

**PROCEDURA**  
**ZGŁASZANIA PRZYPADKÓW NIEPRAWIDŁOWOŚCI,**  
**PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ NASTĘPCZYCH**  
**ORAZ OCHRONY OSÓB DOKONUJĄCYCH ZGŁOSZEŃ**  
**W**  
**ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ Z SIEDZIBĄ W LASKOWEJ**

Na podstawie Dyrektywy PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii oraz Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów.

**§ 1 CEL PROCEDURY**

1. Celem niniejszej procedury jest ustanowienie jasnych zasad i mechanizmów zgłaszania naruszeń prawa przez pracowników ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ i inne osoby związane z ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ oraz zapewnienie ochrony osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów) przed działaniami odwetowymi.
2. Strategia działania ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ oparta jest na odpowiedzialności, zapobieganiu korupcji oraz zapobieganiu powstawania innych nieprawidłowości zarówno wewnątrz organizacji, jak i wśród podmiotów współpracujących przy uwzględnieniu szeregu aspektów, w szczególności interesów społecznych, ochrony środowiska, relacji z różnymi grupami współpracowników.
3. Procedura jest elementem systemu kontroli zarządczej, jej podstawowym celem jest zapobieganie nieprawidłowościom w ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ.
4. Procedura ma na celu wspieranie transparentności, etycznego postępowania oraz zgodności działań firmy z obowiązującymi przepisami prawa, normami i wartościami korporacyjnymi.

**§2 PRZEDMIOT PROCEDURY**

Niniejsza procedura określa w szczególności:

- a. zakres nieprawidłowości objętych procedurą,
- b. zakres osób uprawnionych do dokonania zgłoszenia,

- c. zasady zgłaszania nieprawidłowości przez osoby uprawnione do dokonania zgłoszenia,
- d. odpowiedzialność w procesie zarządzania nieprawidłowościami,
- e. proces rozpatrywania oraz zarządzania nieprawidłowościami,
- f. zasady zachowania poufności, w szczególności zasady zachowania w tajemnicy dokonanych zgłoszeń nieprawidłowości przez sygnalistów oraz tożsamości osób dokonujących zgłoszeń.

### § 3. DEFINICJE

Przez użyte w procedurze określenia rozumie się:

- 1) **Pracodawca (kierownik jednostki)** – ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm);
- 2) **Inspektor ds. naruszeń** – osoba fizyczna odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń oraz prowadzenie działań następczych w zakresie nieprawidłowości;
- 3) **Zespół ds. naruszeń** – 3 osobowy zespół (komisja) odpowiedzialny za prowadzenie postępowania dot. zgłoszenia nieprawidłowości (zgłoszenia sygnalizacyjnego), powoływany zarządzeniem przez Prezesa Zarządu do kompleksowego wyjaśnienia okoliczności opisanych w zgłoszeniu, działający wg zasad określonych dla postępowania wyjaśniającego;
- 4) **Procedura** – niniejszy dokument dotyczący przyjmowania zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń (sygnalistów);
- 5) **Anonim** – zgłoszenie dokonane przez osobę, co do której zasadniczo nie jest możliwa identyfikacja tożsamości;
- 6) **Działania odwetowe** – bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, związane z dokonaniem zgłoszeniem nieprawidłowości, którego celem lub skutkiem jest pogorszenie sytuacji osoby dokonującej zgłoszenia (sygnalisty);
- 7) **Działania następcze** – działania podjęte przez odbiorcę zgłoszenia w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz w stosownych przypadkach, w celu zaradzenia naruszeniu będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym poprzez takie działania, jak dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia, działania podejmowane w celu odzyskania środków lub zamknięcie procedury;
- 8) **Informacje na temat naruszeń** – dowody potwierdzające faktyczne naruszenia, jak również uzasadnione podejrzenia co do potencjalnych naruszeń, których jeszcze nie popełniono;

