

**Regulamin zgłoszeń wewnętrznych
z dnia 2 października 2024 r.
obowiązujący w Kaliskie Linie Autobusowe Sp. z o.o.**

Celem niniejszego Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych jest ustanowienie wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa zgodnej z Ustawą o ochronie sygnalistów z dnia 14 czerwca 2024 r. Spółka, wyrażając świadomość konieczności ochrony osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów), w niniejszym Regulaminie określa wszelkie środki ochrony takich osób oraz mechanizmy umożliwiające obiektywną ocenę prawdziwości formułowanych przez sygnalistów twierdzeń.

§ 1

Definicje i słownik pojęć

Pojęcia użyte w Regulaminie mają następujące znaczenie:

- 1) **działanie następcze** - należy przez to rozumieć działanie podjęte przez pracodawcę lub organ publiczny w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych lub procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następczych;
- 2) **działanie odwetowe** - należy przez to rozumieć 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) **informacja 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 organizacji, w której sygnalista pracuje lub pracował, lub w innej organizacji, z którą sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
- 4) **informacja zwrotna** - należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
- 5) **kontekst związany z pracą** - należy przez to rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
- 6) **organ publiczny** - należy przez to rozumieć naczelne i centralne organy administracji rządowej, terenowe organy administracji rządowej, organy jednostek samorządu terytorialnego, inne organy państwowe oraz inne podmioty wykonujące z mocy prawa zadania z zakresu administracji publicznej, właściwe do podejmowania działań następczych w dziedzinach wskazanych w art. 3 ust. 1 Ustawy;

- 7) **osoba, 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 lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, lub jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana;
- 8) **osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia** - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
- 9) **osoba powiązana z sygnalistą** - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub osobę najbliższą sygnalisty w rozumieniu art. 115 § 11 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz.U. z 2024 r. poz. 17),
- 10) **postępowanie prawne** - należy przez to rozumieć postępowanie toczące się na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności postępowanie karne, cywilne, administracyjne, dyscyplinarne lub o naruszenie dyscypliny finansów publicznych, albo postępowanie toczące się na podstawie regulacji wewnętrznych wydanych w celu wykonania przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności antymobbingowych;
- 11) **pracodawca** lub **podmiot** - należy przez to rozumieć Kaliskie Linie Autobusowe Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Kaliszu przy ul. Wrocławskiej nr 30-38, 62-800 Kalisz, o nr NIP: 6180033902, REGON: 250442603;
- 12) **Regulamin** – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin zgłoszeń wewnętrznych,
- 13) **sygnalista** - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, a także osobę zgłaszającą wszelkie naruszenia w obszarach wskazanych w niniejszym Regulaminie, przy czym za osobę taką uznać można w szczególności:
 - a) pracownika;
 - b) kandydata na pracownika biorącego udział w procesie rekrutacyjnym,
 - c) pracownika tymczasowego;
 - d) osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
 - e) przedsiębiorcę współpracującego z podmiotem;
 - f) prokurenta;
 - g) akcjonariusza lub wspólnika;
 - h) osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy;
 - i) stażystę;
 - j) wolontariusza;
 - k) praktykanta;
 - l) 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);
 - m) 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);

- 14) **ujawnienie publiczne** - należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- 15) **Ustawa** - należy przez to rozumieć Ustawę o ochronie sygnalistów z dnia 14 czerwca 2024 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 928)
- 16) **wewnętrzny kanał zgłoszeniowy** – należy przez to rozumieć przyjęte przez pracodawcę środki i rozwiązania techniczne, wdrożone do celów przekazywania przez sygnalistów informacji o naruszeniach prawa zachodzących u pracodawcy w obszarach wskazanych w niniejszym Regulaminie,
- 17) **zgłoszenie** - należy przez to rozumieć zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne, w tym także zgłoszenia anonimowe;
- 18) **zgłoszenie anonimowe** - zgłoszenie dokonane przez osobę lub osoby, których identyfikacja tożsamości nie jest możliwa w momencie dokonania zgłoszenia,
- 19) **zgłoszenie wewnętrzne** - należy przez to rozumieć przekazanie informacji o naruszeniu prawa pracodawcy (podmiotowi);
- 20) **zgłoszenie zewnętrzne** - należy przez to rozumieć przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa;

