

**Procedura zgłaszania nieprawidłowości
za pośrednictwem platformy do komunikacji
w spółce Tappol sp. z o.o. z siedzibą w Słonawach**

wprowadzony na mocy uchwały Zarządu z dnia 9 grudnia 2021 roku

i obowiązująca w niniejszym brzmieniu od dnia 9 grudnia 2021 roku

§ 1. Cele Procedury

Do kultury organizacyjnej spółki Tappol Sp. z o.o. należy etyczne i prawe postępowanie w codziennym życiu zawodowym. Dotyczy to całej społeczności a odpowiedzialność za stosowanie przyjętych standardów postępowania dotyczy kierownictwa i każdego poszczególnego pracownika.

Etyka i prawość to w szczególności postępowanie zgodne z zasadami współżycia społecznego, dobrymi praktykami i obyczajami oraz poszanowanie i bezwzględne respektowanie obowiązującego prawa oraz regulacji wewnętrznych ustanowionych w Spółce. Wspólnie ponosimy odpowiedzialność za dobre imię naszej Spółki oraz Grupy 3C i wspólnie pracujemy na nasz sukces. Niewłaściwe zachowanie jednej osoby może spowodować ogromne szkody dla nas wszystkich.

Liczymy na to, że wszyscy pracownicy i współpracownicy również podzielają potrzebę respektowania powyższych zasad i wartości i będą pomagać w ich realizacji i czuwaniu nad ich urzeczywistnieniem.

Dlatego też zachęcamy wszystkie osoby zainteresowane do zgłaszania wszelkich zdarzeń i okoliczności, które godzą w ww. wartości i/lub naruszają obowiązujące przepisy prawa.

Pamiętajmy też, że w naszej Spółce zawsze kładliśmy nacisk na szczerą i rzeczową komunikację między pracownikami i ich przełożonymi, dlatego nadal silnie podkreślamy i zachęcamy do rozmowy z przełożonymi o wszelkich zauważonych nieprawidłowościach, naruszeniach oraz wszystkim, co w jakikolwiek sposób wpływa na pracę i funkcjonowanie w społeczności Spółki. Kierownictwo Spółki jest gotowe i otwarte na rozmowy i zawsze dąży do poszukiwania rozwiązania naszych wspólnych problemów. Wszystkim, którzy jednak z różnych względów czują potrzebę zachowania anonimowości, służyć ma niniejsza procedura.

Jednocześnie zachęcamy do zgłaszania propozycji usprawnień i ulepszeń a także rozwiązań, które pomogą zapewnić wszystkim pracownikom jak najlepsze warunki pracy i będą stanowić narzędzia, które przyczynią się do dalszego rozwoju i sukcesów.

Aby wspierać zgłaszanie zdarzeń mających związek z poważnymi przypadkami niewłaściwego postępowania jak również umożliwić zgłaszanie propozycji wprowadzenia usprawnień, przyjmuje się niniejszą procedurę oraz tworzy specjalny kanał informacyjny, poprzez który osoby zainteresowane mogą dokonywać anonimowych zgłoszeń.

§ 2. Definicje

Następujące wyrażenia zawarte w niniejszej Procedurze posiadają poniższe znaczenie:

- 1) **Platforma** – wewnętrzny kanał komunikacji i dialogu między pracownikami, współpracownikami i pracodawcą, umożliwiający wywieranie pozytywnego wpływu na sposób funkcjonowania Spółki, poprzez efektywne zgłaszanie:
 - a) nieprawidłowości i naruszeń przepisów prawa i/lub zasad obowiązujących w Spółce
 - b) pomysłów usprawniających procesy w organizacji.Aby zapewnić Osobie zgłaszającej najwyższy komfort w tym zakresie, Platforma umożliwia w pełni bezpieczny i anonimowy dialog z najwyższym kierownictwem firmy oraz efektywne zarządzanie przekazaną informacją, poprzez monitorowanie procesu jej rozpatrywania.
- 2) **Naruszenia** – oznaczają działania lub zaniechania, które są niezgodne z prawem i/lub z obowiązującymi w Spółce zasadami (lub regulacjami wewnętrznymi), szczegółowo określone w §3 ust. 1 niniejszej Procedury.
- 3) **Zarządzający platformą** – osoba wyznaczona przez Zarząd Spółki, odpowiedzialna za komunikację z Osobą zgłaszającą, odpowiada także za weryfikację zgłoszenia, ocenia wg swojego doświadczenia zawodowego i życiowego istotność zgłoszenia (celem podjęcia decyzji o konieczności poinformowania odpowiedniego dyrektora lub Członka Zarządu o zgłoszeniu po jego otrzymaniu i przygotowania rekomendacji co do dalszego postępowania).
- 4) **Osoba zgłaszająca** – autor zgłoszenia, tzw. sygnalista, osoba fizyczna, która zgłasza informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą; jest to
 - a) pracownik lub były pracownik,
 - b) osoba ubiegająca się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
 - c) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, np. na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - d) przedstawiciel innego przedsiębiorcy pozostającego w kontaktach handlowych ze Spółką (np. dostawcy lub ich pracownicy),
 - e) stażyści, praktykanci, wolontariusze
- 5) **Dni** – dni robocze od poniedziałku do piątku (z wyłączeniem dni ustawowo wolnych lub przyjętych w Spółce za wolne).