- 9) **Naruszenie prawa** – działanie lub zaniechanie, które jest niezgodne z obowiązującym prawem Unii Europejskiej lub prawem krajowym, jak również wewnętrznymi politykami, kodeksów etycznych lub standardów obowiązujących w ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
- 10) **Sygnalista (osoba dokonująca zgłoszenia)** – osoba fizyczna lub prawna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje na temat naruszeń uzyskane 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).
- 11) **Osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia** – osoba fizyczna lub prawna, która pomaga osobie dokonującej zgłoszenia w tej czynności i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
- 12) **Osoba, której dotyczy zgłoszenie** – osoba fizyczna lub prawna, która jest wskazana w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia lub która jest z nim powiązana;
- 13) **Zgłoszenie sygnalizacyjne** – przekazanie informacji na temat naruszenia, co do którego doszło lub może dojść w organizacji, w której osoba zgłaszająca pracuje lub pracowała, lub w innej organizacji, z którą utrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście wykonywanej pracy;
- 14) **Zgłoszenie wewnętrzne** – przekazanie informacji o naruszeniu prawa pracodawcy;
- 15) **Zgłoszenie zewnętrzne** – przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu;
- 16) **Ujawnienie publiczne** – podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- 17) **Informacja zwrotna** – przekazanie zgłaszającemu informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
- 18) **Postępowanie wyjaśniające** – postępowanie prowadzone w związku ze złożonym zgłoszeniem;

- 19) **Kanał zgłaszania** – techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie zgłoszenia naruszenia;
- 20) **Rejestr** – rejestr zgłoszeń sygnalizacyjnych zawierający informacje dotyczące zgłoszenia oraz przebiegu i rozstrzygnięcia postępowania w sprawie naruszenia prawa.

#### **§4. ZAKRES STOSOWANIA**

1. Procedura obejmuje wszystkich pracowników ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ, w tym pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych, kontraktów, a także osoby prowadzące działalność gospodarczą współpracujące z firmą oraz inne osoby trzecie, takie jak dostawcy, kontrahenci, klienci.
2. Procedurę stosuje się także do osoby fizycznej, o której mowa w ust. 1, w przypadku zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług dla Pracodawcy.
3. Procedura dotyczy zgłaszania naruszeń prawa (tj. działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa) w następujących obszarach:
  - a. korupcji;
  - b. zamówień publicznych;
  - c. usług, produktów i rynków finansowych;
  - d. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
  - e. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
  - f. bezpieczeństwa transportu;
  - g. ochrony środowiska;
  - h. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
  - i. bezpieczeństwa żywności i pasz;
  - j. zdrowia i dobrostanu zwierząt;
  - k. zdrowia publicznego;
  - l. ochrony konsumentów;
  - m. ochrony prywatności i danych osobowych;
  - n. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
  - o. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;

- p. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
  - q. konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt a. -p.
4. Zgłoszenie nieprawidłowości może dotyczyć w szczególności:
- a. podmiotów powiązanych z ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ,
  - b. osoby fizycznej uprawnionej do reprezentowania ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ,
  - c. pracowników i współpracowników ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ w związku ze świadczeniem pracy na jej rzecz,
  - d. podwykonawcy albo innego przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną, jeżeli jego czyn zabroniony pozostawał w związku z wykonywaniem umowy zawartej ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ,
  - e. pracownika lub współpracownika albo osoby upoważnionej do działania w interesie lub na rzecz przedsiębiorcy niebędącego osobą fizyczną, jeżeli jego czyn pozostawał w związku z wykonywaniem umowy zawartej przez tego przedsiębiorcę z ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ,
5. Przez nieprawidłowości należy rozumieć posiadane przez osoby uprawnione do dokonania zgłoszenia informacje, w szczególności mogące świadczyć o:
- a. podejrzeniu przygotowania, usiłowania lub popełnienia czynu zabronionego przez podmioty, o których mowa w ust. 4,
  - b. niedopełnieniu obowiązków lub nadużyciu uprawnień przez podmioty wskazane w ust. 4,
  - c. niezachowaniu należytej staranności wymaganej w danych okolicznościach w działaniach podmiotów wymienionych w ust. 4,
  - d. nieprawidłowościach w organizacji działalności ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ, które mogłyby prowadzić do popełnienia czynu zabronionego lub wyrządzenia szkody,
  - e. naruszenie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, na podstawie których działa ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ,
  - f. naruszeniu wewnętrznych procedur oraz standardów etycznych przyjętych w ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ.

