

PROCEDURA DOKONYWANIA ZGŁOSZEŃ NARUSZEŃ PRAWA I PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ NASTĘPCZYCH

w Mag Dystrybucja Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa
z siedzibą w Olsztynie

Procedura zostaje ustalona na podstawie art. 24 i 25 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 14 czerwca 2024r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. poz. 928).

§1

Cel i zakres procedury

1. Celem procedury jest zapewnienie bezpiecznego i poufnego kanału zgłaszania naruszeń przepisów prawa, zasad etycznych, polityk wewnętrznych oraz innych nieprawidłowości przez pracowników Spółki i podejmowania działań następczych redukujących to zjawisko.
2. Procedura określa zasady i tryb zgłaszania informacji o naruszeniu prawa (w tym informacji o uzasadnionym podejrzeniu dotyczącym możliwości potencjalnego naruszenia prawa lub informacji dotyczącej próby ukrycia takiego naruszenia prawa), podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń naruszenia prawa (sygnalistów).
3. Przyjmowanie zgłoszeń dotyczących naruszeń prawa jest elementem prawidłowego i bezpiecznego zarządzania w Spółce Mag Dystrybucja Sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w Olsztynie i służy zwiększeniu efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych.
4. Wdrożony system przyjmowania zgłoszeń umożliwia zgłaszanie nieprawidłowości za pośrednictwem specjalnych, łatwo dostępnych kanałów, 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 zgłoszeniem.
5. Procedura ustalona została po konsultacji z przedstawicielami osób zatrudnionych.
6. Każda z osób wykonujących pracę w Podmiocie zobowiązana jest do zapoznania się z treścią Procedury zgłoszeń wewnętrznych oraz jej przestrzegania.

§2

Definicje

Ilekcroć w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych jest mowa o:


1. Ustawie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów
2. Procedurze- rozumie się przez to Procedurę zgłoszeń wewnętrznych, dotyczącą przyjmowania zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych.
3. Sygnaliście- rozumie się przez to osobę fizyczną, która dokonuje zgłoszenia o naruszeniu prawa w kontekście związanym z pracą, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia czy współpracy, przedsiębiorcę, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości

prawnej, osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażysty, wolontariusza, praktykanta.

4. Osobie, której dotyczy zgłoszenie – rozumie się przez to osobę wskazaną w zgłoszeniu jako osobę, która dopuściła się naruszenia prawa;
5. Podmiocie/Pracodawcy/Spółce- rozumie się przez to Mag Dystrybucja Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w Olsztynie.
6. Wewnętrznej Jednostce Organizacyjnej- rozumie się przez to osobę, dział/jednostkę organizacyjną Pracodawcy odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń i podejmowanie działań następczych, w tym prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego zgłoszenia.
7. Zgłoszeniu- rozumie się przez to ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa.
8. Zgłoszeniu wewnętrznym- należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa;
9. Zgłoszeniu zewnętrznym- należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazaniem Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa.
10. Działaniu następczym- rozumie się przez to działanie podjęte w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym postępowanie wyjaśniające.
11. Kanale zgłaszania- rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie zgłoszenia.
12. 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. Pełnomocnik ds. zgłoszeń jest odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń oraz sprawuje nadzór nad przyjmowaniem zgłoszeń i podejmowaniem działań następczych
 2. Pełnomocnik ds. zgłoszeń działa w sposób bezstronny, niezależny, na podstawie upoważnienia udzielonego przez Pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń, komunikacji z Sygnalistą oraz podejmowania działań następczych
 3. Pełnomocnik ds. zgłoszeń zobowiązany jest do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskał w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszenia oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywał te czynności.
- 

