

I. CEL

Remedy Sp. z o.o. szczególną wagę przywiązuje do odpowiedzialności biznesowej, etycznemu zachowaniu, zapobiegania korupcji, przeciwdziałania nadużyć zarówno tych wewnętrznych jak i zewnętrznych, przestrzegania praw człowieka oraz ochrony środowiska. Celem niniejszej instrukcji jest określenie szczegółowo, jak należy postępować w przypadku zidentyfikowania nieprawidłowości.

II. ZAKRES

1. Instrukcja ma zastosowanie do dokonania zgłoszenia przez następujące grupy osób:
 - a) obecni i byli pracownicy Spółki.
 - b) obecni i byli pracownicy tymczasowi Spółki.
 - c) kandydaci do zatrudnienia w Spółce, jeśli informacje dotyczące nieprawidłowości pozyskali w trakcie procesu rekrutacji lub innych procesów poprzedzających nawiązanie stosunku pracy,
 - d) osoby świadczące pracę na rzecz Spółki na innej podstawie niż stosunek pracy;
 - e) wolontariusze, praktykanci, stażyści,
 - f) osoby pracujące pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy i dostawcy Spółki.
 - g) inne osoby w jakikolwiek sposób pomagające w dokonaniu zgłoszenia nieprawidłowości.
2. Instrukcja określa uprawnienia Sygnalistom do zgłoszenia naruszenia w przypadku powzięcia lub podejrzenia naruszenia prawa, jakim jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście przepisów prawa dotyczące w szczególności:
 - powzięcia informacji o dokonanych nadużyciach przez Spółkę, jej pracowników lub inne podmioty powiązane;
 - powzięcia informacji o łapownictwie dokonanym przez Spółkę, jej pracowników lub inne podmioty powiązane;
 - a także naruszeń przepisów prawa w zakresie:
 - zamówień publicznych,
 - usług,
 - produktów i rynków finansowych,
 - zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
 - bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymowami,
 - bezpieczeństwa transportu,
 - ochrony środowiska,
 - ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego,
 - zdrowia publicznego,
 - ochrony konsumentów,
 - ochrony prywatności i danych osobowych,
 - bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
 - interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej,
 - rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych,
 - konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej.

III. DOKUMENTY ZWIĄZANE:

- P1 | Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych.
- P1-II | Instrukcja zgłaszania nieprawidłowości
- P1-F1 | Formularz zgłoszenia nieprawidłowości
- P1-I2 | Instrukcja postępowania w przypadku zgłoszenia nieprawidłowości
- P1-F2 | Rejestr zgłoszonych nieprawidłowości
- P1_F3 | Karta nieprawidłowości w przedmiocie postępowania wyjaśniającego
- P1_F4 | Raport Komisji ds. Naruszeń z postępowania wyjaśniającego i działań naprawczych

IV. DEFINICJE

Procedura – określony, uporządkowany zbiór kroków lub instrukcji, które należy wykonać, aby osiągnąć określony cel lub wykonać konkretne działania;

Formularz – wzór, blankiet dokumentu przeznaczony do wypełnienia podczas realizacji określonych czynności, który po wypełnieniu staje się zapisem;

Sygnalista - rozumie się przez to osobę fizyczną zatrudnioną przez Remedy Sp. z o.o. w oparciu o umowę o pracę, niezależnie od okresu na jaki została zawarta, a także osobę fizyczną, w szczególności zatrudnioną w Spółce albo wykonującą na rzecz Spółki prace lub usługi na podstawie umowy cywilno-prawnej, kontraktu menedżerskiego lub odbywającą praktyki zawodowe w tym

podmiocie, zarówno obywatel Unii Europejskiej jak i obywatel Państwa Trzeciego, osób zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej oraz osoby ubiegające się o zatrudnienie, które uzyskały informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy o pracę ze Spółką, dokonujące zgłoszenia naruszenia w oparciu o procedurę.

