

**PROCEDURA**  
**przyjmowania zgłoszeń dotyczących naruszeń oraz podejmowania działań następczych**  
**w związku z tymi zgłoszeniami**

obowiązująca w

SmakMAK Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

**§1 Preambuła**

1. Niniejsza Procedura określa zasady i tryb zgłaszania naruszeń z zakresu: korupcji zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych, zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpieczeństwa transportu, ochrony środowiska, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego, 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 publiczno – prawnych 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 powyżej, przez osoby fizyczne, które zgłaszają lub ujawniają publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą.
2. Procedura przyjmowania zgłoszeń dotyczących naruszeń oraz podejmowania działań następczych w związku z tymi zgłoszeniami może być stosowana również przez osoby i podmioty zewnętrzne, na zasadach określonych w ustawie z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2024 r., poz. 928).
3. Osoby zgłaszające naruszenia odgrywają kluczową rolę w wykrywaniu, eliminowaniu, zapobieganiu i przeciwdziałaniu nadużyć na wszystkich poziomach organizacyjnych SmakMAK spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, wobec powyższego, aby realizować ten cel niniejsza Procedura wskazuje sposoby dokonywania zgłoszeń oraz gwarantuje ochronę danych i tożsamości osoby zgłaszającej oraz zabezpieczenie jej przed działaniami odwetowymi.
4. W sytuacji gdy inne akty zakładowe SmakMAK Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz akty obowiązujące w grupie kapitałowej, w skład której wchodzi SmakMAK Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, przewidują zgłaszanie i rozpatrywanie zgłoszeń zawierających informacje o naruszeniach prawa objętych niniejszą Procedurą, pierwszeństwo w stosowaniu ma niniejsza Procedura. Inne ww. akty znajdują zastosowanie jedynie w zakresie nieuregulowanym w niniejszej Procedurze, pod warunkiem że treść ww. innych aktów podlegająca ewentualnemu zastosowaniu nie jest sprzeczna z treścią niniejszej Procedury ani z treścią ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2024 r., poz. 928).
5. Niniejsza Procedura realizowana jest w oparciu o przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2024 r., poz. 928).

**§2 Definicje**

Ilekcroć w Procedurze jest mowa o:

- a) **Pracodawcy lub Spółce** – należy przez to rozumieć SmakMAK Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Strzyżewicach 64-100, ul. Balonowa 7a, nr KRS 0000897870;
- b) **Procedurze** – należy przez to rozumieć niniejszą Procedurę dotyczącą przyjmowania zgłoszeń dotyczących naruszeń oraz podejmowania działań następczych w związku z tymi zgłoszeniami obowiązującą w Spółce;
- c) **Pracownikowi** – należy przez to rozumieć każdego Pracownika zatrudnionego u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę;
- d) **Sygnaliście** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym w szczególności Pracownika, Pracownika tymczasowego, byłego Pracownika, kandydata na Pracownika, osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorcę, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osobę pracującą pod nadzorem i kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców, stażystę, wolontariusza i praktykanta;
- e) **Naruszeniu** – należy przez to rozumieć działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa zgodnie z zakresem wskazanym w §1 ust. 1. Procedury, sprzeczne z przedmiotem lub celem przepisów objętych zakresem przedmiotowym, o którym mowa w §1 ust. 1 Procedury.
- f) **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 Spółce, w której 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;
- g) **Zgłoszeniu** – należy przez to rozumieć przekazanie Informacji o naruszeniu prawa w obrębie zakładu Pracodawcy, przez Sygnalistę za pośrednictwem przeznaczonych do tego kanałów komunikacji;
- h) **Komisji** – należy przez to rozumieć wewnętrzną, bezstronną komisję odpowiedzialną za przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w zakresie otrzymanych zgłoszeń oraz reagowanie wobec zgłoszonych nieprawidłowości;
- i) **Dyrektywie** – należy przez to rozumieć Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii z dnia 23 października 2019 r. (Dz.Urz.U.E.L Nr 305, str. 17).
- j) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2024 r., poz. 928).

