

EGIS POLSKA SP. Z O.O.
LOKALNA PROCEDURA ZGŁASZANIA
PRZEZ SYGNALISTÓW NARUSZEŃ PRAWA

PREAMBUŁA

Mając na uwadze, że:

- 1) Grupa Servier zapewnia swoim pracownikom oraz osobom trzecim dostęp do Linii Etyki, będącej częścią programu Grupy w zakresie zapewniania zgodności (compliance) oraz umożliwiającej zgłaszanie w dobrej wierze zachowań i praktyk, mogących stać w sprzeczności z Kartą etyki, Kodeksem postępowania oraz procedurami wewnętrznymi;
- 2) Zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (dalej: Ustawa) EGIS Polska sp. z o.o. podlega obowiązkowi wdrożenia lokalnej procedury zgłaszania naruszeń prawa przez sygnalistów, zgodnie z trybem określonym w Ustawie;

przyjmuje się niniejszą Lokalną procedurę zgłaszania naruszeń prawa przez sygnalistów dla EGIS Polska sp. z o.o. (dalej: Procedura).

§ 1.

ZAKRES PROCEDURY

1. Przedmiotem Procedury jest określenie **zasad zgłaszania przez sygnalistów naruszeń prawa w EGIS Polska sp. z o.o.** (dalej: Spółka) w zakresie wynikającym z Ustawy, **zapewnienia gwarancji poufności** informacji przekazywanych w tym trybie i **ochrony sygnalistów** oraz określenie zasad postępowania ze zgłoszeniami.
2. **Procedura dotyczy zgłoszeń naruszenia prawa, tj. działania lub zaniechania niezgodnego z prawem lub mającego na celu obejście prawa, w zakresie określonym w art. 3 Ustawy**, w szczególności dotyczącego:
 - a) korupcji,
 - b) zamówień publicznych,
 - c) przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,
 - d) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
 - e) bezpieczeństwa transportu,
 - f) ochrony środowiska,
 - g) zdrowia i dobrostanu zwierząt,
 - h) zdrowia publicznego,
 - i) ochrony konsumentów,
 - j) ochrony prywatności i danych osobowych,
 - k) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych¹.
3. W przypadku umożliwienia przez Spółkę dokonywania zgłoszeń naruszenia prawa w zakresie innym niż wskazany powyżej (np. w sprawach z zakresu prawa pracy), takie zgłoszenia będą mogły być dokonywane na zasadach określonych w innych wewnętrznych regulacjach obowiązujących w Spółce.

¹ Zgodnie z art. 3 Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów zakresem Ustawy objęte są również naruszenia prawa w zakresie usług, produktów oraz rynków finansowych, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, interesów finansowych skarbu państwa, jednostki samorządu oraz Unii Europejskiej, rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publiczno-prawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych, konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujących w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązanych z dziedzinami wskazanymi powyżej.

§ 2.

ZGŁOSZENIE NARUSZENIA PRAWA

1. Przedmiotem zgłoszenia wewnętrznego może być **informacja o naruszeniu prawa uzyskana w kontekście związanym z pracą dla Spółki²**, tj.:
 - 1) informacja, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w Spółce (w zakresie wskazanym w § 1 ust. 2 Procedury); lub
 - 2) informacja dotycząca próby ukrycia takiego naruszenia prawa.
2. Aby zgłoszenie mogło zostać rozpoznane, powinno zawierać **informacje pozwalające na przeprowadzenie działań wyjaśniających**. Pomocne będzie również **załączenie do zgłoszenia wszelkich posiadanych przez sygnalistę danych i dowodów** wskazujących na wystąpienie naruszenia prawa. W szczególności sygnalista powinien wskazać:
 - 1) czego dotyczy i na czym konkretnie polega zgłaszane naruszenie prawa,
 - 2) gdzie i kiedy wystąpiło naruszenie prawa,
 - 3) kto był zaangażowany w zgłaszane naruszenie prawa i w jakim charakterze.
3. **Zgłoszenia należy dokonać wysyłając je pocztą elektroniczną na adres e-mail: sygnalista@egis.pl** chyba że zgłoszenie dotyczy osoby odpowiedzialnej w Spółce za kwestie Compliance – w takim wypadku należy je zgłosić pisemnie do Prezesa zarządu Spółki na adres e-mail: roman.urbanski@egis.pl
4. Kanały dokonywania zgłoszeń zapewniają poufność, integralność oraz dostępność informacji zawartych w zgłoszeniach, w tym ich zabezpieczenie przed odczytaniem przez osoby nieuprawnione.
5. Zgłoszenia może dokonać **każda osoba zatrudniona w Spółce bez względu na podstawę zatrudnienia**, tj. zarówno zatrudniona na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej lub w ramach innego stosunku prawnego, przedsiębiorca (osoba fizyczna prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą), pracownik tymczasowy, stażysta, wolontariusz, praktykant i inne osoby wskazane w art. 4 Ustawy.
6. Zgłoszenia może dokonać także każda osoba fizyczna, o której mowa w ust. 5 powyżej, przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w Spółce lub już po ich ustaniu.
7. Spółka zapewnia, aby Procedura oraz związane z nią przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiały uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem nieupoważnionym osobom i zapewniały ochronę poufności tożsamości sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie i osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu.
8. W ramach niniejszej Procedury **zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane**, jednak Spółka zastrzega sobie możliwość dalszego kontaktu z osobą zgłaszającą, o ile będzie to uzasadnione rodzajem zgłoszenia.

