 2020 r. poz. 723 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 2333, 2448 i 2490),

l) żołnierza w rozumieniu art. 2 pkt 39 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz.U. poz. 2305 oraz z 2023 r. poz. 347, 641, 1834 i 1872).

5. Regulamin stosuje się także do osoby fizycznej, o której mowa w ustępie powyżej, w przypadku zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu lub pełnienia służby w podmiocie prawnym lub już po ustaniu takiego stosunku pracy.

6. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa uregulowanego przedmiotowo w Ustawie w zakresie:

a) korupcji,

b) zamówień publicznych,

c) usług, produktów i rynków finansowych,

d) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,

e) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,

f) bezpieczeństwa transportu,

g) ochrony środowiska,

h) 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 Unii Europejskiej,

p) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;

7. Niniejszy Regulamin zostanie podany do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w KBH Akord, tj. poprzez służbowy email, wywieszenie na tablicy ogłoszeń lub złożenie pisemnego oświadczenia o zapoznaniu się z Regulaminem przez każdego Pracownika i Współpracownika. Wzór oświadczenia stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu. Pracodawca jest obowiązany zapoznać każdego Pracownika z treścią Regulaminu przed dopuszczeniem do pracy.

8. Osobie ubiegającej się o wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji lub pełnienia służby podmiot prawny przekazuje informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

9. Sygnalista podlega ochronie określonej w Ustawie, od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem, że 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.

§ 2
Sposoby zgłaszania naruszeń prawa

1. W przypadku uzasadnionego podejrzenia naruszenia prawa Sygnalista ma prawo skorzystać z wewnętrznego kanału zgłoszeń udostępnionego przez Pracodawcę. Zgłoszenie odbywa się, zgodnie z wyborem Sygnalisty:

   a) w formie pisemnej – poprzez umieszczenie Zgłoszenia Wewnętrznego w dedykowanej skrzynce lub wysłanie Zgłoszenia wewnętrznego na adres Pracodawcy z dopiskiem „Zgłoszenie”,

   b) w formie ustnej – w trakcie osobistego spotkania zespołem przyjmującym zgłoszenia lub telefonicznie pod numerem telefonu 12 643 11 75 wew. 29,

   c) w formie elektronicznej – poprzez wysłanie Zgłoszenia na adres poczty elektronicznej: sygnalista@kbhakord.pl

2. Zgłoszenia nie mogą mieć charakteru anonimowego.

3. Zgłoszenie musi zawierać wyjaśnienie przedmiotu Zgłoszenia i następujące informacje:

   a) imię, nazwisko, stanowisko,

   b) data i miejsce naruszenia prawa lub data i miejsce uzyskania informacji o naruszeniu prawa,

   c) opis sytuacji lub okoliczności naruszenia prawa lub stwarzającej możliwość naruszenia prawa,

   d) wskazanie podmiotu, którego Zgłoszenie dotyczy,

   e) wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa,

   f) przedstawienie dowodów i informacji o naruszeniu prawa,

   g) wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.

4. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze.

5. Zakazane jest świadome składanie fałszywych Zgłoszeń.

§ 3
Przyjmowanie i weryfikacja Zgłoszeń

1. Zadaniem Zespołu jest przyjęcie i weryfikacja otrzymanego zgłoszenia, podjęcie działań następczych, włączając w to dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje niezbędne do rozpatrzenia zgłoszenia, a także przygotowanie informacji zwrotnej obejmującej informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały podjęte albo będą podjęte w reakcji na stwierdzenie naruszenia prawa.

2. W terminie 7 dni od dnia otrzymania Zgłoszenia, zespół przyjmujący zgłoszenia jest obowiązany do potwierdzenia Sygnaliście przyjęcia Zgłoszenia. Potwierdzenie przyjęcia Zgłoszenia dokonuje jeden członek Zespołu w formie wskazanej przez Sygnalistę jako preferowany sposób kontaktu zwrotnego.