§ 2

Stosowanie Regulaminu

1. Regulamin ma zastosowanie do sygnalistów, którzy dokonują zgłoszenia o naruszeniu prawa uzyskanym w kontekście związanym z pracą w ramach działalności podmiotu w obszarach wskazanych w § 3 poniżej, zwłaszcza za pośrednictwem wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń funkcjonujących u pracodawcy.
2. W Regulaminie ujęto procedurę zgłoszeń wewnętrznych, której realizacja ma na celu:
 - 1) umożliwienie dokonywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistów,
 - 2) przeciwdziałanie działaniom odwetowym,
 - 3) propagowanie pozytywnego wizerunku sygnalistów w miejscu pracy i postawy otwartości w komunikowaniu pracodawcy wszelkich naruszeń prawa,
 - 4) wspieranie warunków pozwalających na wykrywanie naruszeń w miejscu pracy na wczesnym etapie ich powstania,
 - 5) wspieranie warunków i propagowanie pierwszeństwa dokonania zgłoszenia wewnętrznego przed zgłoszeniem zewnętrznym lub ujawnieniem publicznym.

§ 3

Naruszenia prawa

Regulamin ma zastosowanie do:

1. naruszeń prawa rozumianych w świetle ustawy jako działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczących:
 - 1) korupcji;
 - 2) zamówień publicznych;
 - 3) usług, produktów i rynków finansowych;
 - 4) przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
 - 5) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
 - 6) bezpieczeństwa transportu;
 - 7) ochrony środowiska;
 - 8) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;

- 9) bezpieczeństwa żywności i pasz;
- 10) zdrowia i dobrostanu zwierząt;
- 11) zdrowia publicznego;
- 12) ochrony konsumentów;
- 13) ochrony prywatności i danych osobowych;
- 14) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- 15) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
- 16) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
- 17) konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach pracodawcy z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt 1-16

oraz

2. naruszeń wewnątrzzakładowego prawa pracy oraz wszelkich procedur wydawanych przez pracodawcę.

§ 4

Wyłączenia w stosowaniu Regulaminu

Regulaminu nie stosuje się do następujących obszarów naruszeń prawa objętych:

- 1) przepisami o ochronie informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego;
- 2) tajemnicą zawodową zawodów medycznych oraz prawniczych;
- 3) tajemnicą narady sędziowskiej;
- 4) postępowaniem karnym - w zakresie tajemnicy postępowania przygotowawczego oraz tajemnicy rozprawy sądowej prowadzonej z wyłączeniem jawności.

§ 5

Inne nieprawidłowości zgłoszone za pomocą zgłoszenia wewnętrznego

1. Zgłoszenia nieobejmujące swoim zakresem obszarów wskazanych w § 3 będą rozpatrywane przez Pracodawcę poza procedurą opisaną w Regulaminie, a osobie zgłaszającej nie będzie przysługiwała ochrona przysługująca sygnalistom na mocy ustawy.
2. W przypadku dokonania zgłoszenia wewnętrznego sprawy, która nie jest objęta zakresem stosowania niniejszej procedury, nastąpi jej przekazanie do działu Personalnego celem nadania jej właściwego biegu, o czym sygnalista zostanie poinformowany w terminie 7 dni od otrzymania zgłoszenia przez pracodawcę.
3. Zgłoszenia z zakresu relacji interpersonalnych odnoszące się wyłącznie do osoby dokonującej zgłoszenia, czyli w przypadku skarg dotyczących konfliktu interpersonalnego między osobą dokonującą zgłoszenia a innym pracownikiem, które nie stanowią naruszeń wskazanych w § 3 są kierowane do rozpatrzenia przez pracodawcę.