### §3 Sposoby dokonywania zgłoszeń

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia:
  - a) w formie elektronicznej za pośrednictwem przeznaczonej do tego części strony internetowej Spółki, zawierającej formularz do wypełnienia;

- b) w formie elektronicznej za pośrednictwem poczty e-mail na adres sygnalista@smakmak.pl;
  - c) pisemnie, pocztą zewnętrzną lub wewnętrzną, w zamkniętej kopercie opatrzonej napisem „POUFNE” i umieszczonej w kolejnej zamkniętej kopercie opatrzonej klauzulą „POUFNE” i zaadresowanej do SmakMAK Sp. z o.o. Strzyżewice, 64-100 ul. Balonowa 7a
  - d) ustnie, podczas spotkania bezpośrednio z Komisją, zorganizowanego na wniosek Sygnalisty w terminie 14 dni;
2. Komisja jest bezstronna, zapewnia brak konfliktu interesów oraz niezależność w swoich działaniach.
  3. Tożsamość Sygnalisty i treść zgłoszenia objęta są poufnością, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
  4. Postępowanie prowadzi się z poszanowaniem godności i dobrego imienia osób, których ono dotyczy.
  5. Komisja ma charakter stały i składa się z pięciu osób, będących członkami personelu Pracodawcy, wyznaczonych przez Spółkę. W skład Komisji wchodzi:
    - a) Przewodniczący,
    - b) czterech Członków.
  6. Skład Komisji zostaje wybrany na mocy odrębnego zarządzenia Spółki, uchwalonego wraz z uchwaleniem Procedury.
  7. W czynnościach podejmowanych dla rozpoznania konkretnego Zgłoszenia bierze udział Przewodniczący oraz dwóch członków Komisji wybranych przez Przewodniczącego w drodze losowania, z którego sporządza się protokół.
  8. Przewodniczący Komisji odpowiedzialny jest za przyjmowanie zgłoszeń i potwierdzanie przyjęcia zgłoszeń, oraz przeprowadzanie losowania pozostałych członków składu Komisji rozpoznającego konkretne Zgłoszenie.
  9. W skład Komisji nie może wchodzić osoba, wobec której zakończone w Spółce postępowanie wykazało dokonanie naruszeń.
  10. W skład Komisji rozpoznającej konkretne Zgłoszenie nie może wchodzić osoba, której dotyczy zgłoszenie oraz bezpośredni przełożony/podległy Sygnalisty. W przypadku, kiedy zgłoszenie dotyczy Przewodniczącego Komisji, należy dokonać powiadomienia członka zarządu, który wyznaczy skład Komisji poprzez losowanie, bez udziału Przewodniczącego.
  11. Skład Komisji rozpoznającej konkretne Zgłoszenie może zostać zmieniony jeżeli członek Komisji uchybi zasadom określonym w Procedurze, złoży rezygnację lub wystąpi uzasadnione podejrzenie braku bezstronności. Wówczas następuje losowanie nowego członka Komisji, zgodnie z ust. 7.
  12. W sytuacji, kiedy w ocenie członka Komisji zaistnieją okoliczności mogące rzutować na jego bezstronność, może on zawnieioskować do Przewodniczącego Komisji lub Pracodawcy o wyłączenie z prac Komisji w danym postępowaniu wyjaśniającym. W przypadku uwzględnienia wniosku następuje losowanie nowego członka Komisji, zgodnie z ust. 7.
  13. Przewodniczący Komisji niezwłocznie zawiadamia Pracodawcę o wpływie zgłoszenia.
  14. Postępowanie prowadzi się z wyłączeniem jawności.
  15. W celu rzetelnego i obiektywnego zbadania sprawy Sygnalista w swoim zgłoszeniu powinien wskazać w szczególności:
    - a) Nazwę jednostki organizacyjnej Spółki, której dotyczy zgłoszenie;
    - b) Osoby mające związek z naruszeniem;
    - c) datę/okres występowania naruszeń;