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

4. Zespół prowadzi postępowanie wyjaśniające i rozpatruje zgłoszenie niezwłocznie, w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia jego przyjęcia.

5. Zespół przyjmujący zgłoszenia przekazuje informację zwrotną Sygnaliście. Która obejmuje w szczególności informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa. Informacja zwrotna powinna być przekazana niezwłocznie po zakończeniu postępowania wyjaśniającego.

6. Pracodawca prowadzi rejestr zgłoszeń wewnętrznych oraz jest administratorem danych zgromadzonych w tym rejestrze. Pracodawca upoważnia Zespół do dokonywania wpisów do rejestru oraz bieżącej aktualizacji znajdujących się w rejestrze informacji, zgodnie ze stanem faktycznym.

7. W rejestrze zgłoszeń Pracodawca gromadzi m.in. następujące dane:

   a) numer zgłoszenia,

   b) przedmiot naruszenia,

   c) dane osobowe Sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób,

   d) adres do kontaktu Sygnalisty,

   e) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego,

   f) informację o podjętych działaniach następczych,

   g) datę zakończenia sprawy.

8. 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
Zespół przyjmujący zgłoszenia

1. Zespół jest organem powołanym przez Pracodawcę. Zespół zobowiązany jest do:

   a) organizowania i przeprowadzania rozmów wyjaśniających,

   b) protokołowania rozmów wyjaśniających,

c) zbierania dokumentacji związanej ze zgłoszeniem oraz niezbędnej do prowadzenia postępowania,

d) wypracowania stanowiska zawierającego analizę zdarzeń, dostarczonych dowodów, ocenę zasadności rozpatrywanego zgłoszenia oraz wnioski i rekomendacje dalszych działań,

e) przekazania Pracodawcy protokołu zawierającego stanowisko Zespołu wraz z uzasadnieniem, wnioskami i rekomendacjami,

f) bieżącego kontaktu z osobą zgłaszającą i przekazywania informacji zwrotnej o etapach postępowania.

2. W skład Zespołu przyjmującego zgłoszenia wchodzą:

a) Przedstawiciel Pracodawcy,

b) Przedstawiciel pracowników,

c) Przedstawiciel inspektora ochrony danych osobowych lub inna osoba odpowiedzialna u Pracodawcy za nadzór nad prawidłowym przetwarzaniem danych osobowych,

d) W zależności od potrzeb – dodatkowy ekspert wskazany przez Pracodawcę, posiadający wiedzę i kwalifikacje przydatne do rozpatrzenia zgłoszenia w zależności od przedmiotu zgłoszenia.

3. Zespół może być również utworzony przez personel podmiotu zewnętrznego, zaangażowanego przez Pracodawcę w celu obsługi zgłoszeń wewnętrznych. W takiej sytuacji zapisy dotyczące Zespołu składającego się z personelu Pracodawcy stosuje się odpowiednio.

4. Członkiem Zespołu nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie, Sygnalista, a także osoba będąca w takiej relacji z osobą, której, dotyczy zgłoszenie, która powoduje uzasadnione wątpliwości co do bezstronności członka Zespołu.

5. Członkiem Zespołu nie może być osoba pozostająca z Sygnalistą w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa lub przysposobienia, opieki i kurateli albo osoba pozostająca wobec Sygnalisty w takim stosunku prawnym lub faktycznym, który może budzić uzasadnione wątpliwości co do jej bezstronności.

6. Oceny przesłanek mogących stanowić powód wyłączenia możliwości pełnienia funkcji

członka Zespołu dokonuje Pracodawca. Każdy członek Zespołu składa stosowne oświadczenie w tej kwestii według wzoru stanowiącego Załącznik nr 3 do Regulaminu.

