



P E R F E C T W A L L

# **Procedura zgłaszania przypadków nieprawidłowości, podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń w CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.**

opracowana w oparciu o Dyrektywę PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r.  
w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii



## §1

### DEFINICJE

Przez użyte w procedurze określenia rozumie się:

1) Pracodawca (kierownik jednostki) – Prezes Zarządu CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.);

2) Pełnomocnik ds. naruszeń prawa – pracownik odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń oraz prowadzenie działań następczych w zakresie nieprawidłowości;

3) Zespół ds. naruszeń prawa – zespół (komisja) odpowiedzialny za prowadzenie postępowania dot. zgłoszenia nieprawidłowości (zgłoszenia sygnalizacyjnego), powoływany doraźnie odrębnym zarządzeniem Prezesa Zarządu do kompleksowego wyjaśnienia okoliczności opisanych w zgłoszeniu, działający wg zasad określonych dla postępowania wyjaśniającego;

4) Procedura – niniejszy dokument dotyczący przyjmowania zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń;

5) Anonim – zgłoszenie dokonane przez osobę, co do której nie jest możliwa identyfikacja jej tożsamości;

6) Działania odwetowe – bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, związane z dokonaniem zgłoszeniem nieprawidłowości, którego celem lub skutkiem jest pogorszenie sytuacji osoby dokonującej zgłoszenia;

7) Działania następcze – działania podjęte przez odbiorcę zgłoszenia w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz w stosownych przypadkach, w celu zaradzenia naruszeniu będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym poprzez takie działania, jak dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia, działania podejmowane w celu odzyskania środków lub zamknięcie procedury;

8) Informacje na temat naruszeń – dowody potwierdzające faktyczne naruszenia, jak również uzasadnione podejrzenia co do potencjalnych naruszeń, których jeszcze nie popełniono;

9) Naruszenie prawa – działanie lub zaniechanie, które jest niezgodne z prawem;

10) Sygnalista (osoba dokonująca zgłoszenia) – osoba fizyczna lub prawna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje na temat naruszeń uzyskane w kontekście związanym z pracą;

11) Osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia – osoba fizyczna lub prawna, która pomaga osobie dokonującej zgłoszenia w tej czynności i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;

12) Osoba, której dotyczy zgłoszenie – osoba fizyczna lub prawna, która jest wskazana w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia lub która jest z nim powiązana;

13) Zgłoszenie sygnalizacyjne – przekazanie informacji na temat naruszenia, co do którego doszło lub może dojść w organizacji, w której osoba zgłaszająca pracuje lub pracowała, lub w innej organizacji, z którą utrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście wykonywanej pracy;

14) Zgłoszenie wewnętrzne – przekazanie informacji o naruszeniu prawa pracodawcy;

15) Zgłoszenie zewnętrzne – przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu;

16) Ujawnienie publiczne – podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;

17) Informacja zwrotna – przekazanie zgłaszającemu informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;

18) Postępowanie wyjaśniające – postępowanie prowadzone w związku ze złożonym zgłoszeniem;

19) Kanał zgłaszania – techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie zgłoszenia;

20) Rejestr – rejestr zgłoszeń sygnalizacyjnych zawierający informacje dotyczące zgłoszenia oraz przebiegu i rozstrzygnięcia postępowania w sprawie naruszenia prawa.

## §2

### POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Strategia działania CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. oparta jest na odpowiedzialności, zapobieganiu korupcji oraz zapobieganiu powstawania innych nieprawidłowości zarówno wewnątrz organizacji, jak i wśród podmiotów powiązanych oraz współpracujących przy uwzględnieniu szeregu aspektów, w szczególności interesów społecznych, ochrony środowiska, relacji z różnymi grupami współpracowników.

2. Procedura jest elementem systemu kontroli zarządczej, jej podstawowym celem jest zapobieganie nieprawidłowościom w CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.

3. CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. prowadzi swoją działalność w oparciu o bezwzględne poszanowanie przepisów prawa, dobrych praktyk oraz najwyższych standardów etycznych.

4. Podstawowym celem Procedury jest stworzenie systemu informowania o nieprawidłowościach w CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. poprzez stworzenie bezpiecznych kanałów zgłoszeniowych, zapobiegających podejmowaniu jakichkolwiek działań odwetowych wobec sygnalisty.

5. Procedura określa w szczególności:

1) zakres nieprawidłowości objętych procedurą,

2) zakres osób uprawnionych,

3) zasady zgłaszania nieprawidłowości przez osoby uprawnione do dokonania zgłoszenia,

4) odpowiedzialność w procesie zarządzania nieprawidłowościami,

5) proces rozpatrywania oraz zarządzania nieprawidłowościami,

6) zasady zachowania poufności, w szczególności zasady zachowania w tajemnicy dokonanych zgłoszeń nieprawidłowości przez sygnalistów oraz tożsamości osób dokonujących zgłoszeń.

## §3

### ZAKRES STOSOWANIA PROCEDURY

1. Procedura i jej postanowienia mają zastosowanie do poniższych grup osób uprawnionych do dokonania zgłoszenia:

1) pracownicy i współpracownicy oraz byli pracownicy i współpracownicy CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.,

2) osoby działające w imieniu i na rzecz CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.,

3) wszelkie inne osoby w jakikolwiek sposób powiązane z CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k., w szczególności: osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia nieprawidłowości, praktykanci, stażyści lub kandydaci do zatrudnienia, jeśli informacje dotyczące nieprawidłowości pozyskali w trakcie procesu rekrutacji lub innych procesów poprzedzających nawiązanie stosunku zatrudnienia.

2. Zgłoszenie nieprawidłowości może dotyczyć w szczególności:

1) podmiotów powiązanych z CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.,

2) osoby fizycznej uprawnionej do reprezentowania CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.

3) pracowników i współpracowników CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. w związku ze świadczeniem pracy na rzecz spółki,

4) podwykonawcy albo innego przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną, jeżeli jego czyn zabroniony pozostawał w związku z wykonywaniem umowy zawartej z CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.,

5) pracownika lub współpracownika albo osoby upoważnionej do działania w interesie lub na rzecz przedsiębiorcy niebędącego osobą fizyczną, jeżeli jego czyn pozostawał w związku z wykonywaniem umowy zawartej przez tego przedsiębiorcę z CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.,

3. Przez nieprawidłowości należy rozumieć posiadane przez osoby uprawnione do dokonania zgłoszenia informacje, w szczególności mogące świadczyć o:

1) podejrzeniu przygotowania, usiłowania lub popełnienia czynu zabronionego przez podmioty, o których mowa w ust. 2,

2) niedopełnieniu obowiązków lub nadużyciu uprawnień przez podmioty wskazane w ust. 2,

3) niezachowaniu należytej staranności wymaganej w danych okolicznościach w działaniach podmiotów wymienionych w ust. 2,

4) nieprawidłowościach w organizacji działalności CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. które mogłyby prowadzić do popełnienia czynu zabronionego lub wyrządzenia szkody,

5) naruszeniu przepisów prawa powszechnie obowiązującego, na podstawie których działa CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.

6) naruszeniu wewnętrznych procedur oraz standardów etycznych przyjętych w CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.

4. Katalog spraw, w ramach których zgłosić można nieprawidłowości, dotyczy m.in.:

1) korupcji;

2) zamówień publicznych;

3) usług, produktów i rynków finansowych;

4) przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;

5) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;

6) bezpieczeństwa transportu;

7) ochrony środowiska;

8) ochrony konsumentów;

9) ochrony prywatności i danych osobowych;

10) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;

11) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;

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

13) konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela.

