

Procedura wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa w Bilfinger ISP Poland Sp. z o.o.

§ 1. Cel

Celem jest wprowadzenie *Procedury dokonywania wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa* i podejmowania działań następczych, na podstawie Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, w związku z implementacją do krajowego porządku prawnego zapisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Procedura określa zasady zgłaszania oraz rozpatrywania wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa w Bilfinger ISP Poland Sp. z o.o., podejmowania działań następczych i zapewnienia ochrony osobom zgłaszającym naruszenia prawa przed działaniami odwetowymi.

§ 2. Definicje

W *Procedurze wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa* zastosowanie mają następujące zwroty i pojęcia:

Termin	Definicja
Dyrektywa	Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii Europejskiej.
Działanie następcze	Działanie podjęte przez Bilfinger ISP Poland Sp. z o.o. w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz, w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym przez dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń.
Działanie odwetowe	Bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa Sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić szkodę Sygnaliście.
Działanie w dobrej wierze	Działanie w przekonaniu, że zgłoszona informacja jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa.
Informacja o naruszeniu prawa	Informacja, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w Spółce, w której zgłaszający pracuje lub pracował, lub w innej organizacji, z którą zgłaszający utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą.
Informacja zwrotna	Należy przez to rozumieć przekazanie zgłaszającemu informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań.
Kontekst związany z pracą	Całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy,

	w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa.
Kodeks Postępowania firmy Bilfinger	Zawiera on podstawowe zasady i reguły, które mają zastosowanie do wszystkich pracowników Bilfinger. Bilfinger.com
Organ publiczny	Organ administracji publicznej, który ustanowił procedurę przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych o naruszeniach prawa w dziedzinie należącej do zakresu działania tego organu.
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.
Osoba powiązana z sygnalistą	Osoba fizyczna, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny zgłaszającego.
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.
Poufna linia raportowania Bilfinger	Dedykowany kanał zgłoszeniowy w ramach Bilfinger, który umożliwia osobom zgłaszanie wszelkich obaw dotyczących znanych lub podejrzewanych naruszeń Kodeksu Postępowania w firmie Bilfinger oraz wszystkich podmiotach prawnych w ramach grupy kapitałowej Bilfinger w sposób poufny, telefonicznie lub za pośrednictwem elektronicznej skrzynki pocztowej. Poufna linia raportowania jest kanałem korporacyjnym.
Pracodawca / Spółka	Bilfinger ISP Poland Sp. z o.o
Pracownicy	Wszystkie osoby fizyczne zatrudnione obecnie lub w przeszłości w Spółce na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, świadczące dla Spółki pracę lub usługi. Definicją objęte są również osoby odbywające w Spółce staż lub praktyki odpłatnie lub nieodpłatnie, ubiegające się o zatrudnienie, a także członkowie organów Spółki.
RODO	Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 z 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.
Sygnalista / osoba dokonująca zgłoszenia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pracownik, w tym były pracownik Bilfinger ISP Poland Sp. z o.o.; ▪ pracownik tymczasowy; ▪ osoba ubiegająca się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy; ▪ osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej; ▪ przedsiębiorca; ▪ akcjonariusz lub wspólnik, członek organu osoby prawnej; ▪ osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej; ▪ stażysta, wolontariusz, praktykant.
Ujawnienie publiczne	Podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.

Ustawa	Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów.
Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń	Osoby prowadzące postępowania wyjaśniające, upoważnione przez Pracodawcę do wyjaśniania spraw zgłaszanych przez osoby zgłaszające naruszenia prawa wewnętrznym kanałem komunikacji.
Zgłoszenie	Zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne.
Zgłoszenie wewnętrzne	Przekazanie pracodawcy informacji o naruszeniu prawa za pomocą wewnętrznych kanałów komunikacji.
Zgłoszenie zewnętrzne	Należy przez to rozumieć przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu.

§ 3. Przedmiot zgłoszenia

1. Przedmiotem zgłoszenia mogą być naruszenia prawa w postaci działania lub zaniechania niezgodnie z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:
 - 1) korupcji;
 - 2) zamówień publicznych;
 - 3) usług, produktów i rynków finansowych;
 - 4) zapobiegania praniu pieniędzy i 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;
 - 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 zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
 - 17) konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt 1–16.

