

Dokument:	Wytyczne dotyczące ochrony osób zgłaszających nieprawidłowości VD			Strona:	1 z 14
Podmiot odpowiedzialny za proces:	Zarząd przedsiębiorstwa	Nr wersji:	1 1	Data:	27.01.2026

Wytyczne w sprawie osób zgłaszających nieprawidłowości

Dostępne publicznie na witrynie internetowej PALM:

www.palm.de/hinweisgeberschutzgesetz

1. Wprowadzenie

1.1 Cel wytycznych

Przestrzeganie przepisów prawa stanowi podstawę wszystkich naszych działań, a uczciwe, etyczne i zgodne z przepisami postępowanie uważamy za fundament sukcesu naszej firmy. W tym celu opracowaliśmy określone wytyczne wewnętrzne, w których formułujemy konkretne zasady postępowania w określonych obszarach. Oczekujemy od wszystkich pracowników przestrzegania naszych wysokich standardów i wszyscy pracownicy są odpowiednio zobowiązani do postępowania zgodnie z nimi.

Każda organizacja jest jednak narażona na ryzyko, że pracownicy będą świadomie lub nieświadomie zachowywać się w sposób nieetyczny lub niezgodny z prawem. Kultura otwartości i odpowiedzialności jest niezbędna, aby zapobiegać takim sytuacjom lub radzić sobie z nimi, jeśli mimo wszystko do nich dojdzie.

Aby sprostać tym wymaganiom, ważne jest, aby dowiedzieć się o potencjalnych nieprawidłowościach i je wyeliminować. W związku z tym bardzo ważne jest dla nas otrzymywanie informacji o potencjalnych nieprawidłowościach i zachęcanie do ich zgłaszania bez obawy o sankcje lub dyskryminację.

Główne przesłanie tych wytycznych brzmi:

Osoby zgłaszające nieprawidłowości są chronione przed sankcjami, zgłoszenia są traktowane jako poufne, a tożsamość osób zgłaszających nie jest ujawniana, chyba, że sobie tego życzą i jest to zgodne z prawem. Wszystkie wiarygodne zgłoszenia są rozpatrywane i w razie potrzeby podejmowane są odpowiednie działania.

1.2 Treść wytycznych

Niniejsze wytyczne odpowiadają na następujące pytania:

- W jaki sposób można zgłaszać potencjalne nieprawidłowości?
- Czy zapewniona jest poufność tożsamości osób zgłaszających nieprawidłowości?
- Kto może zgłaszać potencjalne nieprawidłowości?
- Co można zgłaszać?
- Co dzieje się po zgłoszeniu lub w jaki sposób zgłoszenia są rozpatrywane?
- W jaki sposób chronione są osoby zgłaszające nieprawidłowości?
- Jak wygląda kwestia ochrony danych?

1.3 Kogo dotyczą niniejsze wytyczne?

Niniejsze wytyczne dotyczą wszystkich pracowników, stażystów, praktykantów, członków organów, kadry kierowniczej, współpracowników i innych osób zatrudnionych (zwanych dalej łącznie „pracownikami”). Ponadto wytyczne mają również zastosowanie do wszystkich innych osób uprawnionych do zgłaszania nieprawidłowości, a mianowicie kandydatów, byłych pracowników, wszystkich partnerów biznesowych, takich jak dostawcy, usługodawcy i klienci, udziałowców, przedstawicieli handlowych, pośredników i wszystkich innych istotnych zainteresowanych stron, które mają wiedzę na temat nieprawidłowości w przedsiębiorstwie lub u dostawców i podwykonawców.

1.4 Pierwszeństwo bezwzględnie obowiązujących przepisów wyższego rzędu

Niniejsza wytyczna nie ma wpływu na bezwzględnie obowiązujące przepisy wyższego rzędu. W przypadku sprzeczności niniejszej wytycznej z bezwzględnie obowiązującymi przepisami wyższego rzędu, priorytet mają przepisy wyższego rzędu.

2. W jaki sposób można zgłaszać potencjalne nieprawidłowości?

Zgłoszenia wewnętrzne: Potencjalne nieprawidłowości można zgłaszać bezpośrednio w firmie. Można również po prostu zadawać pytania lub zgłaszać wątpliwości dotyczące zgodności z prawem lub zasadami etycznymi niektórych działań firmy.