§ 6

Ochrona przed działaniami odwetowymi

1. Sygnalista od chwili dokonania zgłoszenia podlega ochronie przed działaniami odwetowymi określonymi w Ustawie i Regulaminie 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. Ochronie podlegają także osoby powiązane z sygnalistą, a także osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia.
3. Ochronie podlegają także osoby prawne lub inne jednostki organizacyjne pomagające sygnaliście lub z nim powiązane, w szczególności stanowiące własność sygnalisty lub go zatrudniającego.
4. Jeżeli praca jest lub ma być świadczona przez sygnalistę lub osobę wskazaną w § 6 ust. 2 lub 3 powyżej na podstawie stosunku pracy, za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia uważa się w szczególności:
 - 1) odmowę nawiązania stosunku pracy,
 - 2) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
 - 3) nie zawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nie zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
 - 4) obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę,
 - 5) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,
 - 6) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wysokości tych świadczeń,
 - 7) przeniesienie na niższe stanowisko pracy,
 - 8) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
 - 9) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty,
 - 10) niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
 - 11) negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy,
 - 12) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
 - 13) przymus, zastraszanie lub wykluczenie,
 - 14) mobbing,
 - 15) dyskryminacja,
 - 16) niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie,
 - 17) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
 - 18) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
 - 19) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego,
 - 20) spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu,
 - 21) wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

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, za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia uważa się w szczególności:
 - 1) 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;
 - 2) nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.
6. Przez działania odwetowe należy rozumieć także próby lub groźby podjęcia działań odwetowych.
7. Zachowania, o których mowa w § 6 ust. 4 i 5 powyżej nie są uważane za działania odwetowe, o ile pracodawca udowodni, że przy ich stosowaniu kierował się obiektywnymi powodami.

Procedura dokonywania zgłoszeń wewnętrznych

§ 7

Wewnętrzny kanał zgłoszeniowy i działanie osób wyznaczonych przez pracodawcę

1. Sygnalista może dokonać imiennego zgłoszenia wewnętrznego.
2. Zgłoszenie może być przekazywane przez sygnalistę:
 - 1) elektronicznie za pośrednictwem portalu <https://zglosnaduzycie.pl/>
 - 2) ustnie poprzez umówienie spotkania za pośrednictwem portalu <https://zglosnaduzycie.pl/>
3. Wybór kanału zgłoszenia naruszenia należy do sygnalisty.
4. Dane kontaktowe do osób przyjmujących zgłoszenia w imieniu pracodawcy zamieszczone są na portalu <https://zglosnaduzycie.pl/>.
5. Zgłoszenie przesłane za pośrednictwem kanału wewnętrznego każdorazowo powinno zawierać:
 - 1) dane sygnalisty wraz z adresem do kontaktu (numer telefonu, adres lub adres e-mail) lub inne dane pozwalające na kontakt, potwierdzenie otrzymania zgłoszenia i podejmowanych poinformowanie o działaniach następczych,
 - 2) opis zgłaszanego naruszenia ujawnionego w kontekście związanym z pracą,
 - 3) wskazanie czasu i miejsca wystąpienia naruszenia,
 - 4) wskazanie osób zaangażowanych w tę sytuację (osoby, której dotyczy zgłoszenie).
6. W miarę możliwości sygnalista może powołać dowody uzasadniające dokonane zgłoszenie (np. zdjęcia, dokumenty, wiadomości, wskazanie świadków) i wszelkie inne środki mogące pomóc w ustaleniu stwierdzenia naruszenia.
7. Pracodawca nie będzie przyjmował zgłoszeń anonimowych, a wszelkie anonimowe zgłoszenia będą komisyjnie niszczone.
8. Jeżeli ze względu na treść zgłoszenia anonimowego, osoba lub jednostka upoważniona przez pracodawcę do podejmowania działań następczych, zdecyduje się podjąć działania następcze, takie zgłoszenie anonimowe zostanie zarchiwizowane i będzie przechowywane na nośniku elektronicznym przez okres trzech lat od podjęcia pierwszego działania następczego na skutek zgłoszenia.

