



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.

- a. Pracownicy,
- b. Współpracownicy,
- c. Kontrahenci,
- d. Osoby ubiegające się o pracę,
- e. 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.

- a. korupcji;
- b. zamówień publicznych, usług;
- c. produktów i rynków finansowych;
- d. prawa pracy;
- e. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- f. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
- g. bezpieczeństwa transportu;
- h. ochrony środowiska;
- i. ochrony konsumentów;
- j. ochrony prywatności i danych osobowych;
- k. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- l. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych,
- m. 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.



- a. 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.

- b. 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 **+48 504 521 228**

- c. 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:
 - a. odmowie nawiązania stosunku pracy;
 - b. wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - c. niezawarcia umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcia 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. obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
 - e. wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
 - f. pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
 - g. przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
 - h. zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 - i. przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
 - j. niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
 - k. negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
 - l. nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
 - m. przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
 - n. mobbingu;
 - o. dyskryminacji;
 - p. niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
 - q. wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - r. nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 - s. działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;



- t. spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
- u. 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 któregokolwiek 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 do 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.