Zgłoszenia zewnętrzne: Informacje o potencjalnych nieprawidłowościach można również przekazać zewnętrznym organom właściwym. Z zadowoleniem przyjmujemy sytuacje, w których osoby zgłaszające nieprawidłowości najpierw zgłaszają je wewnętrznie, aby dać nam możliwość szybkiego zbadania i usunięcia potencjalnych nieprawidłowości. Osoby zgłaszające nieprawidłowości nie są jednak zobowiązane do zgłaszania ich najpierw wewnętrznie, zanim zwrócą się z zewnętrznym zgłoszeniem do właściwych organów. W przypadku zgłoszenia zewnętrznego osoba zgłaszająca musi zadbać o to, aby ograniczyć do minimum potencjalne negatywne konsekwencje zgłoszenia zewnętrznego dla przedsiębiorstwa oraz dla osób zaangażowanych.

2.1 Wewnętrzne zgłoszenia w przedsiębiorstwie

- Przełożony/przełożona: potencjalne nieprawidłowości można zgłaszać w tradycyjny sposób właściwemu przełożonemu. Osoby zgłaszające nieprawidłowości mogą zwrócić się osobiście do przełożonego lub przełożonej lub zgłosić sprawę na piśmie. Na życzenie osoby zgłaszającej nieprawidłowości może również odbyć się osobiste spotkanie. Być może w ten sposób uda się szybko i skutecznie znaleźć rozwiązanie.
- System zgłaszania nieprawidłowości COMPLIANCE.ONE: Osoby zgłaszające nieprawidłowości mogą również zgłaszać potencjalne nieprawidłowości za pośrednictwem naszego systemu zgłaszania nieprawidłowości COMPLIANCE.ONE. Zgłoszenia można dokonać w następujący sposób:
 - **Online za pośrednictwem naszej witryny do przyjmowania zgłoszeń: [USTAWA O OCHRONIE OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI PALM: ZGŁOSZENIE](#)**
 - **Telefonicznie pod numerem: +49 891 4379 841 (de) / +49 891 4379 814 (en) / +49 891 43770 285 (nl)**
- Witryna internetowa służąca do zgłaszania nieprawidłowości oraz numer telefonu do zgłaszania nieprawidłowości są udostępniane przez dostawcę systemu COMPLIANCE.ONE.
- Potencjalni zgłaszający powinni mieć łatwy dostęp do systemu zgłaszania nieprawidłowości. Link do systemu jest zatem publikowany we wszystkich odpowiednich miejscach (np. w intranecie, na tablicach ogłoszeń i w Internecie).
- W przypadku zgłoszenia za pośrednictwem witryny internetowej można wybrać jedną z następujących opcji:
 - **Anonimowo:** Nie są rejestrowane żadne dane dotyczące tożsamości osoby zgłaszającej, jednak status rozpatrywania zgłoszenia można w każdej chwili sprawdzić anonimowo za pomocą kodu QR lub linku. W ten sposób można również anonimowo przekazać dodatkowe informacje dotyczące zgłoszonej sprawy.
 - **Poufnie:** Osoby zgłaszające mogą podać swoje dane kontaktowe, np. adres e-mail, po czym będą na bieżąco informowane o statusie rozpatrywania ich zgłoszenia, a

osoba rozpatrująca zgłoszenie w przedsiębiorstwie może zwrócić się do systemu COMPLIANCE.ONE z pytaniami dotyczącymi sprawy, co może ułatwić i przyspieszyć jej wyjaśnienie. W przypadku zgłoszenia poufnego dane kontaktowe i informacje dotyczące tożsamości zgłaszającego są przetwarzane wyłącznie przez dostawcę systemu COMPLIANCE.ONE i nie są przekazywane osobie zajmującej się zgłoszeniem w przedsiębiorstwie. Jest to wyraźnie uzgodnione w umowie z COMPLIANCE.ONE, a system nie może przekazywać tych informacji przedsiębiorstwu. System COMPLIANCE.ONE pełni rolę pośrednika zapewniającego anonimowość między zgłaszającym a osobą zajmującą się zgłoszeniem w przedsiębiorstwie.

- o **Jawnie:** W przypadku zgłoszenia jawnego dane kontaktowe lub informacje dotyczące tożsamości zgłaszającego są przekazywane przez dostawcę systemu zgłaszania nieprawidłowości COMPLIANCE.ONE osobom zajmującym się rozpatrywaniem zgłoszeń w przedsiębiorstwie, co umożliwia bezpośrednią komunikację między zgłaszającym a osobami rozpatrującymi.