§ 3. Obszary naruszeń objęte obowiązkiem zgłaszania

1. Niniejsza Procedura, zwana dalej „Procedurą”, określa zasady anonimowego zgłaszania w spółce Tappol sp. z o.o. („Spółka”), za pośrednictwem Platformy:

a) naruszeń przepisów prawa, a także podejrzeń wystąpienia takich naruszeń, które dotyczą następujących obszarów:

- usług, produktów i rynków finansowych;
- zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
- bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
- bezpieczeństwa transportu;
- ochrony środowiska;
- ochrony konsumentów;
- ochrony prywatności i danych osobowych;
- bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, zasad konkurencji i pomocy publicznej;
- zamówień publicznych;
- opodatkowania osób prawnych;
- inne.

i/lub

b) wszelkich nieprawidłowości i naruszeń zasad obowiązujących w Spółce, a także podejrzeń wystąpienia takich nieprawidłowości i naruszeń np.:

- prywatne zakupy za pieniądze Spółki,
- korupcja (przekupstwo, łapownictwo),
- zawyżanie wydatków pracowniczych;
- nepotyzm (faworyzowanie członków rodziny/znajomych przy obsadzaniu stanowisk czy podczas rekrutacji, płatna protekcja)
- niszczenie mienia Spółki (celowe zniszczenie narzędzia, maszyny produkcyjnej, urządzenia biurowego itp.),
- fałszowanie dokumentacji (np. fałszowanie faktur, podrabianie podpisów na dokumentach),
- przygotowywanie, usiłowanie lub popełnienie czynu zabronionego w rozumieniu Kodeksu karnego,
- nieprawidłowości w organizacji działalności Spółki, które mogą skutkować popełnieniem czynu zabronionego,
- świadome zanieczyszczanie środowiska naturalnego.

-
- naruszenie przepisów BHP (np. wykonywanie pracy z narażeniem życia i zdrowia współpracowników, spożywanie alkoholu w miejscu pracy, palenie w miejscach niedozwolonych),
 - złamanie zakazu konkurencji (np. podjęcie zatrudnienia u konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę/współpracę),
 - celowe zaniedbanie, niedopełnienie obowiązków pracowniczych lub nadużycie uprawnień,
 - niezachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa,
 - naruszanie Kodeksu Dobrych Praktyk, obowiązujących regulaminów i procedur a także innych regulacji wewnętrznych obowiązujących w Spółce,
 - nieuprawnione wykorzystywanie komputerów i telefonów do celów prywatnych,
 - bezprawne używanie aktywów Spółki do celów prywatnych (np. samochody, telefony, inny sprzęt),

o ile Osoba zgłaszająca, powzięła wiedzę na temat naruszenia w kontekście związanym z pracą a także miała podstawy sądzić, że naruszenie takie ma faktyczne miejsce w chwili zgłoszenia a zgłaszana informacja jest prawdziwa.

Zgłoszeniu podlegają wszystkie inne – niewymienione powyżej nieprawidłowości i naruszenia jak i zdarzenia sugerujące wystąpienie takich nieprawidłowości i naruszeń a także podejrzenia ich wystąpienia, które mogą spowodować wszelkiego rodzaju szkody w Spółce (np. wizerunkowe, ekonomiczne, w odniesieniu do bezpieczeństwa pracowników lub osób trzecich), a ponadto u klientów, partnerów biznesowych, w społeczności lub w środowisku naturalnym.

c) usprawnień organizacyjnych i pomysłów pracowniczych.

