

## FAQ – frequently asked questions

### ➔ GDZIE ZNAJDĘ ZASADY DOKONYWANIA ZGŁOSZEŃ?

Szczegółowe zasady dokonywania zgłoszeń uregulowane są w [Procedurze wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa „SPEAK UP”](#).

### ➔ KTO MOŻE DOKONAĆ ZGŁOSZENIA?

Pracownik, pracownik tymczasowy, osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (umowa zlecenia, umowa o dzieło), przedsiębiorca, prokurent, akcjonariusz, członek Zarządu lub Rady Nadzorczej, osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem kontrahenta OTCF (w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej), stażysta, wolontariusz, praktykant, kandydat do pracy lub do organu OTCF, były: pracownik, współpracownik, prokurent, akcjonariusz, członek organu OTCF, stażysta, wolontariusz, praktykant, kontrahent lub pracownik kontrahenta.

W wyniku dokonania zgłoszenia, które spełnia wymogi opisane poniżej, stajesz się **SYGNALISTĄ** (ang. whistleblower).

### ➔ CO MOŻESZ ZGŁOSIĆ?

Naruszenia prawa w kontekście związanym z pracą, czyli działania lub zaniechanie (przeszłe, obecne lub przyszłe) niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, których doświadczasz w pracy lub które obserwujesz w pracy, dotyczące:

1. korupcji;
2. zamówień publicznych;
3. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
4. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
5. bezpieczeństwa transportu;
6. ochrony środowiska;
7. zdrowia i dobrostanu zwierząt;
8. ochrony konsumentów;
9. ochrony prywatności i danych osobowych;
10. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
11. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
12. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych
13. kradzieży, sprzeniewierzenia aktywów,
14. oszustw dotyczących sprawozdań finansowych, fałszowania danych.

### ➔ JAK ZGŁASZAĆ?

Zgłoszeń można dokonywać przy wykorzystaniu wewnętrznych kanałów zgłoszeń:

1. pisemnie w postaci elektronicznej:
  - a) za pośrednictwem [platformy EY VCO](#) poprzez uzupełnienie formularza udostępnionego na platformie,
  - b) **poprzez wiadomość e-mail wysłaną na adres: [naruszenia1@otcf.pl](mailto:naruszenia1@otcf.pl) WYŁĄCZNIE w przypadku zgłoszeń dotyczących naruszeń prawa, którego dopuściła się osoba zatrudniona na stanowisku **Compliance Officer lub Head of Legal****

- c) **poprzez wiadomość e-mail wysłaną na adres: [naruszenia2@otcf.pl](mailto:naruszenia2@otcf.pl) WYŁĄCZNIE w przypadku zgłoszeń dotyczących naruszeń prawa lub zasad, którego dopuściła się osoba zatrudniona na stanowisku HR Director lub HR Administration & Payroll Manager,**
2. pisemnie w postaci papierowej: **listem tradycyjnym na adres siedziby Spółki** (z dopiskiem na kopercie „Compliance” lub „Whistleblowing” lub „Sygnalista”);
3. **ustnie na wniosek Sygnalisty- za pomocą bezpośredniego spotkania z Compliance Officer lub podczas jego nieobecności Head of Legal.** Spotkanie zostanie zorganizowane w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku

Preferowanym kanałem dokonywania zgłoszeń jest [platforma EY VCO](#).

#### ➔ JAK KORZYSTAĆ Z EY VCO?

Szczegółowa instrukcja dokonywania zgłoszeń za pomocą platformy dostępna jest [tutaj](#). Korzystanie z platformy zostało uregulowane w [Regulaminie korzystania z EY VCO](#).

#### ➔ CZEGO NIE ZGŁASZAĆ ZA POMOCĄ WW. KANAŁÓW ZGŁOSZEŃ?

1. pomysłów usprawniających działanie OTCF,
2. trudności i problemów związanych z pracą o charakterze personalnym,
3. problemów natury IT,
4. innych trudności niestanowiących naruszenia prawa.

Powyższe kwestie można zgłaszać w OTCF przy wykorzystaniu innych narzędzi.

#### ➔ CZY MUSISZ MIEĆ DOWÓD NARUSZENIA ABY MÓC JE ZGŁOSIĆ?

**Nie.** Wystarczy, że masz uzasadnione podstawy, by sądzić, że informacje będące przedmiotem zgłoszenia są prawdziwe w momencie dokonywania zgłoszenia.

#### ➔ CZY MUSISZ PODAWAĆ SWOJE DANE?

**Nie.** Kanały zgłoszeń, w tym EY VCO, umożliwiają dokonywanie zgłoszeń anonimowych. Jeśli jednak zdecydujesz się podać swoje dane osobowe, pozwalające na ustalenie Twojej tożsamości, nie podlegają one ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za Twoją wyraźną zgodą. Szczegółowe informacje na temat zasad ochrony tożsamości znajdziesz w dokumencie: Zasady ochrony tożsamości i ochrony przed działaniami odwetowymi.