2.2 Zgłoszenia zewnętrzne do właściwych organów

W przypadku potencjalnego niewłaściwego postępowania można również zawsze zwrócić się do właściwych organów.

2.3 Zgłoszenia anonimowe

Przedsiębiorstwo będzie również rozpatrywać anonimowe zgłoszenia, nawet jeśli nie ma takiego obowiązku prawnego.

Przedsiębiorstwo wyraźnie odradza składanie anonimowych zgłoszeń, ponieważ przeprowadzenie prawidłowego dochodzenia może być utrudnione lub niemożliwe, jeśli nie można uzyskać od zgłaszającego dodatkowych informacji na temat danej sprawy. W przypadku zgłoszeń anonimowych trudniej jest również ustalić, czy zgłoszenie jest wiarygodne i uzasadnione.

Jednak w przypadku korzystania z naszego systemu zgłaszania nieprawidłowości COMPLIANCE.ONE istnieje możliwość przekazywania poufnych zgłoszeń bez ujawniania tożsamości zgłaszającego osobom zajmującym się rozpatrywaniem zgłoszeń w przedsiębiorstwie, ponieważ w przypadku zgłoszenia poufnego tożsamość zgłaszającego jest znana wyłącznie dostawcy systemu COMPLIANCE. ONE, dlatego system nie ujawni tożsamości zgłaszającego firmie i nie ma prawa tego robić. Poufne zgłoszenie za pośrednictwem systemu COMPLIANCE.ONE łączy zatem zalety anonimowości z możliwością komunikacji między zgłaszającym a firmą.

2.4 Zgłoszenia telefoniczne i spotkania osobiste

Zgłoszenia telefoniczne lub zgłoszenia przekazane podczas rozmowy osobistej są nagrywane za zgodą zgłaszającego lub rozmowa jest protokołowana. Protokół rozmowy jest następnie udostępniany zgłaszającemu do wglądu i korekty, a on/ona może potwierdzić protokół podpisem.

3. Kto może zgłaszać potencjalne nieprawidłowości?

Do zgłaszania nieprawidłowości uprawnieni są wszyscy obecni i byli pracownicy naszej firmy, wszyscy kandydaci, partnerzy biznesowi, tacy jak dostawcy, usługodawcy i klienci, udziałowcy, przedstawiciele handlowi, pośrednicy i wszystkie inne zainteresowane strony, które mają wiedzę na temat nieprawidłowości w firmie.

4. Co można i należy zgłaszać?

4.1 Ogólne skargi

Można i należy zgłaszać wszelkie nieprawidłowości w przedsiębiorstwie, wszelkie nieprawidłowości w zachowaniu pracowników, wszelkie potencjalne naruszenia obowiązującego prawa i/lub wytycznych przedsiębiorstwa itp., w tym również wszelkie podejrzenia. Dotyczy to w szczególności, ale nie wyłącznie, następujących obszarów:

- Oszustwa i nieprawidłowości w zakresie rachunkowości lub wewnętrznych kontroli rachunkowości
- Korupcja
- Przekupstwo i łapownictwo
- Przestępstwa bankowe i finansowe
- Przestępstwa związane z audytem
- Pranie brudnych pieniędzy
- Finansowanie działalności terrorystycznej
- Niedozwolone transakcje z wykorzystaniem informacji poufnych
- Naruszenia prawa antymonopolowego
- Naruszenia prawa konkurencji
- Naruszenia prawa o ochronie danych
- Ujawnianie tajemnic
- Naruszenia zobowiązań dotyczących poufności

- Fałszowanie umów, raportów lub dokumentacji
- Nadużywanie dóbr przedsiębiorstwa, kradzież lub sprzeniewierzenie
- Zagrożenia dla środowiska, zagrożenia publiczne, zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa naszych pracowników i podobne przypadki.
- Molestowanie, w szczególności molestowanie seksualne
- Praca dzieci i praca przymusowa
- Bezpieczeństwo informacji
- Ryzyko związane z prawami człowieka lub środowiskiem, które powstało w wyniku działalności gospodarczej przedsiębiorstwa w ramach własnego obszaru działalności lub bezpośredniego dostawcy.

Można i należy zgłaszać naruszenia lub podejrzenia naruszeń popełnione przez wszystkich pracowników, w tym organy i kadrę kierowniczą przedsiębiorstwa. To samo dotyczy sytuacji, gdy osoba trzecia podejmuje działania skierowane przeciwko naszemu przedsiębiorstwu (na przykład próby przekupstwa przez usługodawców i dostawców).