4. Pełnomocnik ds. zgłoszeń nie może analizować zgłoszenia, z którego treści wynika, że może być w jakikolwiek sposób zaangażowana w działanie lub zaniechanie stanowiące przedmiot zgłoszenia
5. Sygnalista może dokonywać zgłoszeń za pośrednictwem kanałów dostępnych u Pracodawcy i wskazanych w § 4 Procedury,
6. Zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia, w tym co najmniej:
 - 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 osoby, której 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. przedstawienie informacji, czy sygnalista oczekuje zorganizowania bezpośredniego spotkania;
 - h. podanie danych sygnalisty, w tym statusu tej osoby oraz dane osobowe
 - i. wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego, w tym adresu, na który należy przekazać potwierdzenie zgłoszenia
7. Wzór zgłoszenia naruszenia prawa określa załącznik nr 1 do Procedury.
8. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania nieprawdziwych zgłoszeń. zgodnie z treścią ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U z 2024r. poz. 928), osoba dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
9. W przypadku ustalenia w wyniku analizy zgłoszenia albo w toku postępowania wyjaśniającego, iż w zgłoszeniu świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, Sygnalista może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach Kodeksu Pracy.
10. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.
11. W stosunku do świadczącego pracę, usługi lub dostarczającego towary, na podstawie umowy cywilnoprawnej dokonania nieprawdziwego zgłoszenia skutkować może rozwiązaniem umowy i zakończeniem współpracy.
12. Osoba, która dokonała zgłoszenia, w którym świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę nie korzysta z ochrony przewidzianej dla Sygnalistów.


§4

Sposoby dokonywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę

1. Zgłoszenie wewnętrzne może być dokonane ustnie, pisemnie, w tym w postaci elektronicznej
2. Zgłoszenie wewnętrzne może być dokonane w następujący sposób:
 - A. za pośrednictwem operatora pocztowego na adres do korespondencji :
Sekretariat
Mag Dystrybucja sp. z o.o. sp.k.
10-467 Olsztyn,
ul. Sprzętowa 2
z dopiskiem „**ZGŁOSZENIE**”;
 - B. poprzez fizyczne, osobiste dostarczenie pisma do sekretariatu Spółki ;
 - C. za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej na adres poczty elektronicznej: **sygnalista@magdystrybucja.pl**;
 - D. ustnie podczas bezpośredniego spotkania;
 - zgłoszenie ustne może być dokonane podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego na wniosek Sygnalisty w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku.
 - zgłoszenie ustne za zgodą Sygnalisty jest dokumentowane w formie nagrania rozmowy umożliwiającej jej wyszukanie lub protokołu spotkania, które odtwarza jego dokładny przebieg.
 - sygnalista może dokonać sprawdzenia protokołu, poprawienia i jego zatwierdzenia przez jego podpisanie.
3. Nie dopuszcza się dokonywania zgłoszeń anonimowo.

§5

Naruszenia prawa, które podlegają zgłoszeniu

1. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa.
 2. Naruszenia prawa mogą dotyczyć:
 - a. korupcji;
 - b. zamówień publicznych;
 - c. usług, produktów i rynków finansowych;
 - d. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
 - e. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
 - f. bezpieczeństwa transportu;
 - g. ochrony środowiska;
 - h. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
 - i. bezpieczeństwa żywności i pasz;
 - j. zdrowia i dobrostanu zwierząt;
 - k. ochrony konsumentów;
 - l. ochrony prywatności i danych osobowych;
 - m. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- 

- n. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
 - o. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
 - p. konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela- występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w punktach powyżej.
3. Sygnaliści mają możliwość zgłaszania informacji o naruszeniach dotyczących wewnętrznych regulacji obowiązujących u Pracodawcy, w szczególności Regulaminu Pracy a także innych naruszeń dotyczących standardów etycznych.
 4. Zgłoszenie może również dotyczyć uzasadnionego podejrzenia odnośnie zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy.