14) naruszeń obowiązujących w CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. standardów etycznych, które zostały ustanowiono na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

## §4

### OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZA ZARZĄDZANIE ZGŁOSZENIAMI

1. Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń nieprawidłowości w CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. oraz sprawującą całościowy nadzór nad przyjmowaniem i rozpatrywaniem zgłoszeń nieprawidłowości w CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. jest Pełnomocnik ds. naruszeń prawa, wyznaczony przez Prezesa Zarządu.

2. Zgłoszenia nie mogą analizować osoby, co do których z treści zgłoszenia nieprawidłowości wynika, że mogą być w jakikolwiek sposób negatywnie zaangażowane w działanie lub zaniechanie, stanowiące nieprawidłowość.

3. W przypadku, gdy zgłoszenie nieprawidłowości dotyczy osoby wskazanej w ust. 1, Prezes wyznacza inną osobę odpowiedzialną.

## §5

### SYGNALISTA

1. Zgodnie z zasadą dobrej wiary każda osoba uprawniona do dokonania zgłoszenia powinna zgłosić nieprawidłowość, jeśli istnieją po jej stronie uzasadnione podstawy, by sądzić, że przekazywane informacje są prawdziwe.

2. W złej wierze pozostaje zgłaszający, który działa w celu sprzecznym z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

3. Decyzję o nadaniu statusu sygnalisty podejmuje osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń.

4. Status sygnalisty może uzyskać każdy zgłaszający, chyba że wstępna analiza zgłoszenia daje podstawy do przyjęcia, iż zgłaszający w sposób oczywisty działał w złej wierze (domniemanie dobrej wiary).

5. Jeśli zgłaszający nie dokonał zgłoszenia anonimowo, osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń potwierdza przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.

6. Przekroczenie terminu, o którym mowa powyżej, uzasadnione jest wyłącznie w razie konieczności podjęcia dodatkowych czynności w ramach wstępnej analizy zgłoszenia (np. konieczność uzupełnienia zgłoszenia, zgromadzenie dodatkowych dowodów). Wstępna analiza zgłoszenia nie może trwać dłużej niż 14 dni.

7. Jeżeli w toku postępowania wyjaśniającego okaże się, że zgłaszający, który uprzednio otrzymał status sygnalisty, działał w złej wierze, to zostaje on pozbawiony ochrony przewidzianej dla sygnalisty.

8. Świadome Zgłoszenie dokonane w złej wierze – zawierające nieprawdziwe informacje - jest niezgodne z prawem.

9. Osoba poszkodowana w wyniku świadomego Zgłoszenia lub ujawnienia nieprawdziwych informacji ma prawo dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia bezpośrednio od Zgłaszającego.

## §6

### OCHRONA SYGNALISTY

1. Wprowadza się bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych wobec sygnalisty również w sytuacji, gdy zgłoszenie nieprawidłowości zostało zgłoszone w dobrej wierze, a przeprowadzone postępowanie wyjaśniające wykazało, że zgłoszona nieprawidłowość nie miała miejsca.

1. Sygnaliście przysługuje pełna ochrona przed działaniami represyjnymi, dyskryminacją, mobbingiem oraz innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania. W związku z dokonaniem Zgłoszenia zakazane jest jakiegokolwiek działanie (przygotowanie, próby, groźby) wobec Zgłaszającego, co obejmuje w szczególności:

- odmowę nawiązania stosunku pracy,

- wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,

- obniżenie wynagrodzenia za pracę,

- 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,

- wstrzymanie awansu lub pominięcie przy awansowaniu,

- pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wysokości tych świadczeń,

- przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,

- zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych,

- 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,
- zastraszenie lub wykluczenie, mobbing, dyskryminację, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie,
- 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.

2. Wszyscy Zgłaszający objęci są ochroną przewidzianą w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

3. Niedopuszczalnym jest zakończenie stosunku pracy lub rozwiązanie umowy wzajemnej z sygnalistą wyłącznie w związku z dokonaniem przez sygnalistę zgłoszeniem nieprawidłowości.