4.2 Uzasadnione podejrzenie

Należy zgłaszać wszystkie przypadki, w których istnieje uzasadnione podejrzenie, że doszło do zdarzenia objętego tymi wytycznymi. Nie we wszystkich przypadkach osoba zgłaszająca będzie w stanie jednoznacznie stwierdzić, czy dane działanie lub zachowanie stanowi nadużycie lub naruszenie przepisów prawa i/lub wytycznych firmy. Osoba zgłaszająca powinna dokładnie to sprawdzić przed zgłoszeniem. Jeśli osoba zgłaszająca nie ma pewności, czy dane zdarzenie stanowi nieprawidłowość, w przypadku której przedsiębiorstwo powinno podjąć działania, lepiej zgłosić o jedno zgłoszenie za dużo, niż przemilczeć nieprawidłowość. W razie wątpliwości potencjalny zgłaszający może omówić sprawę lub swoje podejrzenia z przełożonym w sposób abstrakcyjny, bez podawania nazwisk, i uzgodnić, czy jest to istotna sprawa, którą należy zgłosić.

4.3 Konkretnie i spójnie

Każda informacja powinna być jak najbardziej konkretna. Osoba zgłaszająca powinna przedstawić jak najbardziej szczegółowe informacje na temat zgłaszanego zdarzenia, aby osoba zajmująca się sprawą mogła ją właściwie ocenić. W tym kontekście należy podać tło zdarzenia, jego przebieg i powód zgłoszenia, a także nazwiska, dane, miejsca i inne informacje. Jeśli to możliwe, należy przedstawić dokumenty. Osobiste doświadczenia, ewentualne uprzedzenia lub subiektywne opinie powinny być oznaczone jako takie. Osoba zgłaszająca nie jest zasadniczo zobowiązana do

prowadzenia własnego dochodzenia; może jednak obowiązywać wyjątek, jeśli jest to wymagane na mocy umowy o pracę.

4.4 Dobra wiara lub nadużywanie systemu zgłaszania nieprawidłowości

Zgłoszenie powinno być dokonywane w dobrej wierze. Jeśli weryfikacja zgłoszenia wykaże, że nie ma uzasadnionego podejrzenia lub że fakty są niewystarczające, aby potwierdzić podejrzenie, osoby zgłaszające nieprawidłowości w dobrej wierze nie muszą obawiać się sankcji dyscyplinarnych. Inaczej jest w przypadku osób zgłaszających, które świadomie nadużywają systemu zgłaszania nieprawidłowości w celu zgłaszania fałszywych informacji; muszą one liczyć się z sankcjami dyscyplinarnymi. Również naruszenie systemu zgłaszania nieprawidłowości, np. poprzez manipulację, tuszowanie lub złamanie porozumień dotyczących poufności, może skutkować sankcjami dyscyplinarnymi. Środki te mogą obejmować np. upomnienia lub wypowiedzenia. Ponadto może to pociągać za sobą konsekwencje cywilnoprawne lub karne.

4.5 Obowiązek zgłaszania

W przypadku gdy pracownicy mają powody, aby przypuszczać, że zdarzenie związane z przedsiębiorstwem stanowi przestępstwo lub może spowodować poważne szkody dla przedsiębiorstwa lub osób trzecich, mają obowiązek zgłoszenia tego faktu. Obowiązek zgłoszenia nie ma zastosowania, jeżeli fakt ten jest już znany przedsiębiorstwu lub jeżeli zgodnie z kodeksem postępowania karnego nie przysługuje prawo do odmowy zeznań.

5. Co dzieje się po zgłoszeniu lub w jaki sposób zgłoszenia są rozpatrywane?

5.1 Potwierdzenie odbioru

Osoby zgłaszające otrzymują potwierdzenie odbioru w ciągu siedmiu dni od otrzymania zgłoszenia, o ile zgłoszenie nie zostało złożone anonimowo. Korzystając z naszego systemu zgłaszania nieprawidłowości COMPLIANCE.ONE, nawet w przypadku zgłoszenia anonimowego można uzyskać potwierdzenie odbioru i status przetwarzania poprzez kod QR lub link do danego zgłoszenia.