- d) Dane Sygnalisty oraz innych osób, które mogą pomóc w ujawnieniu naruszenia;
  - e) Opis sprawy oraz wszelkie informacje, fakty oraz możliwe dokumenty mające znaczenie w związku ze zgłaszanym naruszeniem;
  - f) Wskazanie strat i ryzyka dla Spółki lub innych osób;
  - g) adres do kontaktu z Sygnalistą - adres korespondencyjny lub adres poczty elektronicznej do kontaktu zwrotnego.
16. Sygnalista może dokonać zgłoszenia podając informacje, w zakresie jakim posiada. Komisja ma prawo do kontaktu z Sygnalistą, w formie przez niego wskazanej zgodnie z §3 ust. 15 lit. g Procedury, w przypadku, kiedy do rozpatrzenia zgłoszenia będzie potrzebnych więcej informacji, niż to pierwotnie wskazano.
17. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze.
18. Zgłoszenia anonimowe pozostawiane będą bez rozpoznania, są niezwłocznie usuwane i nie podlegają wpisowi do rejestru zgłoszeń.

#### **§ 4 Wstępna analiza zgłoszenia**

1. Po wpływie zgłoszenia jest ono rozpatrywane na zasadach określonych w niniejszej Procedurze, chyba że charakter i przedmiot zgłoszenia wymaga rozpatrzenia go w innej procedurze/trybie przewidzianym przepisami powszechnie obowiązującego prawa.
2. Po otrzymaniu zgłoszenia Komisja rozpoczyna procedurę weryfikacji okoliczności opisanych zgłoszeniem, m.in. pod kątem tego czy informacje w nim zawarte umożliwiają rozpatrzenie zasadności zgłoszenia.
3. Komisja potwierdza Sygnaliście dokonanie zgłoszenia w terminie 7 dni od daty jego otrzymania, chyba że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie.
4. Komisja może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w szczególności gdy:
  - a) Zgłoszenie nie dotyczy Naruszenia;
  - b) Zgłoszenie jest niewiarygodne;
  - c) Niemożliwe jest pozyskanie danych/informacji niezbędnych do prowadzenia wstępnego postępowania wyjaśniającego.
5. Komisja informuje Sygnalistę, o odstąpieniu od postępowania wyjaśniającego, w przypadku wystąpienia okoliczności wskazanych w ust. 4 powyżej, chyba że zgłaszający nie udostępnił informacji, o której mowa w §3 ust. 12 lit. g Procedury.
6. W przypadku ustalenia, że zgłoszenie zawiera fałszywe oświadczenia lub świadomie podano nieprawdę, w szczególności w złej wierze Sygnalista może zostać pociągnięty do odpowiedzialności odszkodowawczej, w przypadku wystąpienia szkody po stronie Spółki w związku z fałszywym zgłoszeniem.
7. Kiedy wstępne postępowanie wyjaśniające doprowadzi do pozytywnej weryfikacji, iż zachodzi prawdopodobieństwo wystąpienia nieprawidłowości, następuje wszczęcie postępowania wyjaśniającego.
8. Komisja może rozważyć pozyskanie w ramach postępowania wyjaśniającego opinii eksperta, w sytuacji kiedy zdaniem komisji osoba ta posiada specjalistyczną wiedzę i doświadczenie niezbędne dla rozpatrzenia zgłoszenia i wyjaśnienia nieprawidłowości. Komisja przy współpracy z ekspertem zobowiązana będzie do zachowania poufności i udzielenia informacji wynikających ze Zgłoszenia tylko

w zakresie niezbędnym do wydania opinii przez eksperta, który także zobowiązany zostanie na piśmie do zachowania poufności.