**§ 5 OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZE ZARZĄDZENIE ZGŁOSZENIAMI WEWNĘTRZNYMI ORAZ  
PROWADZENIEM POSTĘPOWANIA WYJAŚNIAJĄCEGO**

1. Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń nieprawidłowości w ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ oraz sprawującą całościowy nadzór nad przyjmowaniem i rozpatrywaniem zgłoszeń nieprawidłowości w ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ jest Inspektor ds. naruszeń wyznaczony przez Prezesa Zarządu.
2. Inspektor ds. naruszeń prawa w sposób bezstronny, niezależny, na podstawie upoważnienia do przyjmowania zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych.
3. Zgłoszenia nie mogą analizować osoby, co do których z treści zgłoszenia nieprawidłowości wynika, że mogą być w jakikolwiek sposób negatywnie zaangażowane w działanie lub zaniechanie, stanowiące nieprawidłowość.
4. Postępowanie wyjaśniające prowadzone jest przez Zespół ds. naruszeń w składzie przynajmniej 3-osobowym, zapewniający niezależność, obiektywizm i kompetencje.
5. Członkowie Zespołu ds. naruszeń powoływani są przez Prezesa Zarządu prowadzą postępowanie na podstawie upoważnień wydanych przez Prezesa Zarządu.
6. Skład Zespołu prowadzącego postępowanie proponuje Inspektor ds. naruszeń (może wyznaczyć do składu także siebie).
7. Członkiem Zespołu nie może być:
  - a. Sygnalista, który przekazał zgłoszenie, będące przedmiotem wyjaśnienia;
  - b. osoba, której dotyczy zgłoszenie;
  - c. osoba będąca bezpośrednim podwładnym lub przełożonym osoby, której dotyczy zgłoszenie;
  - d. osoba bliska w stosunku do osoby, której dotyczy zgłoszenie (w rozumieniu przepisów kodeksu karnego);
  - e. osoba wykonująca czynności lub załatwiająca sprawy, których prawidłowość będzie przedmiotem badania;
  - f. osoba, której udział w postępowaniu wzbudzałby uzasadnione wątpliwości co do jej bezstronności z innych przyczyn.
8. W trakcie prowadzenia postępowania wyjaśniającego członkowie Zespołu mają prawo:
  - a. dostępu do dokumentów i danych jednostki;
  - b. uzyskiwania przetworzonych i nieprzetworzonych informacji od pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych;
  - c. uzyskiwania ustnych i pisemnych wyjaśnień od pracowników i zleceniobiorców jednostki;

- d. dostępu do pomieszczeń jednostki w celu dokonania wizji lokalnej lub zabezpieczenia dowodów;
  - e. korzystania z pomocy Inspektora Danych Osobowych;
  - f. konsultowania, w niezbędnym zakresie, uzyskanych informacji i danych z sygnalistą.
9. Z ustaleń poczynionych podczas postępowania wyjaśniającego Zespół ds. naruszeń sporządza raport i przedkłada go Prezesowi Zarządu.

