

Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych i Podejmowania Działań Następczych w Eden Springs Sp. z o.o.

Niniejsza procedura stanowi realizację obowiązku wynikającego z przepisów ustawy z dn. 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. 2024 r. poz. 928)(Ustawa) oraz Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dn. 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. UE L 305 z 26.11.2019, str. 17, Dz. Urz. UE L 347 z 20.10.2020 str. 1, Dz. Urz. UE L 265 z 12.10.2022, str. 1 oraz Dz.Urz. UE L 150 z 9.06.2023, str. 40).

Celem niniejszej procedury jest zachęcanie pracowników do zgłaszania wiarygodnych wątpliwości dotyczących naruszeń prawa. Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszystkich osób świadczących pracę na rzecz Eden Springs Sp. z o.o. w Dąbrowie Górniczej (Pracodawcy, Spółki), zarówno na podstawie umowy o pracę jak i innych stosunków prawnych. Procedura określa zakres spraw, których zgłoszenie wewnętrzne może dotyczyć, wskazuje sprawy, które są wyłączone spod działania Procedury, zasady składania zgłoszeń i ich dalszego procedowania a także prawa i obowiązki sygnalistów oraz osób zaangażowanych w przyjmowanie i rozpoznawanie zgłoszeń wewnętrznych.

§ 1

Definicje

Ilekroć w procedurze jest mowa o:

- 1) **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 dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych lub procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następczych;
- 2) **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 nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście;
- 3) **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, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
- 4) **informacji zwrotnej** - należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;

- 5) **kontekście związanym z pracą** - należy przez to rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie 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, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
- 6) **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 Ustawie;
- 7) **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 jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana;
- 8) **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 której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
- 9) **osobie powiązanej z sygnalistą** - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub osobę najbliższą sygnalisty w rozumieniu art. 115 § 11 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz.U. z 2024 r. poz. 17);
- 10) **osobie upoważnionej** – osobie w ramach struktury organizacyjnej upoważnionej przez Pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych;
- 11) **podmiocie prawnym** - należy przez to rozumieć podmiot prywatny lub podmiot publiczny;
- 12) **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;
- 13) **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. z 2023 r. poz. 1524);
- 14) **postępowaniu prawnym** - należy przez to rozumieć postępowanie toczące się na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności postępowanie karne, cywilne, administracyjne, dyscyplinarne lub o naruszenie dyscypliny finansów publicznych, albo postępowanie toczące się na podstawie regulacji wewnętrznych wydanych w celu wykonania przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności antymobbingowych;
- 15) **ujawnieniu publicznym** - należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- 16) **zgłoszeniu** - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne przekazane zgodnie z wymogami określonymi w ustawie;
- 17) **zgłoszeniu wewnętrznym** - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie podmiotowi prawnemu informacji o naruszeniu prawa.

§ 2

Osoba upoważniona

1. Osobą upoważnioną do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych jest pracownik wyznaczony przez Pracodawcę, na podstawie pisemnego upoważnienia, udzielonego na czas określony lub nieokreślony
2. W przypadkach:
 - a) czasowej nieobecności osoby upoważnionej
 - b) zgłoszenia, które w jakikolwiek sposób mogłoby być powiązane z działaniem lub zaniechaniem osoby upoważnionej

Pracodawca wyznacza zastępcę osoby upoważnionej do zastępowania w okresie nieobecności lub do działania w sprawie związanej z działaniem lub zaniechaniem osoby upoważnionej.

§ 3

Sygnalista

1. Do dokonania zgłoszenia wewnętrznego jest uprawniona każda osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym: pracownik, pracownik tymczasowy, osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorca, prokurent, akcjonariusz lub wspólnik, członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, stażysta, wolontariusz, praktykant, funkcjonariusz 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 2023 r. poz. 1280, 1429 i 1834), żołnierz w rozumieniu art. 2 pkt 39 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz.U. z 2024 r. poz. 248 i 834), osoba ubiegająca się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby która posiada wiarygodne informacje o naruszeniu prawa w zakresie wskazanym w § 3 ust. 1.
2. Procedurę stosuje się także do osoby fizycznej, o której mowa w ust. 1, 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 u Pracodawcy lub na rzecz Pracodawcy lub już po ich ustaniu.
3. Sygnalista podlega ochronie określonej w procedurze od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa.
4. Nie podlega ochronie przewidzianej dla sygnalistów osoba dokonująca zgłoszenia wewnętrznego w złej wierze tj świadomego zgłoszenia lub ujawnienia nieprawdziwych informacji. Osoba, która poniosła szkodę na skutek świadomego zgłoszenia lub

ujawnienia nieprawdziwych informacji ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od sygnalisty