2. Mając na uwadze wytyczne zawarte w § 8, naruszenia wymienione w ust. 1 lit b) podlegają w pierwszej kolejności zgłoszeniu według zasad określonych w niniejszej Procedurze.

§ 4. Zasady dokonywania zgłoszeń

1. Osoby zgłaszające mają możliwość dokonywania zgłoszeń w obszarach wskazanych w § 3 w niniejszej Procedurze za pośrednictwem dedykowanego wewnętrznego kanału komunikacji - Platformy.
2. Szczegółowy opis sposobu dokonywania zgłoszeń za pośrednictwem Platformy opisany jest w Instrukcji użytkownika Platformy. Instrukcja zostanie udostępniona w miejscu pracy wraz z przekazaniem informacji o uruchomieniu Platformy.
3. Zasadą jest, iż wszystkie zgłoszenia, o których mowa w niniejszej Procedurze, są poufne i/lub anonimowe. Wgląd do danego zgłoszenia ma w pierwszej kolejności Zarządzający platformą.
4. Każda Osoba zgłaszająca może dokonać zgłoszenia anonimowo czyli:
 - a) bez ujawniania swojej tożsamości i danych kontaktowych;
 - b) bez możliwości zidentyfikowania jej jako autora zgłoszenia.

-
5. W przypadku, jeśli Osoba zgłaszająca dokonując zgłoszenia poda swoje dane lub gdy z okoliczności zgłoszenia możliwe jest ustalenie tożsamości Osoby zgłaszającej, Zarządzający platformą oraz wszystkie osoby zaangażowane w rozpatrywanie zgłoszenia zobowiązane są do zachowania poufności tożsamości Osoby zgłaszającej, zgodnie z postanowieniami § 6 niniejszej Procedury.
 6. Spółka, może w celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych zbierać i przetwarzać dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie, nawet bez jej zgody.
 7. Tożsamość Osoby zgłaszającej może być ujawniona (jeśli jest znana) wyłącznie za zgodą tej osoby lub na żądanie uprawnionego organu (tj. gdy takie ujawnienie stanowi konieczny obowiązek Spółki wynikający z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, np. w kontekście prowadzonych przez organy krajowe postępowań, a w szczególności może to mieć miejsce na żądanie sądu lub prokuratora).
 8. Celem zgłoszeń nie może być szykanowanie innych osób, chęć zemsty albo działanie zmierzające do osiągnięcia korzyści osobistej lub finansowej. Zgłoszenia powinny być dokonywane w dobrej wierze.
 9. Jeżeli zgłoszenie dotyczy podejrzenia wystąpienia naruszeń przepisów prawa i/lub obowiązujących zasad, Osoba zgłaszająca powinna przedstawić w miarę możliwości w treści zgłoszenia informacje lub dowody pozwalające na ustalenie, czy do takiego naruszenia rzeczywiście doszło.
 10. W sytuacji zgłoszenia nieprawidłowości w zakresie czyjegoś zachowania – osoba obwiniona będzie mogła w toku postępowania wyjaśniającego zapoznać się z treścią zgłoszenia, aby następnie móc odnieść się do zarzucanych jej zachowań.
 11. Niniejsza Procedura nie służy do zgłaszania ogólnych problemów związanych z wykonywaną pracą i niestanowiących nieprawidłowości lub naruszeń obowiązujących zasad lub przepisów prawa. Powyższe kwestie należy rozwiązywać w ramach istniejących relacji służbowych.

§ 5. Działania następcze podejmowane po odebraniu zgłoszenia

1. W przypadku odebrania zgłoszeń w zakresie nieprawidłowości i naruszeń przepisów prawa i/lub zasad obowiązujących w Spółce:
 - a) Zarządzający platformą jest odpowiedzialny za podjęcie przez Spółkę działań następczych zmierzających do bezstronnej oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu. Działania następcze polegać mogą na przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego lub wewnętrznego śledztwa.
 - b) Zarządzający Platformą jest odpowiedzialny za przeprowadzenie, z należytą starannością, procesu weryfikacji zgłoszeń, a następnie ustalenie i przekazanie do kierownika, dyrektora lub Zarządu (w zależności od rangi zgłoszonego problemu lub osób których on dotyczy) rekomendacji co do dalszego postępowania;
 - c) weryfikacja zgłoszeń przeprowadzana jest zawsze z udziałem trzy osobowej komisji, w której skład wchodzi: Zarządzający platformą, osoba merytoryczna właściwa dla obszaru, którego dotyczy zgłoszenie oraz kierownik działu HR lub kierownik działu kadr i płac (w zależności od tematu zgłoszenia do komisji mogą być zaproszone dodatkowe osoby merytorycznie zajmujące się danym zagadnieniem). Skład komisji jest ustalany każdorazowo, niezwłocznie po otrzymaniu zgłoszenia, przez Zarządzającego platformą.