5.2 Rozpatrywanie zgłoszeń

Każde zgłoszenie jest traktowane jako poufne i rozpatrywane z uwzględnieniem obowiązujących przepisów dotyczących ochrony danych.

Do rozpatrywania zgłoszeń w przedsiębiorstwie wyznaczono bezstronną osobę odpowiedzialną za zgłoszenia oraz jej zastępcę.

Po otrzymaniu zgłoszenia osoba odpowiedzialna za zgłoszenia dokonuje wstępnej oceny jego wiarygodności i znaczenia. Jeśli osoba odpowiedzialna za zgłoszenia uzna, że konieczne jest przeprowadzenie dalszego dochodzenia, dokumentuje to i przekazuje informacje do działu lub działów odpowiedzialnych za dalsze dochodzenie w przedsiębiorstwie. Jednostka ta przeprowadza następnie wewnętrzne dochodzenie. Nazwisko osoby zgłaszającej zostanie podane do wiadomości i ujawnione w przedsiębiorstwie tylko wtedy, gdy osoba zgłaszająca wyraźnie wyrazi na to zgodę. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do wspierania jednostki odpowiedzialnej za dochodzenie w jej działaniach i do współpracy w wyjaśnianiu podejrzeń zgodnie z sumieniem. Są oni zobowiązani do zachowania poufności. Uzyskane informacje są dokumentowane, przy czym gromadzone i przetwarzane są wyłącznie niezbędne dane. Dochodzenie jest prowadzone tak szybko, jak to możliwe w rozsądnych granicach. Organ lub organy odpowiedzialne za dochodzenie wewnętrzne informują osobę odpowiedzialną za zgłoszenia o postępach w dochodzeniu. Osoba zgłaszająca jest informowana przez osobę odpowiedzialną o postępach w postępowaniu i otrzymuje w odpowiednim terminie, najpóźniej w ciągu trzech miesięcy od otrzymania zgłoszenia, informację zwrotną na temat stanu załatwienia sprawy lub działań podjętych w związku ze zgłoszeniem.

5.3 Zakończenie dochodzenia i podjęcie działań

Po zakończeniu dochodzenia organ lub organy odpowiedzialne za dochodzenia wewnętrzne informują właściwe osoby decyzyjne, o ile zgłoszenie okaże się prawdziwe i istotne.

Osoby decyzyjne to osoby, które w przedsiębiorstwie mają możliwość podjęcia działań w celu usunięcia nieprawidłowości, ścigania ich sprawców, wymierzenia kar itp. Z reguły będzie to kierownictwo. Następnie osoby uprawnione do podejmowania decyzji podejmują, w oparciu o ustalone fakty, środki niezbędne w interesie przedsiębiorstwa. Jeśli na podstawie uzyskanych wyników będzie to konieczne, powiadomione zostaną również właściwe organy, którym przekazane zostaną odpowiednie dane. Jeśli informacja okaże się fałszywa lub niemożliwa do potwierdzenia faktami, zostanie to odpowiednio udokumentowane, a postępowanie niezwłocznie umorzone. Nie będzie to miało żadnych konsekwencji dla pracowników, których dotyczy sprawa, w szczególności nie zostanie to odnotowane w aktach osobowych.

Ponadto firma dołoży wszelkich starań, aby wyniki i sugestie każdego dochodzenia zostały wykorzystane w taki sposób, aby w miarę możliwości skorygować niewłaściwe postępowanie.

5.4 Skarga dotycząca sposobu rozpatrzenia zgłoszenia

Firma przywiązuje dużą wagę do tego, aby wszystkie zgłoszenia były kompleksowo rozpatrywane i oceniane oraz aby zawsze były one traktowane w sposób sprawiedliwy i odpowiedni. Jeśli zgłaszający nie są zadowoleni ze sposobu rozpatrzenia zgłoszenia, mogą zwrócić się do swojego przełożonego lub bezpośrednio do kierownictwa (w zależności od tego, kto był zaangażowany w rozpatrywanie zgłoszenia).

6. W jaki sposób chronione są osoby zgłaszające nieprawidłowości?

6.1 Poufność i dyskrecja

Osoby zgłaszające nieprawidłowości są chronione poprzez poufne traktowanie ich tożsamości. Poufność dotyczy również wszystkich innych informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio ustalić tożsamość osoby zgłaszającej nieprawidłowości.

Zasadniczo nazwisko osoby zgłaszającej nieprawidłowości nie jest ujawniane; wyjątek może mieć miejsce, jeśli osoba zgłaszająca naruszenie wyrazi zgodę na ujawnienie swojej tożsamości lub istnieje odpowiedni obowiązek prawny.