§6

Analiza zgłoszeń i działania następcze

1. Dostęp do kanałów zgłoszeń u Pracodawcy posiada Pełnomocnik ds. zgłoszeń odpowiedzialna/y za przyjmowanie zgłoszeń, postępowanie wyjaśniające i podejmowanie działań następczych.
2. Po otrzymaniu zgłoszenia Pełnomocnik ds. zgłoszeń podejmuje działania w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu, dokonuje wstępnej weryfikacji zgłoszenia w zakresie oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, przyjmujący zgłoszenie może zwrócić się do sygnalisty o wyjaśnienia lub dodatkowe informacje w zakresie przekazanego zgłoszenia naruszenia prawa. W tym celu, przyjmujący zgłoszenie wykorzystuje dane kontaktowe wskazane przez Sygnalistę.
3. W terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia Pełnomocnik ds. zgłoszeń informuje Sygnalistę o przyjęciu zgłoszenia, chyba że Sygnalista nie wskazał adresu do kontaktu, na który takie potwierdzenie należałoby przekazać.
4. Wzór potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia naruszenia prawa stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia
5. W przypadku dokonania zgłoszenia ustnego, Sygnalista otrzymuje potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia podczas spotkania, na którym dokonuje zgłoszenia.
6. Pełnomocnik ds. zgłoszeń podejmuje decyzję w sprawie przeprowadzenia:
 - 1) dochodzenia wewnętrznego, w celu ustalenia istnienia nieprawidłowości;
 - 2) postępowania wyjaśniającego, w tym ustalenia dowodów (z dokumentacji, ze świadków), na których Sygnalista opiera swoje zgłoszenie, bądź
 - 3) odstępuje od przeprowadzenia czynności, o których mowa w pkt 1 i 2 w przypadku, gdy wystąpi co najmniej jedna z okoliczności o której mowa w ust. 7.Czynności, o których mowa w pkt 1-3 nie powinny trwać dłużej niż 2 miesiące od zgłoszenia naruszenia prawa.
7. O odstąpieniu od przeprowadzenia działań następczych, Pełnomocnik ds. zgłoszeń zawiadamia Zarząd, Sygnalistę, chyba, że Sygnalista nie podał swojego adresu, a Spółka nie

posiada danych umożliwiających jego ustalenie lub gdy zgłoszenie jest anonimowe oraz pracownika, którego zgłoszenie dotyczy w terminie odpowiednio 30 dni od dnia dokonania zgłoszenia, podając ustalenia ze wstępnej weryfikacji zgłoszenia. Pełnomocnik ds. zgłoszeń odstępuje od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego jeżeli:

- 1) zgłoszenie nie dotyczy informacji o naruszeniu prawa;
 - 2) sprawa była już przedmiotem wcześniejszego zgłoszenia, a w zgłoszeniu nie zawarto istotnych nowych informacji na temat naruszeń w porównaniu z wcześniejszym zgłoszeniem wewnętrznym;
 - 3) zgłoszenie jest w oczywisty sposób niewiarygodne.
8. W przypadkach, o których mowa w ust. 7, Pełnomocnik ds. zgłoszeń odnotowuje ten fakt wraz z uzasadnieniem w rejestrze, o którym mowa w § 9.
 9. Pełnomocnik ds. zgłoszeń może zwrócić się do Pracodawcy o umożliwienie udziału w dochodzeniu wewnętrznym lub postępowaniu wyjaśniającym innych pracowników Spółki, których udział, z uwagi na posiadaną wiedzę, doświadczenie lub posiadane informacje w zakresie objętym zgłoszeniem, może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy, objętej przedmiotem zgłoszenia. Osoby te mogą uczestniczyć w postępowaniu na podstawie pisemnego upoważnienia wydanego przez Pracodawcę.
 10. W przypadku, gdy okoliczności sprawy za tym przemawiają, Pełnomocnik ds. zgłoszeń może przeprowadzić postępowanie wyjaśniające, w tym dokonać przesłuchania pracowników mających lub mogących mieć związek z przedmiotem postępowania oraz dokonać analizy dokumentacji wewnętrznej w celu skonfrontowania z przedstawionym zgłoszeniem wewnętrznym. Z przesłuchania pracowników sporządza się protokół, który włącza się do akt sprawy.
 11. W przypadku, gdy okoliczności sprawy za tym przemawiają, Pełnomocnik ds. zgłoszeń może - za uprzednią zgodą Pracodawcy - zasięgać opinii wymagającej wiedzy specjalistycznej, w tym biegłego, radcy prawnego, specjalisty z danego zakresu.
 12. Po przeprowadzeniu czynności, o których mowa w pkt. 9-11, Pełnomocnik ds. zgłoszeń dokonuje oceny zebranego materiału dowodowego.
 13. Pełnomocnik ds. zgłoszeń, uwzględniając materiał dowodowy, o którym mowa w pkt 12 sporządza raport z przeprowadzonego postępowania, który przedstawia Pracodawcy w terminie nie dłuższym niż 2,5 miesiąca od dnia przyjęcia zgłoszenia.
W raporcie, o którym mowa należy wskazać w szczególności:
 - 1) opis przedmiotu zgłoszenia;
 - 2) osobę, której dotyczy zgłoszenie;
 - 3) czynności podjęte w dochodzeniu wewnętrznym i postępowaniu wyjaśniającym;
 - 4) ustalenie stanu faktycznego;
 - 5) rekomendowane działania naprawcze.
 14. Po zapoznaniu się z raportem, o którym mowa w pkt. 13 Pracodawca podejmuje odpowiednie środki, adekwatne do rodzaju naruszenia prawa, w tym dyscyplinujące pracowników odpowiedzialnych za naruszenia prawa oraz działania zapobiegające postawianiu naruszeń prawa w przyszłości.