§ 8

Zgłoszenie elektroniczne

1. Zgłoszenie elektroniczne dokonywane jest poprzez dedykowany portal, znajdujący się pod adresem <https://zglosnaduzycie.pl/>

2. Osoby zainteresowane dokonaniem zgłoszenia dotyczącego naruszenia ujawnionego w kontekście związanym z pracą, celem prawidłowej identyfikacji podmiotu, używają loginu i hasła dostępu do strony <https://zglosnaduzycie.pl/> przypisanych do pracodawcy, tj.:
 - 1) login: kla
 - 2) hasło: Hc^B0aQRP8wT&D^oPnq^o(v
3. Zgłoszenie nieprawidłowości przez sygnalistę za pomocą strony <https://zglosnaduzycie.pl/> może być dokonane w każdym czasie, 7 dni w tygodniu, 24 godziny na dobę.
4. Dokonując zgłoszenia przez dedykowaną stronę sygnalista podaje następujące dane:
 - 1) określenie relacji wiążącej sygnalistę z pracodawcą,
 - 2) adres kontaktowy,
 - 3) imię i nazwisko,
 - 4) numer telefonu,
 - 5) treść zgłoszenia, z precyzyjnym wskazaniem ujawnionego naruszenia.

§ 9

Zgłoszenia ustne

1. Zgłoszenia ustne mogą być dokonywane podczas spotkania osobistego po uprzednim umówieniu się przez sygnalistę na spotkanie za pośrednictwem portalu <https://zglosnaduzycie.pl/>.
2. Spotkania osobiste organizowane są na wniosek sygnalisty, podczas bezpośredniego spotkania zaplanowanego w ramach dostępnych terminów.
3. Ze spotkania sporządza się transkrypcję rozmowy lub protokół, o czym sygnalista jest informowany.
4. Podczas spotkania sygnalista zobowiązany jest do podania swoich danych osobowych wskazanych w § 8 ust. 4 Regulaminu.

§ 10

Podmiot zewnętrzny upoważniony do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych

1. Podmiotem zewnętrznym upoważnionym przez pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych jest Wojewódka i Wspólnicy Sp. k. z siedzibą w Warszawie, przy ul. Solec 38, 00-394 Warszawa o nr. NIP: 5242724885, REGON: 142709808, która działa poprzez dedykowany zespół do obsługi zgłoszeń sygnalistów za pośrednictwem portalu <https://zglosnaduzycie.pl/>

§ 11

Podmiot upoważniony do podejmowania działań następczych

1. Pracodawca wyznacza Dział Personalny do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej.
2. Pracodawca upoważnił wskazane w § 11 ust. 1 osoby na podstawie stosownego upoważnienia, którego wzór stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
3. Pracodawca oświadcza, że wskazane w § 11 ust. 1 osoby w procesie obsługi zgłoszeń wewnętrznych gwarantują niezależność organizacyjną, brak konfliktu interesów, bezstronność i niezależność w podejmowanych działaniach.
4. Jednocześnie pracodawca oświadcza, że wskazane w § 13 ust. 1 osoby zobowiązane zostały do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji, o których dowiedziały się w związku z pełnieniem funkcji, zwłaszcza danych osobowych sygnalistów, oraz ochrony danych osobowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

5. Pracodawca, jeżeli zachodzą uzasadnione wątpliwości co do bezstronności osób wskazanych w § 11 ust. 1, w szczególności podejrzenia istnienia konfliktu interesów w danej sprawie lub z sygnalistą lub z osobą której dotyczy zgłoszenie, a także z osobą powiązaną z sygnalistą, może wskazać inną osobę odpowiedzialną za obsługę jednostkowego zgłoszenia.
6. W uzasadnionych przypadkach osoby wskazane w § 11 ust. 1, w porozumieniu z pracodawcą, mogą w ramach podejmowanych działań zastępczych angażować osoby wyspecjalizowane w dziedzinach dotyczących naruszenia określonego w zgłoszeniu lub zapoznane ze specyfiką danych dziedzin, w szczególności do prowadzenia dochodzenia wewnętrznego, jeżeli jest to niezbędne do prawidłowego i rzetelnego wyjaśnienia sprawy. Osoby takie zobowiązane są do działania zgodnie z postanowieniami § 11 ust. 3 i 4, a w razie niemożliwości rozpatrywania zgłoszenia zgodnie z powołanymi wytycznymi, zobowiązane są niezwłocznie zaniechać rozpatrywania zgłoszenia i poinformować o tym fakcie pracodawcę.