### **§5 Rozpatrywanie zgłoszenia**

1. Komisja rozpatruje zgłoszenie, podejmuje działania następcze oraz przekazuje informację zwrotną Sygnaliście w terminie nieprzekraczającym trzech miesięcy od potwierdzenia otrzymania zgłoszenia lub, w przypadku niewysłania potwierdzenia Sygnaliście, trzech miesięcy od upływu siedmiu dni od dokonania zgłoszenia, chyba że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.
2. Komisja weryfikuje zasadność zgłoszenia w oparciu o obowiązujące w Spółce regulacje wewnętrzne oraz informacje uzyskane od komórek organizacyjnych Spółki z uwzględnieniem rodzaju i charakteru zgłoszenia oraz z zastrzeżeniem zasad poufności.
3. Posiedzenia Komisji każdorazowo dokumentowane są w formie protokołu.
4. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego, w przypadku potwierdzenia zasadności zgłoszenia, Komisja może wydać w szczególności rekomendację o stosownych działaniach naprawczych lub dyscyplinujących oraz rekomendację co do działań zapobiegawczych mających na celu wyeliminowanie podobnych do opisanych w zgłoszeniu naruszeń w przyszłości.
5. Na skutek zakończonego postępowania wyjaśniającego Komisja wydaje raport (dalej jako **raport**), który zawiera w szczególności: opis przedmiotu zgłoszenia, opis ustalonego stanu faktycznego, opis podjętych czynności w postępowaniu wyjaśniającym (działania następcze), wnioski z postępowania wyjaśniającego (w szczególności czy zgłoszenie jest zasadne, niezasadne, częściowo zasadne) oraz rekomendowane działania naprawcze, dyscyplinujące i prewencyjne.
6. W przypadku, kiedy zgłoszenie okaże się zasadne, Komisja przekazuje raport Pracodawcy, w celu podjęcia stosownych działań naprawczych, dyscyplinujących lub prewencyjnych.
7. Pracodawca podejmuje działania dyscyplinujące, naprawcze lub prewencyjne, które mogą być zgodne zgodnie z treścią działań rekomendowanych przez Komisję.

### **§6 Zakaz działań odwetowych**

1. Sygnaliście zapewnia się ochronę przed wszelkimi formami działań odwetowych, – zarówno bezpośrednich, jak i pośrednich, które są spowodowane dokonaniem zgłoszenia lub ujawnieniem publicznym, podejmowanych lub tolerowanych przez Pracodawcę, klienta lub usługobiorcę oraz osoby pracujące dla niego lub działające w jego imieniu, w tym współpracowników i kierowników w tej samej organizacji lub w innych organizacjach, z którymi Sygnalista kontaktuje się w kontekście związanym z pracą, lub formami działań odwetowych, do których oni zachęcają, a które przyczyniają się do wyrządzenia lub mogą wyrządzić mu nieuzasadnioną szkodę.
2. Ochrona, o której mowa w niniejszym paragrafie przysługuje wobec Sygnalisty, który działa w dobrej wierze.
3. Ochroną przed działaniami odwetowymi objęci są:
  - a) Sygnaliści;
  - b) osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia;

- c) osoby trzecie powiązane Sygnalistą, które mogą doświadczyć działań odwetowych w kontekście związanym z pracą, takich jak współpracownicy lub osoby najbliższe Sygnalisty; oraz
  - d) podmioty prawne, które stanowią własność Sygnalisty, dla których Sygnalista pracuje lub które są w inny sposób z nim powiązane w kontekście związanym z pracą.
4. Dopuszczenie się działań odwetowych względem Sygnalisty lub w stosownych przypadkach względem osób wskazanych w ust. 3 powyżej, może oznaczać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i skutkować w szczególności odpowiedzialnością dyscyplinarną, rozwiązaniem umowy o pracę, zakończeniem współpracy, a także odpowiedzialnością materialną.
5. Za ochronę danych Sygnalisty odpowiada w szczególności Komisja i Pracodawca, którzy są zobowiązani do reagowania na wszelkie przejawy potencjalnych działań odwetowych związanych z Sygnalistą i dokonanych przez niego zgłoszeniem.
6. Do zakazanych działań odwetowych należy działanie podejmowane w szczególności w następujących formach, a także próby i groźby zastosowania tego działania:
- a) odmowy nawiązania stosunku pracy;
  - b) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
  - c) zawieszenia, przymusowego urlopu bezpłatnego, zwolnienia lub równoważnych środków;
  - d) degradacji lub wstrzymania awansu albo pominięcia przy awansu; wstrzymania szkoleń;
  - e) przekazania obowiązków, niekorzystnej zmiany miejsca pracy, obniżenia wynagrodzenia, niekorzystnej zmiany godzin pracy lub rozkładu czasu pracy;
  - f) pominięcia przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
  - g) przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracownika, przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
  - h) negatywnej oceny wyników lub negatywnej opinii o pracy;
  - i) nałożenia lub zastosowania jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym finansowej lub środka o podobnym charakterze;
  - j) przymusu, zastraszania, mobbingu lub wykluczenia;
  - k) dyskryminacji, niekorzystnego lub niesprawiedliwego traktowania;
  - l) 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 Pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
  - m) nieprzedłużenia lub wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony;
  - n) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
  - o) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
  - p) spowodowania strat finansowych, w tym strat gospodarczych i utraty dochodu;