Osoby zgłaszające naruszenia muszą zostać poinformowane przed ujawnieniem ich tożsamości, chyba że poinformowanie ich zagrażałoby dochodzeniu. Te same zasady dotyczące poufności w odniesieniu do osób zgłaszających naruszenia mają również zastosowanie do osób, które brały udział w wyjaśnianiu podejrzeń.

6.2 Ochrona przed represjami

Każda osoba, która w dobrej wierze zgłasza nieprawidłowości lub uczestniczy w wyjaśnianiu podejrzeń, nie może spodziewać się działań dyskryminujących i represji lub prób działań dyskryminujących i represji z powodu zgłoszenia lub udziału w wyjaśnianiu. Dotyczy to w szczególności następujących działań dyskryminujących i represji:

- zawieszenie, zwolnienie lub podobne środki,
- obniżenie stanowiska lub odmowa awansu,
- zmiana zakresu obowiązków, zmiana miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmiana godzin pracy,
- odmowa udziału w szkoleniach,
- negatywna ocena wyników pracy lub wystawienie złej opinii o pracy,
- środki dyscyplinarne, upomnienie lub inne sankcje, w tym sankcje finansowe

- przymus, zastraszanie, mobbing lub wykluczenie,
- dyskryminacja, niekorzystne lub nierówne traktowanie,
- nieprzekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony w przypadkach, w których pracownik miał prawo oczekiwać, że zostanie mu zaproponowana umowa o pracę na czas nieokreślony,
- nieprzedłużenie lub przedterminowe rozwiązanie umowy o pracę na czas określony,
- wyrządzenie szkody (w tym szkody reputacyjnej), w szczególności w mediach społecznościowych, lub spowodowanie strat finansowych (w tym utraty zleceń lub dochodów),
- umieszczenie osoby zgłaszającej na „czarnej liście” na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego, w wyniku czego osoba zgłaszająca nie może znaleźć zatrudnienia w danym sektorze lub branży,
- przedwczesne wypowiedzenie lub unieważnienie umowy dotyczącej towarów lub usług,
- cofnięcie licencji lub zezwolenia,
- skierowanie do psychiatry lub lekarza.

Odstępstwa mogą mieć zastosowanie, jeśli dana osoba jest zamieszana w zdarzenie wymagające wyjaśnienia. Osoby zgłaszające nieprawidłowości, które są zamieszane w takie sprawy i pomagają w wyjaśnieniu sprawy, mogą być traktowane łagodniej. Jeśli osoba zgłaszająca lub osoba uczestnicząca w wyjaśnianiu podejrzenia uzna, że jest lub była z tego powodu narażona na represje, powinna poinformować o tym swojego przełożonego, o ile przełożony nie jest zaangażowany w potencjalne represje. Zakłada się, że osoba zgłaszająca nieprawidłowości lub osoba, która uczestniczyła w wyjaśnianiu podejrzeń i doświadczyła represji, doświadczyła tych represji z powodu zgłoszenia lub udziału w wyjaśnianiu. Osoba, która podjęła działanie dyskryminujące, ma obowiązek udowodnić, że działanie to było oparte na wystarczająco uzasadnionych powodach i nie stanowiło represji w związku ze zgłoszeniem lub udziałem w wyjaśnianiu podejrzeń. Przedsiębiorstwo nie toleruje żadnego rodzaju dyskryminacji, molestowania lub podobnych zachowań wobec osób zgłaszających nieprawidłowości lub uczestniczących w wyjaśnianiu sprawy. Przedsiębiorstwo bada okoliczności danego przypadku i może podjąć tymczasowe lub trwałe środki w celu ochrony osób zgłaszających nieprawidłowości lub uczestniczących w wyjaśnianiu sprawy oraz w celu ochrony interesów przedsiębiorstwa. Każdy pracownik lub przełożony, który zwolni, obniży stanowisko, będzie nękał lub dyskryminował osobę zgłaszającą lub osoby uczestniczące w wyjaśnianiu danego podejrzenia z powodu zgłoszenia lub udziału w wyjaśnianiu, musi liczyć się z sankcjami dyscyplinarnymi, które w skrajnych przypadkach mogą prowadzić do zwolnienia.