#### ➔ KTO MA DOSTĘP DO TWOJEGO ZGŁOSZENIA?

Osoby zatrudnione na stanowisku Compliance Officer oraz Head of Legal (podczas nieobecności Compliance Officera), HR Director oraz HR Administration & Payroll Manager (podczas nieobecności HR Director) . Jeśli jednak zgłoszenie dotyczy Compliance Officer lub Head of Legal wówczas należy wysłać je na adres e-mail: [naruszenia1@otcf.pl](mailto:naruszenia1@otcf.pl), do którego dostęp ma wyłącznie HR Director (a podczas jego nieobecności HR Administration & Payroll Manager). W przypadku zgłoszeń dotyczących HR Director oraz HR Administration & Payroll Manager zgłoszenie powinno zostać wysłane na adres e-mail [naruszenia2@otcf.pl](mailto:naruszenia2@otcf.pl) i wówczas dostęp do zgłoszenia ma Compliance Officer (a podczas jego nieobecności Head of Legal).

Powyższe osoby:

- a) są zobowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń,
- b) mogą angażować innych pracowników organizacji lub osoby z zewnątrz, aby wyjaśnić okoliczności wskazane w zgłoszeniu.

## ➔ CO SIĘ DZIEJE Z TWOIM ZGŁOSZENIEM?

Twoje zgłoszenie zostanie wpisane do rejestru zgłoszeń i zweryfikowane.

W ciągu:

- a) 7 dni od dokonania zgłoszenia otrzymasz potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia,
- b) maksymalnie 3 miesiące od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub – w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia - od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego, otrzymasz informację zwrotną, tj. informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych w związku ze zgłoszeniem i powodów takich działań.

Szczegółowe zasady postępowania ze zgłoszeniami reguluje [Procedura wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa „SPEAK UP”](#).

## ➔ CZYM SĄ DZIAŁANIA NASTĘPCZE?

To działanie podjęte organizacją w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia. Mogą polegać na: przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, wszczęciu kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesieniu oskarżenia, podjęciu działań w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięciu procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa.

## ➔ JAK WYGLĄDA PRACA NAD ZGŁOSZENIEM?

W ramach weryfikacji zgłoszenia organizacja powoła Komisję Wyjaśniającą i przeprowadzi postępowanie wyjaśniające, mające na celu ustalenie okoliczności wskazanych w zgłoszeniu. W ramach swoich prac Komisja będzie analizowała dokumenty, przeprowadzała spotkania wyjaśniające z osobami, które mogą mieć wiedzę na temat okoliczności ze zgłoszenia. Komisja będzie prowadziła również dalszą komunikację z Tobą, w tym będzie mogła poprosić Cię o dodatkowe informacje.

Prace Komisji mają umożliwić ocenę prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz przeciwdziałanie naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia.

## ➔ CZY MOGĄ SPOTKAĆ CIĘ NEGATYWNE KONSEKWENCJE W ZWIĄZKU ZE ZGŁOSZENIEM?

Jeśli miałeś uzasadnione podstawy by sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia i że stanowi informację o naruszeniu prawa, to wówczas przysługuje Ci ochrona przed działaniami odwetowymi, jak również przed próbami lub groźbami zastosowania takich działań. Taka sama ochrona przysługuje osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osobom powiązanim z sygnalistą (np. współpracownik lub członek rodziny sygnalisty). Szczegółowe informacje na temat zasad ochrony przed działaniami odwetowymi w dokumencie: [Zasady ochrony Sygnalisty](#).

Pamiętaj jednak, że ponosisz odpowiedzialność za zgłoszenie. Jeśli dokonujesz zgłoszenia, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, popełniasz czyn zabroniony, który jest zagrożony karą grzywny, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

## ➔ CZYM SĄ DZIAŁANIA ODWETOWE?

To bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, spowodowane zgłoszeniem, które narusza lub może naruszyć Twoje prawa jako sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić Tobie jako sygnaliście nieuzasadnioną szkodę.

Działania odwetowe mogą polegać na przykład na: odmowie nawiązania stosunku pracy, wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy, obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę, wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu, przeniesieniu na niższe stanowisko pracy; spowodowaniu straty finansowej, w utraty dochodu, naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty. Szczegółowy wykaz działań odwetowych znajdziesz w dokumencie: [Zasady ochrony Sygnalisty](#).

## ➔ CZY OCHRONA SYGNALISTY MA CHARAKTER BEZWGLĘDNY?

**Nie.** Pamiętaj, że ochrona przysługuje tylko i wyłącznie w związku z dokonaniem zgłoszenia oraz w sytuacji, gdy miałeś uzasadnione podstawy by sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia jest prawdziwa i że stanowi naruszenie prawa. Jeśli więc dokonałeś zgłoszenia opierając się na nieprawdziwych informacjach lub istnieją inne podstawy uzasadniające np. Twoje zwolnienie z pracy (np. nie realizujesz swoich obowiązków służbowych), to nawet w sytuacji dokonania zgłoszenia organizacja będzie mogła podejmować kroki dopuszczalne przez prawo.

## ➔ JAK PRZETWARZANE SĄ TWOJE DANE OSOBOWE?

Dane osobowe będą przechowywane na platformie technologicznej dostawcy systemu EY VCO, tj. Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Consulting sp. k. z siedzibą w Warszawie, znajdującej się na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Szczegółowe informacje na temat przetwarzania danych osobowych znajdziesz w sekcji XIV [Procedury wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa „SPEAK UP”](#) oraz w [Klauzuli informacyjnej w zakresie ochrony danych osobowych](#).