§ 12

Procedura rozpatrywania zgłoszeń

1. Osoby dedykowane do podejmowania działań następczych zobowiązana jest do:
 - 1) kontaktu z sygnalistą oraz spełnienie obowiązku informacyjnego;
 - 2) podejmowania wszelkich działań następczych z należytą starannością;
 - 3) zapewnienia rozpatrywania każdego zgłoszenia pod kątem zgodności z przepisami prawa;
 - 4) zapewnienie poufności obsługi przyjętego zgłoszenia, osoby dokonującej zgłoszenia i osób ujawnionych w zgłoszeniu;
 - 5) prowadzenie postępowań wyjaśniających w sposób obiektywny, niezależny i bezstronny;
 - 6) wyjaśnienie okoliczności zgłaszanych spraw, w tym dokonywanie wszelkich czynności niezbędnych do osiągnięcia tego celu;
 - 7) pouczenie sygnalisty o konieczności nadania zgłoszenia zgodnie z procedurą, w sytuacji, w której niemożliwe jest rozpatrzenie zgłoszenia,
 - 8) pouczenie sygnalisty zgłaszającego zgłoszenie anonimowe, że pracodawca nie przyjmuje takich zgłoszeń, a także wskazanie regulaminowego trybu właściwego dla zgłoszenia naruszenia,
2. W przypadku dokonania zgłoszenia naruszenia, o którym mowa w § 3, procedura rozpatrywania zgłoszeń jest następująca:
 - 1) sygnalista bez względu na wykorzystywany do tego kanał zgłoszeniowy otrzymuje potwierdzenie zgłoszenia nie później niż w terminie 7 dni od dokonania zgłoszenia, chyba że sygnalista nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie;
 - 2) w uzasadnionych przypadkach osoba wskazana w § 11 ust. 1 komunikuje się z sygnalistą z zapytaniami o dalsze informacje oraz przekazuje mu na bieżąco informacje zwrotne.
 - 3) działania następcze prowadzone przez upoważnioną przez pracodawcę osobę obejmują w szczególności weryfikację zgłoszenia, ocenę prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu, dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia lub złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, działania podejmowane w celu odzyskania środków czy też zamknięcie procedury. Działania podejmowane są z zachowaniem należytej staranności.
 - 4) w celu stwierdzenia lub wykluczenia wystąpienia naruszenia prawa osoba rozpatrująca zgłoszenie w szczególności:
 - a) analizuje zgłoszenie;

- b) ustala stan faktyczny przeprowadzając w tym celu wszelkie niezbędne dowody (w szczególności rozmawiając z sygnalistą, świadkami, uczestnikami zdarzeń, analizując i gromadząc zdjęcia, dokumenty, wiadomości, opinie specjalistów i dokonując ich oceny);
 - c) może wezwać pracownika celem złożenia wyjaśnień w rozpatrywanej sprawie, które traktowane jest jako polecenie służbowe;
 - d) korzysta ze wsparcia pracowników/wydziałów/ekspertów będących specjalistami w danych dziedzinach celem efektywnego rozpatrzenia zgłoszenia;
 - e) potwierdza protokołami podejmowane w sprawie czynności;
 - f) zamyka procedurę stwierdzeniem albo brakiem stwierdzenia naruszenia;
- 5) Przekazanie sygnaliście informacji zwrotnych następuje w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od przesłania do sygnalisty potwierdzenia otrzymania zgłoszenia.
 - 6) Udzielenie informacji zwrotnych polega na przekazaniu sygnaliście informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i na temat powodów podjęcia określonych działań następczych.
 - 7) Osoba rozpatrująca zgłoszenie wydaje wiążące rekomendacje i wnioski jednostkom organizacyjnym pracodawcy i innym pracownikom.

§ 13

Ochrona poufności

1. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość sygnalistów oraz osób, których dotyczą zgłoszenia.
2. Ochrona poufności gwarantowana niniejszym Regulaminem zapewniana jest poprzez prawidłową organizację przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz związanego z tym przetwarzaniem danych osobowych uniemożliwia uzyskanie dostępu do informacji objętej zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewnia ochronę poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby, której dotyczy zgłoszenie.