§ 4. Zgłoszenie naruszenia prawa wewnętrznym kanałem komunikacji

1. W przypadku podejrzenia lub stwierdzenia naruszenia prawa osoba zgłaszająca ma prawo skorzystać z trybu zgłoszenia tzw. kanałem wewnętrznym zapewnionym przez Spółkę.
2. Obowiązująca u Pracodawcy *Procedura wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa* umożliwia zgłaszanie naruszeń, poprzez łatwo dostępne, dedykowane kanały komunikacji. Gwarantuje rzetelne, niezależne i sprawne zweryfikowanie zgłoszonych informacji, oraz zapewnia monitorowanie podejmowanych działań następczych, w tym wyników zakończonych postępowań.
3. *Procedura wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa* nie przewiduje zgłaszania informacji o naruszeniu prawa w sposób anonimowy.
4. Zgłoszenia nieprawidłowości Sygnalista może dokonać przez dedykowane temu poufne kanały zgłaszania informacji o naruszeniu prawa:
 - 1) w formie listownej na adres siedziby Bilfinger ISP Poland Sp. z o.o. ul. Prudnicka 40, 47-300 Krapkowice, z dopiskiem „Poufne – sygnalista”,

- 2) w formie e-mail, na adres poczty elektronicznej zgloszenie.isppl@bilfinger.com
5. Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności:
 - 1) dane osoby zgłaszającej, tj. imię, nazwisko, stanowisko, miejsce pracy;
 - 2) datę i miejsce sporządzenia;
 - 3) dane osób, które dopuściły się naruszenia prawa, tj. imię, nazwisko, stanowisko, miejsce pracy;
 - 4) opis nieprawidłowości oraz ich daty.
 - 5) dane do korespondencji
6. Zgłoszenie dodatkowo może zostać udokumentowane zebranymi dowodami i wykazem świadków.

§ 5.

Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń

1. Pracodawca wyznacza stały zespół przyjmujący i badający zgłoszenia naruszenia prawa.
2. W skład zespołu ds. rozpatrywania zgłoszeń wchodzi:
 - a. Compliance Representative,
 - b. Kierownik Działu Kadr,
3. W sprawach tego wymagających zespół może dodatkowo zaangażować do wyjaśnienia konkretnej sprawy eksperta posiadającego wiedzę i kwalifikacje z danej dziedziny będącej przedmiotem zgłoszenia niezbędnych do rozpatrzenia danego zgłoszenia z głosem doradczym.
4. Osoby będące w składzie Zespołu ds. rozpatrywania zgłoszeń zobowiązane są do zachowania w tajemnicy informacji, w tym danych osobowych do których będą miały dostęp w związku z prowadzonymi postępowaniami wyjaśniającymi.
5. W przypadku, gdy członkiem Zespołu jest osoba, której dotyczy Zgłoszenie, a także osoba, co do której zachodzi uzasadnione podejrzenie braku bezstronności lub niezależności, wówczas Pracodawca na czas rozpatrywania sprawy odsuwa taką osobę od pełnienia funkcji członka Zespołu i wskazuje dodatkową osobę, która ją zastąpi na czas rozpatrywania danej sprawy.
6. Do zadań Zespołu ds. rozpatrywania zgłoszeń należy w szczególności:
 - a. przyjmowanie i weryfikacja zgłoszeń informujących o naruszeniu prawa
 - b. prowadzenie rejestru zgłoszeń wewnętrznych
 - c. prowadzenie postępowania wyjaśniającego i podejmowanie działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej, ewentualne przekierowanie zgłoszenia do rozpatrzenia zgodnie z wytycznymi koncernowymi z obszaru compliance, które obowiązują w Spółce w ramach rozwiązań grupy kapitałowej Bilfinger, a które nie stanowią przedmiotu zgłoszenia wewnętrznego zgodnie z § 3 pkt 1 niniejszej Procedury.
7. Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń działa zgodnie z zasadami:
 - 1) bezzwłocznego działania,
 - 2) poufności,
 - 3) obiektywności,
 - 4) bezstronności,
 - 5) niezależności,
 - 6) ukierunkowania na wszechstronne wyjaśnienie stanu faktycznego.

§ 6.