## **§6 SYGNALISTA**

1. Zgodnie z zasadą dobrej wiary każda osoba uprawniona do dokonania zgłoszenia powinna zgłosić nieprawidłowość, jeśli istnieją po jej stronie uzasadnione podstawy, by sądzić, że przekazywane informacje są prawdziwe.
2. W złej wierze pozostaje zgłaszający, który działa w celu sprzecznym z prawem lub zasadami współżycia społecznego.
3. Decyzję o nadaniu statusu Sygnalisty podejmuje osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń.
4. Status Sygnalisty może uzyskać każdy zgłaszający, chyba że wstępna analiza zgłoszenia daje podstawy do przyjęcia, iż zgłaszający w sposób oczywisty działał w złej wierze (domniemanie dobrej wiary).
5. Jeśli zgłaszający nie dokonał zgłoszenia anonimowo, osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń potwierdza przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.
6. Przekroczenie terminu, o którym mowa powyżej, uzasadnione jest wyłącznie w razie konieczności podjęcia dodatkowych czynności w ramach wstępnej analizy zgłoszenia (np. konieczność uzupełnienia zgłoszenia, zgromadzenie dodatkowych dowodów).
7. Wstępna analiza zgłoszenia nie może trwać dłużej niż 14 dni.
8. Jeżeli w toku postępowania wyjaśniającego okaże się, że zgłaszający, który uprzednio otrzymał status Sygnalisty, działał w złej wierze, to zostaje on pozbawiony ochrony przewidzianej dla Sygnalisty.

## **§7 PROCEDURA DOKONYWANIA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH**

1. Sygnalista może dokonywać zgłoszenia wewnętrznego za pośrednictwem następujących kanałów przekazywania zgłoszenia (do wyboru Sygnalisty):
  - a. na adres do korespondencji: ENBUD SP. Z O.O., Laskowa 770, 34-602 Laskowa, z dopiskiem zgłoszenie i z wykorzystaniem formularza znajdującego się w Załączniku nr 3, dostępnego na stronie internetowej;

- b. poprzez e-mail na adres zawiadomienia@enbud.eu - tytuł maila (np. sygnalista zgłoszenie) i z wykorzystaniem formularza znajdującego się na stronie Pracodawcy, który będzie stanowił załącznik do maila;
2. Dopuszczalne jest anonimowe zgłoszenie nieprawidłowości za pośrednictwem kanałów przekazywania zgłoszenia wskazanego w ust. 1 lit. a – b powyżej. W przypadku kanału określonego w ust. 1 lit. b, Pracodawca dodatkowo udostępni Pracownikom ENBUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ oraz podmiotom powiązanim skrzynkę mailową pod adresem: sygnalista@enbud.eu wraz z hasłem umożliwiającą anonimowe zgłoszenie naruszenia, zabezpieczając przed ujawnieniem, zmianą lub usunięciem korespondencji mailowej zgłaszającego.
3. Zgłoszenie wewnętrzne powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia, w tym co najmniej:
  - a. datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa;
  - b. opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa;
  - c. wskazanie osoby, której dotyczy zgłoszenie;
  - d. wskazanie ewentualnej osoby pokrzywdzonej;
  - e. wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa;
  - f. wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje sygnalista, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania zgłoszenia;
  - g. wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.
4. 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. 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.

## **§8 PROCEDURA WERYFIKACJI ZGŁOSZENIA ORAZ PROWADZENIA POSTĘPOWANIA WYJAŚNIAJĄCEGO**

1. Dostęp do kanałów zgłaszania naruszeń posiada Inspektor ds. naruszeń oraz Zespół ds. naruszeń.
2. Po otrzymaniu zgłoszenia, Inspektor ds. naruszeń podejmuje działania w celu wpisu zgłoszenia do rejestru zgłoszeń wewnętrznych, oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację z Sygnalistą, w tym, o ile będzie to uzasadnione występowanie o dodatkowe informacje dotyczące zgłoszenia i przekazywanie informacji zwrotnej dotyczącej zgłoszenia.
3. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych obejmuje:
  - 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. Za prowadzenie Rejestru zgłoszeń wewnętrznych odpowiada Inspektor ds. naruszeń.
5. Wzór Rejestru zgłoszeń wewnętrznych stanowi Załącznik Nr 1 do niniejszej Procedury.
6. Sygnalista otrzymuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia, chyba że nie wskazał on adresu do kontaktu, na który należy takie potwierdzenie przekazać.
7. Zespół ds. naruszeń może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, w sytuacji, gdy z treści zgłoszenia wynika, iż jest ono bezspornie nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia postępowania wyjaśniającego.