-
- d) rekomendacje przygotowane po zakończeniu weryfikacji mogą polegać między innymi na podjęciu działań w zakresie:
- wydania poleceń pracownikom i/lub współpracownikom;
 - podjęcia środków dyscyplinarnych;
 - przeprowadzenia akcji informacyjnej,
 - złożenia zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa do właściwych organów ścigania,
 - zalecenia spotkania z Zarządem (z możliwym uczestnictwem w razie konieczności także innych osób, np. specjalistów z odpowiedniej dziedziny, osób na stanowiskach kierowniczych)
- e) ostateczną decyzję o wdrożeniu rekomendacji podejmuje kierownik lub dyrektor (w zależności od obszaru, jakiego dotyczy zgłoszenie) a w przypadkach istotnych naruszeń - Zarząd;
- f) Zarządzający platformą informuje Osobę zgłaszającą za pośrednictwem Platformy o fakcie przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 Dni od jego otrzymania;
- g) Zarządzający platformą informuje Osobę zgłaszającą za pośrednictwem Platformy o fakcie zakończenia weryfikacji zgłoszenia i przekazania rekomendacji. Na tym etapie treść rekomendacji pozostaje poufna i jest przeznaczona dla osób, do których została skierowana;
- h) o zakończeniu prac związanych z danym zgłoszeniem Zarządzający platformą informuje Osobę zgłaszającą za pośrednictwem Platformy w ciągu 7 Dni od ich zakończenia, nie później jednak niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia. Jeśli wymagają tego szczególnie zawite okoliczności zgłoszonej sprawy, które wymagają przeprowadzenia szczegółowego i długotrwałego postępowania wyjaśniającego, ww. termin może ulec przedłużeniu do 6 miesięcy. O przedłużeniu terminu Zarządzający platformą poinformuje Osobę zgłaszającą.
2. Nie będą podlegały rozpatrzeniu zgłoszenia dotyczące zarówno naruszeń i/lub nieprawidłowości w przypadku stwierdzenia oczywistej bezzasadności zgłoszenia lub w przypadku stwierdzenia całkowitej niemożności weryfikacji okoliczności przytoczonych w treści zgłoszenia, o czym Zarządzający platformą poinformuje za pośrednictwem Platformy Osobę zgłaszającą w terminie 7 Dni od otrzymania zgłoszenia.
3. Za pomocą Platformy do komunikacji Zarządzający Platformą prowadzi na bieżąco rejestr otrzymanych zgłoszeń, wskazujący status prac w ramach każdego zgłoszenia. Rejestr ten Zarządzający Platformą udostępnia Zarządowi na koniec każdego kwartału kalendarzowego lub na jego żądanie.
4. Rejestr powinien zawierać następujące informacje:
- a) numer sprawy;
 - b) przedmiot naruszenia;
 - c) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
 - d) informację o podjętych działaniach następczych;
 - e) datę zakończenia sprawy

5. O wdrożeniu istotnych rozwiązań zainicjowanych wskutek zgłoszeń na Platformie, Spółka może informować w drodze korespondencji wewnątrz organizacji, a także za pośrednictwem mediów lub w inny odpowiedni sposób.

§ 6. Zasada zachowania poufności w przypadku ujawnienia tożsamości osób zaangażowanych

1. Zarządzający platformą powinien dokonać anonimizacji danych osobowych lub innych wrażliwych danych (jeśli wskazane one zostały w zgłoszeniu) - jeżeli dane te nie są potrzebne do dalszego procedowania w ramach danego zgłoszenia.
2. W przypadku ujawnienia tożsamości Osoby zgłaszającej lub osoby, której zarzuca się dokonanie naruszenia, lub gdy ich tożsamość jest możliwa do ustalenia, Spółka ma obowiązek zapewnić Osobie zgłaszającej jak i osobie, której zarzuca się dokonanie naruszenia całkowitą poufność co do wszystkich informacji przekazanych w zgłoszeniu, w tym w szczególności Spółka podejmuje działania mające na celu maksymalne ograniczenie kręgu osób, którym taka tożsamość stała się znana, w tym w szczególności poprzez pisemne zobowiązanie pracowników (współpracowników), którym taka tożsamość została ujawniona, do zachowania poufności i nie przekazywania dalej informacji co do tożsamości Osoby zgłaszającej lub osoby, której zarzuca się dokonanie naruszenia.

