



ZARZĄDZENIE NR 3/2024

z dnia 25.09.2024 roku

w sprawie: wprowadzenia wewnętrznej Procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych w Wutkowski Sp. z o.o.

§ 1

Wstęp

1. Na podstawie art. 24 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928) wprowadza się w Wutkowski spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (dalej: Wutkowski Sp. z o.o.) Procedurę zgłoszeń wewnętrznych, która określa zasady dotyczące zgłaszania naruszeń prawa, podejmowania działań następczych oraz ochrony osób zgłaszających (sygnalistów).
2. Przyjmowanie zgłoszeń dotyczących naruszeń prawa stanowi istotny element właściwego i bezpiecznego zarządzania w Wutkowski Sp. z o.o., wspierając efektywność w wykrywaniu nieprawidłowości oraz podejmowanie działań mających na celu ich eliminację i ograniczenie ryzyka na wszystkich szczeblach organizacyjnych.
3. Procedura zgłoszeń wewnętrznych została opracowana po konsultacji z przedstawicielami osób świadczących pracę w Wutkowski Sp. z o.o., wybranymi zgodnie z obowiązującymi w spółce zasadami.
4. Każda osoba świadcząca pracę w Wutkowski Sp. z o.o. ma obowiązek zapoznać się z treścią Procedury zgłoszeń wewnętrznych i przestrzegać jej postanowień.

§ 2

Definicje

Ilekoć 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 Wutkowski 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 świadczącą 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. **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.
7. **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.
8. **Kanale zgłaszania** – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie zgłoszenia.
9. **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

Dokonywanie zgłoszeń

1. Zespół odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń oraz sprawujący całościowy nadzór nad rozpatrywaniem zgłoszeń i podejmowaniem działań następczych składa się z:
 - 1) Dyrektora Finansowego,
 - 2) Kierownika ds. HR.
2. Zespół działa w sposób bezstronny, niezależny, na podstawie upoważnienia do przyjmowania zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych.
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 wskazanej w ust. 1. Sygnalista dokonuje zgłoszenia pisemnie z **dopiskiem „poufne”** na adres Prezesa Zarządu lub osobiście do jego rąk.
5. Sygnalista może dokonać zgłoszenia za pośrednictwem jednego z dwóch wybranych przez siebie kanałów zgłaszania nieprawidłowości:
 - 1) drogą elektroniczną na dedykowany adres mail: sygnalisci@wutkowski.com.pl



- 2) pisemnie za pośrednictwem poczty tradycyjnej na adres któregoś z członków Zespołu, o którym mowa w ust. 1, z dopiskiem „poufne”,
6. Zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia, w tym:
 - 1) datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa;
 - 2) opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa;
 - 3) wskazanie osoby, której dotyczy zgłoszenie;
 - 4) wskazanie ewentualnej osoby pokrzywdzonej;
 - 5) wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa;
 - 6) wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje sygnalista, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania zgłoszenia;
 - 7) wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.
7. 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 pozbawienia wolności do lat 2.
8. 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.
9. Zgłoszenia anonimowe nie będą przyjmowane.



§ 4

Naruszenia prawa, które podlegają zgłoszeniu

1. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie 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.



§ 5

Przyjmowanie zgłoszeń i podejmowanie działań następczych

1. Dostęp do kanałów zgłaszania ma Zespół odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń oraz podejmowanie działań następczych.
2. 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.
3. 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.
4. Zespół może zdecydować o odstąpieniu od postępowania wyjaśniającego, jeśli zgłoszenie wyraźnie jest nieprawdziwe lub nie ma możliwości uzyskania niezbędnych informacji do jego przeprowadzenia.
5. Zgłoszenie umożliwiające przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego jest niezwłocznie procedowane.
6. Zespół, jeśli uzna to za konieczne, może zaangażować przedstawicieli wewnętrznych działów Pracodawcy lub zewnętrznych konsultantów do udziału w postępowaniu wyjaśniającym.
7. Zespół rozpatruje zgłoszenie, podejmuje odpowiednie działania następcze i przekazuje 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.
8. 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.
9. W przypadku negatywnej weryfikacji zgłoszenia, Zespół niezwłocznie informuje Sygnalistę oraz osobę, której dotyczyło zgłoszenie, o dokonanym zgłoszeniu oraz wynikach weryfikacji.

§ 6

Zakaz działań odwetowych

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.

§ 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

Dane osobowe

1. Dane osobowe Sygnalisty, które umożliwiają jego identyfikację, nie mogą być ujawniane osobom nieuprawnionym, chyba że Sygnalista udzieli wyraźnej zgody na takie ujawnienie.
2. Zachowanie poufności ma na celu zapewnienie Sygnaliście ochrony i bezpieczeństwa, jednocześnie minimalizując ryzyko działań odwetowych lub represyjnych wobec niego.
3. W przypadku nieuprawnionego ujawnienia danych osobowych Sygnalisty, powinien on niezwłocznie poinformować o tym Zespół, który podejmie odpowiednie działania w celu ochrony jego interesów.
4. 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.
5. 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.

§ 9

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.



§ 10

Postanowienia końcowe

1. Za adekwatność i skuteczność funkcjonowania Procedury odpowiada Dział Personalny przy wsparciu Prezesa Zarządu Wutkowski Sp. z o.o.
2. Ocena adekwatności i skuteczności Procedury dokonywana jest nie rzadziej niż raz na rok przez Prezesa Zarządu Wutkowski Sp. z o.o.
3. Dział Personalny jest odpowiedzialny za zapoznanie wszystkich podległych sobie pracowników z postanowieniami Procedury oraz za wstępne i regularne szkolenia z zakresu objętego Procedurą.
4. Procedura wchodzi w życie z dniem 02/10/2024 r.
5. Procedura zostanie opublikowana na stronie internetowej Pracodawcy pod adresem – <https://www.wutkowski.com.pl/procedura-zgloszen-wewnetrznych>

Piotr Wutkowski
Prezes Zarządu Wutkowski Sp. z o.o.

Załączniki:

1. Upoważnienie dla zespołu przyjmującego zgłoszenia
2. Upoważnienie dla zespołu rozpatrującego zgłoszenia
3. Wzór zgłoszenia nieprawidłowości
4. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych
5. Potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia naruszenia prawa
6. Formularz odpowiedzi dla sygnalisty