Rozpatrywanie zgłoszeń

1. W przypadku zgłoszenia zawierającego dane osobowe osoby dokonującej zgłoszenia Zespół przyjmujący zgłoszenie zawsze nie później niż w terminie do 7 dni od jego otrzymania - informuje Sygnalistę o:
 - a. przyjęciu Zgłoszenia; lub
 - b. odrzuceniu zgłoszenia, jeżeli ocenia je jako bezzasadne lub
 - c. przekazaniu zgłoszenia do rozpatrzenia w ramach innych postępowań zgodnie z wytycznymi koncernowymi z obszaru compliance, które obowiązują w Spółce w ramach rozwiązań grupy kapitałowej Bilfinger a które nie stanowią przedmiotu zgłoszenia wewnętrznego zgodnie z § 3 pkt 1 niniejszej Procedury.

2. Wobec Sygnalisty jest realizowany obowiązek informacyjny wskazujący zasady przetwarzania danych osobowych wynikający z art. 13 RODO. **Klauzula informacyjna stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Procedury.**
3. Działanie następcze prowadzone jest bez zbędnej zwłoki.
4. Niezależnie od postępu prac nad wyjaśnieniem nieprawidłowości lub wdrożeniem środków naprawczych – w terminie, nieprzekraczającym 3 miesięcy od otrzymania zgłoszenia – Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń musi udzielić informacji zwrotnej Sygnaliście o podjętych działaniach.
5. Zgłoszenia traktowane są ze starannością i powagą w sposób poufny, a przy ich rozpatrywaniu obowiązuje zasada obiektywizmu i bezstronności.
6. Podczas rozpatrywania zgłoszeń wszyscy uczestnicy postępowania są zobowiązani do dołożenia należytej staranności, aby uniknąć podjęcia decyzji na podstawie chybionych i bezpodstawnych oskarżeń, niemających potwierdzenia w faktach i zebranych dowodach oraz z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia pracowników i osób, których zgłoszenie dotyczy.
7. W wyniku przeprowadzonych działań następczych zgłoszenie, może zostać uznane za:
 - 1) zasadne i wówczas podejmowane są działania naprawcze lub zawiadamia się organy ścigania;
 - 2) bezzasadne (nieznajdujące potwierdzenia) i wówczas oddala się zgłoszenie.
9. Jeżeli jest to uzasadnione wynikiem przeprowadzonych działań wyjaśniających, Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń opracowuje propozycję działań naprawczych i korygujących (lub zleca ich opracowanie) i przekazuje ją do wdrożenia właściwej osobie/osobom lub jednostce organizacyjnej.
10. Działania naprawcze i korygujące obejmują wszelkie działania nakierowane na wyeliminowanie nieprawidłowości oraz jej konsekwencji, w tym minimalizację ryzyka prawnego, finansowego, wizerunkowego dla Spółki. Mogą być to działania polegające w szczególności na:
 - a. wszczęciu postępowania porządkowego lub innego właściwego postępowania wobec Pracownika, który dopuścił się nieprawidłowości,
 - b. modyfikacji obowiązujących procedur mającej zapobiec powtórzeniu się podobnym nieprawidłowościom w przyszłości,
 - c. przeprowadzeniu dodatkowych działań edukacyjnych lub szkoleniowych,
 - d. zwiększeniu częstotliwości audytów danego obszaru,
 - e. przeprowadzeniu zmian strukturalnych lub przesunięciu kompetencji,
 - f. podjęciu odpowiednich środków prawnych, w tym procesowych.Plan działań powinien definiować konkretne zadania, przypisywać odpowiedzialność za ich wykonanie konkretnym Pracownikom lub Działom oraz określać termin realizacji zadań.
11. Jeżeli proponowane działania naprawcze wymagają podjęcia decyzji Zarządu Spółki, Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń przedstawia plan działań naprawczych do akceptacji, z zachowaniem wymogów poufności opisanych w tej Procedurze.
12. Na skutek postępowania wyjaśniającego Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń przygotowuje raport z postępowania. Raport obejmuje:
 - 1) przedmiot zgłoszenia
 - 2) podjęte czynności w postępowaniu wyjaśniającym
 - 3) opis ustalonego stanu faktycznego wnioski z postępowania wyjaśniającego, w tym w odniesieniu do tego czy zgłoszenie jest zasadne lub częściowo zasadne
 - 4) działania naprawcze podejmowane w celu ograniczenia skutków naruszeń prawa.

§ 7.