4. Ochrona nie dotyczy sygnalisty, będącego jednocześnie sprawcą/ współsprawcą/pomocnikiem nieprawidłowości.

5. Szczegółowe zasady ochrony danych sygnalisty określa § 7 niniejszej Procedury.

## §7

### SZCZEGÓŁOWE ZASADY OCHRONY DANYCH SYGNALISTY

1. W Procedurze przez sygnalistę, rozumie się osobę zgłaszającą nieprawidłowości w sprawach, w których nie jest stroną ani uczestnikiem, na rzecz stron lub uczestników tych postępowań.

2. Sygnalistą jest każda osoba, która zgłasza nieprawidłowości i nie robi tego ze względu na swój własny interes prawny.

3. Sygnalista nie jest świadkiem w postępowaniu, które zostanie zainicjowane na skutek jego zgłoszenia, nie jest też uczestnikiem ani stroną wszczętego postępowania.

4. Sygnalista nie staje się stroną postępowania administracyjnego w rozumieniu przepisów art. 28 k.p.a., w sprawie toczącej się na skutek otrzymanego od niego zgłoszenia.

5. Dane osobowe osoby, której nadano status sygnalisty, podlegają szczególnej ochronie w celu ograniczenia osobistego ryzyka osoby zgłaszającej nieprawidłowości, w tym negatywnych konsekwencji ze strony osób i podmiotów, do których odnosiło się zgłoszenie.

6. Dane sygnalisty powinny pozostać poufne i nie mogą być ujawniane w toku postępowania stronom i uczestnikom tego postępowania, bez wyraźnego i jednoznacznego przyzwolenia ze strony sygnalisty.

7. Dla spraw, zgłaszanych przez osobę, której nadano status sygnalisty tworzy się odrębny rejestr spraw.

8. Osoba otrzymująca zgłoszenie, rejestruje wniosek jako odrębną sprawę, z sygnaturą odpowiednią dla zgłoszeń sygnalistów, aby zminimalizować ryzyko ujawnienia danych sygnalisty na dalszych etapach postępowania.

9. Od sygnalisty nie żąda się dodatkowych danych osobowych, niż te, które zostały przez niego wskazane w przekazanym zgłoszeniu, nawet jeżeli nie pozwalają one na jednoznaczną identyfikację.

10. Dane sygnalisty nie są ujawniane w żadnym z dokumentów związanych z postępowaniem.

11. Danych sygnalisty nie ujawnia się na wniosek stron lub uczestników postępowania.

12. Danych sygnalisty nie zamieszcza się w rozdzielnikach dokumentów związanych z postępowaniem.

13. Sygnalista jest informowany o przebiegu i wyniku postępowania, które zostało wszczęte na skutek jego zgłoszenia, w zakresie w jakim informacja stanowi informację publiczną w ramach sprawy zarejestrowanej w związku z przekazaniem przez niego zgłoszeniem.

## §8

### ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOŚCI

1. W przypadku posiadania wiedzy o Nieprawidłowości, osoba potencjalnie Zgłaszająca powinna – zanim podejmie działania w ramach niniejszej procedury i jeżeli sytuacja na to pozwala, podjąć działania mające na celu uświadomienie osoby dokonującej naruszeń o tym, że jej działania łamią prawo i o ew. konsekwencjach.

2. Zgłoszenia nieprawidłowości mogą być przekazywane w następującej formie:

1) poprzez mobilną aplikację dla smartfonów, pn. WhatsApp, nr tel.: +48 575 003 255.

2) poprzez wypełnienie formularza zgłoszenia nieprawidłowości, dostępnego na stronie internetowej [www.creoconcept.pl](http://www.creoconcept.pl) - wzór formularza zgłoszenia stanowi załącznik Nr 1 do niniejszej procedury,

3) osobiście u pełnomocnika ds. naruszeń prawa,

4) telefonicznie pod nr tel. +48 575 003 255,

5) pocztą na adres spółki CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k., z dopiskiem „Sygnalista”,

6) za pomocą skrzynki pocztowej, umieszczonej w korytarzu prowadzącym do szatni pracowników hali w lokalizacji przy ul. Olszewskiego 23 (przestrzeń nieobjęta monitoringiem wizyjnym),

7) w przypadku gdy Zgłoszenie dotyczy Pełnomocnika ds. naruszeń prawa, zgłoszenie należy skierować do Prezesa Spółki, na adres: CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. ul. Olszewskiego 23 z dopiskiem „Do rąk własnych Prezesa”.