§ 14

Zgłoszenia zewnętrzne i ujawnienia publiczne

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego, tzn. sygnalista może pominąć procedurę przewidzianą przez pracodawcę i zgłosić naruszenia prawa określone w § 3 ust. 1 bezpośrednio do organu publicznego.
2. Zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny, a w stosownych przypadkach może zostać skierowane również do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.
3. Dokładne informacje dotyczące sposobu dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do poszczególnych organów publicznych, każdy z organów umieszcza na swojej stronie w Biuletynie Informacji Publicznej w oddzielnej, łatwo identyfikowalnej i dostępnej sekcji oraz w sposób zrozumiały dla sygnalisty – to do decyzji sygnalisty należy wybór organu publicznego za pośrednictwem którego dokona zgłoszenia.
4. Rzecznik Praw Obywatelskich umieszcza na swojej stronie w Biuletynie Informacji Publicznej w oddzielnej, łatwo identyfikowalnej i dostępnej sekcji oraz w sposób zrozumiały dla sygnalisty wszelkie informacje odnośnie możliwości dokonania zgłoszenia zewnętrznego.

5. Pracodawca na portalu <https://zglosnaduzycie.pl/> zamieszcza w widocznym miejscu bezpośredni odnośnik do zrozumiałej informacji dotyczącej przekazywania zgłoszeń zewnętrznych (zakładka „Organy państwa”).

§ 15

Rejestr zgłoszeń wewnętrznych

1. Pracodawca prowadzi rejestr zgłoszeń wewnętrznych, który jest zbiorem informacji o dokonanych za pośrednictwem wewnętrznego kanału zgłoszeniowego zgłoszeniach oraz podjętych na ich podstawie działaniach następczych.
2. Pracodawca jest administratorem danych zgromadzonych w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych.
3. Pracodawca jest uprawniony do upoważnienia innego podmiotu do prowadzenia w jego imieniu i na jego rzecz rejestru zgłoszeń wewnętrznych.
4. Wpisu do rejestru zgłoszeń wewnętrznych dokonuje się na podstawie dokonanego zgłoszenia wewnętrznego zgodnie z przyjętą u pracodawcy procedurą wynikającą z Regulaminu.
5. W rejestrze gromadzone są następujące dane dotyczące zgłoszenia:
 - 1) numer zgłoszenia,
 - 2) przedmiot naruszenia,
 - 3) dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób,
 - 4) adres do kontaktu sygnalisty,
 - 5) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego,
 - 6) informację o podjętych działaniach następczych, w tym w szczególności dotyczące:
 - a) podjętych przez pracodawcę działań w celu oceny prawdziwości zarzutów wskazanych w zgłoszeniu,
 - b) dochodzenia wewnętrznego,
 - c) postępowania wyjaśniającego,
 - d) wniesienia oskarżenia,
 - e) działań podjętych w celu odzyskania środków finansowych,
 - f) zamknięcia procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń,
 - 7) datę zakończenia sprawy.
6. Dane w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez pracodawcę przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§ 16

Przetwarzanie danych osobowych

1. Dane osobowe sygnalisty oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że sygnalista dał na to wyraźną zgodę.
2. Pracodawca, po otrzymaniu zgłoszenia, przetwarza dane osobowe w zakresie niezbędnym do przyjęcia zgłoszenia lub podjęcia ewentualnego działania następczego.
3. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpatrywania zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego zebrania są niezwłocznie usuwane. Usunięcie tych danych osobowych następuje w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.
4. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia lub podjęciem działań następczych oraz dokumenty związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez podmiot prawny oraz organ publiczny przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym przekazano zgłoszenie

zewnątrznie do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych lub zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

5. W przypadku wskazanym w § 16 ust. 4 pracodawca usuwa dane osobowe oraz niszczy dokumenty związane ze zgłoszeniem po upływie okresu przechowywania. Ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz.U. z 2020 r. poz. 164) nie stosuje się.
6. Pracodawca nie niszczy dokumentów związanych ze zgłoszeniem, gdy dokumenty te stanowią część akt postępowań przygotowawczych lub spraw sądowych lub sądowno-administracyjnych.

