

*Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 2/2022  
Prezesa Zarządu WOLMOT z dnia 14 marca 2022r.*

**REGULAMIN  
ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH**

**W**

**WOLMOT Sp. z o.o. w Wolbromiu**

**Wolbrom, 2022 r.**

## Spis treści

<b>I.</b>	<b>Cel regulaminu</b>	3
<b>II.</b>	<b>Podstawa Prawna</b>	3
<b>III.</b>	<b>Słowniczek</b>	4
<b>IV.</b>	<b>Dokonywanie zgłoszeń</b>	4
<b>V.</b>	<b>Zespół ds. Naruszeń Prawa</b>	5
<b>VI.</b>	<b>Analiza Zgłoszenia i Postępowanie Wyjaśniające</b>	6
<b>VII.</b>	<b>Zakaz Działań Odwetowych</b>	6
<b>VIII.</b>	<b>Dane Osobowe</b>	7
<b>IX.</b>	<b>Rejestr Zgłoszeń</b>	7
<b>X.</b>	<b>Odpowiedzialność za fałszywe zgłoszenie</b>	8
<b>XI.</b>	<b>Informacje Dotyczące Zgłoszeń Zewnętrznych</b>	8
<b>XII.</b>	<b>Postanowienia Końcowe</b>	8

## **I. CEL REGULAMINU**

1. Regulamin określa zasady i tryb zgłaszania przez Sygnalistów naruszeń prawa (czyli działań lub zaniechań niezgodnych z prawem lub mających na celu obejście prawa) dotyczących:
  - zamówień publicznych,
  - usług, produktów i rynków finansowych,
  - zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
  - bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
  - bezpieczeństwa transportu,
  - ochrony środowiska,
  - ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego,
  - bezpieczeństwa żywności i pasz,
  - zdrowia i dobrostanu zwierząt,
  - zdrowia publicznego,
  - ochrony konsumentów,
  - ochrony prywatności i danych osobowych,
  - bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
  - interesów finansowych Unii Europejskiej,
  - rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.
2. Przyjmowanie zgłoszeń naruszeń prawa jest elementem prawidłowego i bezpiecznego zarządzania WOLMOT Sp. z o.o. i służy zwiększeniu efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych w WOLMOT Sp. z o.o.
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. Niniejszy Regulamin ustalony został po konsultacji z przedstawicielem pracowników WOLMOT Sp. z o.o.
5. Każdy z Pracowników zobowiązany jest do zapoznania się z treścią Regulaminu (nowy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią Regulaminu przed dopuszczeniem do pracy).

## **II. PODSTAWA PRAWNA**

Zasady ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa w szczególności reguluje:

1. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

## **III. SŁOWNICZEK**

**Pracodawca** – rozumnie się przez to WOLMOT Sp. z o.o.

**Zespół ds. Naruszeń Prawa** – rozumie się przez to komisję odpowiedzialną za prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego zgłoszenia.

**Regulamin** – rozumie się przez to niniejszy Regulamin dotyczący przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych.

**Sygnaliście** (także **Dokonujący Zgłoszenia**) – rozumie się przez to osobę fizyczną, która dokonuje zgłoszenia o naruszeniu prawa w kontekście związanym z pracą, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia czy współpracy.

**Zgłoszenie** – rozumie się przez to informacje o naruszeniu prawa, dokonane za pośrednictwem przeznaczonych do tego kanałów komunikacji.

**Osoba, której dotyczy Zgłoszenie** – rozumie się przez to osobę wskazaną w Zgłoszeniu jako osobę, która dopuściła się naruszenia prawa.

**Postępowanie Wyjaśniające** – rozumie się przez to postępowanie prowadzone w związku ze złożonym Zgłoszeniem.

**Kanał Zgłaszania** – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie Zgłoszenia.

**Działanie odwetowe** – rozumie się przez to działania, które prowadzą do pogorszenia sytuacji Sygnalisty, wyrządzają mu krzywdę lub szkodę oraz zostały podjęte w związku z dokonaniem zgłoszeniem.