15. Pracodawca przekazuje Sygnaliście informację zwrotną, w której stwierdza wystąpienie lub stwierdza brak wystąpienia naruszenia prawa oraz informuje o środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa. W informacji wskazuje się przyczyny podjęcia danego działania.

Informacja zwrotna jest przekazywana osobie zgłaszającej naruszenie w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia wewnętrznego, chyba, że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przestać informację zwrotną.

§7


Zakaz działań odwetowych

1. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych, próby lub groźby ich zastosowania wobec Sygnalisty, który dokonał zgłoszenia, a także ujawnienia publicznego- zgodnie z ustawą z dnia 14 czerwca 2024r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024r. poz. 928).
2. Zakaz wskazany w ust 1. obejmuje również osoby, które pomogły Sygnaliście w dokonaniu zgłoszenia, bądź są z Sygnalistą powiązane.
3. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowanie jako naruszenie niniejszej Procedury i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy, która łączy osobę podejmującą działania odwetowe z Pracodawcą.
4. Sygnalista podlega ochronie przed działaniami odwetowymi od chwili dokonania zgłoszenia, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia i że stanowi informację o naruszeniu prawa.
5. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia zgodnie z art. 14 ustawy z 14 czerwca 2024r. o ochronie sygnalistów.
6. Niedopuszczalnym w stosunku do Sygnalisty jest w szczególności:
 - a. odmowa nawiązania stosunku pracy;
 - b. wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - c. nie zawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony- w przypadku gdy Sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
 - d. obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę;
 - e. wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
 - f. pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
 - g. przeniesienie na niższe stanowisko pracy;
 - h. zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 - i. przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków Sygnalisty;
 - 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. przymus, zastraszanie lub wykluczenie;
 - n. mobbing;
 - o. dyskryminacja;
 - p. niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
 - q. wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - r. nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 - s. działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 - t. spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
 - u. wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia Sygnalisty;
7. Za działaniu odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia uważa się także próbę lub groźbę zastosowania takich działań.
 8. Ciężar dowodu, że podjęte działanie nie jest działaniem odwetowym spoczywa na Pracodawcy.
 9. Sygnalista dokonujący zgłoszenia w złej wierze (dokonujący zgłoszenia mimo że do naruszenia prawa nie doszło) nie podlega ochronie przewidzianej w niniejszej Procedurze oraz w ustawie z dnia 14 czerwca 2024. o ochronie sygnalistów.
 10. Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia nieprawdziwych informacji (zgłoszenie w złej wierze), ma prawo żądać od Sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.