3. Zgłoszenie nieprawidłowości powinno wskazywać jasne i wyczerpujące wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia i zawierać w szczególności:

1) datę oraz miejsce zaistnienia nieprawidłowości lub datę i miejsce pozyskania informacji o nieprawidłowości,

2) opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia nieprawidłowości,

3) wskazanie osób mających wiedzę o Nieprawidłowości: sprawców, świadków, pokrzywdzonych, innych osób mających istotne informacje,

4) wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje zgłaszający, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania nieprawidłowości.

4. Zgłaszający zobowiązany jest do traktowania posiadanych przez niego informacji dotyczących podejrzenia nieprawidłowości jako tajemnicy i powstrzymania się od publicznych rozmów o zgłaszanych podejrzeniach nieprawidłowości, chyba że osoba ta jest zobowiązana do takiego działania przepisami prawa.

## §9

### INFORMACJE DOTYCZĄCE ZGŁOSZEŃ ZEWNĘTRZNYCH

1. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem trybu przewidzianego w niniejszej Procedurze, w szczególności gdy:

1) w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w Procedurze Pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaże informacji zwrotnej;

2) sygnalista ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednio lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody;

3) sygnalista ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi go na działania odwetowe;

4) w przypadku dokonania zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez Pracodawcę z uwagi na szczególne okoliczności sprawy. Szczególnymi okolicznościami sprawy mogą być np. 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 organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa.

3. Zgłoszenie zewnętrzne może być dokonane bez uprzedniego dokonania Zgłoszenia.

4. Zgłoszenia zewnętrzne, dokonywane są zgodnie z osobnymi procedurami, przewidzianymi przez poszczególne organy publiczne.

## §10

### ZGŁOSZENIA ANONIMOWE

1. Dopuszczalne jest anonimowe zgłoszenie nieprawidłowości za pośrednictwem WhatsApp, nr tel.: +48 575 003 255.

2. Każde zgłoszenie anonimowe podlega wpisowi do rejestru. W przypadku pozostawienia anonimowego zgłoszenia bez biegu, osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń ma obowiązek wskazania przyczyn uzasadniających taką decyzję.

3. Jeżeli w toku rozpatrywania zgłoszenia anonimowego zostanie ustalona tożsamość zgłaszającego, osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń niezwłocznie nadaje mu status sygnalisty.

## §11

### FAŁSZYWE ZGŁOSZENIE

1. Zgłoszenie nieprawidłowości może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze.

2. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń nieprawidłowości.

3. W przypadku ustalenia w wyniku wstępnej analizy zgłoszenia albo w toku postępowania wyjaśniającego, iż w zgłoszeniu nieprawidłowości świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, zgłaszający będący pracownikiem, 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.

4. W przypadku zgłaszającego, świadczącego na rzecz CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej, ustalenie dokonania fałszywego zgłoszenia nieprawidłowości skutkować może rozwiązaniem tejże umowy i definitywnym zakończeniem współpracy pomiędzy stronami.

5. Niezależnie od skutków wskazanych powyżej, zgłaszający świadomie dokonujący fałszywego zgłoszenia nieprawidłowości może zostać pociągnięty do odpowiedzialności odszkodowawczej, w przypadku wystąpienia szkody po stronie CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. związanej z fałszywym zgłoszeniem.