Naruszenie – rozumie się przez to każde zdarzenie naruszające lub mogące naruszać procedury i standardy ustalone w Spółce, jak również obowiązujące przepisy prawa, także naruszenia, które jeszcze nie miały miejsca, ale uzasadnione jest podejrzenie, że takowe wystąpią, oraz próby ukrycia takich naruszeń w szczególności, ale nie wyłącznie, w obszarze:

- przestępstw gospodarczych – kradzieży, zniszczenia mienia, oszustwa, fałszerstwa, działań na szkodę spółki,
- nadużywania pozycji i pełnionej funkcji,
- korupcji urzędniczej i menadżerskiej,
- łamania praw pracowniczych, naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, mobbingu, molestowania, zachowań dyskryminujących,
- naruszenia zakazu konkurencji i ujawniania tajemnicy prawnie chronionej (przedsiębiorstwa),
- przestępstw w obszarze zamówień publicznych, stosowania produktów i materiałów niebezpiecznych, bezpieczeństwa transportu, ochrony środowiska, ochrony praw konsumentów, ochrony danych osobowych,
- konfliktu interesów,
- prania i finansowania terroryzmu.

Zgłoszenie – rozumie się przez to zgłoszenie naruszenia prawa, o którym mowa w Ustawie.

Rozpatrujący – rozumie się przez to osobę upoważnioną przez Spółkę do przyjmowania Zgłoszeń, weryfikacji ich zasadności, a także udzielenia rekomendacji Zarządowi odnośnie do wszczęcia Postępowania Wyjaśniającego.

Rejestr zgłoszeń nieprawidłowości – rozumie się przez to zestawienie obejmujący wszystkie zgłoszenia o możliwości oraz popełnieniu naruszenia bez względu na późniejszy przebieg i wynik sprawy, zwany dalej rejestrem.

V. OCHRONA SYGNALISTY

1. Sygnalistom zgłaszającym informacje o nieprawidłowościach, zapewnia się ochronę, przede wszystkim, przed działaniami o charakterze represyjnym, odwetowym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.
2. Zgłaszający podlega ochronie, pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia, informacja o naruszeniu prawa, jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia, i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.
3. Poza zgłaszającym, ochroną objęte są również osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia i powiązane ze zgłaszającym.
4. Dane osobowe osoby zgłaszającej oraz wszelkie informacje, które mogą wskazywać na jego tożsamość, są poufne i mogą zostać ujawnione wyłącznie osobom odpowiedzialnym za przyjmowanie zgłoszeń oraz prowadzenie postępowania wyjaśniającego. Ujawnienie danych innym osobom wymagają wyrażonej zgody udzielonej przez samego Sygnalistę.
5. Spółka po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych, zbierać i przetwarzać dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie, nawet bez jej zgody. Przepisu art. 14 ust. 2 lit. f rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 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 (ogólnego rozporządzenia o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.3)) nie stosuje się, chyba że zgłaszający działał z naruszeniem art. 6 projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa (względnie z naruszeniem innego właściwego przepisu obowiązującej ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa).
6. Dane osobowe związane z dokonywanym zgłoszeniem będą przechowywane maksymalnie przez 5 letni okres, rozpoczynający się od dnia przyjęcia zgłoszenia.

VI. DZIAŁANIA WOBEC SYGNALISTY

1. Zgłaszający działający w dobrej wierze oraz osoby wspomagające zgłaszającego zostają objęte ochroną przez działaniami odwetowymi.
2. Wobec Sygnalisty, nie mogą być podejmowane działania odwetowe:
 - a) odmowa nawiązania stosunku pracy,
 - b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
 - c) odmowa zawarcia umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony, gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
 - d) obniżenie wynagrodzenia za pracę,
 - e) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,
 - f) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,
 - g) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
 - h) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
 - i) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
 - j) niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
 - k) negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy,

- l) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego (w tym kary finansowej lub środka o podobnym charakterze),
- m) ograniczenie udziału w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych,
- n) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne,
- o) utrudnianie znalezienia nowego zatrudnienia,
- p) nieuzasadniona groźba lub próba podjęcia wskazanych powyżej działań.

