



**REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH
DLA PRACOWNIKÓW BERNER POLSKA Sp. z o.o.
ORAZ**

DLA OSÓB SPOZA GRONA PRACOWNIKÓW BERNER POLSKA Sp. z o.o.

Niniejszy Regulamin zgłoszeń wewnętrznych („**Regulamin**”) określa wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych. Regulamin obowiązuje w Berner Polska Sp. z o.o., ul. Puskarska 7J, 30-644 Kraków, NIP 6792634840, Regon 357181835, KRS 0000119204 („**Pracodawca**” lub „**Berner PL**”).

Regulamin ma zastosowanie do zgłoszeń dokonywanych przez pracowników Berner Polska Sp. z o.o. oraz dla osób spoza grona pracowników Berner Polska Sp. z o.o.

Zarząd Berner PL oświadcza, że jej kierownictwu zależy na transparentności i zgodności z prawem prowadzonej działalności oraz wyraża zainteresowanie otrzymywaniem zgłoszeń o ewentualnych naruszeniach prawa, a także zapewnia o ochronie osób je zgłaszających tj. sygnalistów.

§ 1

Ilekcść w Regulaminie jest mowa o:

- 1) **pracodawcy** – należy przez to rozumieć Berner PL
- 2) **pracownika** – należy przez to rozumieć pracownika Berner PL oraz pracownika tymczasowego Berner PL
- 3) **osobie spoza grona pracowników Berner Polska Sp. z o.o.** - należy przez to rozumieć w szczególności – klientów i dostawców Berner PL, byłych pracowników, osoby świadczące pracę na rzecz pracodawcy na innej podstawie niż stosunek pracy, wolontariuszy, stażystów
- 4) **działaniu następczym** – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez pracodawcę w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz, w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym w szczególności przez postępowanie wyjaśniające
- 5) **działaniu odwetowym** – należy przez to rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, które jest spowodowane zgłoszeniem i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście
- 6) **informacji o naruszeniu prawa** – należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista pracuje lub pracował, lub w innej organizacji lub innym podmiocie prawnym, z którą sygnalista utrzymuje

lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa

- 7) **informacji zwrotnej** – należy przez to rozumieć przekazanie sygnaliście informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań
- 8) **kontekście związanym z pracą** – należy przez to rozumieć całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych
- 9) **organie centralnym** – należy przez to rozumieć organ administracji publicznej właściwy w sprawach udzielania informacji i wsparcia w sprawach zgłaszania i publicznego ujawniania naruszeń prawa oraz przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych o naruszeniach prawa, ich wstępnej weryfikacji i przekazania organom właściwym celem podjęcia działań następczych
- 10) **organie publicznym** – należy przez to rozumieć organ administracji publicznej, który ustanowił procedurę przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych o naruszeniach prawa w dziedzinie należącej do zakresu działania tego organu
- 11) **osobie, której dotyczy zgłoszenie** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, wskazaną w zgłoszeniu jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa lub z którą osoba ta jest powiązana
- 12) **osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu w kontekście związanym z pracą
- 13) **osobie powiązanej z sygnalistą** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny lub osobę najbliższą sygnalisty
- 14) **zgłoszeniu** – należy przez to rozumieć zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne;
- 15) **zgłoszeniu wewnętrznym** – należy przez to rozumieć przekazanie informacji o naruszeniu prawa pracodawcy
- 16) **zgłoszeniu zewnętrznym** – należy przez to rozumieć przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu.
- 17) **naruszeniem prawa** – należy przez to rozumieć działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące, w szczególności:
 - a) zamówień publicznych,
 - b) usług, produktów i rynków finansowych,
 - c) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
 - d) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
 - e) bezpieczeństwa transportu,
 - f) ochrony środowiska,
 - g) zdrowia publicznego,

- h) ochrony konsumentów,
- i) ochrony prywatności i danych osobowych,
- j) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
- k) obowiązujących u pracodawcy regulacji wewnętrznych, w tym zasad wskazanych w wytycznych korporacyjnych („Compliance”), przepisów bhp, wartości i standardów etycznych,
- l) korupcji.