- q) wyrządzenia innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia Sygnalisty.
7. Jeżeli praca lub usługa świadczone były, są lub mają być przez Sygnalistę na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, przepisy ust. 1 – 6 stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec Sygnalisty takiego działania.
  8. Jeżeli praca lub usługa świadczone były, są lub mają być przez Sygnalistę na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności:
    - a) 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;
    - b) nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia.
  9. Sygnalista, który dokonał zgłoszenia i jego dane w sposób nieuprawniony zostały ujawnione, a także doświadczył w związku z tym działań odwetowych, represji, dyskryminacji, lub innych przejawów nierównego traktowania, powinien niezwłocznie powiadomić Komisję. Jeżeli okoliczności, o których mowa w zdaniu poprzednim zostaną potwierdzone, Komisja podejmuje odpowiednie działania zgodnie z treścią ust. 4 powyżej.

## **§7 Rejestr zgłoszeń**

1. Każde zgłoszenie nieprawidłowości zostaje zarejestrowane w Rejestrze, niezależnie od dalszego przebiegu postępowania.
2. Za prowadzenie Rejestru odpowiada Komisja.
3. Rejestr zawiera:
  - a) Numer zgłoszenia;
  - b) Przedmiot naruszenia prawa;
  - c) Dane osobowe Sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
  - d) adres do kontaktu Sygnalisty;
  - e) Datę dokonania zgłoszenia;
  - f) Informację o podjętych działaniach następczych;
  - g) Datę zakończenia sprawy.
4. Rejestr prowadzony jest przy zachowaniu zasad poufności, tajemnicy przedsiębiorstwa. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń są przechowywane są przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.
5. Dostęp do rejestru przysługuje wyłącznie Komisji oraz Pracodawcy, z zastrzeżeniem, że nie może mieć do niego dostępu osoba, której dotyczyło zgłoszenie. Dostęp

do rejestru przysługuje również organom ścigania w związku z przeprowadzanymi czynnościami wynikającymi z przepisów powszechnie obowiązującego prawa.

6. Rejestr w wersji cyfrowej przechowywany jest w zabezpieczonym folderze „Kadry”, w wersji papierowej u Przewodniczącego w zabezpieczonej szafie.

### **§8 Zgłoszenia zewnętrzne do organów publicznych**

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bezpośrednio do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego oraz - w stosownych przypadkach – do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej, bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego.
2. Wszelkie informacje w zakresie zgłoszeń zewnętrznych m.in. dane kontaktowe, tryb postępowania mający zastosowanie w przypadku zgłoszenia zewnętrznego udostępnione zostaną bezpośrednio przez Rzecznika Praw Obywatelskich, organy publiczne, oraz instytucje, organy lub jednostki organizacyjne Unii Europejskiej.
3. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich, organu publicznego oraz – w stosownych przypadkach - do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej z pominięciem procedury określonej w Regulaminie nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony wynikającej z Ustawy.

### **§9 Postanowienia końcowe**

1. Za realizację oraz aktualizację Procedury odpowiada Pracodawca.
2. Pracodawca nie rzadziej niż raz do roku ocenia adekwatność i skuteczność funkcjonowania Procedury.
3. Procedura udostępniona jest wszystkim osobom świadczącym pracę na rzecz Spółki, w tym Pracownikom oraz kontrahentom i klientom, na stronie internetowej Spółki.
4. Pracodawca informuje Pracowników o wejściu w życie Procedury oraz dokonywanych w niej zmianach. Dyrektor/Kierownik każdej komórki organizacyjnej Spółki obowiązany jest do zapoznania wszystkich podległych sobie Pracowników z postanowieniami Procedury.
5. Spółka zobowiązana jest do przekazania informacji o treści Procedury osobie ubiegającej się o wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.
6. Niniejsza Procedura wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w podmiocie prawnym, tj. w dniu 25.09.2024.