## §12

### POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE

1. Dostęp do kanałów zgłaszania nieprawidłowości posiada tylko osoba odpowiedzialna za zgłoszenie.

2. Po wpłynięciu zgłoszenia nieprawidłowości, osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu:

a) wydaje potwierdzenie zgłoszenia nieprawidłowości na formularzu, którego wzór określono w Załączniku Nr 2 do niniejszej Procedury (możliwe tylko w przypadku zgłoszenia w którym osoba sygnalizująca jest nie anonimowa),

b) dokonuje wstępnej analizy zgłoszenia,

c) nadaje lub nie nadaje osobie zgłaszającej status sygnalisty.

3. Jeżeli zgłoszenie nadaje się do rozpoznania, osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń wszczyna postępowanie wyjaśniające, które toczy się przed Zespołem ds. naruszeń prawa, na zasadach określonych w niniejszej Procedurze.

4. Nadzór nad postępowaniem wyjaśniającym prowadzonym przez Zespół ds. naruszeń prawa sprawuje osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń.

5. Przekroczenie terminu wskazanego powyżej uzasadnione jest wyłącznie w razie konieczności podjęcia dodatkowych czynności w ramach wstępnej analizy zgłoszenia (np. konieczność uzupełnienia zgłoszenia, zwołanie dodatkowych dowodów). Wstępna analiza zgłoszenia nie może trwać dłużej niż 14 dni.

6. Rozpatrzenie zgłoszenia nieprawidłowości następuje bez zbędnej zwłoki, w okresie nie dłuższym niż 30 dni od daty wszczęcia postępowania wyjaśniającego, pod warunkiem możliwości zebrania w tym czasie przez podmiot rozpatrujący niezbędnych dokumentów i dowodów.

7. W szczególnie skomplikowanych przypadkach rozpatrzenie zgłoszenia nieprawidłowości może nastąpić w terminie nie dłuższym niż 90 dni od daty wszczęcia postępowania wyjaśniającego.

8. Z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego Zespół ds. naruszeń prawa sporządza raport, który obejmuje także rekomendacje Zespołu w zakresie załatwienia sprawy i przedstawia go Prezesowi Zarządu.

9. Osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń ma obowiązek poinformować sygnalistę o sposobie załatwienia sprawy w terminie 30 dni od zakończenia rozpatrywania zgłoszenia.

## §13

### ZESPÓŁ DS. NARUSZEŃ PRAWA

1. Postępowanie wyjaśniające prowadzone jest przez Zespół ds. naruszeń prawa w składzie przynajmniej 3-osobowym, zapewniający niezależność, obiektywizm i kompetencje.

2. Członkowie Zespołu ds. naruszeń prawa powoływani są doraźnie zarządzeniem Prezesa Zarządu CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. i prowadzą postępowanie na podstawie doraźnych upoważnień wydanych przez Prezesa Zarządu.

3. Skład Zespołu prowadzącego postępowanie proponuje Pełnomocnik (może wyznaczyć do składu także siebie). W razie potrzeby do składu Zespołu można powołać osoby niebędące pracownikami jednostki.

4. Do wykonania określonych czynności specjalistycznych w trakcie postępowania pełnomocnik może dodatkowo powołać ekspertów będących lub niebędących pracownikami jednostki.

5. Członkiem Zespołu ani ekspertem nie może być:

1) sygnalista, który przekazał zgłoszenie, będące przedmiotem wyjaśnienia;

2) osoba, której dotyczy zgłoszenie;

3) osoba będąca bezpośrednim podwładnym lub przełożonym osoby, której dotyczy zgłoszenie;

4) osoba bliska w stosunku do osoby, której dotyczy zgłoszenie (w rozumieniu przepisów kodeksu karnego);

5) osoba wykonująca czynności lub załatwiająca sprawy, których prawidłowość będzie przedmiotem badania;

6) osoba, której udział w postępowaniu wzbudzałby uzasadnione wątpliwości co do jej bezstronności z innych przyczyn.