7. W przypadku, gdy członkiem Zespołu jest osoba, której dotyczy zgłoszenie, a także osoba, co do której zachodzi uzasadnione podejrzenie braku bezstronności lub niezależności, Pracodawca na czas rozpatrywania sprawy odwołuje taką osobę z funkcji członka Zespołu, a na jej miejsce powołuje inną osobę. W przypadku ujawnienia się w toku postępowania wyjaśniającego uzasadnionego podejrzenia o braku bezstronności lub niezależności członka Zespołu, Pracodawca na czas prowadzonej sprawy odwołuje tego członka i niezwłocznie powołuje na jego miejsce inną osobę, w celu uzupełnienia składu Zespołu.

8. Członkowie Zespołu wybierają spośród siebie przewodniczącego, który prowadzi spotkania, protokołuje je oraz zarządza terminami spotkań.

9. W razie braku zgodności w tym zakresie, decyzje Zespołu co do zasadności zgłoszenia podejmowane są zwykłą większością głosów przy obecności większości członków Zespołu. W razie równej liczby głosów decydujący jest głos przewodniczącego.

§ 5
Poufność oraz przetwarzanie danych osobowych

1. Postępowanie prowadzone przez Zespół objęte obowiązkiem zachowania poufności co do wszelkich informacji ujawnionych w ich toku, co oznacza, że nie mogą być udostępniane jakiejkolwiek osobie lub podmiotom innym niż najwyższe kierownictwo Pracodawcy oraz uprawnione organy publiczne. Do zachowania poufności obowiązana jest każda z osób uczestniczących w postępowaniach wyjaśniających. Powyższe zobowiązanie dotyczy także informacji zawartych w prowadzonym rejestrze zgłoszeń.

2. Członkowie Zespołu, strony postępowania i świadkowie zobowiązani są złożyć oświadczenie o zachowaniu poufności, którego wzór stanowi Załącznik nr 2 do Regulaminu.

3. Żaden z pracowników uczestniczących w postępowaniu prowadzonym przez Zespół nie jest uprawniony do ujawniania informacji o fakcie, miejscu, czasie i przebiegu spotkań organizowanych w ramach tych postępowań.

4. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest obowiązkiem Pracodawcy wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Ujawnienie tożsamości Sygnalisty wymaga wcześniejszego poinformowania Sygnalisty, ze wskazaniem podstawy prawnej takiego poinformowania, chyba że takie poinformowanie mogłoby zagrozić prowadzonemu postępowaniu. Dane Sygnalisty mogą

być ujawnione w toku postępowania stronom i uczestnikom tego postępowania wyłącznie pod warunkiem wyraźnego przyzwolenia Sygnalisty.

5. Tożsamość osób, których dotyczy zgłoszenie, osób powiązanych ze zgłoszeniem, osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie co tożsamość Sygnalisty.

6. Przetwarzanie danych osobowych Sygnalisty, osób których dotyczy zgłoszenie, osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia oraz osób powiązanych z osobą dokonującą zgłoszenia odbywa się na podstawie przepisów RODO.

7. Administratorem danych osobowych osób dokonujących zgłoszenia, osób których dotyczy zgłoszenie, osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia oraz osób powiązanych z osobą dokonującą zgłoszenia jest Pracodawca.

8. Dostęp do danych Sygnalisty oraz innych osób, których dane osobowe przetwarzane są w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego, może mieć tylko osoba, która otrzymała upoważnienie do przetwarzania danych osobowych w tym zakresie. Wzór upoważnienia do przetwarzania danych osobowych stanowi Załącznik nr 4 do Regulaminu.

9. Członek Zespołu niezwłocznie po otrzymaniu danych dokonuje pseudonimizacji danych Sygnalisty i nadaje mu identyfikator, który będzie wykorzystywany podczas postępowania wyjaśniającego. Pseudonimizacja obejmuje wszelkiego rodzaju informacje umożliwiające bezpośrednią lub pośrednią identyfikację osoby dokonującej zgłoszenia, ze szczególnym uwzględnieniem tego, czy sama treść zgłoszenia nie wskazuje na tożsamość osoby dokonującej zgłoszenia. Identyfikator stosuje się na wszystkich etapach postępowania wyjaśniającego.