Rejestr zgłoszeń wewnętrznych

1. Zgodnie z art. 34 Ustawy Pracodawca prowadzi Rejestr zgłoszeń wewnętrznych.
2. Wpisu do rejestru zgłoszeń wewnętrznych dokonuje Zespół ds. rozpatrywania zgłoszeń na podstawie zgłoszenia wewnętrznego.
3. W rejestrze zgłoszeń wewnętrznych gromadzi się następujące dane:
 - 1) numer sprawy;
 - 2) przedmiot naruszenia;
 - 3) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
 - 4) informację o podjętych działaniach następczych;

- 5) datę zakończenia sprawy.
4. Dane w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§ 8.

Zgłoszenia zewnętrzne

1. Sygnalistom przysługuje prawo zgłoszenia określonych naruszeń prawa wymienionych w ustawie o ochronie sygnalistów, bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego do Rzecznika Praw Obywatelskich lub właściwego dla danej kategorii nieprawidłowości organu publicznego, oraz, w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej, z pominięciem procedury przewidzianej w procedurze, w szczególności, gdy:
- spółka nie podejmie działań następczych lub nie przekaze zgłaszającemu informacji zwrotnej w obowiązującym terminie 7 dni lub
 - sygnalista ma uzasadnione podstawy sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody lub
 - dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe lub
 - w przypadku zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez pracodawcę z uwagi na okoliczności sprawy np. istnieje możliwość zniszczenia lub ukrycia dowodów lub istnieje możliwość zмовы między pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa.

§ 9.

Zakaz działań odwetowych

1. Żadna osoba, który korzysta z instrumentów przewidzianych w niniejszej *Procedurze wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa* nie może spotkać się z zamiarem działania odwetowego lub odwetem ze strony Spółki, Pracodawcy oraz innych Pracowników.
2. Zakaz działań odwetowych obejmuje zarówno ochronę Sygnalisty, osób pomagającym im w dokonaniu Zgłoszenia, jak i osób powiązanych z Sygnalistą.
3. Jeżeli praca jest wykonywana na podstawie stosunku pracy, osoba zgłaszająca nie może być niekorzystnie traktowana z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
4. Za niekorzystne traktowanie, o którym mowa w pkt. 5, uważa się w szczególności:
- odmowę nawiązania stosunku pracy,
 - wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
 - 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 pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
 - obniżenie wynagrodzenia za pracę,
 - wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,
 - ominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,
 - przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
 - zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
 - przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
 - niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
 - negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,
 - nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
 - wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
 - nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,

- o. działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
- 5. Za niekorzystne traktowanie z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w pkt. 5, chyba że Pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
- 6. Jeżeli praca jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku prawnego innego niż stosunek pracy, zgłaszający nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
- 7. Dokonanie Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności za szkodę, z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, przepisów o ochronie danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, pod warunkiem że zgłaszający miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że Zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa.
- 8. Wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy w obrocie gospodarczym, której stroną jest zgłaszający, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, jedynie z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest bezskuteczne.
- 9. Jakikolwiek środek represji, dyskryminacji lub innego rodzaju niesprawiedliwego traktowania wobec działającej w dobrej wierze osoby dokonującej zgłoszenia, będą traktowane jako poważne naruszenie niniejszej Procedury, mogące skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy łączącej pracownika lub współpracownika ze Spółką lub zakończeniem współpracy.
- 10. Osoba, która dokonała zgłoszenia, a której dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, doświadczyła jakichkolwiek działań odwetowych, dyskryminacji lub innego rodzaju niesprawiedliwego traktowania, powinna niezwłocznie powiadomić o zaistniałej sytuacji Pracodawcę. Jeżeli analiza informacji potwierdzi zarzuty takiego powiadomienia, Pracodawca podejmuje odpowiednie działania, zgodnie z pkt 11, mając na celu ochronę osoby zgłaszającej naruszenie.
- 11. Osoba dokonująca zgłoszenia naruszenia prawa podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2 Ustawy, pod warunkiem, że miała uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.
- 12. Kto dokonał zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3 - zgodnie z art. 59 Ustawy.