6. W trakcie prowadzenia postępowania wyjaśniającego członkowie Zespołu mają prawo:

1) dostępu do dokumentów i danych jednostki;

2) uzyskiwania przetworzonych i nieprzetworzonych informacji od pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych;

3) uzyskiwania ustnych i pisemnych wyjaśnień od pracowników i zleceniobiorców jednostki;

4) dostępu do pomieszczeń jednostki w celu dokonania wizji lokalnej lub zabezpieczenia dowodów;

5) korzystania z pomocy Inspektora Danych Osobowych;

6) konsultowania, w niezbędnym zakresie, uzyskanych informacji i danych z sygnalistą.

7. Z ustaleń poczynionych podczas postępowania wyjaśniającego Zespół sporządza raport i przedkłada go Prezesowi CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.

8. Raport z postępowania wyjaśniającego zawiera opis ustalonego stanu faktycznego, w tym ustalone nieprawidłowości i ich przyczyny, zakres i skutki oraz osoby za nie odpowiedzialne.

## §14

### ZAKOŃCZENIE POSTĘPOWANIA

1. Do raportu z postępowania wyjaśniającego Pełnomocnik załącza propozycje dalszych działań. W zależności od ustaleń działania te mogą obejmować czynności przeciwko osobom winnym naruszeń, działania zapobiegające naruszeniom oraz wzmacniające system kontroli wewnętrznej w jednostce.

2. Środki takie mogą obejmować w szczególności:

1) zamknięcie procedury bez podejmowania dalszych działań (w przypadku niepotwierdzenia się zgłoszenia);

2) przeprowadzenie rozmowy, zwrócenie uwagi pracownikowi;

3) upomnienie pracownika;

4) zmiany lub rotacje na stanowiskach;

5) zmiany w wewnętrznych procedurach;

6) podjęcie działań cywilnoprawnych, dotyczących, np. zawartych umów, naprawienia szkody, wypłacenia odszkodowania;

7) złożenie wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego;

8) złożenie wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie naruszenia dyscypliny finansów publicznych;

9) złożenie zawiadomienia o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa (w przypadku zgromadzenia dowodów);

10) poinformowanie właściwych służb (w przypadku zgromadzenia poszlak).

3. Prezes CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. określa dalsze działania i osoby odpowiedzialne za ich realizację.

4. Pełnomocnik monitoruje realizację tych działań oraz udziela pomocy osobom za nie odpowiedzialnym.

5. Pełnomocnik informuje sygnalistę o poczynionych ustaleniach oraz o zatwierdzonych środkach niezwłocznie po zatwierdzeniu wniosków przez Prezesa CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. nie później niż 30 dni od zakończenia rozpatrywania zgłoszenia.

6. Poczynione ustalenia, zatwierdzone środki oraz ich realizacja są rejestrowane w Rejestrze zgłoszeń.

## §15

### REJESTR ZGŁOSZEŃ NIEPRAWIDŁOWOŚCI

1. W Rejestrze nieprawidłowości rejestruje się każde zgłoszenie nieprawidłowości, niezależnie od dalszego przebiegu postępowania wyjaśniającego.

2. Za prowadzenie Rejestru nieprawidłowości w CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. odpowiada osoba odpowiedzialna za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń.

3. Rejestr nieprawidłowości zawiera w szczególności:

1) dane kontaktowe sygnalisty, chyba że zgłoszenie nieprawidłowości miało charakter anonimowy,

2) wszystkie szczegółowe informacje posiadane na temat zgłoszenia,

3) przebieg analizy i rozpatrzenia zgłoszenia nieprawidłowości,

4) osoby i organy biorące udział w procesie analizy i rozpatrzenia zgłoszenia,

5) wszelkie decyzje i eskalacje (jeżeli występują).

4. Wzór Rejestru zgłoszeń nieprawidłowości stanowi załącznik Nr 3 do niniejszej Procedury.

5. Poza prowadzeniem Rejestru, osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń, przy zachowaniu zasad poufności, jest zobowiązana do przechowywania wszelkich dowodów, dokumentów i informacji zebranych w toku analizy oraz informacji dotyczących rozpatrzenia zgłoszenia przez okres 5 lat od czasu zakończenia postępowania wyjaśniającego.

