

**PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH
W SPÓŁCE POLSKI GAZ S.A.**

Warszawa, dnia 18 września 2024 r.

§1

Definicje

Ilekróć w niniejszej Procedurze jest mowa o:

1. Pracodawcy/Spółce – należy przez to rozumieć Polski Gaz S.A. z siedzibą w Warszawie,
2. Sygnaliście – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w szczególności pracownika, pracownika tymczasowego, osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, 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, stażystę, praktykanta, osobę ubiegającą się o zatrudnienie,
3. zgłoszeniu wewnętrznym – należy przez to rozumieć przekazanie Pracodawcy informacji o zaistniałym lub potencjalnym naruszeniu prawa w sposób przewidziany w niniejszej Procedurze,
4. organie publicznym – 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,
5. działaniach następczych – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez Pracodawcę w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia.

§2

Postanowienia ogólne

1. Procedura określa zasady i tryb zgłaszania przez Sygnalistów informacji o naruszeniu prawa.
2. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące w szczególności korupcji, zamówień publicznych, przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpieczeństwa transportu, ochrony środowiska, 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.

§3

Dokonywanie zgłoszeń

1. Jednostką organizacyjną upoważnioną do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych jest Komisja ds. zgłoszeń wewnętrznych, zwana dalej Komisją.
2. Komisję tworzą 2 osoby wskazane przez Zarząd Spółki.
3. Zgłoszenia przyjmowane są pocztą elektroniczną pod adresem: sygnalista@polskigaz.pl lub korespondencyjnie na adres: Polski Gaz S.A., ul. Stawki 40, 01-040 Warszawa z dopiskiem: „Komisja ds. zgłoszeń wewnętrznych”.
4. Zgłoszenie powinno zawierać co najmniej następujące informacje: datę oraz miejsce naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszenia prawa, opis naruszenia prawa, wskazanie Oddziału i Działu oraz osoby/osób, których dotyczy zgłoszenie, wskazanie ewentualnych świadków naruszenia, wszelkich dowodów, jakimi dysponuje Sygnalista, wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.
5. Na wniosek Sygnalisty, zgłoszenie może być również dokonane podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku. W takim przypadku za zgodą Sygnalisty, zgłoszenie jest dokumentowane w formie nagrania rozmowy lub protokołu z przebiegu spotkania.
6. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane.

§4

Działania następcze

1. Komisja jest zobowiązana do potwierdzenia Sygnaliście przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać zgłoszenie.
2. Po otrzymaniu zgłoszenia, Komisja niezwłocznie przystępuje do weryfikacji zgłoszenia.
3. Komisja może podjąć decyzję o odstąpieniu od weryfikacji zgłoszenia w przypadku, gdy zgłoszenie jest w sposób oczywisty bezzasadne lub nieprawdziwe bądź gdy

niemożliwe jest uzyskanie od Sygnalisty dodatkowych informacji niezbędnych do weryfikacji zgłoszenia.

4. Weryfikacja zgłoszenia wraz z postępowaniem wyjaśniającym trwają nie dłużej niż 14 dni; w sprawach szczególnie skomplikowanych termin ten może ulec przedłużeniu o kolejne 14 dni.
5. W przypadku, gdy przemawiają za tym okoliczności sprawy Komisja może dokonać przesłuchania świadków mających lub mogących mieć związek ze zgłoszonym naruszeniem, dokonać analizy dokumentów oraz za zgodą Zarządu Pracodawcy zasięgnąć opinii osób posiadających wiedzę specjalistyczną. Komisja sporządza protokół z podejmowanych czynności.
6. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Komisja przygotowuje raport, który przedstawia Zarządowi Pracodawcy. W przypadku, gdy Komisja uzna zgłoszenie za zasadne, Komisja przekazuje Zarządowi Spółki rekomendacje dotyczące podjęcia działań, adekwatnych do rodzaju naruszenia prawa, w tym dyscyplinujących osoby odpowiedzialne za naruszenie prawa oraz działań, których celem jest wyeliminowanie i zapobieganie tożsamym lub podobnym naruszeniom w przyszłości.
7. Informacja dotycząca planowanych lub podjętych działań następczych jest przekazywana Sygnaliście nie później niż w terminie 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub – w przypadku nieprzekazania potwierdzenia 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia, chyba że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

§5

Zakaz działań odwetowych

1. Wobec Sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.
2. Niedopuszczalne wobec Sygnalisty są działania polegające w szczególności na odmowie nawiązania stosunku pracy; wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy; niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny; niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu 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; obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę; wstrzymaniu awansu albo pominięciu

przy awansowaniu; pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń; przeniesieniu na niższe stanowisko pracy; zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych; przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty; niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy; negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy; nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze; przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu; mobbingu; dyskryminacji; niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu; wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe; nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania; działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego; spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu; wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

3. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 2.
4. Na Pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że podjęte działania, o których mowa w ust. 2 i 3, nie są działaniami odwetowymi.

§6

Ochrona danych osobowych

1. Pracodawca gwarantuje, iż dostęp do informacji objętych zgłoszeniem mają wyłącznie osoby upoważnione pisemnie przez Pracodawcę.
2. Tożsamość Sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu są poufne. Ochrona poufności dotyczy także informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość tych osób.
3. Pracodawca przetwarza dane osobowe w zakresie niezbędnym do przyjęcia zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpatrywania zgłoszenia, nie są gromadzone, a w razie ich przypadkowego pozyskania

są usuwane. Usunięcie tych danych osobowych następuje w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.

§7

Rejestr zgłoszeń

1. Każde zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze Zgłoszeń.
2. Rejestr Zgłoszeń obejmuje numer zgłoszenia; przedmiot naruszenia prawa; dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób; adres do kontaktu sygnalisty; datę dokonania zgłoszenia; informację o podjętych działaniach następczych; datę zakończenia sprawy.
3. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w Rejestrze Zgłoszeń są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§8


Zgłoszenia zewnętrzne

1. Sygnalista może w każdym przypadku dokonać zgłoszenia do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem niniejszej Procedury.
2. Do Rzecznika Praw Obywatelskich może się zgłosić:
 - a) każdy, kto uważa, że państwo naruszyło jego prawa,
 - b) każdy, kto uważa, że jest nierówno traktowany z powodu tego, kim jest.
3. Zgłoszenie sprawy do Rzecznika Praw Obywatelskich może nastąpić:
 - a) przez internet: formularz on-line, ePUAP (Elektroniczna Skrzynka Podawcza: /RPO/SkrytkaESP), e-mail: biurorzecznika@brpo.gov.pl,
 - b) pisemnie na adres: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa,
 - c) osobiście w biurach Rzecznika Praw Obywatelskich.
4. Wszelkie informacje dotyczące zgłoszeń do Rzecznika Praw Obywatelskich dostępne są na stronie internetowej Rzecznika Praw Obywatelskich <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/zlozenie-wniosku-do-rzecznika-praw-obywatelskich>

§9

Postanowienia końcowe

1. Wszelkie zmiany niniejszej Procedury wymagają zachowania formy pisemnej i ogłoszenia w sposób przyjęty u Pracodawcy.
2. Procedura wchodzi w życie z dniem 25 września 2024 r.
3. Przełożeni zobowiązani są do zapoznania podległych im Pracowników z postanowieniami niniejszej Procedury.



Paweł Bielski

Prezes Zarządu