§8

Dane osobowe

1. Dane osobowe Sygnalisty pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu osobom nieupoważnionym, chyba że Sygnalista wyrazi zgodę na ich ujawnienie.
 2. Zachowanie poufności danych osobowych ma na celu zagwarantowanie Sygnaliście poczucia bezpieczeństwa, a także zminimalizowanie ryzyka wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych.
 3. Sygnalista, którego dane osobowe zostały ujawnione w sposób nieuprawniony, powinien niezwłocznie poinformować o takim zdarzeniu Wewnętrzną Jednostkę Organizacyjną.
 4. Pełnomocnik ds. zgłoszeń ma obowiązek podjąć wszelkie działania w celu ochrony 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 podmiotu.
- 

6. 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.
7. Tożsamość podmiotów, których dotyczy zgłoszenie, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość Sygnalisty.
8. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpoznania zgłoszenia, nie są zbierane, a w przypadku ich zgromadzenia będą usuwane z terminie 14 dni od ustalenia, że nie mają znaczenia dla danej sprawy.


§9

Rejestr zgłoszeń wewnętrznych

1. Pracodawca prowadzi Rejestr Zgłoszeń Wewnętrznych i jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w Rejestrze. Wzór rejestru zgłoszeń wewnętrznych określa załącznik nr 3 do Procedury
2. Za prowadzenie Rejestru odpowiedzialna jest Pełnomocnik ds. zgłoszeń .
3. Każde zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze Zgłoszeń Wewnętrznych, niezależnie od przebiegu działań następczych.
4. Rejestr Zgłoszeń Wewnętrznych prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności.
5. Rejestr Zgłoszeń Wewnętrznych zawiera:
 - a. numer zgłoszenia;
 - b. przedmiot naruszenia prawa;
 - c. dane 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;
6. Dane osobowe oraz pozostałe informacje zawarte w Rejestrze są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§10

Informacje dotyczące zgłoszeń zewnętrznych

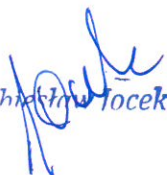
1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego.
 2. Zgłoszenie zewnętrzne przyjmowane jest przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny poprzez udostępnione przez nich kanały.
 3. Zgłoszenie zewnętrzne z pominięciem niniejszej Procedury uzasadnione jest w następujących przypadkach:
- 

- a. w terminie na przekazanie informacji zwrotnej u Pracodawcy nie podjęto działań następczych;
 - b. nie przekazano informacji zwrotnej;
 - c. sygnalista ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego;
 - d. istnieje ryzyko powstania nieodwracalnej szkody;
 - e. dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi Sygnalistę na działania odwetowe;
 - f. istnieje ryzyko ukrycia lub zniszczenia dowodów, a także istnienia zмовы między sprawcą naruszenia prawa a Pracodawcą lub udziału Pracodawcy w naruszeniu;
4. Zgłoszenie zewnętrzne z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami ustawy o ochronie sygnalistów.
 5. 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 oraz partnerów handlowych, stąd Pracodawca zachęca do stosowania niniejszej Procedury, w sytuacji możliwości zaradzenia naruszeniu prawa w ramach struktury Pracodawcy.

§11 **Postanowienia końcowe**

1. W sprawach nieuregulowanych zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy ustawy oraz inne przepisy prawa powszechnie obowiązującego.
2. Pracodawca jest odpowiedzialny za zapoznanie wszystkich pracowników z niniejszą Procedurą.
3. Procedura wchodzi w życie z dniem 25.09.2024

Olsztyn, 16.09.2024


Dobry dzień tocek

Mag Dystrybucja Sp. z o.o. Sp. k.
10-467 Olsztyn, ul. Sprzętowa 2
NIP: 739-10-27-750
REGON: 510340936

.....
(oznaczenie osoby zgłaszającej)

.....
(miejscowość, data)

.....
(adres na który należy wysłać
powiadomienie o przyjęciu zgłoszenia)*

**Zgłoszenie
naruszenia prawa w trybie ustawy o ochronie sygnalistów**

**Mag Dystrybucja Sp. z o.o. sp.k.
z siedzibą w Olsztynie**

Działając na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z 14.06.2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928) oraz Procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa, obowiązującej w Spółce, zgłaszam naruszenie prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą.