§ 17

Przepisy końcowe

1. Każdy zatrudniony pracownik lub osoba świadcząca na rzecz pracodawcy pracę na podstawie innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby składa oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminu – wzór oświadczenia stanowi Załącznik nr 2.
2. Każda osoba ubiegająca się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby składa pracodawcy oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminu - wzór oświadczenia stanowi Załącznik nr 3.
3. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u pracodawcy.

Załączniki:

1. *Wzór upoważnienia pracodawcy do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych sygnalisty oraz osób, których dotyczy zgłoszenie;*
2. *Wzór oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Regulaminu - pracownik.*
3. *Wzór oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Regulaminu – osoby ubiegającej się o pracę.*

PREZES ZARZĄDU

/-/

ELŻBIETA BINDER

Kalisz, dnia 20..... r.

Kaliskie Linie Autobusowe sp. z o.o.
ul. Wrocławska 30-38, 62-800 Kalisz
zarejestrowana przez Sad Rejonowy Poznań
– Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu,
IX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru
Sądowego pod nr. KRS: 0000144386,
NIP: 618-003-39-02

UPOWAŻNIENIE DO PRZETWARZANIA DANYCH OSOBOWYCH

Na podstawie art. 29 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U.UE.L.2016.119.1) – dalej **RODO** w związku z art. 25 ust. 1 pkt 1 i 3 Ustawy o ochronie sygnalistów z dnia 14 czerwca 2024 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 928), niniejszym upoważniam do przetwarzania danych osobowych:

Panią/Pana

.....

w zakresie przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych dot. zgłaszania naruszeń zgodnie z procedurą wprowadzoną Regulaminem zgłoszeń wewnętrznych z dnia 2 października 2024r. oraz w zakresie podejmowania działań następczych w związku ze zgłoszonymi naruszeniami prawa w tym do przetwarzania danych osobowych sygnalistów, jak i osób których zgłoszenie dotyczy.

Upoważnienie dotyczy przetwarzania danych osobowych gromadzonych przez pracodawcę w związku z postępowaniem kontrolnym prowadzonym w oparciu o Regulaminem zgłoszeń wewnętrznych z dnia 2 października 2024r. oraz związanych z przyjmowaniem i weryfikacją tych zgłoszeń.

Upoważnienie pozostaje ważne od dnia roku do dnia rozwiązania łączącego strony stosunku pracy lub łączącego upoważnianego ze Spółką stosunku prawnego lub wcześniejszego odwołania niniejszego upoważnienia.

data, podpis osoby uprawnionej do reprezentacji Spółki

Załącznik nr 2 do Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych
obowiązujący w Kaliskie Linie Autobusowe Sp. z o.o.
z dnia 2 października 2024 r.

Kalisz, dnia 20..... r.

.....

imię i nazwisko

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zostałem/am zapoznany/a z treścią Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych z dnia 2 października 2024r. obowiązującym w Kaliskie Linie Autobusowe Sp. z o.o. w Kaliszu.

Potwierdzam, że zostałem poinformowany o danych logowania do portalu <https://zglosnaduzycie.pl/>, właściwej do przekazywania zgłoszeń wewnętrznych o naruszeniach określonych w Regulaminie.

data, czytelny podpis

Załącznik nr 3 do Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych
obowiązujący w Kaliskie Linie Autobusowe Sp. z o.o.
z dnia 2 października 2024 r.

**OŚWIADCZENIE
OSOBY UBIEGAJĄCEJ SIĘ O ZATRUDNIENIE**

Na podstawie art. 24 ust. 6 ustawy z dnia 14.06.2024r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024r. poz. 928) w związku z przyszłą rekrutacją /rekrutacją/ negocjacjami dotyczącymi wykonywania usługi/ pełnienia funkcji /zatrudnienia w tutejszej firmie oświadczam, że zostałam/em poinformowana/y o obowiązującym „Regulaminie zgłoszeń wewnętrznych” obowiązującym w Spółce Kaliskie Linie Autobusowe Sp. z o.o.” oraz o możliwości zapoznania się z ww. Regulaminem, którego treść dostępna jest na stronie internetowej www.kla.com.pl w zakładce o firmie pod nazwą: „Regulamin zgłoszeń wewnętrznych ...”

Kalisz, dnia

.....
(czytelny podpis składającego oświadczenie)