**Regulamin dokonywania zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa i działań następczych w MANBROKER sp. z o.o.  
z dnia ………… 2024 r.**

Na podstawie art. 24 ustawy z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928; dalej: ustawa) oraz po przeprowadzeniu konsultacji z przedstawicielami pracowników podmiot prawny ustanawia niniejszy regulamin:

**§ 1**

**Cel Regulaminu**

1. Niniejszy Regulamin określa zasady i tryb zgłaszania naruszeń prawa, rozumianych jako działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczących:

* Korupcji
* Zamówień publicznych
* Usług, produktów i rynków finansowych
* Przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu
* Bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami
* Bezpieczeństwa transportu
* Ochrony środowiska
* Ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego
* Bezpieczeństwa żywności i pasz
* Zdrowia i dobrostanu zwierząt
* Zdrowia publicznego
* Ochrony konsumentów
* Ochrony prywatności i danych osobowych
* Bezpieczeństwa sieci systemów teleinformatycznych
* Interesów Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskie
* Rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.
* Konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela.

**§ 2**

**Definicje**

Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

1. **Regulaminie** – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin dotyczący przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych;

2. **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć **spółkę MANBROKER**

3. **Sygnaliście** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną spełniającą łącznie warunki :

a) dokonuje zgłoszenia o naruszeniu prawa, o którym mowa w § 1 ust. 1 ,

b) posiadanie statusu obecnego lub byłego: pracownika, pracownika tymczasowego, osoby świadczącej pracę na innej podstawie, np. umowy cywilnoprawnej (zleceniobiorca, wykonawca dzieła, menedżer kontraktowy), współpracującego przedsiębiorcy, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej; osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy; stażysty, wolontariusza, praktykanta, lub osoby dopiero ubiegającej się o zatrudnienie w takim charakterze.

c) działanie w dobrej wierze – w momencie dokonania zgłoszenia wewnętrznego lub zewnętrznego albo ujawnienia publicznego sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że przekazywana informacja jest prawdziwa oraz, że stanowi informację o naruszeniu prawa;

4. **Osobie, 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 z którą osoba ta jest powiązana;

5. **Osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą;

6. **Osobie powiązanej z Sygnalistą** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny zgłaszającego;

7. **Kontekście związanym z pracą** – należy przez to rozumieć całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa;

8. **Informacji o naruszeniu prawa** – należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, o którym mowa w § 1 ust. 1 powyżej, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy lub w innej organizacji, z którą Sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;

9. **Zgłoszeniu** – rozumie się przez to Zgłoszenie Wewnętrzne lub Zgłoszenie Zewnętrzne;

10. **Zgłoszeniu wewnętrznym** – rozumie się przez to przekazanie informacji o naruszeniu prawa Pracodawcy;

11. **Zgłoszeniu zewnętrznym** – rozumie się przez to przekazanie informacji o naruszeniu prawa Rzecznikowi Praw Obywatelskich lub organowi publicznemu,

12. **Ujawnieniu publicznym** – rozumie się przez to podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;

13. **Działaniu odwetowym** – rozumie się przez to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie Pracodawcy, które jest spowodowane Zgłoszeniem lub Ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa Sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić mu szkodę;

14. **Działaniu następczym** – rozumie się przez to działanie podjęte przez Pracodawcę w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w Zgłoszeniu Wewnętrznym oraz, w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem Zgłoszenia, w tym Postępowanie wyjaśniające.

**§ 3**

**Procedura składania Zgłoszenia Wewnętrznego**

1. Zgłoszenie Wewnętrzne powinno zostać złożone w formie elektronicznej – poprzez

wysłanie Zgłoszenia na druku - Formularzu Zgłoszenia Nieprawidłowości -Załącznik nr 1

za pomocą dedykowanej skrzynki mailowej sygnalista@manbroker.pl

2. Zgłoszenie Wewnętrzne **nie może być złożone anonimowo.**

3. Dokonując  Zgłoszenia Wewnętrznego sygnalista musi podać co najmniej imię i nazwisko, status wobec podmiotu prawnego uzasadniający nadanie mu statusu sygnalisty

i następujące informacje:

a) data i miejsce naruszenia prawa lub data i miejsce uzyskania informacji o naruszeniu prawa,

b) opis sytuacji lub okoliczności naruszenia prawa lub stwarzającej możliwość naruszenia prawa,

c) ew. osobę, której dotyczy zgłoszenie, czyli osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę

nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, wskazaną w

zgłoszeniu wewnętrznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa lub jako osoba z

nią powiązana.

d) wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa,

e) przedstawienie dowodów i informacji o naruszeniu prawa,

4. Zgłoszenie Wewnętrzne może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze.

5. Zakazane jest świadome składanie fałszywych Zgłoszeń Wewnętrznych.

6.Zgłoszenie wewnętrzne zapisywane jest w **Rejestrze Zgłoszeń Wewnętrznych -Załącznik nr** 2

**§ 4**

**Przyjęcie Zgłoszenia Wewnętrznego**

1. Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa w terminie 7 dni od dnia otrzymania Zgłoszenia Wewnętrznego jest obowiązana do potwierdzenia Sygnaliście przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrznego.

2. Potwierdzenie przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrznego dokonuje jeden członek Komisji na adres mailowy Sygnalisty poprzez wysłanie Potwierdzenie Zgłoszenia Nieprawidłowości Załącznik nr 3.

**§ 5**

**Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa**

1. Zgłoszenia wewnętrzne przyjmowane i rozpoznawane są przez Komisję do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa.

2. Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń jest podmiotem wewnętrznym powoływanym przez Pracodawcę, upoważnionym do podejmowania Działań następczych, włączając w to weryfikację Zgłoszenia Wewnętrznego i dalszą komunikację z Sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie Sygnaliście informacji zwrotnej.

3. Komisja do spraw rozpoznawania naruszeń prawa składa się z 3 członków .

Pracami Komisji kieruje jej Przewodniczący .

4. Członkowie Komisji, co do których z treści Zgłoszenia Wewnętrznego wynika, że mogą być zaangażowani w naruszenie prawa stanowiące przedmiot Zgłoszenia Wewnętrznego, nie mogą brać udziału w pracach Komisji dotyczących rozpoznawania tego Zgłoszenia Wewnętrznego- na ich miejsce na czas zgłoszenia nieprawidłowości powołani sa inni członkowie.

**§ 6**

**Postępowanie wyjaśniające**

1. Postępowanie wyjaśniające przeprowadzane jest w składzie co najmniej dwóch członków Komisji do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa.

2. Postępowanie wyjaśniające poprzedzone jest wstępną analizą Zgłoszenia Wewnętrznego, przeprowadzaną przez członków Komisji do spraw rozpoznawania naruszeń prawa.

3. Wstępna analiza Zgłoszenia Wewnętrznego ma na celu ustalenie, czy Zgłoszenie Wewnętrzne nie jest w oczywisty sposób nieprawdziwe lub czy istnieje możliwość uzyskania informacji niezbędnych do przeprowadzenia Postępowania Wyjaśniającego.

4. W przypadku gdy na etapie wstępnej analizy Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa uzna, że Zgłoszenie Wewnętrzne jest w oczywisty sposób bezzasadne, nieprawdziwe lub brak jest możliwości uzyskania informacji niezbędnych do prowadzenia Postępowania wyjaśniającego, odstępuje od wszczęcia Postępowania wyjaśniającego.

5. Komisja informuje Sygnalistę w terminie 14 dni od dnia odstąpienia od wszczęcia Postępowania wyjaśniającego o tym fakcie, przekazując informację na adres mailowy Sygnalisty.

6. W toku postępowania wyjaśniającego Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa, w celu ustalenia zasadności i prawdziwości Informacji o naruszeniu prawa wskazanej w Zgłoszeniu Wewnętrznym, podejmuje, z zachowaniem należytej staranności stosowne Działania następcze.

7. Komisja może w szczególności wzywać świadków w celu złożenia zeznań oraz analizować dokumentację niezbędną do rozpoznania Zgłoszenia Wewnętrznego.