## §16

### POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Znajomość zasad określonych w niniejszej procedurze jest obowiązkiem wszystkich pracowników.

2. Zaznajomienie się z postanowieniami procedury powinno nastąpić jeszcze przed przyjęciem pracownika do pracy: na etapie rozpoczęcia rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

3. W sprawach nieuregulowanych niniejszą procedurą stosuje się przepisy ustawy.

4. Procedura wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy.

Załączniki do niniejszej Procedury:

1) Załącznik Nr 1 – Formularz zgłoszenia nieprawidłowości (wzór)

2) Załącznik Nr 2 – Potwierdzenie zgłoszenia nieprawidłowości (wzór)

3) Załącznik Nr 3 – Rejestr zgłoszeń nieprawidłowości (wzór)

**FORMULARZ ZGŁOSZENIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI**

DATA I MIEJSCE SPORZĄDZENIA ZGŁOSZENIA:	
IMIĘ I NAZWISKO ZGŁASZAJĄCEGO:	
STANOWISKO PRACY:	
DANE KONTAKTOWE:	
<b>TREŚĆ ZGŁOSZENIA</b>	
Dane Osoby / Osób, które dopuściły się naruszeń prawa stanowiących przedmiot Twojego Zgłoszenia lub przyczyniły się do ich powstania lub dalsze, nieprzerwane działanie może doprowadzić do ich zaistnienia:	
IMIĘ I NAZWISKO	
STANOWISKO ZATRUDNIENIA:	
Dane Osoby / Osób, które są ofiarami naruszeń prawa, stanowiących przedmiot Twojego Zgłoszenia lub mogą stać się ofiarami:	
IMIĘ I NAZWISKO	
STANOWISKO ZATRUDNIENIA:	
<b>NARUSZENIA PRAWA BĘDĄCE PRZEDMIOTEM ZGŁOSZENIA:</b>	

<b>DOWODY:</b>
<b>OŚWIADCZENIA OSOBY DOKONUJĄCEJ ZGŁOSZENIA:</b>
Oświadczam, że dokonując niniejszego Zgłoszenia:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• działam w dobrej wierze,</li> <li>• posiadam uzasadnione przekonanie, że zawarte w ujawnionej informacji zarzuty są prawdziwe,</li> <li>• nie dokonuję zgłoszenia w celu osiągnięcia korzyści,</li> <li>• ujawnione informacje są zgodne ze stanem mojej wiedzy i ujawniłem wszystkie znane mi fakty i okoliczności dotyczące przedmiotu zgłoszenia.</li> <li>• Zgłoszenie dokonywane jest w interesie Spółki lub interesie publicznym.</li> </ul>
DATA I PODPIS:

**INFORMACJA**

1.W przypadku ustalenia w toku postępowania wyjaśniającego, iż w zgłoszeniu nieprawidłowości świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, zgłaszający będący pracownikiem, 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.

2.W przypadku zgłaszającego, świadczącego na rzecz CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. usługi lub dostarczającego towary lub zatrudnionego na podstawie umowy cywilnoprawnej, ustalenie dokonania fałszywego zgłoszenia nieprawidłowości skutkować może rozwiązaniem tejże umowy i definitywnym zakończeniem współpracy pomiędzy stronami.

3.Niezależnie od skutków wskazanych powyżej, zgłaszający świadomie dokonujący fałszywego zgłoszenia może zostać pociągnięty do odpowiedzialności odszkodowawczej, w przypadku wystąpienia szkody po stronie CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k. w związku z fałszywym zgłoszeniem.









Procedura zgłaszania przypadków nieprawidłowości, podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń w creoconcept Sp. z o.o. Sp. k. została przyjęta 23 września 2024 roku.

© Copyright 2024 CreoConcept Sp. z o.o. Sp.k.

Publications of CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.

**THINK CREO**