

**PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH
w PM SPORT P. LEWANDOWSKI I M. WOJTIUK SPÓŁKA JAWNA
(dalej jako „Procedura”)**

§ 1

CEL WPROWADZENIA PROCEDURY

1. Na podstawie art. 28 ust. 8 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U z 2024 r. poz. 928, **dalej jako „Ustawa”**) ustala się w PM SPORT P. LEWANDOWSKI I M. WOJTIUK SPÓŁKA JAWNA z siedzibą w Warszawie Procedurę określającą wspólne wewnętrzne zasady zgłaszania naruszeń prawa, podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń naruszenia prawa (Sygnalistów).
2. Przyjęcie Procedury ma na celu wypełnienie obowiązków Ustawy, promowanie wśród osób zatrudnionych zgłaszania naruszeń prawa poprzez wewnętrzny kanał zgłoszeniowy, ochronę Sygnalistów przed działaniami odwetowymi, wykrywanie naruszeń prawa i podejmowanie działań mających na celu ich eliminowanie, ochronę wizerunku i interesu Pracodawcy.
3. Przez użyte w Procedurze określenia (definicje), które nie zostały opisane w § 2 Procedury rozumie się definicje zawarte w art. 2, 3 oraz 4 Ustawy.
4. Procedura określa zasady i tryb zgłaszania przez Sygnalistów naruszeń prawa dotyczące
 - korupcji,
 - zamówień publicznych,
 - usług, produktów i rynków finansowych,
 - przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
 - bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
 - bezpieczeństwa transportu,
 - ochrony środowiska,
 - ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego,
 - bezpieczeństwa żywności i pasz,
 - zdrowia i dobrostanu zwierząt,
 - 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 i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej.
5. Przyjmowanie informacji o naruszeniu prawa jest elementem prawidłowego i bezpiecznego zarządzania w PM SPORT P. LEWANDOWSKI I M. WOJTIUK SPÓŁKA

JAWNA i służy zwiększeniu efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych.

6. Wdrożony system przyjmowania zgłoszeń umożliwi zgłaszanie nieprawidłowości za pośrednictwem specjalnego, łatwo dostępnego kanału, w sposób zapewniający rzetelne i niezależne rozpoznanie Zgłoszenia oraz w sposób zapewniający ochronę przed działaniami o charakterze odwetowym, represyjnym, dyskryminacyjnym lub innym rodzajem niesprawiedliwego traktowania w związku z dokonaniem Zgłoszenia.
7. Procedura ustalona została po konsultacji z przedstawicielami osób wykonujących pracę zarobkową, wyłonionymi w trybie obowiązującym w PM SPORT P. LEWANDOWSKI I M. WOJTIUK SPÓŁKA JAWNA.
8. Każdy z Pracowników zobowiązany jest do zapoznania się z treścią Procedury (nowy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią Procedury przed dopuszczeniem do pracy). W trakcie procesu rekrutacji, osoby biorące udział w rozmowach kwalifikacyjnych będą informowane przez osoby prowadzące ten proces o tym, że w PM SPORT P. LEWANDOWSKI I M. WOJTIUK SPÓŁKA JAWNA obowiązuje Procedura.

§ 2 DEFINICJE

Ilekróć w Procedurze jest mowa o:

1. **Procedurze** – rozumie się przez to tą Procedurę.
2. **Pracodawcy** – rozumie się przez PM SPORT P. LEWANDOWSKI I M. WOJTIUK SPÓŁKA JAWNA z siedzibą w Warszawie.
3. **Koordynatorze** – rozumie się przez to specjalistę ds. kadr i płac zatrudnionego w PM SPORT P. LEWANDOWSKI I M. WOJTIUK SPÓŁKA JAWNA, który będzie odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowanie działań następczych.
4. **Sygnaliście** – rozumie się przez to osobę fizyczną, która dokonuje Zgłoszenia (wewnętrznego, zewnętrznego lub ujawnienia publicznego) o naruszeniu prawa w kontekście związanym z pracą, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia czy współpracy (w tym pracownika, pracownika tymczasowego, osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej), przedsiębiorcy, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażysty, wolontariusza, praktykanta, funkcjonariusza, 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), żołnierza 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).

