

Załącznik nr 13 – Rekomendowana przez Partnera Społecznego treść Polityki ochrony sygnalistów

ZASADY ZARZĄDZANIA ETYCZNEGO I OCHRONY SYGNALISTÓW W [NAZWA PODMIOTU]

ROZDZIAŁ I – PRZECIWDZIAŁANIE ZACHOWANIOM NIEETYCZNYM W ZWIĄZKU Z UBIEGANIEM SIĘ I REALIZACJĄ ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH.

1. [Nazwa podmiotu] jako składający ofertę w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego, a także jako jego wykonawca lub podwykonawca zobowiązuje się do:
 - a) utrzymania wysokich standardów prawnych, etycznych i moralnych oraz
 - b) przestrzegania zasad prawości, obiektywności, odpowiedzialności i uczciwości.
2. Zasady określone w ust. 1 realizowane są w szczególności poprzez:
 - a) powstrzymanie się od zawierania nieformalnych, niejawnych umów z przedstawicielami innych podmiotów biorących udział w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego;
 - b) powstrzymanie się od przyjmowania i oferowania jakichkolwiek korzyści majątkowych i osobistych przedstawicielom Zamawiającego, organom kontroli, nadzoru oraz innym podmiotom biorącym udział w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego;
 - c) nie wykorzystywanie jakichkolwiek informacji ani innych zasobów, w których posiadanie [Nazwa podmiotu] wszedł w sposób niezgodny z prawem w celu budowania swojej przewagi konkurencyjnej;
 - d) zapobieganie sytuacjom konfliktu interesów, w których przedstawiciele i współpracownicy [Nazwa podmiotu] przed ogłoszeniem przetargu angażują się jakkolwiek w przygotowanie dotyczącej go dokumentacji.
 - e) udzielanie w najlepszej wierze rzetelnych informacji o stanie realizacji zamówienia publicznego na prośbę Zamawiającego oraz zainteresowanych organizacji społecznych.
 - f) wdrożenie i przestrzeganie przez pracowników i współpracowników [Nazwa podmiotu] polityki ochrony sygnalistów opisane w Rozdziale II niniejszego dokumentu
3. Od wszystkich pracowników i współpracowników [Nazwa podmiotu] wymaga stosowania się do ww. zasad.

ROZDZIAŁ II – POLITYKA OCHRONY SYGNALISTÓW. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1.

1. Polityka ochrony sygnalistów w [nazwa Podmiotu], zwana dalej „Polityką” dotyczy wszystkich pracowników [nazwa Podmiotu] oraz osób fizycznych, osób prawnych lub jednostek organizacyjnych nie posiadających osobowości prawnej działających w imieniu [nazwa Podmiotu].
2. Polityka została przyjęta w celu ochrony osób podejmujących działania mające na celu dobro [nazwa Podmiotu] a polegających na zgłaszaniu nieprawidłowości mających miejsce

w [nazwa Podmiotu], lub w relacjach z Klientami, Współpracownikami, Podwykonawcami, Kontrahentami i Dostawcami usług dla [nazwa Podmiotu], które mogą prowadzić do powstania szkody bądź straty po stronie [nazwa Podmiotu] lub mogą prowadzić do naruszenia dobrej reputacji [nazwa Podmiotu].

3. Polityka stanowi aneks do obowiązującego w [nazwa Podmiotu] Regulaminu Pracy [lub innego dokumentu, określającego standardy etyczne oraz wartości dotyczące wykonywania obowiązków przez pracowników Podmiotu].
4. Podwykonawcy będący osobami prawnymi, działający w imieniu [nazwa Podmiotu] są zobowiązani do przyjęcia własnych, wewnętrznych zasad ochrony Sygnalistów. Zasady, o których tu mowa powinny być tożsame z niniejszą Polityką, a wymóg ich przyjęcia przez Podwykonawców powinien wynikać wprost z umów zawieranych między nimi a [nazwa Podmiotu].

§ 2.