10. Spełnienie obowiązku informacyjnego wobec Sygnalisty, wobec osoby, której dotyczy zgłoszenie, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, osoby powiązanej ze zgłoszeniem spoczywa na Zespole. Celem spełnienia obowiązku informacyjnego stosuje się klauzulę informacyjną na zasadach art. 13 i 14 RODO.

11. Spełnienie obowiązku informacyjnego wobec osoby, której dotyczy zgłoszenie może zostać odroczone w przypadku, kiedy może ono powodować ryzyko uniemożliwienia lub poważnego utrudnienia przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. W takim przypadku Zespół dokumentuje powody odroczenia spełnienia obowiązku informacyjnego. Klauzulę informacyjną Zespół przekazuje niezwłocznie po ustaniu wskazanego ryzyka.

12. Dane osobowe, które nie mają związku z zarzutami są usuwane niezwłocznie po przyjęciu zgłoszenia.

13. Osoba, której negatywne czyny stanowią przedmiot podejrzenia, do czasu zakończenia postępowania wyjaśniającego nie może ponosić odpowiedzialności dyscyplinarnej, a jakiekolwiek działania skierowane przeciwko takiej osobie, w związku ze zgłoszeniem są zabronione.

§ 6
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 § 6 stosuje się do Osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz Osoby powiązanej z Sygnalistą, jeżeli pozostają w stosunku pracy z Pracodawcą.

5. Sygnalista, który stał się celem działań odwetowych powinien niniejszy fakt zgłosić do Zespołu. Działania odwetowe względem takiej osoby podlegają sankcjom na zasadach przewidzianych w art. 55 Ustawy.

§ 7
Zgłoszenie zewnętrzne oraz ujawnienie publiczne

1. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego oraz – w stosownych przypadkach – do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej, z pominięciem procedury przewidzianej w Regulaminie.

2. Organ publiczny ustala procedurę przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych oraz podejmowania działań następczych, która określa w szczególności tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo.

3. Rzecznik Praw Obywatelskich oraz organ publiczny gwarantują, że procedura przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i procedura zgłoszeń zewnętrznych oraz związane z przyjmowaniem zgłoszeń przetwarzanie danych osobowych:

a) uniemożliwiają uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem nieupoważnionym osobom,

b) zapewniają ochronę poufności tożsamości sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie.

4. Sygnalista może dokonać zgłoszenia w ramach ujawnienia publicznego i podlega ochronie, jeżeli:

a) dokona zgłoszenia wewnętrznego, a następnie zgłoszenia zewnętrznego i w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w regulaminie zgłoszeń wewnętrznych, następnie zaś w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zgłoszenia naruszeń prawa organowi publicznemu Pracodawca, a następnie organ publiczny nie podejmą odpowiednich działań następczych lub nie przekażą zgłaszającemu informacji zwrotnej lub

b) dokona od razu zgłoszenia zewnętrznego i w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zgłoszenia naruszeń prawa organowi publicznemu, organ publiczny nie podejmie odpowiednich działań następczych lub nie przekaże zgłaszającemu informacji zwrotnej,

- chyba że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać taką informację.

5. Sygnalista dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie także w przypadku, gdy ma uzasadnione podstawy sądzić, że:

a) naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub

b) dokonanie zgłoszenia zewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe, lub

c) w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zmowy między organem publicznym a sprawcą naruszenia lub udziału organu publicznego w naruszeniu.

§ 8
Postanowienia końcowe

1. W zakresie nieokreślonym przepisami Dyrektywy, Ustawy oraz niniejszego Regulaminu do rozpoznania zgłoszeń stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz przepisy wewnątrzzakładowe.

2. W zakresie prac Zespołu, w tym obiegu dokumentacji i procedury wysłuchania stron i świadków postępowania obowiązują regulacje RODO.

3. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości Pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy.