8. Po przeprowadzeniu Postępowania wyjaśniającego, Komisja podejmuje decyzję co do zasadności Zgłoszenia Wewnętrznego.

9. W przypadku gdy Komisja uzna, że doszło do naruszenia prawa, decyzja zawiera rekomendacje krótkofalowe co do działań naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do Osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz rekomendacje długofalowe, mające na celu zapobieżenie podobnym naruszeniom prawa w przyszłości.

10. Decyzje Komisji do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa zapadają zwykłą większością głosów. W razie równej ilości głosów decyduje głos Przewodniczącego Komisji.

11. Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa przeprowadza Postępowanie wyjaśniające, podejmuje Działania następcze oraz przekazuje informację zwrotną Sygnaliście w terminie 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrznego, a jeżeli potwierdzenia nie zostało przekazane – w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania Zgłoszenia Wewnętrznego.

12. Informacja zwrotna zawiera informację w przedmiocie stwierdzenia bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.

13.Raport z przeprowadzonych działań naprawczych Komisja niezwłocznie przekazuje Prezesowi Zarządu który decyduje o wyborze i kolejności realizacji wniosków

**§ 7**

**Działania odwetowe**

1. Sygnalista nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania Zgłoszenia lub Ujawnienia Publicznego.

2. Za niekorzystne traktowanie, o którym mowa w ust. 1 , uważa się w szczególności:

a) odmowę nawiązania stosunku pracy,

b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,

c) niezawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy Sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,

d) obniżenie wynagrodzenia za pracę,

e) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,

f) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,

g) przeniesienie Sygnalisty na niższe stanowisko pracy,

h) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,

i) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,

j) niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,

k) negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,

l) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,

m) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,

n) 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.

3. Sygnalista podlega ochronie określonej w niniejszym Regulaminie jedynie w przypadku, gdy miał 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.

4. Postanowienia § 7 stosuje się do Osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz Osoby powiązanej z Sygnalistą, jeżeli pozostają w stosunku pracy z Pracodawcą.

**§ 8**

**Dane osobowe**

1. Administratorem danych osobowych Sygnalisty, Osoby której dotyczy zgłoszenie, Osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z Sygnalistą jest Pracodawca.

2. Pracodawca po otrzymaniu Zgłoszenia Wewnętrznego, w celu dokonania wstępnej analizy oraz przeprowadzenia Postępowania wyjaśniającego, może zbierać i przetwarzać dane osobowe Osoby, której dotyczy zgłoszenie, nawet bez jej zgody.

3. Dane osobowe przetwarzane są w związku z przyjęciem Zgłoszenia Wewnętrznego przechowywane są przez Pracodawcę przez okres 3 lat od dnia przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrznego.

**§ 9**

**Informacje na temat dokonywania   
zgłoszeń zewnętrznych**

**1.** Sygnalista może dokonać Zgłoszenia Zewnętrznego bez uprzedniego dokonania Zgłoszenia Wewnętrznego.

**2.** Zgłoszenie Zewnętrzne to ustne lub pisemne przekazanie, począwszy od 25 grudnia 2024 r., Rzecznikowi Praw Obywatelskich (dalej RPO) albo organowi publicznemu, albo w stosownych przypadkach – instytucjom, organom lub jednostkom organizacyjnym Unii Europejskiej informacji o naruszeniu prawa.

**3.** Zgłoszenie Zewnętrzne jest przyjmowane przez RPO albo organ publiczny.

**4.** RPO oraz organ publiczny są odrębnymi administratorami w zakresie danych osobowych

podanych w Zgłoszeniu Zewnętrznym, które zostało przyjęte przez te organy.

**§ 10**

**Postanowienia końcowe**

1. Odpowiedzialnymi za zapoznanie podległych pracowników z niniejszym Regulaminem są Kierownicy / Dyrektorzy jednostek organizacyjnych.

2. Każdy Pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią niniejszego Regulaminu. Nowo zatrudniony Pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią niniejszego Regulaminu przed rozpoczęciem wykonywania pracy.

3. Niniejszy Regulamin został ustalony po konsultacji z  przedstawicielami Pracowników.

4. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania go do wiadomości Pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy.

……………………………….. ………………

Przedstawiciele Pracowników Prezes Zarządu