18) **sygnaliście** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym w szczególności: 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; także 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 lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym lub już po ich ustaniu. Sygnalista podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa.

§2

1. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następczych i przetwarzania danych osobowych uprawnione są wyłącznie osoby pisemnie upoważnione przez pracodawcę. Osoby upoważnione pisemnie przez pracodawcę do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych w niezbędnym zakresie („osoby upoważnione”) są wskazane na stronie internetowej www.berner.pl oraz na tablicy ściennej w magazynie Pracodawcy. Osoby upoważnione są zobowiązane do zachowania tajemnicy.
2. Pracodawca zapewnia bezstronność weryfikacji zgłoszeń przez osobę upoważnioną.
3. Zgłoszenie wewnętrzne może zostać przekazywane przez sygnalistę - pracownika Berner PL:
 - a) elektronicznie, za pomocą kanału Bmail dostępnego pod adresem” <https://bmail-pl.berner.lan/Login2.aspx>
 - b) w formie pisma, wysłanego na adres pocztowy: Berner Polska Sp. z o.o., ul. Puskarska 7J, 30-644 Kraków z dopiskiem „Dla osoby upoważnionej”,

- c) osobiście poprzez spotkanie z osobą upoważnioną o której mowa w §2 ust.1 Regulaminu,
 - d) ustnie pod numerem telefonu 603203670, pod którym dyżuruje osoba upoważniona w godzinach 9:00 – 10:00. Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nienagrywanej linii telefonicznej lub innego nienagrywanego systemu komunikacji głosowej jest dokumentowane w formie protokołu rozmowy, odtwarzającego dokładny jej przebieg, sporządzonego przez osobę upoważnioną. Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie,
 - e) Na wniosek sygnalisty zgłoszenie ustne może być dokonane podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. W takim przypadku za zgodą sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie: nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie lub protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg. Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu spotkania przez jego podpisanie.
4. Zgłoszenie wewnętrzne może zostać przekazane przez sygnalistę - osobę spoza grona pracowników Berner PL:
- a) w formie wiadomości wysłanej za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres: whistleblowing@berner.pl lub sygnalista@berner.pl,
 - b) w formie pisma, wysłanego na adres pocztowy: Berner Polska Sp. z o.o., ul. Puskarska 7J, 30-644 Kraków z dopiskiem „Dla osoby upoważnionej”,
 - c) osobiście poprzez spotkanie z osobą upoważnioną o której mowa w §2 ust.1 Regulaminu.
5. Wewnętrzna procedura obejmuje przyjmowanie zgłoszeń anonimowych wyłącznie od pracowników, w trybie wskazanym w §2 ust. 3 a) Regulaminu (Bmail).
6. Osoba upoważniona jest umocowana do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej.
7. Osoba upoważniona dokona potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że sygnalista nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie.

§3

1. Osoba upoważniona ma obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych, w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa, aby ocenić prawdziwość zarzutów zawartych w zgłoszeniu wewnętrznym.
2. Postępowanie wyjaśniające prowadzone jest na skutek zgłoszenia wewnętrznego.
3. O każdym postępowaniu wyjaśniającym informowany jest Prezes Zarządu, a jeśli postępowanie dotyczy Prezesa Zarządu, informacja powinna zostać przekazana do Szefa Regionu - bezpośredniego przełożonego Prezesa Zarządu.