5. Sygnalista podlega ochronie również w sytuacji, gdy zgłoszenie nieprawidłowości zostało zgłoszone w dobrej wierze, a przeprowadzone postępowanie wyjaśniające wykazało, że zgłoszona nieprawidłowość nie miała miejsca
6. Dokonanie zgłoszenia nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, ochrony danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, pod warunkiem że sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.
7. Wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane żadne działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań, polegających w szczególności na:
 - 1) odmowie nawiązania stosunku pracy;
 - 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - 3) nie zawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny;
 - 4) nie zawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony;
 - 5) nie zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
 - 6) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
 - 7) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
 - 8) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
 - 9) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
 - 10) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 - 11) przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
 - 12) niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
 - 13) negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
 - 14) nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
 - 15) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
 - 16) mobbingu;
 - 17) dyskryminacji;
 - 18) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
 - 19) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - 20) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne;

- 21) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 - 22) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
 - 23) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
8. Do zakazanych działań odwetowych należy także wypowiedzenie umowy, której stroną jest sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia.
 9. Zakaz działań odwetowych obejmuje także osobę pomagającą w dokonaniu zgłoszenia, osobę powiązaną ze zgłaszającym, a także osobę prawną lub inną jednostkę organizacyjną pomagającą sygnaliście lub z nim powiązaną, w szczególności stanowiącą własność sygnalisty lub go zatrudniającą.
 10. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia.

§ 4

Dane osobowe

1. Dane osobowe sygnalisty, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą sygnalisty.
2. Administratorem danych osobowych zawartych w zgłoszeniu wewnętrznym oraz ujawnionych w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych jest Pracodawca.
3. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w przypadku, gdy ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa w związku z postępowaniami wyjaśniającymi prowadzonymi przez organy publiczne lub postępowaniami przygotowawczymi lub sądowymi prowadzonymi przez sądy, w tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie.
4. Przed dokonaniem ujawnienia, o którym mowa w ust. 2, właściwy organ publiczny lub właściwy sąd powiadamia o tym sygnalistę, przesyłając w postaci papierowej lub elektronicznej wyjaśnienie powodów ujawnienia jego danych osobowych, chyba że takie powiadomienie zgrozi postępowaniu wyjaśniającemu lub postępowaniu przygotowawczemu, lub sądowemu.
5. Pracodawca, po otrzymaniu zgłoszenia wewnętrznego, przetwarza dane osobowe w zakresie niezbędnym do przyjęcia zgłoszenia lub podjęcia ewentualnego działania następczego. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpatrywania zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego zebrania są niezwłocznie usuwane. Usunięcie tych danych osobowych następuje w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.
6. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia lub podjęciem działań następczych oraz dokumenty związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez Pracodawcę przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, zakończono działania następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

7. Przepisu ust. 5 nie stosuje się w przypadku, gdy dokumenty związane ze zgłoszeniem stanowią część akt postępowań przygotowawczych lub spraw sądowych lub sądownoadministracyjnych.

§ 5

Przedmiot zgłoszenia

1. Przedmiotem zgłoszenia wewnętrznego mogą być działania lub zaniechania niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:
 - 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 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 i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt 1–16.
2. Przedmiotem zgłoszenia wewnętrznego nie mogą być działania lub zaniechania dotyczące innych niż wymienione w ust. 1 kategorii spraw, w tym szczególnie regulacji wewnętrznych i standardów etycznych oraz kwestii bezpośrednio związanych z przestrzeganiem prawa pracy takich jak np.: absencja pracownika, zakaz palenia, polityka alkoholowa, zasady dotyczące ubioru, prywatne wykorzystanie materiałów biurowych.
3. Prawa i obowiązki Pracownika w odniesieniu do innych naruszeń, wynikają z powszechnie obowiązujących przepisów prawa

