

PROCEDURA ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI I OCHRONY SYGNALISTÓW W GRUPIE RESPECT ENERGY

Celem Procedury jest zapewnienie bezpiecznego i poufnego kanału komunikacji dla osób zgłaszających wszelkie nieprawidłowości, które mogą naruszać przepisy prawa, zasady etyki lub wewnętrzne regulacje organizacji.

Jako organizacja, zobowiązujemy się do wspierania i ochrony sygnalistów, którzy w dobrej wierze zgłaszają naruszenia. Gwarantujemy, że każda zgłoszona sprawa będzie traktowana z należytą powagą i dokładnie zbadana, a zgłaszający nie będą narażeni na żadne formy represji, dyskryminacji, czy innego rodzaju niekorzystne konsekwencje.

Procedura zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów została wdrożona na podstawie ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2024 r., poz. 928).

Kim jest sygnalista?

Sygnalistą może być każdy, kto jest związany z działalnością organizacji, w tym:

- Pracownicy,
- Współpracownicy,
- Kontrahenci,
- Osoby ubiegające się o pracę,
- Osoby świadczące usługi na rzecz firmy.

Czym jest naruszenie?

Jest to każde działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące:

- korupcji;
- zamówień publicznych, usług;
- produktów i rynków finansowych;
- prawa pracy;
- 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;
- rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych,
- wewnętrznych kodeksów i procedur postępowania obowiązujących w organizacji dotyczących m.in. przeciwdziałania korupcji, konfliktów interesów, oszustw, kradzieży, niewłaściwego wykorzystywania majątku, standardów etycznych, bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jak zgłosić nieprawidłowość?

Można to zrobić na trzy sposoby:



1. Pod linkiem: **respectenergy.ostendi.me/reporting-case**

Możesz skorzystać z naszej platformy internetowej, aby szybko i wygodnie przestać zgłoszenie. Wypełnij formularz online, a my wrócimy do Ciebie z odpowiedzią.

2. Osobiście:

Możesz skontaktować się bezpośrednio z naszym Compliance Officerem. Aby umówić spotkanie, wystarczy napisać na adres e-mail: **compliance@respect.energy** lub pod numerem telefonu **504 521 228**

3. Korespondencyjnie:

Możesz wysłać swoje zgłoszenie na nasz adres: **ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa**. Upewnij się, że zgłoszenie jest szczegółowe i zawiera wszystkie niezbędne informacje. Pamiętaj o pozostawieniu kontaktu, abyśmy mogli wrócić do Ciebie z odpowiednimi informacjami → Koniecznie opatrz swoją korespondencję dopiskiem „**Poufne – do rąk własnych Compliance Officer**”!

Jak chronimy sygnalistów?

1. **Ochrona przed działaniami odwetowymi:** Wobec Sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:
 - 1) odmowie nawiązania stosunku pracy;

- 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - 3) 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;
 - 4) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
 - 5) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
 - 6) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
 - 7) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
 - 8) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 - 9) przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
 - 10) niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
 - 11) negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
 - 12) nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
 - 13) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
 - 14) mobbingu;
 - 15) dyskryminacji;
 - 16) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
 - 17) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - 18) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 - 19) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 - 20) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
 - 21) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
- za działania odwetowe z powodu dokonania Zgłoszenia uważa się także próbę lub groźbę zastosowania któregośkolwiek z wymienionych wyżej środków.

- 2. Poufność:** Wszystkie zgłoszenia są przyjmowane i rozpatrywane z zachowaniem pełnej poufności. Zasada ta dotyczy wszystkich informacji przekazanych w zgłoszeniu, w tym danych osobowych Sygnalisty.

Wskazane wyżej środki ochrony dotyczą również osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia oraz osób powiązanych z Sygnalistą.

Czy potwierdzimy Twoje zgłoszenie?

1. Potwierdzimy przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.
2. Przekazujemy Sygnaliście informację zwrotną w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia osobie dokonującej zgłoszenia, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia.

Dlaczego warto zgłaszać nieprawidłowości?

Zapewnienie bezpiecznego i etycznego środowiska pracy jest naszym priorytetem. Dzięki zgłoszeniom sygnalistów organizacja może szybko reagować na nieprawidłowości, poprawiając procedury i standardy działania, co przyczynia się o tworzenia bardziej uczciwego i przejrzystego miejsca pracy.

System zgłaszania naruszeń i nieprawidłowości nie może być wykorzystywany do celowych pomówień oraz świadomego składania fałszywych informacji. Zgodnie z postanowieniami ustawy z ochrony przewidzianej dla sygnalisty korzystać może jedynie osoba, która działa w dobrej wierze (to znaczy, że ma uzasadnione przekonanie, że przekazywane informacje są prawdziwe).

Dokonanie zgłoszenia w złej wierze może naruszyć interesy lub dobra osobiste innych osób. Sprawca fałszywego zgłoszenia ponosi odpowiedzialność cywilną za powstałą w ten sposób szkodę lub krzywdę na zasadach ogólnych.