VII. ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

1. Zgłoszenie powinno zostać dokonane przez Sygnalistę niezwłocznie po powzięciu przez niego informacji o nieprawidłowości.
2. Zgłoszenia mogą być dokonywane w sposób ujawniający tożsamość Sygnalisty tj. poprzez wskazanie jego imienia i nazwiska lub anonimowo.
3. Zgłoszenia mogą być dokonywane, poprzez utworzone przez Spółkę kanały zgłaszania naruszeń, które są stworzone i obsługiwane w sposób zapewniający ochronę Sygnalisty oraz ochronę poufności osoby, której dotyczy zgłoszenie.
4. Kanały zgłaszania naruszeń:
 - a) za pomocą dedykowanej skrzynki mailowej sygnalista@rmdy.pl,
 - b) w przypadku, gdy osobą naruszającą jest Rozpatrujący lub inna osoba, w stosunku do której Rozpatrujący pozostaje w konflikcie interesów na adres Prezesa Zarządu Spółki. W celu zachowania anonimowości, zgłoszenia przekazywane w tym trybie, powinny być wysłane z adresu e-mail uniemożliwiającego identyfikację nadawcy.
 - c) poprzez wypełnienie formularza zgłoszenia naruszeń, dostępne pod adresem <https://rmdy.pl/sygnalista>.
 - d) pocztą na adres: Remedy Sp. z o.o. ul. Kościuszki 71 Toruń, w celu zachowania anonimowości, zgłoszenia przekazywane w tym trybie, powinny być wysyłane z dopiskiem na kopercie „Zgłoszenie naruszenia – do rąk własnych Rozpatrującego”
5. Spółka zapewnia, że dostęp do wskazanych wyżej adresów e-mailowych oraz możliwość otwarcia przesyłek listowych, opatrzonych dopiskiem wskazanym powyżej, przysługuje wyłącznie Rozpatrującemu. W przypadku otrzymania przesyłki listowej, niezwłocznie - bez jej otwierania - zawiadamia się Rozpatrującego i przekazuje się ją wyłącznie do rąk własnych Rozpatrującego.
6. Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności:
 - a) dobrowolnie dane osoby zgłaszającej – imię i nazwisko, stanowisko, miejsce pracy,
 - b) datę i miejsce wystąpienia lub stwierdzenia nieprawidłowości,
 - c) dane osoby/osób/podmiotu, które dopuściły się naruszenia prawa (imię, nazwisko, stanowisko, miejsce pracy),
 - d) wskazanie naruszonych regulacji wewnętrznych lub przepisów prawa,
 - e) zwięzły opis sprawy ze wskazaniem wszystkich istotnych faktów,
 - f) wskazanie osób mających związek ze sprawą, z którymi Sygnalista kontaktował się w danej sprawie,
 - g) wskazanie świadków,
 - h) wskazanie czy zgłoszenie dotyczy naruszenia przyszłego,
 - i) adres do kontaktu o ile zgłoszenie nie jest anonimowe.
7. Wzór formularza zgłoszenia stanowi P1-F1 | Formularz zgłoszenia nieprawidłowości.

VIII. 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.

IX. FAŁSZYWE ZGŁOSZENIE

1. Zgłoszenie nieprawidłowości może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze.
2. Niedopuszczalne jest fałszywe oskarżanie i celowe zgłaszanie informacji nieprawdziwych.
3. W przypadku ustalenia w wyniku wstępnej analizy zgłoszenia albo w toku postępowania wyjaśniającego, iż w zgłoszeniu nieprawidłowości świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, zgłaszający będący pracownikiem, 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 wypowiedzenia.
4. W przypadku zgłaszającego, świadczącego na rzecz Spółki usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej, ustalenie dokonania fałszywego zgłoszenia nieprawidłowości skutkować może rozwiązaniem tejże umowy i definitywnym zakończeniem współpracy pomiędzy stronami.
5. Niezależnie od skutków wskazanych powyżej, Zgłaszający świadomie dokonujący fałszywego zgłoszenia nieprawidłowości może zostać pociągnięty do odpowiedzialności odszkodowawczej, w przypadku wystąpienia szkody po stronie Spółki, związanej z fałszywym zgłoszeniem.

X. POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE

1. Rejestrujący rejestruje każde zgłoszenie w rejestrze, niezależnie od prawidłowości dokonania zgłoszenia pod względem formalnym i dalszego przebiegu postępowania wyjaśniającego.
2. Sygnalista w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia naruszenia otrzyma potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia, chyba że w treści zgłoszenia nie wskazał kanału komunikacji, na który ma zostać wysłane potwierdzenie.
3. Jeżeli Sygnalista chce zachować anonimowość oczekuje potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia powinien podać e-mail uniemożliwiającego identyfikację.

§12 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Zmiany niniejszej instrukcji dokonywane są w trybie zarządzenia Prezesa Zarządu.

Paweł Peszyński
Peszyński
Prezes Zarządu

19/09/2024

Data i podpis Prezesa Zarządu

remedy sp. z o.o.

ul. Kościuszki 71, 87-100 Toruń

NIP 656231326 REGON 341337988

KRS 0000436215