§ 10. Ochrona sygnalisty

- 1. Ochronie podlegają osoby, które:
 - 1) dokonały zgłoszenia,
 - 2) osoby, które pomagały w dokonaniu zgłoszenia,jeśli działały w dobrej wierze, tj. na podstawie uzasadnionego podejrzenia mającego podstawę w posiadanych informacjach, które obiektywnie uprawdopodobniają zgłaszane nieprawidłowości.
- 2. Osobie dokonującej zgłoszenia oraz osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia pracodawca zapewnia ochronę przed możliwymi działaniami odwetowymi, a także przed szykanami, dyskryminacją i innymi formami wykluczenia lub nękania przez innych pracowników.
- 3. Zapewniając ochronę, o której mowa w pkt 1 pracodawca, w szczególności:
 - 1) podejmuje działania gwarantujące poszanowanie zasady poufności danych, ochronę tożsamości na każdym etapie postępowania wyjaśniającego, jak i po jego zakończeniu, z zastrzeżeniem § 10 pkt 4;

- 2) doprowadza do ukarania, zgodnie z Regulaminem pracy pracowników, którym udowodnione zostało podejmowanie jakichkolwiek działań represyjnych i odwetowych względem osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia;
4. Osobę dokonującą zgłoszenia Pracodawca każdorazowo informuje o okolicznościach, w których ujawnienie jej tożsamości stanie się konieczne, np. w razie wszczęcia postępowania karnego.

§ 11.

Rozwiązania koncernowe Bilfinger

1. W ramach grupy kapitałowej Bilfinger, stosuje się niezależnie regulacje dotyczące naruszeń prawa, w zakresie w jakim nie są one sprzeczne albo nie ograniczają postanowień niniejszej *Procedury wewnętrznych zgłoszeń naruszeń praw*, w szczególności Kodeks Postępowania Bilfinger, określający zasady, które regulują sposób, w jaki prowadzona jest działalność spółek w grupie. Bilfinger stosuje politykę zerowej tolerancji dla wszelkich naruszeń Kodeksu Postępowania. Bilfinger zachęca wszystkich pracowników, a także innych interesariuszy do zgłaszania wszelkich wątpliwości w tym zakresie.
2. Niezależnie od postanowień niniejszej Procedury i ustanowionych wewnętrznych kanałów zgłoszeń, o których mowa w § 4 pkt 1, w ramach grupy kapitałowej Bilfinger każdy może skorzystać z *Poufnej linii raportowania Bilfinger*.
3. *Poufna linia raportowania*, o której mowa w pkt 2 to dedykowany kanał zgłoszeniowy w ramach Bilfinger, który umożliwi osobom zgłaszanie wszelkich obaw dotyczących znanych lub podejrzewanych naruszeń Kodeksu Postępowania w firmie Bilfinger oraz wszystkich podmiotach prawnych w ramach grupy kapitałowej Bilfinger w sposób poufny, telefonicznie lub za pośrednictwem elektronicznej skrzynki pocztowej. Poufna linia raportowania jest kanałem korporacyjnym. Jej działanie i zasady przeprowadzania postępowań jest regulowane przez wytyczną koncernową dotyczącą naruszeń Kodeksu Postępowania oraz prowadzenia postępowań wyjaśniających.
4. Na *Poufną linię raportowania Bilfinger*, składają się:
 - a. elektroniczna skrzynka pocztowa (www.bilfinger.com/en/responsibility/compliance)
 - b. linia telefoniczna – numer 00800 – B-I-L-F-I-N-G-E-R (008000 – 245-34-64-37).Infolinia dostępna jest przez 24 godziny na dobę, 365 dni w roku. Konsultanci przyjmują zgłoszenia w wielu językach.

§ 12.

Postanowienia końcowe

1. Za zapewnienie wdrożenia niniejszej procedury, w tym zapewnienie zasobów niezbędnych do realizacji zadań wynikających z niniejszej Procedury odpowiada Pracodawca.
2. Pracodawca nadaje pisemne upoważnienie do przetwarzania danych osobowych do przyjmowania weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób dokonujących zgłoszenia. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy. **Wzór upoważnienia stanowi załącznik nr 2 do niniejszej Procedury.**
3. Zapisy niniejszej Procedury podlegają przeglądowi nie rzadziej niż raz na trzy lata.
4. W sprawach nieuregulowanych niniejszą procedurą zastosowanie mają odpowiednie przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, ustawy z dnia 14 czerwca 2024 o ochronie sygnalistów, Kodeksu pracy, Kodeksu postępowania karnego i Kodeksu karnego, Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 z 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 (RODO).