5. **Osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia** – rozumie się przez to osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych z związku z udzieloną Sygnaliście pomocą przy dokonywaniu Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
6. **Osobie powiązanej z sygnalistą** – rozumie się przez to osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownik lub osoba najbliższa Sygnaliście (w rozumieniu art. 115 § 11 Kodeksu karnego).
7. **Osobie, której dotyczy zgłoszenie** – rozumie się przez to osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, wskazaną w Zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, lub jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana.
8. **Zgłoszeniu** – rozumie się przez to ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa.
9. **Zgłoszeniu zewnętrznym** – rozumie się przez to przekazanie informacji o naruszeniu prawa do Rzecznika Praw Obywatelskich.
10. **Ujawnieniu publicznym** – rozumie się przez to podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.
11. **Naruszeniu prawa** – rozumie się przez to działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa.
12. **Kontekście związanym z pracą** – rozumie się przez to całokształt okoliczności związanych z wykonywaną u Pracodawcy pracą, w ramach którego uzyskano informację o naruszeniu prawa.
13. **Działaniu następczym** – rozumie się przez to działanie podjęte przez Pracodawcę w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w Zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem Zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych.
14. **Informacji zwrotnej** – rozumie się przez to informacje przekazane Sygnaliście na temat planowanych lub podjętych działań następczych.
15. **Kanale zgłaszania** – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie Zgłoszenia wewnętrznego.

16. **Działaniu odwetowym** – rozumie się przez to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane Zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa Sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę Sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko Sygnaliście.

§ 3

DOKONYWANIE ZGŁOSZEŃ

1. Podmiotem odpowiedzialnym za przyjmowanie zgłoszeń, podejmowanie i koordynowanie działań następczych oraz przetwarzanie danych osobowych Sygnalisty, a także innych osób wskazanych w Zgłoszeniu jest Koordynator. W przypadku nieobecności Koordynatora podmiotem odpowiedzialnym za przyjmowanie zgłoszeń oraz sprawującym całościowy nadzór nad przyjmowaniem zgłoszeń jest osoba wyznaczona przez Pracodawcę.
2. Informacja dotycząca upoważnienia Koordynatora wraz z jego danymi będzie podawana do wiadomości w formie komunikatu zarządu.
3. Podmiot wskazany w pkt 1 powyżej, co do którego z treści Zgłoszenia wynika, że może być w jakikolwiek sposób negatywnie zaangażowany w działanie lub zaniechanie stanowiące przedmiot Zgłoszenia nie może podejmować działań następczych. Pracodawca wyznaczy odpowiednią bezstronną jednostkę organizacyjną lub osobę, która zastąpi podmiot wyłączony.
4. Sygnalista może dokonywać zgłoszeń za pośrednictwem kanału pisemnego – w formie wiadomości e-mail, na dedykowany adres e-mail – sygnalista@pmsport.com.pl Tytuł wiadomości powinien brzmieć/zawierać : zgłoszenie naruszeń -sygnalista
5. Zgłoszenie ustne będzie dokonywane podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania stosownego wniosku od Sygnalisty. W takim przypadku za zgodą Sygnalisty Zgłoszenie jest dokumentowane w formie nagrania lub protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg, przygotowanego przez podmiot odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń. Sygnalista może dokonać sprawdzenia nagrania, a także sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu spotkania przez jego podpisanie.
6. Spotkanie o którym mowa w ust. 5 powyżej zostanie przeprowadzone w lokalizacji ustalonej bezpośrednio z podmiotem odpowiedzialnym za przyjmowanie zgłoszeń.
7. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy wspólników Spółki, Sygnalista może dokonać zgłoszenia bezpośrednio do P. Joanny Oleksak w formie e-mail na adres: sygnalista@pmsport.com.pl
8. Składane Zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie dotyczące naruszenia prawa oraz powinno zawierać co najmniej następujące informacje:

