

Gliwice , dn. 30 września 2024r.

ZARZĄDZENIE
w sprawie wdrożenia Procedury dokonywania zgłoszeń wewnętrznych

W związku z i na podstawie art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U.2024.928 z dnia 2024.06.24), niniejszym wprowadza się Procedurę dokonywania zgłoszeń wewnętrznych, zobowiązując jednocześnie wszystkich pracowników, współpracowników oraz inne osoby i podmioty objęte zakresem jej stosowania oraz przepisami ustawy o ochronie sygnalistów do zapoznania się i przestrzegania Procedury dokonywania zgłoszeń wewnętrznych, stanowiącej załącznik do niniejszego Zarządzenia.

PREZES ZARZĄDU

Adam Węgrzyn

High Technology Machines Sp. z o.o.

ul. Ciesielska 16, 44-151 Gliwice

NIP 6312550386

tel. +48 32 832 78 00

www.htm.net.pl

1. Wstęp

1.1. Celem niniejszej procedury jest ustalenie zasad zgłaszania przez pracowników *High Technology Machines Sp. z o.o.* lub inne osoby wykonujące czynności na jej rzecz, rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń przepisów prawa w zakresie wskazanym w art. 3 Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów .

1.2. Procedura jest realizacją zapisów ustawy z 14.06.2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928).

2. Definicje

Ilekoć w niniejszej procedurze mowa jest o:

- a. Obowiązanym - oznacza *High Technology Machines sp. zo.o.*
- b. Pracowniku - rozumie się przez to pracownika zgodnie z przepisami prawa pracy, jak również inne osoby wykonujące czynności na rzecz Obowiązanego,
- c. 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
- d. Zgłaszającym - rozumie się przez to Pracownika, byłego pracownika lub inną osobę wykonującą czynności na rzecz instytucji obowiązanej, dokonujących zgłoszenia naruszenia przepisów prawa z zakresu wskazanego w art. 3 Ustawy,
- e. Zespole ds. badania zgłoszeń wewnętrznych (inaczej: Jednostka odpowiedzialna) – rozumie się przez to osobę/dział/jednostkę organizacyjną Pracodawcy odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń i podejmowanie działań następnych, w tym prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego zgłoszenia. Skład Zespołu ustala Pracodawca po konsultacji z przedstawicielami załogi.
- f. Naruszeniu przepisów - oznacza rzeczywiste lub potencjalne naruszenie przepisów z zakresu z art. 3 Ustawy, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie, dotyczące:
 - korupcji;
 - zamówień publicznych;
 - usług, produktów i rynków finansowych;
 - przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz 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 Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
 - rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
 - konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt 1-16.
- g. Zgłoszeniu - oznacza dostarczenie do Obowiązanego, we wskazany w niniejszej Procedurze sposób, informacji o rzeczywistym lub potencjalnym naruszeniach przepisów prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Obowiązanego, u którego Zgłaszający uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym Zgłaszający utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa,
- h. Informacji zwrotnej – należy przez to rozumieć przekazaną Zgłaszającemu informację na temat planowanych lub podjętych działań następnych i powodów takich działań,
- i. 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 u Obowiązanego lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby u Obowiązanego, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych
- j. 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 jako osoba, która dopuściła się naruszenia przepisów, lub jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana
- k. Osobie pomagającej w dokonaniu Zgłoszenia – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga Zgłaszającemu w Zgłoszeniu w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona
- l. Osobie powiązanej ze Zgłaszającym – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub osobę najbliższą Zgłaszającego.

3. Osoba odpowiedzialna za odbieranie Zgłoszeń

Osobą odpowiedzialną za odbieranie Zgłoszeń jest osoba powołana indywidualnym aktem powołania przez Zarząd po konsultacjach z przedstawicielami załogi.

4. Sposób odbierania zgłoszeń

4.1. Zgłaszający może przekazać informację o Naruszeniu przepisów poprzez zgłoszenie nieposiadające cech anonimowości - zapewniające możliwość identyfikacji Zgłaszającego oraz przekazania mu Informacji zwrotnej.

Sposoby przekazywania Zgłoszeń obejmują możliwość dokonywania zgłoszeń pisemnie. Zgłoszenie pisemne może być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej.

4.2. Sposoby przyjmowania zgłoszeń:

- a) pocztą elektroniczną - przesyłane na adres: naruszenie@htm.net.pl,
- b) korespondencyjnie, pocztą wewnętrzną lub zewnętrzną, przesłane na adres: *High Technology Machines sp. z o.o.*, ul. Ciesielska 16, 44-151 Gliwice, z dopiskiem: "Zgłoszenie naruszeń",

4.3. Zgłoszenie powinno zawierać:

- a) wskazanie, na czym polega zidentyfikowane Naruszenie przepisów,
- b) wyczerpujące uzasadnienie zidentyfikowanego Naruszenia przepisów,
- c) jeżeli jest to możliwe - datę Naruszenia przepisów,
- d) w przypadku zgłoszeń, nieposiadających cech anonimowości - imię i nazwisko Zgłaszającego, nazwę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony oraz dane do kontaktu.