4. Pracownicy wszystkich działów są zobowiązani do współpracy z osobą upoważnioną w zakresie niezbędnym do ustalenia okoliczności i osób zaangażowanych w zachowania opisane w zgłoszeniu wewnętrznym oraz zachowania tajemnicy.
5. Osoba upoważniona jest umocowana w szczególności do wzywania innych pracowników do przekazania jej dokumentów i informacji dotyczących okoliczności wskazanych w zgłoszeniu wewnętrznym.
6. Postępowanie wyjaśniające powinno być prowadzone w sposób umożliwiający zebranie materiału dowodowego, który może być podstawą do podjęcia decyzji przez Prezesa Zarządu lub Szefa Regionu - bezpośredniego przełożonego Prezesa Zarządu (gdy postępowanie dotyczy Prezesa Zarządu), a w razie potrzeby prowadzenia dalszego postępowania przez organy państwowe.
7. Postępowanie wyjaśniające nie powinno trwać dłużej niż 2 m-ce od przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego.
8. Maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej nie może przekroczyć 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia sygnaliście, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia.
9. Osoba upoważniona, po konsultacji z radcą prawnym pracodawcy powinna niezwłocznie przedstawić:
 - a) Prezesowi Zarządu,
 - b) Szefowi Regionu - bezpośrednio przełożonemu Prezesa Zarządu, jeśli postępowanie wyjaśniające dotyczy Prezesa Zarządu- możliwe do podjęcia środki w celu wyeliminowania problemów będących przedmiotem zgłoszenia w przyszłości.
10. Na podstawie przedmiotowej informacji właściwy organ pracodawcy podejmuje odpowiednie decyzje i działania, w szczególności działania reorganizacyjne lub dyscyplinujące, przy zachowaniu terminu, o którym mowa w ust. 8. W uzasadnionych przypadkach podejmuje decyzję o przekazaniu informacji wraz ze zgromadzonym materiałem dowodowym do odpowiednich organów państwowych.
11. Informacja zwrotna, o której mowa w ust. 8 powyżej, obejmuje w szczególności informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.

§4

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego do organu państwowego lub organowi centralnemu, oraz w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej, bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego pracodawcy, w szczególności, gdy:
 - a) w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w Regulaminie pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaże sygnaliście informacji zwrotnej lub



b) sygnalista ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody.

2. Organem centralnym jest Rzecznik Praw Obywatelskich: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, al. Solidarności 77 00-090 Warszawa, infolinia: 800 676 676.

3. Organem publicznym przyjmującym zgłoszenia w zakresie zasad konkurencji i ochrony konsumentów jest Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów, pl. Powstańców Warszawy 1, 00-950 Warszawa, infolinia: 22 55 60 800.

4. Organami publicznymi są także inne organy przyjmujące zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w dziedzinach należących do zakresu działania tych organów.

§5

1. Wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.

2. Jeżeli praca jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, sygnalista nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. To samo dotyczy osoby pomagającej w zgłoszeniu oraz osoby powiązanej z sygnalistą, jeżeli również pozostają w stosunku pracy z pracodawcą zatrudniającym sygnalistę.

3. Sygnalista 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.

4. Dane osobowe sygnalisty oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną zgodą sygnalisty.

§6

1. Pracodawca:

a) prowadzi rejestr zgłoszeń wewnętrznych,

b) jest administratorem danych zgromadzonych w tym rejestrze.

2. Wpisu do rejestru zgłoszeń wewnętrznych dokonuje się na podstawie zgłoszenia wewnętrznego.

3. W rejestrze zgłoszeń wewnętrznych gromadzi się następujące dane:

a) numer sprawy,

b) przedmiot naruszenia,

c) dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób,

d) adres kontaktu sygnalisty,

e) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego,

f) informację o podjętych działaniach następczych,


g) datę zakończenia sprawy.


4. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez okres trzech lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami. Organizacja przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz związanego z tym przetwarzania danych osobowych uniemożliwia uzyskanie dostępu do informacji objętej zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewnia ochronę poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby, której dotyczy zgłoszenie. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.

§7

1. Pracodawca zapoznaje pracownika z treścią Regulaminu przed dopuszczeniem go do pracy. Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, podmiot prawny przekazuje informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.
2. Pracodawca gwarantuje, że procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz związane z przyjmowaniem zgłoszeń przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiają nieupoważnionym osobom uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem oraz zapewniają ochronę poufności tożsamości sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.
3. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa.
4. Pracodawca ustalił Regulamin po konsultacji z przedstawicielami pracowników, które odbyły się w dniach 11.09.2024 do 16.09.2024.
5. Regulamin wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników i zastępuje poprzednio obowiązujący Regulamin.

Pracodawca
lub osoba upoważniona
do działania w imieniu Pracodawcy:

Z up. Zarządu
HR Manager

Justyna Kozub


Dokument
podpisany
przez Tomasz
Gondko
Data:
2024.09.16
16:37:28 CEST