#### IV. DOKONYWANIE ZGŁOSZEŃ

1. Podmiotem wewnętrznym odpowiedzialnym za przyjmowanie Zgłoszeń oraz sprawującym całościowy nadzór nad przyjmowaniem Zgłoszeń jest **Pełnomocnik Zarządu ds. Ochrony Danych Osobowych**.
2. Sygnalista może dokonywać zgłoszeń za pośrednictwem dedykowanych poufnych kanałów zgłoszeń funkcjonujących w WOLMOT Sp. z o.o.:
  - a) w formie listownej na adres:

**WOLMOT Sp. z o.o.**  
**ul. 1 Maja 100**  
**32-340 Wolbrom**

W celu zachowania poufności zgłoszenia wysyłane listem w formie papierowej powinny posiadać na kopercie dopisek np. „ZGŁOSZENIE NARUSZENIA PRAWA – NIE OTWIERAĆ” lub „SYGNALISTA – NIE OTWIERAĆ”.

Korespondencja taka jest przekazywana bezpośrednio do Jednostki odpowiedzialnej za przyjmowanie Zgłoszeń oraz nie podlega rejestracji na zasadach ogólnych obowiązujących w WOLMOT Sp. z o.o.

- b) osobiście poprzez spotkanie z **Pełnomocnikiem Zarządu ds. Ochrony Danych Osobowych**.
3. Składane Zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu Zgłoszenia oraz powinno zawierać co najmniej następujące informacje:
    - dane osobowe zgłaszającego tj. imię i nazwisko, adres zamieszkania.
    - datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa,

- opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa,
- wskazanie podmiotu, którego dotyczy Zgłoszenie, w tym imion i nazwisk osób, które dopuściły się naruszenia,
- wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa,
- wskazanie i/lub dołączenie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje Sygnalista, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania Zgłoszenia,
- wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.

#### 4. **Pracodawca nie będzie rozpatrywał Zgłoszeń anonimowych.**

5. W przypadku, gdy Zgłoszenie dotyczy **Pełnomocnikiem Zarządu ds. Ochrony Danych Osobowych**, Sygnalista może dokonywać zgłoszenia bezpośrednio do Zarządu Spółki w formie listu wysłanego na adres wskazany w pkt IV. ust. 2 ppkt a) z dopiskiem „ZGŁOSZENIE NARUSZENIA PRAWA – DLA ZARZĄDU”.

### V. **ZESPÓŁ DS. NARUSZEŃ PRAWA**

1. Zgłoszenia rozpoznawane są przez Zespół ds. Naruszeń Prawa w składzie co najmniej trójosobowym, zapewniający niezależność, obiektywizm i kompetencje.
2. Skład Zespołu ds. Naruszeń Prawa, do każdego zgłoszenia, wyznacza Pełnomocnik Zarządu ds. Ochrony Danych Osobowych w porozumieniu z Zarządem.
3. Członkowie Zespołu ds. Naruszeń Prawa prowadzą postępowanie na podstawie upoważnień Zarządu.
4. Członkowie Zespołu ds. Naruszeń Prawa, co do których z treści Zgłoszenia wynika, że mogą być w jakikolwiek sposób negatywnie zaangażowane w działanie lub zaniechanie stanowiące przedmiot Zgłoszenia nie mogą analizować takiego Zgłoszenia.

### VI. **ANALIZA ZGŁOSZENIA I POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE**

1. Dostęp do kanałów Zgłaszania posiada osoba odpowiedzialna za przyjmowanie Zgłoszeń.
2. Po otrzymaniu Zgłoszenia, Pełnomocnik Zarządu ds. Ochrony Danych Osobowych lub Zarząd dokonuje weryfikacji czy zgłoszenie jest prawdziwe i powinno być wszczęte postępowanie wyjaśniające, w tym występowanie o dodatkowe informacje dotyczące Zgłoszenia i przekazywanie informacji zwrotnej dotyczącej Zgłoszenia.
3. Sygnalista otrzymuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania Zgłoszenia potwierdzenie przyjęcia lub nie przyjęcia Zgłoszenia, chyba, że nie wskazał on adresu, na który należy przekazać potwierdzenie lub nie wynika to z funkcjonalności kanału do dokonywania zgłoszeń. Potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia jest dokonywane przez Pełnomocnika Zarządu ds. Ochrony Danych Osobowych lub Zarząd.
4. Jeżeli Zgłoszenie pozwala na przeprowadzenie Postępowania Wyjaśniającego, następuje jego niezwłoczne wszczęcie przez Zespół ds. Naruszeń Prawa.
5. Zespół ds. Naruszeń Prawa może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia Postępowania Wyjaśniającego w sytuacji gdy Zgłoszenie jest w oczywisty sposób nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia Postępowania Wyjaśniającego.