1. Ilekroć w dokumencie jest mowa o:
 - a) **Spółka** – rozumie się przez to [nazwa Podmiotu],
 - b) **Pracownik** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Podmiocie, osobę świadczącą usługi na rzecz Spółki niezależnie od podstawy prawnej jego działalności w imieniu Podmiotu np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, stażu lub dowolnej umowy cywilnoprawnej, etc.
 - c) **Nadużyciu** - rozumie się przez to wszelkie działania bezprawne lub inne działania, podejmowane w każdym aspekcie działalności Spółki, w szczególności dotyczące jej działalności operacyjnej, prowadzenia księgowości i sprawozdawczości, naruszające przepisy prawa lub obowiązujące w Spółce procedury, których rezultatem może być powstanie szkód lub strat po stronie Spółki.
 - d) **Sygnaliście** – rozumie się przez to Pracownika dokonującego zgłoszenia nadużycia.
 - e) **Doradcy** – rozumie się przez to osobę lub komórkę organizacyjną (np. dział compliance, Rzecznika Etyki, etc.) powołaną do przyjmowania informacji o nieprawidłowościach.

ROZDZIAŁ III – OCHRONA SYGNALISTÓW

§ 3.

OCHRONA TOŻSAMOŚCI SYGNALISTÓW

1. Powołuje się osobę lub komórkę organizacyjną (dalej: Doradcę) odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o nieprawidłowościach.
2. Doradca podlega bezpośrednio Zarządowi Spółki.
3. Zadaniem Doradcy jest konsultowanie zamiaru zgłoszenia nieprawidłowości na prośbę Pracowników. Tożsamość Pracowników kontaktujących się w tym celu z Doradcą objęta jest ochroną na zasadach określonych w § 3 ust. 5 i 6.
4. Wszelkie informacje na temat Pracowników zmierzających zgłosić nadużycia lub Sygnalistów oraz innych osób będących ofiarami nadużycia mają charakter poufny.

- Dostęp do tych informacji ma wyłącznie Doradca oraz Zarząd Spółki, ewentualnie inne osoby powołane decyzją Zarządu celem zbadania zgłoszenia.
5. Ochrona tożsamości osób zmierzających zgłosić nadużycia lub Sygnalistów oraz innych osób będących ofiarami nadużycia jest zapewniona w szczególności poprzez:
 - a) wyłączenie z obsługi kancelaryjnej korespondencji adresowanej do Doradcy;
 - b) obieg dokumentów zawierających informacje na temat Sygnalisty będzie ograniczony wyłącznie do osób uczestniczących w procesie badania zgłoszenia;
 - c) zapewnienie bezpieczeństwa linii telefonicznej przypisanej Doradcy oraz zapewnienie o poufności rozmów telefonicznych;
 - d) zapewnienie bezpieczeństwa i poufności poczty elektronicznej przychodzącej na adres Doradcy;
 - e) podpisanie przez Doradcę oraz osoby zaangażowane w postępowanie wyjaśniające związane ze zgłoszonym nadużyciem, zobowiązania o zachowaniu poufności;
 - f) zapewnienie bezpieczeństwa dokumentów dotyczących postępowania wyjaśniającego związanego ze zgłoszeniem nadużycia – także po jego zakończeniu oraz ograniczenie dostępu do wymienionych dokumentów wyłącznie osobom upoważnionym – zaangażowanym w ww. postępowanie;
 6. W przypadku, gdy zgłoszone nadużycie nosi znamiona przestępstwa i Spółka podejmie kroki zmierzające do zawiadomienia o przestępstwie organów ścigania wówczas informacja o tożsamości Sygnalisty zostanie przekazana organom ścigania. W takim przypadku Spółka zapewni sygnaliście pomoc prawną niezbędną w relacjach z organami ścigania.
 7. Spółka nie będzie podejmować żadnych działań mogących prowadzić do ustalenia tożsamości osób dokonujących zgłoszeń anonimowo z zastrzeżeniem możliwości podjęcia przez Spółkę próby zachęcenia takich do ujawnienia swojej tożsamości celem uzyskania szerszych szczegółowych informacji na temat zgłoszonego nadużycia.

§ 4.