8. Zgłoszenie, które pozwala na przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego podlega niezwłocznemu procedowaniu, które toczy się przed Zespołem ds. naruszeń na zasadach określonych w niniejszej Procedurze.
9. Zespół ds. naruszeń rozpoznaje zgłoszenie, podejmuje działania następcze, przekazuje informacje zwrotne bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia.
10. Z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego Zespół ds. naruszeń prawa sporządza raport, który obejmuje także rekomendacje Zespołu w zakresie załatwienia sprawy i przedstawia go Prezesowi Zarządu.
11. Do raportu z postępowania wyjaśniającego Inspektor ds. naruszeń załącza propozycje dalszych działań. W zależności od ustaleń działania te mogą obejmować czynności przeciwko osobom winnym naruszeń, działania zapobiegające naruszeniom oraz wzmacniające system kontroli wewnętrznej w jednostce.
12. Środki takie mogą obejmować w szczególności:
  - a. zamknięcie procedury bez podejmowania dalszych działań (w przypadku niepotwierdzenia się zgłoszenia);
  - b. przeprowadzenie rozmowy, zwrócenie uwagi pracownikowi;
  - c. upomnienie pracownika, pozbawienie premii itp.
  - d. zmiany lub rotacje na stanowiskach;
  - e. zmiany w wewnętrznych procedurach;
  - f. podjęcie działań cywilnoprawnych, dotyczących, np. zawartych umów, naprawienia szkody, wypłacenia odszkodowania;
  - g. złożenie wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego;
  - h. złożenie wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie naruszenia dyscypliny finansów publicznych;
  - i. złożenie zawiadomienia o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa (w przypadku zgromadzenia dowodów);
  - j. poinformowanie właściwych służb (w przypadku zgromadzenia poszlak).
13. Prezes Zarządu określa dalsze działania i osoby odpowiedzialne za ich realizację. Inspektor ds. naruszeń monitoruje realizację tych działań oraz udziela pomocy osobom za nie odpowiedzialnym.

14. Inspektor ds. naruszeń informuje Sygnalistę o poczynionych ustaleniach oraz o zatwierdzonych środkach niezwłocznie po zatwierdzeniu wniosków przez Prezesa Zarządu, nie później niż 30 dni od zakończenia rozpatrywania zgłoszenia.
15. Poczynione ustalenia, zatwierdzone środki oraz ich realizacja są rejestrowane w Rejestrze zgłoszeń.
16. W przypadku negatywnej weryfikacji zgłoszenia, Zespół ds. naruszeń przekazuje niezwłocznie Sygnaliście, w tym osobie zgłaszającej naruszenie anonimowo, jeżeli wskazała kanał kontaktu oraz osobie, której zgłoszenie dotyczy informacje o dokonanym zgłoszeniu oraz wynikach przeprowadzonej weryfikacji.

### **§9 ZGŁOSZENIA ANONIMOWE**

1. Każde zgłoszenie anonimowe podlega wpisowi do rejestru. W przypadku pozostawienia anonimowego zgłoszenia bez biegu, osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń ma obowiązek wskazania przyczyn uzasadniających taką decyzję.
2. Jeżeli w toku rozpatrywania zgłoszenia anonimowego zostanie ustalona tożsamość zgłaszającego, osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń niezwłocznie nadaje mu status Sygnalisty.

### **§10 ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH**

1. Wprowadza się bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych wobec Sygnalisty również w sytuacji, gdy zgłoszenie nieprawidłowości zostało zgłoszone w dobrej wierze, a przeprowadzone postępowanie wyjaśniające wykazało, że zgłoszona nieprawidłowość nie miała miejsca.
2. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec Sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:
  - a. odmowie nawiązania stosunku pracy;
  - b. wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
  - c. nie zawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub 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;
  - d. obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
  - e. wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
  - f. pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;

- g. przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
  - h. zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
  - i. przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
  - j. niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
  - k. negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
  - l. nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
  - m. przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
  - n. mobbingu;
  - o. dyskryminacji;
  - p. niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
  - q. wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
  - r. nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
  - s. działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
  - t. spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu;
  - u. wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
3. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 2 powyżej.
  4. Ochrona nie dotyczy sygnalisty, będącego jednocześnie sprawcą/ współsprawcą/ pomocnikiem nieprawidłowości.
  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 art. 12 stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.
  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 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, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.
7. 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.
8. Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
9. Szczegółowe zasady ochrony danych sygnalisty określa § 11 niniejszej Procedury.