6. Zespół ds. Naruszeń Prawa może zaangażować, o ile uzna to za zasadne, przedstawicieli komórek organizacyjnych Pracodawcy lub niezależnych konsultantów do udziału w Postępowaniu Wyjaśniającym.
7. Zespół ds. Naruszeń Prawa rozpoznaje Zgłoszenie, podejmuje działania następcze, przekazuje informacje zwrotne bez zbędnej zwłoki do Pełnomocnikowi Zarządu ds. Ochrony Danych Osobowych lub Zarządowi, nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia.
8. Z ustaleń poczynionych podczas postępowania wyjaśniającego Zespół sporządza Raport z postępowania wyjaśniającego zawierający opis ustalonego stanu faktycznego, w tym ustalone nieprawidłowości i ich przyczyny, zakres i skutki oraz osoby za nie odpowiedzialne lub negatywnej weryfikacji Zgłoszenia, który przedkłada Pełnomocnikowi Zarządu ds. Ochrony Danych Osobowych lub Zarządowi.
9. Pełnomocnik Zarządu ds. Ochrony Danych Osobowych lub Zarząd informuje Sygnalistę, nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia, o stwierdzeniu lub braku stwierdzenia zasadności wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie.

## **VII. ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH**

1. Wprowadza się bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych wobec Sygnalisty, który dokonał Zgłoszenia (zarówno wewnętrznego jak i zewnętrznego), a także ujawnienia publicznego – zgodnie z ustawą o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa.
2. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowane jako naruszenie niniejszego Regulaminu i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy łączącej dokonującego działań odwetowych.
3. Niedopuszczalnym w stosunku do Sygnalisty jest w szczególności: odmowa nawiązania stosunku pracy, wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy, 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 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 – chyba że Pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

4. Za niekorzystne traktowanie z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ustępie powyżej, chyba że Pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

## **VIII. DANE OSOBOWE**

1. Zachowanie poufności ma na celu zagwarantowanie poczucia bezpieczeństwa Sygnaliście oraz minimalizację ryzyka wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych. Sygnalista, który dokonał Zgłoszenia, a którego dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, powinien niezwłocznie o zaistniałej sytuacji powiadomić Zespół ds. Naruszeń Prawa. Zespół ds. Naruszeń Prawa 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 i proporcjonalnym 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.

## **IX. REJESTR ZGŁOSZEŃ**

1. Każde Zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze Zgłoszeń, niezależnie od dalszego przebiegu Postępowania Wyjaśniającego.
2. Za prowadzenie Rejestru Zgłoszeń odpowiada **Pełnomocnik Zarządu ds. Ochrony Danych Osobowych**.
3. Rejestr Zgłoszeń zawiera:
  - numer sprawy,
  - przedmiot naruszenia,
  - datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego,
  - informacje o podjętych i zastosowanych działaniach następczych,
  - datę zakończenia sprawy.
4. Rejestr Zgłoszeń prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności, a dokumenty i informacje zebrane w toku analizy oraz informacji dotyczących rozpatrzenia Zgłoszenia przechowywane są przez okres co najmniej 5 lat od czasu zakończenia Postępowania Wyjaśniającego.

## **X. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA FAŁSZYWE ZGŁOSZENIE**

1. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych Zgłoszeń. Osoba dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega odpowiedzialności karnej zgodnie z odrębnymi przepisami.
2. 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.

## **XI. INFORMACJE DOTYCZĄCE ZGŁOSZEŃ ZEWNĘTRZNYCH**

1. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem procedury przewidzianej w niniejszym Regulaminie, w szczególności gdy: w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w Regulaminie Pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaże informacji zwrotnej lub Sygnalista ma uzasadnione podstawy by 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 zmywy między pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału pracodawcy w naruszeniu prawa.
2. Zgłoszenie dokonane do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem Zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

## **XII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. W sprawach nieregulowanych niniejszym regulaminem zastosowanie mają odpowiednie przepisy Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Kodeksu Pracy, Kodeksu postępowania karnego i Kodeksu karnego.

**Zarząd WOLMOT Sp. z o.o.**

**Wolbrom dnia 2022-03-14**

WICEPREZES ZARZĄDU  
Dyrektor ds. Produkcji, Automatyki,  
IT i Rozwoju Technicznego

mgr inż. Paweł Piec

V-CE PREZES ZARZĄDU  
Z-ca Dyrektora ds. Technicznych

Rafał Grela

PREZES ZARZĄDU  
DYREKTOR

Anna Głanowska