Postępowanie wyjaśniające

1. Doradca przyjmując zgłoszenie o nadużyciu zobowiązany jest do zainicjowania procesu jego wyjaśnienia poprzez przekazanie sprawy osobom upoważnionym do tego wewnątrz Spółki, w szczególności Zarządowi lub osobom przez niego upoważnionym do zbadania zgłoszenia.
2. Osoby prowadzące postępowanie wyjaśniające są zobowiązane jest rozpocząć pracę bezzwłocznie po otrzymaniu informacji o zgłoszeniu nadużycia od Doradcy, nie później niż w ciągu 2 tygodni od dnia przekazania tej informacji.
3. Doradca powiadamia Sygnalistę o dalszych krokach podejmowanych w związku ze zgłoszeniem nadużycia oraz informuje go o rezultatach przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego.
4. Doradca prowadzi rejestr zgłoszeń o nadużyciach w sposób gwarantujący ochronę danych osobowych Pracowników zmierzających zgłosić nadużycia lub Sygnalistów oraz innych osób będących ofiarami nadużycia. Rejestr ten zawiera w szczególności informacje o dacie i formie zgłoszeń nadużyć oraz charakterze spraw. Dostęp do rejestru ma wyłącznie Doradca, Zarząd lub osoby przezeń upoważnione do badania prowadzenia postępowań wyjaśniających oraz organy ścigania w sytuacji, gdy zgłaszanie nieprawidłowości noszą znamiona przestępstwa. Informacje w rejestrze przechowuje się przez 3 lat.

§ 5.

OCHRONA PRZECIW DZIAŁANIOM ODWETOWYM WOBEC SYGNALISTÓW

1. W celu zapobiegania potencjalnym działaniom odwetowym wobec Sygnalistów Spółka, od w którym Doradca uzyska wiedzę o nadużyciu zapewni Pracownikom zmierzających zgłosić nadużycia lub Sygnalistom oraz innym osobom będącym ofiarami nadużycia:
 - a. ochronę przed zwolnieniem z pracy z przyczyn nie mających uzasadnienia merytorycznego wynikającego z obiektywnej oceny aktualnych wyników tych Pracowników, ale mających związek ze zgłoszeniem nadużycia;
 - b. ochronę przed zmianą stanowiska lub miejsca pracy pracownika, które powodują powstanie gorszych warunków zatrudnienia z przyczyn nie mających uzasadnienia merytorycznego lub nie wynikających z obiektywnej oceny aktualnych wyników pracy tych Pracowników, ale mających ze zgłoszeniem nadużycia;
 - c. ochronę przed pozorną likwidacją stanowiska pracy czyli taką, której pracodawca dokonuje nie z powodu realnej potrzeby wynikającej z uwarunkowań gospodarczych czy organizacyjnych, ale w związku ze zgłoszeniem nadużycia;
 - d. ochronę przed dyskryminacją i mobbingiem spowodowanymi zgłoszeniem nadużycia;
2. W sytuacji opisanej w ust. 1 lit. a – c Spółka może dokonać zwolnienia/ zmiany stanowiska lub miejsca pracy Pracowników zmierzających zgłosić nadużycia lub Sygnalistów oraz innych osób będących ofiarami nadużycia, pogarszających warunki ich zatrudnienia jedynie z przyczyn mających uzasadnienie merytoryczne, wynikające z obiektywnej oceny aktualnych wyników pracy lub w innych przyczyn przewidzianych w przepisach prawa niepozostającymi w związku ze zgłoszeniem nadużycia.
3. Postanowienia § 5 nie dotyczą Pracowników, którzy zgłaszają informacje o nadużyciu w złej wierze tj. dokonają zgłoszenia niebędącego nadużyciem, dopuszczają się bezpodstawnego pomówienia wobec innych Pracowników, dokonują świadomego poświadczenia nieprawdy lub dokonują zgłoszenia nadużycia będąc jednocześnie jego inicjatorem.

ROZDZIAŁ IV – POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 6.

1. Niniejsza Polityka zostanie przedstawiona wszystkim Pracownikom, Klientom, Współpracownikom, Podwykonawcom, Kontrahentom i Dostawcom Spółki. Mają oni prawo zgłaszać swoje uwagi i zastrzeżenia dotyczące Polityki oraz jej realizacji, które rozpatruje Doradca.
2. Przestrzeganie postanowień Polityki stanowi obowiązek Pracownika, a ich naruszenie podlega sankcjom określonym w przepisach prawa pracy oraz w Regulaminie Pracy Spółki.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Zarząd Spółki.