#### **§11 OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH**

1. Dane Sygnalisty powinny pozostać poufne i nie mogą być ujawniane w toku postępowania stronom i uczestnikom tego postępowania, bez wyraźnego i jednoznacznego przyzwolenia ze strony Sygnalisty.
2. Dla spraw, zgłaszanych przez osobę, której nadano Status sygnalisty tworzy się odrębny rejestr spraw (dotyczy zgłoszeń anonimowych).
3. Zachowanie poufności ma na celu zagwarantowanie poczucia bezpieczeństwa Sygnaliście oraz minimalizację ryzyka wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych. Sygnalista, który dokonał zgłoszenia, a którego dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, powinien niezwłocznie o zaistniałej sytuacji powiadomić Zespół. Zespół zobowiązany jest podjąć działania mające na celu ochronę Sygnalisty.
4. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będzie ujawniana podmiotom, których dotyczy zgłoszenie, osobom trzecim ani innym

pracownikom i współpracownikom podmiotu. Tożsamość Sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy publiczne lub sądy odpowiednio postępowań wyjaśniających lub postępowań przygotowawczych lub postępowań sądowych. Tożsamość podmiotów, których dotyczy zgłoszenie, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość Sygnalisty.

5. Od Sygnalisty nie żąda się dodatkowych danych osobowych, niż te, które zostały przez niego wskazane w przekazanym zgłoszeniu, nawet jeżeli nie pozwalają one na jednoznaczną identyfikację.
6. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.
7. Poza prowadzeniem Rejestru, osoba odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń, przy zachowaniu zasad poufności, jest zobowiązana do przechowywania wszelkich dowodów, dokumentów i informacji zebranych w toku analizy oraz informacji dotyczących rozpatrzenia zgłoszenia przez okres 3 lat od czasu zakończenia postępowania wyjaśniającego.
8. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpoznania zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego ich zebrania są w terminie 14 dni od ustalenia, że nie mają znaczenia dla sprawy, usuwane.

## **§12 PROCEDURA ZGŁOSZEŃ ZEWNĘTRZNYCH**

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego. Zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny. Rzecznik Praw Obywatelskich oraz organ publiczny są odrębnymi administratorami w zakresie danych osobowych podanych w zgłoszeniu zewnętrznym, które zostało przyjęte przez te organy.
2. Zgłoszenie naruszeń może odbyć się w procedurze zgłoszeń zewnętrznych w szczególności:
  - a. w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w Procedurze Pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaze informacji zwrotnej;
  - b. Sygnalista ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego,

- c. w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody;
  - d. dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi go na działania odwetowe;
  - e. 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.
3. Zgłoszenie dokonane do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami ustawy o ochronie sygnalistów oraz wskazanych w § 10 Procedury.

### **§13 POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. Procedura wchodzi w życie z dniem 25.09.2024 (po upływie 7 dni od dnia podania go do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty u Pracodawcy).
2. Procedura zostanie opublikowana na serwerze pracowniczym oraz na stronie pracodawcy [www.enbud.eu](http://www.enbud.eu)
3. Zmiany niniejszej Procedury dokonywane są w trybie zarządzenia.

#### Załączniki:

1. Rejestr zgłoszeń nieprawidłowości
2. Rejestr zgłoszeń anonimowych
3. Formularz zgłoszenia nieprawidłowości.
4. Potwierdzenie zgłoszenia nieprawidłowości;
5. Raport z postępowania wyjaśniającego po zgłoszeniu naruszenia.