- 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 podmiotu, którego 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.
9. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń. Osoba dokonująca Zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej, cywilnej oraz karnej – grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
10. W przypadku ustalenia w wyniku analizy Zgłoszenia albo w toku postępowania wyjaśniającego, iż w Zgłoszeniu świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, dokonujący Zgłoszenia może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach Kodeksu Pracy oraz Procedurze pracy obowiązującym u Pracodawcy. Zachowanie takie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W stosunku do świadczącego pracę, usługi lub dostarczającego towary, na podstawie umowy cywilnoprawnej - dokonanie fałszywego 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.
11. Zgłoszenie anonimowe rozumiane jako Zgłoszenie, które nie zostało podpisane imieniem i nazwiskiem Sygnalisty – nie będzie przez Pracodawcę przyjmowane i rozpatrywane. Przedmiotowe postępowanie pozostaje w zgodzie z Ustawą.

§ 4 ANALIZA ZGŁOSZENIA

1. Po otrzymaniu Zgłoszenia, Koordynator podejmuje działania, których celem jest rzetelne wyjaśnienie sprawy.
2. Każde Zgłoszenie może wymagać innych działań, w tym z uwagi na przedmiot Zgłoszenia, konieczne może być zaangażowanie w postępowanie wyjaśniające przedstawicieli komórek organizacyjnych Pracodawcy i/lub niezależnych konsultantów.

3. Etapy postępowania po otrzymaniu Zgłoszenia:

1.	Rejestracja Zgłoszenia
2.	W terminie 7 dni od dnia otrzymania Zgłoszenia Sygnalista otrzymuje potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia, chyba że Sygnalista nie wskazał adresu do kontaktu, na który należy takie potwierdzenie przekazać. W przypadku Zgłoszenia ustnego, Sygnalista otrzymuje potwierdzenie przyjęcia Zgłoszenia podczas spotkania, na którym dokonuje Zgłoszenia.
3.	Weryfikacja Zgłoszenia a. uznanie Zgłoszenia za zasadne i zgodne z Procedurą b. uznanie Zgłoszenia za niezasadne lub niezgodne z Procedurą
4.	Postępowanie wyjaśniające
5.	Informacja zwrotna do Sygnalisty przekazywana 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.
6.	Zakończenie sprawy w Rejestrze Zgłoszeń.

4. Koordynator 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.
5. Zgłoszenie, które pozwala na przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego podlega niezwłocznemu procedowaniu.
6. Pracodawca zachęca Sygnalistę do pozostawania w kontakcie z podmiotem prowadzącym działania następcze oraz do aktywnego uczestniczenia w postępowaniu wyjaśniającym.
7. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Koordynator podejmuje decyzję co do zasadności Zgłoszenia. W przypadku Zgłoszenia zasadnego, Koordynator wydaje rekomendacje krótkofalowe o stosownych działaniach naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do osoby, która dokonała naruszenia prawa oraz rekomendacje długofalowe, których celem jest wyeliminowanie i zapobieganie tożsamym lub podobnym naruszeniom co opisane w Zgłoszeniu, w przyszłości.
8. W przypadku negatywnej weryfikacji Zgłoszenia, Koordynator przekazuje niezwłocznie Sygnaliście oraz osobie, której Zgłoszenie dotyczy, informacje o dokonanym Zgłoszeniu oraz przeprowadzonej weryfikacji.

§ 5

ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

1. Sygnalista podlega ochronie przed działaniami odwetowymi, pod warunkiem że:

- a) miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem Zgłoszenia informacja jest prawdziwa w momencie dokonywania Zgłoszenia oraz
 - b) informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa w rozumieniu § 3 ust. 1 Procedury.
2. Wprowadza się bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych, próby ich stosowania lub groźby zastosowania takich działań wobec Sygnalisty, który dokonał Zgłoszenia, a także ujawnienia publicznego.
3. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowane jako naruszenie Procedury i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową (w tym rozwiązaniem umowy, która łączy osobę podejmującą działania odwetowe z Pracodawcą), cywilną oraz karną.
4. Niedopuszczalnym w stosunku do Sygnalisty jest w szczególności:
- a) odmowa nawiązania stosunku pracy;
 - b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - c) niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny;
 - d) 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;
 - e) obniżenie wynagrodzenia za pracę;
 - f) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
 - g) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wartości tych świadczeń;
 - h) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy;
 - i) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 - j) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych;
 - k) niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
 - l) negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy;
 - m) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
 - n) przymus, zastraszanie lub wykluczenie;
 - o) mobbing;
 - p) dyskryminacja;
 - q) niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
 - r) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - s) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 - t) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;