4. Niniejszy Regulamin publikuje się na stronie internetowej Pracodawcy pod adresem: kbhakord.pl

5. Pracodawca monitoruje i dokonuje regularnego przeglądu Regulaminu i wprowadza niezbędne zmiany w celu zapewnienia jej stosowania w sposób spójny i skuteczny.

Załącznik nr 1
do Regulaminu zgłaszania
naruszeń prawa przez Sygnalistów

OŚWIADCZENIE
O ZAPOZNANIU SIĘ Z REGULAMINEM

Ja, niżej podpisany/a …….. (imię i nazwisko), zatrudniony/a na stanowisku/świadczący usługi …… (nazwa stanowiska) w Spółce pod firmą KBH Akord sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie niniejszym oświadczam, że zapoznałem/am się z Regulaminem zgłaszania przez Sygnalistów naruszeń prawa w Spółce pod firmą KBH Akord sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie i zobowiązuję się do jego przestrzegania.

Miejscowość …….., dnia ……

……..
Podpis składającego oświadczenie

Załącznik nr 2
do Regulaminu zgłaszania
naruszeń prawa przez Sygnalistów

OŚWIADCZENIE
O ZACHOWANIU POUFNOŚCI

W związku z udziałem w charakterze strony postępowania, świadka postępowania lub członka zespołu przyjmującego zgłoszenia naruszenia prawa w spółce pod firmą KBH Akord sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie, zobowiązuję się do zachowania w ścisłej tajemnicy informacji poufnych związanych z pracami zespołu przyjmującego zgłoszenie naruszenia prawa, bez względu na to czy zostały one udostępnione w związku z pracami zespołu, czy też zostały pozyskane przy tej okazji w inny sposób. Niniejsze zobowiązanie jest bezterminowe. W szczególności zobowiązuję się nie upubliczniać informacji poufnych lub wykorzystywać ich w jakikolwiek sposób.

Jestem świadomy/a, że naruszenie powyższego zobowiązania może wiązać się z moją odpowiedzialnością porządkową, karną lub cywilnoprawną.

Miejscowość …….., dnia ……

……..
Podpis składającego oświadczenie

Załącznik nr 3
do Regulaminu zgłaszania
naruszeń prawa przez Sygnalistów

OŚWIADCZENIE
CZŁONKA ZESPOŁU PRZYJMUJĄCEGO ZGŁOSZENIA
O BRAKU KONFLIKTU INTERESÓW

Niniejszym oświadczam, że w toczącym się postępowaniu wszczętym przez zespół przyjmujący zgłoszenia naruszenia prawa nie jestem osobą zgłaszającą, osobą wskazaną w zgłoszeniu jako naruszająca prawo, a także osobą pozostającą z osobą składającą zgłoszenie w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub związana z tytułu przysposobienia, opieki i kurateli. Nie jestem również osobą pozostającą wobec zgłaszającego w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości, co do mojego obiektywizmu i bezstronności oraz pozostawania w konflikcie interesów.

Miejscowość …….., dnia ……

……..
Podpis składającego oświadczenie

Załącznik nr 4
do Regulaminu zgłaszania
naruszeń prawa przez Sygnalistów

UPOWAŻNIENIE
DO PRZETWARZANIA DANYCH OSOBOWYCH

Upoważniam ……. (imię i nazwisko), zatrudnionego/zatrudnioną na stanowisku …….., do przetwarzania danych osobowych (w tym szczególnych kategorii danych) osób fizycznych w związku z prowadzeniem postępowań wyjaśniających w ramach procedury wskazanej w Regulaminie zgłaszania przez Sygnalistów naruszeń prawa w Spółce pod firmą KBH Akord sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie, w szczególności danych dotyczących osób zgłaszających naruszenia prawa, osób których dotyczy zgłoszenie, a także świadków w postępowaniu wyjaśniającym.

Upoważnienie wygasa z chwilą zakończenia udziału w pracach zespołu przyjmującego zgłoszenia.

Miejscowość …….., dnia ……

……..……..
Pracodawca / Administrator Danych Osobowych