Ochrona przed represjami obejmuje również osoby trzecie powiązane z osobą zgłaszającą nieprawidłowości, które mogą doświadczać represji w kontekście zawodowym, np. współpracownicy lub krewni osoby zgłaszającej, podmioty prawne

będące własnością osoby zgłaszającej lub dla których osoba zgłaszająca pracuje lub z którymi osoba zgłaszająca ma inne powiązania zawodowe.

7. W jaki sposób chronione są osoby zgłoszone?

7.1 Informowanie osoby zgłoszonej

Każda osoba, której dotyczy zgłoszenie, zostanie w odpowiednim czasie i z uwzględnieniem przepisów dotyczących ochrony danych osobowych poinformowana o podejrzeniach wobec niej, o ile takie poinformowanie nie utrudni w znacznym stopniu przebiegu postępowania mającego na celu ustalenie stanu faktycznego. Powiadomienie następuje najpóźniej po zakończeniu dochodzenia. Powiadomienie zawiera zazwyczaj następujące informacje:

- szczegóły zgłoszenia, cele przetwarzania,
- cele przetwarzania,
- podstawę prawną przetwarzania oraz uzasadnione interesy przedsiębiorstwa, które stanowią podstawę przetwarzania,
- kategorie danych osobowych, które są przetwarzane,
- działy, które zostały poinformowane o zgłoszeniu, oraz osoby uprawnione do dostępu do danych,
- odbiorcy lub kategorie odbiorców,
- zamiar przekazania danych odbiorcy z siedzibą w niebezpiecznym kraju trzecim oraz podstawa prawna przekazania,
- informacje dotyczące tożsamości osoby zgłaszającej lub źródła, o ile osoba ta wyraziła zgodę na ujawnienie swojej tożsamości lub jest to konieczne do ochrony interesów osoby, której dane dotyczą,
- okres przechowywania danych lub kryteria określania tego okresu,
- prawa osoby, której dane dotyczą, do informacji, sprostowania, zablokowania lub usunięcia danych lub ewentualne prawa do wniesienia sprzeciwu,
- prawa do wniesienia skargi do organu nadzorczego.

7.2 Prawo do zajęcia stanowiska

Osoba, której dane dotyczą, powinna zostać wysłuchana przez organ odpowiedzialny za dochodzenie wewnętrzne przed wyciągnięciem wniosków na końcu procedury opisanej powyżej, z podaniem imienia i nazwiska tej osoby. Jeśli wysłuchanie nie jest możliwe z obiektywnych powodów, właściwy organ prosi osobę, której dane dotyczą, o przedstawienie swoich argumentów na piśmie.

7.3 Prawo do usunięcia danych

Jeśli podejrzenia przedstawione w zgłoszeniu nie znajdują potwierdzenia, osoba, której dane dotyczą, ma prawo do usunięcia swoich danych przechowywanych w tym kontekście przez przedsiębiorstwo.

7.4 Prawo do złożenia skargi do rady zakładowej

Osoba zgłoszona może skorzystać z prawa do złożenia skargi zgodnie z art. 84 i 85 ustawy o organizacji zakładowej i zwrócić się do rady zakładowej.

8. Ochrona danych

8.1 Zgodność z prawem i podstawa prawna

Dane osobowe przekazane przez osoby zgłaszające nieprawidłowości lub zebrane w ramach wewnętrznych dochodzeń są przetwarzane z uwzględnieniem przepisów dotyczących ochrony danych.

Zebrane dane są wykorzystywane wyłącznie do celów opisanych w tych wytycznych. Dane są udostępniane w szczególności w celu zapewnienia zgodności z obowiązkami prawnymi przedsiębiorstwa lub zgodności w przedsiębiorstwie. Przetwarzanie danych odbywa się na podstawie art. 26 ust. 1 BDSG (niemiecka ustawa o ochronie danych) w celu wypełnienia obowiązków wynikających z umowy o pracę lub na podstawie nadrzędnych uzasadnionych interesów przedsiębiorstwa zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. f) RODO. Interesy te obejmują zapewnienie zgodności z przepisami w przedsiębiorstwie, w szczególności wykrywanie i wyjaśnianie nieprawidłowości w przedsiębiorstwie, zachowań szkodliwych dla przedsiębiorstwa, przestępstw gospodarczych itp., a także ochronę pracowników, partnerów biznesowych, klientów i innych zainteresowanych stron.

8.2 Informacje i dane

Podczas gromadzenia danych osoby zgłaszające otrzymują niezbędne informacje dotyczące przetwarzania danych i ochrony danych.