§ 7. Zakaz podejmowania działań odwetowych i niekorzystnego traktowania Osób zgłaszających

1. Dokonanie zgłoszeń, o których mowa w § 3 i § 4, nie może stanowić przyczyny zastosowania wobec Osoby zgłaszającej negatywnych konsekwencji o charakterze represyjnym czy dyskryminującym w odniesieniu do dokonanego zgłoszenia, takich jak w szczególności:
 - a) odmowa nawiązania stosunku pracy,
 - b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę,
 - c) niezawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
 - d) obniżenie wynagrodzenia za pracę,
 - e) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,
 - f) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
 - g) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
 - h) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
 - i) niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
 - j) negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy,

-
- k) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
 - l) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy skierowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
 - m) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne nie przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
 - n) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego.
2. Spółka zobowiązana jest zapewnić każdej Osobie zgłaszającej ochronę przed wszelkimi, wyżej wymienionymi działaniami odwetowymi i przejawami niekorzystnego traktowania, jak również ochronę przed ewentualnymi groźbami kierowanymi wobec Osoby zgłaszającej.
 3. Powyższe zasady dotyczą również osoby pomagającej Osobie zgłaszającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z Osobą zgłaszającą, jeżeli osoby te również pozostają w stosunku pracy ze Spółką.

§ 8. Zgłoszenia za pomocą kanałów zewnętrznych

1. Osoba zgłaszająca jest uprawniona do dokonania zgłoszenia z pominięciem postanowień niniejszej procedury, bezpośrednio do Rzecznika Praw Obywatelskich lub Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (w sprawach zgłoszeń z zakresu zasad konkurencji i ochrony konsumentów) lub do innych organów publicznych przyjmujących zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w obszarach należących do zakresu działania tych organów.
2. Zgłoszenia, o których mowa w punkcie powyżej dokonywane są za pośrednictwem zewnętrznych kanałów utworzonych przez te organy.
3. Osoba zgłaszająca może dokonać zgłoszenia zewnętrznego z pominięciem zasad zgłaszania z pominięciem niniejszej Procedury w sytuacjach kiedy:
 - a) Spółka nie podejmie działań następczych lub nie przekaze Osobie zgłaszającej informacji o przyjęciu zgłoszenia, w terminie 7 dni od daty jego przyjęcia;
 - b) Osoba zgłaszająca ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub
 - c) dokonanie zgłoszenia wewnętrznego za pomocą Platformy narazi Osobę zgłaszającą na działania odwetowe, lub
 - d) dokonanie zgłoszenia za pomocą Platformy rodzi niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez Spółkę z uwagi na możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między Spółką a sprawcą naruszenia lub udziału pracodawcy w naruszeniu prawa.

§ 9. Postanowienia końcowe

1. Pracownicy i współpracownicy Spółki zobowiązani są do zaznajomienia się z niniejszą Procedurą. Korzystanie z Platformy jest równoznaczne z akceptacją Procedury.
2. Spółka zapewnia osobie dokonującej zgłoszenia naruszeń oraz osobie, której zarzuca się dokonanie naruszenia, ochronę danych osobowych zgodną z przepisami ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 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.U. UE L z 2016 r. nr 119, str. 1.
3. Raz do roku przeprowadza się badanie skuteczności, adekwatności i zgodności postanowień Procedury z obowiązującymi przepisami oraz w razie potrzeby zgłasza się konieczność aktualizacji jej postanowień.

Załączniki:

- 1) Załącznik nr 1 - Ścieżka procedowania w przypadku zgłoszenia nieprawidłowości lub naruszeń obowiązujących zasad lub przepisów prawa
- 2) Załącznik nr 2 - Zobowiązanie pracownika do zachowania poufności danych
- 3) Załącznik nr 3 - Klauzula informacyjna