1. Osoba, której dotyczy zgłoszenie *(należy wskazać 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).*
2. Naruszenie polegało na *(tutaj należy wskazać jakie naruszenie/naruszenia są zgłaszane).*
3. Naruszenie miało miejsce w *(należy podać miejsce) w dniu (nie dotyczy, jeżeli do naruszenia jeszcze nie doszło, lecz prawdopodobnie dojdzie).*
4. Wskazanie dowodów potwierdzających przedstawione zgłoszenia *(należy wypełnić, jeżeli zgłaszający dysponuje takimi dowodami).*
5. Czy zgłaszający oczekuje zorganizowania bezpośredniego spotkania *(podkreślić właściwe):* TAK/NIE.
W przypadku wybrania odpowiedzi TAK, po wstępnej weryfikacji zgłoszenia, obejmującej ustalenie, czy zgłoszenie dotyczy informacji o naruszeniu prawa, bezpośrednie spotkanie będzie zorganizowane w terminie 14 dni od otrzymania zgłoszenia, pod warunkiem, że zgłaszający podał dane kontaktowe.
6. Status osoby zgłaszającej naruszenie *(należy pokreślić właściwe):*
 - 1) pracownik;
 - 2) były pracownik;
 - 3) osoba ubiegająca się o zatrudnienie;
 - 4) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
 - 5) przedsiębiorca;
 - 6) stażysta;
 - 7) wolontariusz;
 - 8) praktykant;
 - 9) inny (jaki?)

.....
(podpis zgłaszającego)*

*jeżeli zgłaszający nie poda adresu, nie zostanie przesłane potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia i informacja zwrotna w zakresie planowanych lub podjętych działań następczych.

zał. nr 2
do Procedury DOKONYWANIA ZGŁOSZEŃ NARUSZEŃ PRAWA I PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ
NASTĘPCZYCH
z dnia 16.09.2025

.....
(pieczęć firmowa)

.....
(miejsowość, data)

**Potwierdzenie
sygnaliście przyjęcia zgłoszenia naruszenia prawa**

Pani/Pan


.....
Na podstawie § 6 ust. 4 Procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych w Spółce Mag Dystrybucja Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w Olsztynie, potwierdzam przyjęcie zgłoszenia naruszenia prawa, dokonane..... (papierowo, ustnie) w dniu

Pani/Pana dane osobowe oraz inne dane pozwalające na ustalenie Pani/Pana tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba, że wyrazi Pani/Pan na to zgodę. Podane informacje objęte są poufnością w zakresie tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby, której dotyczy zgłoszenie.

Ponadto, informuję, że informacja zwrotna w zakresie planowanych lub podjętych działań następczych w związku ze zgłoszeniem naruszenia prawa wraz z podaniem powodów takich działań, nastąpi w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia, tj. do dnia* na adres podany w zgłoszeniu.

.....
(podpis osoby upoważnionej)

**przypadku nieprzekazania potwierdzenie zgłaszającemu, termin przekazania informacji zwrotnej wynosi 3 miesiące od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia - art. 25 ust. 1 pkt 7 ustawy.*



zał. nr 3
do Procedury DOKONYWANIA ZGŁOSZEŃ NARUSZEŃ PRAWA I PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ NASTĘPCZYCH
z dnia 16.09.2025

.....

Dane Pracodawcy

REJESTR ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

Lp.	Przedmiot naruszenia	Data dokonania zgłoszenia wewnętrznego	Dane osobowe zgłaszającego	Adres do kontaktu zgłaszającego	Dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie	Informacja o podjętych działaniach następczych	Data zakończenia sprawy