4.4. Zgłaszający jest informowany o przyjęciu zgłoszenia przez *osobę odpowiedzialną za przyjmowanie Zgłoszeń* lub *Zespół* w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.

5. Sposób ochrony Zgłaszającego

5.1. Obowiązany zapewnia Zgłaszającemu całkowitą poufność co do wszystkich informacji przekazanych w zgłoszeniu oraz ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym lub wpływającymi na pogorszenie jego sytuacji prawnej lub faktycznej, lub polegającymi na kierowaniu gróźb, w szczególności działań negatywnie wpływających na jego warunki pracy lub zatrudnienia.

5.2. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec Zgłaszającego nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:

- 1) odmowie nawiązania stosunku pracy;
- 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- 3) niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu 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;
- 4) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
- 5) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
- 6) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
- 7) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
- 8) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
- 9) przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
- 10) niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
- 11) negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
- 12) nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;

- 13) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
- 14) mobbingu;
- 15) dyskryminacji;
- 16) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
- 17) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- 18) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
- 19) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- 20) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
- 21) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

5.3. Za działania odwetowe z powodu dokonania Zgłoszenia uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 2.

5.4. Na Obowiązany spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie, o których mowa w ust. 2 i 3, nie jest działaniem odwetowym.

5.5. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, przepis ww. ust. 2-4 stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec Zgłaszającego takiego działania.

5.6. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, dokonanie Zgłoszenia nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności:

- 1) wypowiedzenie umowy, której stroną jest Obowiązany, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia;
- 2) nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.

5.7 Zgłaszający, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania.

5.8 Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego Zgłoszenia nieprawdziwych informacji przez Zgłaszającego, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od Zgłaszającego, który dokonał takiego Zgłoszenia.

5.9. Zgłoszenie naruszenia przepisów prawa w trybie Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów oraz zgodnie z przyjętą procedurą nie stanowi naruszenia obowiązku zachowania poufności, wynikającego z umowy, jednostronnego oświadczenia lub powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

5.9 Przepisy niniejszego rozdziału stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu Zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze Zgłaszającym.

5.10. 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 dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

5.11. 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 dokonania 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.

6. Sposób ochrony danych osobowych

6.1. Dane osobowe Zgłaszającego, osób wymienionych w treści zgłoszenia oraz osoby, której dotyczy Zgłoszenie, podlegają ochronie zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych, a w szczególności zgodnie z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119, s. 1).

6.2. Obowiązany przechowuje dane osobowe zawarte w przekazanym zgłoszeniu, przez okres prowadzenia postępowania wyjaśniającego, a po jego zakończeniu przez czas niezbędny do usunięcia konsekwencji ustalonych nieprawidłowości i pociągnięcia do odpowiedzialności osób zaangażowanych w zidentyfikowane działania, gdyby wymagały tego przepisy prawa powszechnie obowiązującego, nie krócej jednak niż 3 lata od dnia dokonania Zgłoszenia.

6.3. Dostęp do danych osobowych Zgłaszającego mają Obowiązany, osoba przyjmująca zgłoszenie, o której mowa w pkt. 3 Procedury oraz członkowie Zespołu ds. badania zgłoszeń wewnętrznych – Jednostki odpowiedzialnej, jak również osoby na stanowisku Administratora Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji w zakresie koniecznym do przeprowadzania niezbędnych prac serwisowych oprogramowania i sprzętu IT. Obowiązany uniemożliwia dostęp do danych osobowych Zgłaszającego, osób wymienionych w treści zgłoszenia oraz osoby, której dotyczy Zgłoszenie, podmiotom do tego nieupoważnionym oraz zapewnia ochronę poufności tożsamości Zgłaszającego, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.

6.4. Dane osobowe Zgłaszającego, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, podlegają ujawnieniu za jego wyraźną zgodą.

6.5. Przepisu ust. 4 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.

6.6. Obowiązany po otrzymaniu Zgłoszenia 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.

6.7. Do przyjmowania i weryfikacji Zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 1, mogą być dopuszczone

wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Obowiązanego. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji Zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.