§ 6

Tryb dokonywania zgłoszenia

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia wewnętrznego:
 - a) w formie elektronicznej – za pośrednictwem dedykowanego adresu e-mail: sygnal@pl.edensprings.com
 - b) w formie pisemnej – w zamkniętej kopercie dostarczonej pocztą wewnętrzną lub zewnętrzną opatrzonej napisem „Zgłoszenie naruszenia”, umieszczonej w kolejnej zamkniętej kopercie, zaadresowanej na Eden Springs Sp. z o.o. ul. Działkowa 56A, 02-234 Warszawa.
2. Na wniosek sygnalisty zgłoszenie wewnętrzne może być dokonane także podczas osobistego spotkania z osobą upoważnioną, zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. Z przyjęcia zgłoszenia obecna podczas spotkania osoba upoważniona sporządza protokół lub nagranie rozmowy, umożliwiające jej wyszukanie. Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia takiego protokołu.
3. Na wniosek sygnalisty spotkanie z osobą upoważnioną w celu dokonania zgłoszenia wewnętrznego, może zostać również zorganizowane w formie zdalnej, w terminie wskazanym w ust. 2. Za wyraźną zgodą sygnalisty, jeżeli istnieją ku temu warunki techniczne, przebieg spotkania może być nagrywany – wówczas zgłoszenie jest przyjmowane w formie kompletnej i dokładnej transkrypcji zapisu spotkania. Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy.
4. W celu rzetelnej weryfikacji zgłoszenia oraz skutecznego podjęcia działania następczego zgłoszenie powinno zawierać co najmniej:
 - 1) dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie;
 - 2) adres do kontaktu sygnalisty;
 - 3) możliwie dokładny opis przedmiotu naruszenia;
 - 4) opis kontekstu związanego z pracą, który umożliwił dostrzeżenie zgłoszonego naruszenia;
 - 5) wskazanie uzasadnionych podstaw, które umożliwiły stwierdzenie, że informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa.
5. informacje o naruszeniach zgłoszone anonimowo, w sposób oczywisty niewiarygodne bądź o niedającej się zweryfikować treści, nie będą traktowane jako zgłoszenia wewnętrzne w rozumieniu Ustawy i Procedury i nie będą podlegały rozpoznaniu, jednak, w uzasadnionych przypadkach, mogą podlegać weryfikacji i sprawdzeniu przez Pracodawcę z pominięciem niniejszej Procedury.
6. W terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia wewnętrznego osoba upoważniona przekazuje sygnaliście potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie.

§ 7

Tryb rozpatrywania zgłoszeń

1. Zgłoszenia wewnętrzne są przyjmowane przez osobę upoważnioną, która dokonuje wstępnej weryfikacji zgłoszenia polegającej na ustaleniu, czy zgłoszenie spełnia warunki określone w niniejszej procedurze. W razie konieczności uzupełnienia lub wyjaśnienia zawartych w zgłoszeniu wewnętrznym informacji, osoba upoważniona kontaktuje się z sygnalistą, o ile jest to możliwe.