- u) spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu;
 - v) wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenia dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia zgłaszającego.
5. Za działania odwetowe z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ust. 4 powyżej. Na Pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie, o którym mowa w ust. 4 powyżej, nie jest działaniem odwetowym.
 6. Sygnalista dokonujący Zgłoszenia w złej wierze, nie podlega ochronie przewidzianej w Procedurze i Ustawie.
 7. Zakaz działań odwetowych obejmuje odpowiednio także osobę, która pomogła Sygnaliście w dokonaniu Zgłoszenia oraz osobę powiązaną z Sygnalistą.

§ 6 DANE OSOBOWE

1. Po otrzymaniu Zgłoszenia Pracodawca przetwarza dane osobowe w zakresie niezbędnym do przyjęcia Zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych.
2. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpoznania Zgłoszenia nie są zbierane, a w razie przypadkowego ich zebrania będą niezwłocznie usuwane – w terminie 14 dni od ustalenia, że nie mają znaczenia dla sprawy.
3. Dane osobowe Sygnalisty pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że Sygnalista wyrazi zgodę na ich ujawnienie.
4. 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 podmiot odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń. Podmiot ten jest zobowiązany podjąć działania mające na celu ochronę Sygnalisty.
5. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będzie ujawniana podmiotom, których dotyczy Zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom wspomnianego 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.

6. Pracodawca jest administratorem danych osobowych pozyskanych w związku z przyjmowaniem i weryfikacją Zgłoszeń.
7. Dane osobowe przetwarzane w związku ze Zgłoszeniem są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§ 7 REJESTR ZGŁOSZEŃ

1. Każde Zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze Zgłoszeń, niezależnie od dalszego przebiegu postępowania wyjaśniającego.
2. Za prowadzenie Rejestru Zgłoszeń odpowiada Koordynator.
3. Rejestr Zgłoszeń zawiera co najmniej:
 - 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. Rejestr Zgłoszeń prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności. Informacje w Rejestrze Zgłoszeń są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działanie następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§ 8 INFORMACJE DOTYCZĄCE ZGŁOSZEŃ ZEWNĘTRZNYCH

1. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do organu publicznego lub organu centralnego, z pominięciem procedury przewidzianej w Procedurze, w szczególności gdy:
 - a) w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w Procedurze Pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaże 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, lub dokonanie Zgłoszenia wewnętrznego narazi go na działania odwetowe, lub
 - c) 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.

2. Zgłoszenie dokonane do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem Zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami Ustawy.
3. Celem Pracodawcy jest zwiększenie efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania skutecznych działań w celu ich eliminowania i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz wzrostu zaufania wśród osób zatrudnionych i partnerów handlowych, stąd Pracodawca zachęca do korzystania z Procedury, w sytuacji możliwości zaradzenia naruszeniu prawa w ramach struktury Pracodawcy.

§ 9

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Za adekwatność i skuteczność funkcjonowania Procedury odpowiada Pan Bartosz Hamera wspólnik.
2. Ocena adekwatności i skuteczności Procedury dokonywana jest nie rzadziej niż raz na 2 lata przez Pana Bartosza Hamerę. Przegląd Procedury polega na ocenie aktualności i zgodności z Ustawą oraz innymi przepisami prawa, a także funkcjonalności przewidzianych w Procedurze.
3. Aktualizacja Procedury będzie podawana do wiadomości w sposób przyjęty u Pracodawcy.
4. Kierownicy poszczególnych działów (jednostek organizacyjnych) są odpowiedzialni za zapoznanie wszystkich podległych sobie pracowników z postanowieniami Procedury.
5. Procedura wchodzi w życie z dniem 14.10.2024r.
6. Procedura zostanie opublikowana na stronie internetowej Pracodawcy pod adresem: www.pmsport.pl, w zakładce procedura zgłoszeń wewnętrznych sygnalisty.