7. Zasady zachowania poufności w przypadku ujawnienia tożsamości osób zaangażowanych

7.1. W przypadku ujawnienia tożsamości Zgłaszającego oraz osoby, której dotyczy Zgłoszenie, lub gdy ich tożsamość jest możliwa do ustalenia, Obowiązany zapewnia ponadprzeciętne środki dotyczące zachowania poufności. W szczególności Obowiązany zapewnia ponadprzeciętną ochronę przed działaniami o charakterze dyskryminacyjnym lub odwetowym.

7.2. W przypadku zaistnienia działań niepożądanych osoba, którą spotkały takie działania, może dokonać zgłoszenia na adres: rodo@htm.net., o okolicznościach i rodzaju działań, jakie ją dotknęły. Po otrzymaniu takiego powiadomienia, niezwłocznie powinny zostać wdrożone działania, mające na celu minimalizację lub całkowite wyeliminowanie działań niepożądanych, dostosowane do zaistniałej sytuacji.

8. Działania podejmowane po odebraniu zgłoszenia

8.1. Otrzymane zgłoszenie należy niezwłocznie przekazać do Zespołu ds. badania zgłoszeń wewnętrznych odpowiedzialnego za przeprowadzenie postępowania wewnętrznego, dotyczącego zgłoszenia Naruszenia przepisów (dalej: Jednostka odpowiedzialna), który w pierwszej kolejności powinien dokonać weryfikacji Zgłoszenia.

8.2. Jeżeli Zgłoszenie dotyczy członka Zespołu, zostaje on wyłączony z prac Zespołu dot. danego zgłoszenia a na jego miejsce Pracodawca niezwłocznie powołuje nową osobę z grona osób uprawnionych.

8.3. Postępowanie wewnętrzne trwa nie dłużej niż 30 dni od dnia otrzymania Zgłoszenia, a w sprawach szczególnie skomplikowanych, termin ten może ulec przedłużeniu o kolejne 30 dni. W trakcie postępowania Jednostka odpowiedzialna podejmuje działania z zachowaniem należytej staranności. W szczególności dopuszczalna jest komunikacja ze Zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje, niezbędne do prawidłowego przeprowadzenia postępowania.

8.4. Z postępowania wewnętrznego jest sporządzany raport, który zawiera dokładny opis dokonanego zgłoszenia i wskazanych w nim Naruszeń przepisów, działania podjęte przez Jednostkę odpowiedzialną, wskazanie osób zaangażowanych i ich rolę w ramach Zgłoszenia oraz ostateczne ustalenia w zakresie informacji przekazanych w Zgłoszeniu.

8.5. Raport z postępowania wyjaśniającego jest niezwłocznie, najpóźniej w ciągu 3 dni roboczych, przekazywany do Zarządu Obowiązanego, który dokonuje jego analizy według wewnętrznej procedury i wydaje stosowne decyzje w stosunku do zaangażowanych osób.

8.6. W przypadku ustalenia, że zgłoszone Naruszenie przepisów, stanowi naruszenie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, Zarząd zawiadamia o tym właściwe organy bezpośrednio lub za pośrednictwem dedykowanej do tego jednostki, działającej w strukturach Obowiązanego.

8.7. Zgłaszający jest informowany o wyniku postępowania wyjaśniającego poprzez przekazanie informacji zwrotnej w terminie 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia.

9. Pozostałe obowiązki

9.1. Jednostka odpowiedzialna prowadzi Rejestr Zgłoszeń;

9.2. Rejestr Zgłoszeń obejmuje:

- 1) numer zgłoszenia;
- 2) dane osobowe Zgłaszającego oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
- 3) adres do kontaktu Zgłaszającego;
- 4) datę dokonania zgłoszenia;
- 5) przedmiot naruszenia prawa;
- 6) informację o podjętych działaniach następnych;
- 7) datę zakończenia sprawy.

9.3. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w Rejestrze Zgłoszeń są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następne, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

9.4. Dla skutecznego wdrożenia systemu zgłaszania rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń przepisów prawa Obowiązany podejmuje stosowane działania związane z edukacją wewnętrzną oraz szkoleniami, kierowane do pracowników oraz osób odpowiedzialnych za prowadzenie wewnętrznych postępowań wyjaśniających.

10. Zgłoszenia zewnętrzne

1. Zgłoszenie może w każdym przypadku 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 następnych 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.

11. Postanowienia końcowe

1. Za wdrożenie niniejszej procedury, jej stosowanie i aktualność zawartych w niej zapisów odpowiada Zarząd Spółki.
2. Procedura zgłoszeń wewnętrznych wejdzie w życie w terminie 7 dni od podania jej do wiadomości na stronie internetowej: www.htm.net.pl.

PREZES ZARZĄDU

Adam Węgrzyn

High Technology Machines Sp. z o.o.
ul. Ciesielska 16, 44-151 Gliwice
NIP 6312550386
tel. +48 32 832 78 00
www.htm.net.pl