2. Osoba upoważniona może odstąpić od rozpatrzenia zgłoszenia będącego przedmiotem wcześniejszego zgłoszenia przez tego samego lub innego sygnalistę, jeśli nie zawarto istotnych nowych informacji na temat naruszeń w porównaniu z wcześniejszym zgłoszeniem. W takiej sytuacji osoba upoważniona informuje sygnalistę o pozostawieniu zgłoszenia wewnętrznego bez rozpoznania, podając przyczyny, a w razie kolejnego zgłoszenia wewnętrznego pozostawia je bez rozpoznania i nie informuje o tym sygnalisty.
3. W przypadku gdy zgłoszenie wewnętrzne spełnia warunki, o których mowa w pkt 1, zaś treść zgłoszenia wewnętrznego uzasadnia wszczęcie postępowania wyjaśniającego, osoba upoważniona podejmuje czynności mające na celu wyjaśnienie wszystkich okoliczności zawartych w zgłoszeniu.
4. Gdy wyjaśnienie okoliczności zgłoszenia wymagać będzie wysłuchania, osoba upoważniona może wezwać pracownika celem złożenia wyjaśnień. Osoby wezwane są obowiązane do stawienia się i przedstawienia wszystkich informacji oraz dokumentów będących w ich posiadaniu, które umożliwić mogą ustalenie okoliczności naruszenia wskazanego w zgłoszeniu wewnętrznym.
5. W uzgodnieniu z Pracodawcą osoba upoważniona może także zwrócić się o pomoc lub opinię do przedstawicieli innych komórek organizacyjnych Eden lub do podmiotu świadczącego usługi profesjonalne, o ile wiedza i doświadczenie takich osób są niezbędne do wyjaśnienia wszystkich okoliczności naruszenia zawartego w zgłoszeniu.
6. Po wyjaśnieniu całokształtu okoliczności zawartych w zgłoszeniu osoba upoważniona podejmuje decyzję co do zasadności zgłoszenia oraz przedstawia Pracodawcy zalecenia co do podjęcia ewentualnych działań następczych.
7. Osoba upoważniona przekazuje sygnaliście informację zwrotną w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego.
8. Osoba upoważniona nie przekazuje sygnaliście informacji zwrotnej, jeśli nie podał on adresu do kontaktu, na który należy przekazać taką informację.

§ 8

Działania następcze

1. W przypadku, gdy:
 - 1) naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej Pracodawcy osoba upoważniona rekomenduje Pracodawcy stosowne działania naprawcze;
 - 2) naruszeniu prawa nie można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej Spółki, osoba upoważniona rekomenduje Pracodawcy zawiadomienie organów ścigania lub zainicjowanie innego postępowania określonego przepisami prawa;
 - 3) zgłoszenie naruszenia okazało się bezzasadne – osoba upoważniona oddała zgłoszenie i zamyka postępowanie określone niniejszą procedurą.
2. Osoba upoważniona podejmuje działania następcze z zachowaniem należytej staranności oraz przy zachowaniu pełnej poufności tożsamości sygnalisty.

§ 9

Rejestr zgłoszeń

Każde zgłoszenie wewnętrzne podlega rejestracji w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych, prowadzonym przez osobę upoważnioną.

1. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych zawiera:
 - 1) numer zgłoszenia;
 - 2) przedmiot naruszenia prawa;
 - 3) dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
 - 4) adres do kontaktu sygnalisty;
 - 5) datę dokonania zgłoszenia;
 - 6) informację o podjętych działaniach następczych;
 - 7) datę zakończenia sprawy.
2. Informacje dotyczące zgłoszenia są przechowywane w Rejestrze zgłoszeń wewnętrznych przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu innych postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§ 10

Postanowienia końcowe

1. Za prawidłowość oraz efektywność funkcjonowania niniejszej procedury odpowiada Pracodawca.
2. Pracodawca jest zobowiązany podjąć wszelkie działania organizacyjne w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania systemu przyjmowania i obsługi zgłoszeń wewnętrznych w tym:
 - a) wdrożyć stosowne rozwiązania techniczne (narzędzia informatyczne zapewniające pełne bezpieczeństwo danych, w tym osobowych sygnalisty oraz innych osób zaangażowanych w proces, fizyczne zabezpieczenie pomieszczenia/pomieszczeń, w których osoba upoważniona wykonuje swoje czynności i/lub przechowuje materiały postępowań ze zgłoszeń wewnętrznych)
 - b) wdrożyć stosowne rozwiązania organizacyjno-techniczne (zapewnić osobie upoważnionej warunki lokalowe do wykonywania czynności w ramach procedury w sposób gwarantujący poufność, zapewnić wyposażenie rzeczowe umożliwiające prawidłowe zabezpieczenie dokumentacji papierowej przed dostępem osób niepowołanych oraz prowadzenie rejestru zgłoszeń i archiwum)
 - c) wdrożyć stosowne rozwiązania formalne (przekazać do wiadomości pracowników informację o wejściu w życie procedury, informować o zmianach, przekazać osobom ubiegającym się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy informację o procedurze wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie innej niż stosunek pracy umowy, dokonywać okresowej oceny funkcjonowania procedury)
3. Niniejsza procedura wchodzi w życie z dniem 25 września 2024 r.