Wszystkie osoby, których dane są przetwarzane przez przedsiębiorstwo w ramach postępowania (np. osoby zgłaszające, osoby zgłoszone lub osoby uczestniczące w wyjaśnianiu sprawy), mają zgodnie z art. 15 RODO prawo do uzyskania od przedsiębiorstwa informacji o danych przechowywanych przez przedsiębiorstwo na ich temat oraz dalszych informacji, takich jak cele przetwarzania lub odbiorcy danych.

8.3 Przechowywanie i usuwanie

Dane nie są przechowywane dłużej, niż jest to konieczne i proporcjonalne do spełnienia wymagań określonych w tych wytycznych lub ustawowych terminów przechowywania. Usunięcie zebranych danych następuje zasadniczo w ciągu dwóch miesięcy od zakończenia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. Jeżeli w wyniku niewłaściwego postępowania w rozumieniu niniejszej polityki lub nadużycia systemu zgłaszania nieprawidłowości zostanie wszczęte postępowanie karne, dyscyplinarne lub cywilne, okres przechowywania może ulec przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia danego postępowania. Dane osobowe, które nie mają oczywistego znaczenia dla rozpatrzenia konkretnego zgłoszenia, nie są gromadzone lub są niezwłocznie usuwane, jeśli zostały zebrane nieumyślnie.

8.4 Środki techniczne i organizacyjne

Dane zebrane i przetworzone w wyniku zgłoszenia są przechowywane oddzielnie od pozostałych danych przetwarzanych w przedsiębiorstwie. Odpowiednie systemy uprawnień oraz odpowiednie środki techniczne i organizacyjne gwarantują, że dostęp do tych danych mają wyłącznie upoważnione osoby.

8.5 Przekazywanie danych do państw trzecich

Przetwarzanie danych odbywa się wyłącznie na terenie UE lub EOG. Jedynie w przypadku spraw pozaeuropejskich może zaistnieć konieczność przekazania danych do państw trzecich, które nie zapewniają odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa. W takim przypadku przewidziane są odpowiednie gwarancje zgodnie z art. 46 i następnymi RODO.

8.6 Prawa osób, których dane dotyczą

Wszystkie osoby, których dane są przetwarzane przez przedsiębiorstwo w ramach procedury, mają prawo do sprostowania swoich nieprawidłowych danych, do ich uzupełnienia, do żądania zablokowania swoich danych lub ich usunięcia, o ile spełnione są warunki określone w art. 16 i następnych RODO. Wniosek o usunięcie danych jest uzasadniony np. w przypadku, gdy dane były przetwarzane niezgodnie z prawem lub nie są już potrzebne do celów, dla których zostały zebrane.

8.7 Prawo do sprzeciwu

Jeżeli dane są przetwarzane na podstawie uzasadnionych interesów przedsiębiorstwa, osoba, której dane dotyczą, może w dowolnym momencie sprzeciwić się przetwarzaniu swoich danych przez przedsiębiorstwo z powodów wynikających z jej szczególnej

sytuacji. Przedsiębiorstwo musi wówczas wykazać nadrzędne, godne ochrony powody, które pozwalają na przetwarzanie danych, lub zaprzestać ich przetwarzania. Na czas trwania tej weryfikacji dane zostaną zablokowane do tych celów.

8.8 Inspektor ochrony danych

Osoby uczestniczące w postępowaniu, w tym również sami zgłaszający, mogą w dowolnym momencie zwrócić się do inspektora ochrony danych przedsiębiorstwa lub do organu zgłaszającego, aby sprawdzić, czy przestrzegane są prawa wynikające z odpowiednich obowiązujących przepisów.

8.9 Prawo do wniesienia skargi do organu nadzorczego ds. ochrony danych

Jeżeli osoba, której dane dotyczą, uważa, że przedsiębiorstwo nie przetwarza danych zgodnie z obowiązującymi przepisami o ochronie danych, może złożyć skargę do właściwego organu nadzorczego ds. ochrony danych.

9. Konsekwencje naruszenia

Naruszenie tych wytycznych może skutkować podjęciem działań wynikających z prawa pracy, w tym natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy lub, w przypadku pracowników zewnętrznych, natychmiastowym zakończeniem współpracy. Możliwe są również sankcje karne i konsekwencje cywilnoprawne, takie jak odszkodowanie.

30.03.2023