§ 3.

ROZPATRYWANIE ZGŁOSZEŃ

1. Do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych w Spółce oraz do podejmowania działań następczych, w tym weryfikacji zgłoszenia i dalszej komunikacji z sygnalistą upoważniona jest osoba odpowiedzialna w Spółce za kwestie **Compliance (dalej „Osoba odpowiedzialna”)**. Jeżeli zgłoszenie wewnętrzne dotyczy wskazanej powyżej osoby, należy je skierować bezpośrednio do Prezesa Zarządu Spółki.

² Przez kontekst związany z pracą należy rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych (art. 2 pkt. 5) Ustawy).

2. Osoba odpowiedzialna może przekazać określone zadania wynikające z Procedury wyznaczonej przez siebie osobie w Spółce. W takim przypadku, określone procedurą obowiązki Osoby odpowiedzialnej są realizowane przez tę osobę.
3. Po przyjęciu zgłoszenia przeprowadza się wstępną weryfikację w celu ustalenia, czy opisane w zgłoszeniu okoliczności uzasadniają i umożliwiają przeprowadzenie działań następczych³ lub czy informacje wskazane w zgłoszeniu są niewystarczające do ich przeprowadzenia.
4. Osoba odpowiedzialna ma obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą.
5. Sygnalista otrzymuje **potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni** od jego otrzymania.
6. Maksymalny termin na **przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej⁴ wynosi 3 miesiące** od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia.
7. Osoba odpowiedzialna może przeprowadzić postępowanie samodzielnie lub powołać w tym celu komisję. W skład komisji wchodzi Osoba odpowiedzialna i co najmniej jedna osoba wybrana przy uwzględnieniu specyfiki zgłoszonego naruszenia (w szczególności specjalista z danej dziedziny lub doradca). Członkiem komisji może być osoba niezatrudniona w Spółce.
8. Osobami wybranymi do prowadzenia postępowania wyjaśniającego nie mogą być: sygnalista (jeżeli jego tożsamość jest znana) i osoby wskazane w zgłoszeniu jako w powiązane z naruszeniem prawa, jak również bezpośredni podwładni lub przełożeni tych osób i osoby, co do których istnieje uzasadniona wątpliwość co do ich bezstronności w danej sprawie.
9. **Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych** sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz osób trzecich wskazanych w zgłoszeniu **mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Spółki**. Osoby wskazane powyżej są zobowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji oraz danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszenia oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.
10. Osoba odpowiedzialna może odbierać od wskazanych powyżej osób oświadczeń dotyczących zachowania poufności oraz postępowania z danymi uzyskanymi w związku z rozpatrywanym zgłoszeniem.
11. Osoba odpowiedzialna może ponadto w szczególności:
 - 1) występować do innych osób o zajęcie stanowiska w sprawie lub przedstawienie niezbędnych do jej zbadania wyjaśnień, informacji lub dokumentów,
 - 2) zwrócić się do osób wskazanych w treści zgłoszenia o udzielenie wyjaśnień dotyczących okoliczności wystąpienia naruszenia prawa lub charakteru ich udziału w sprawie,
 - 3) zlecić zabezpieczenie danych teleinformatycznych i analizę ich zawartości,
 - 4) uzyskiwać wgląd do systemów, kanałów komunikacji oraz dokumentów zawierających istotne dla rozpatrzenia zgłoszenia informacje,
 - 5) przeprowadzać rozmowy wyjaśniające,
 - 6) analizować dane publicznie dostępne.
12. W wyniku rozpatrzenia zgłoszenia Osoba odpowiedzialna opracowuje plan działań następczych zatwierdzany przez zarząd Spółki. Rekomendacje wskazane w planie działań następczych podlegają wdrożeniu przez właściwą osobę wskazaną przez zarząd Spółki.

³ *Działania następcze to działania podjęte przez Spółkę w celu oceny prawdziwości danych zawartych w zgłoszeniu (postępowanie wyjaśniające) oraz przeciwdziałania naruszeniu będącemu przedmiotem zgłoszenia (działania naprawcze).*

⁴ *Informacja zwrotna to przekazana sygnaliście informacja na temat planowanych lub podjętych działań następczych oraz powodów takich działań (art. 2 pkt. 4) Ustawy).*

§ 4.

DZIAŁANIA NASTĘPCZE

1. Działania następcze podejmowane w związku ze zgłoszeniem obejmują:
 - 1) wstępną kwalifikację zgłoszenia,
 - 2) postępowanie wyjaśniające oraz
 - 3) uzasadnione dalsze działania następcze, o których mowa w § 3 ust. 11 Procedury, w szczególności działania naprawcze, prewencyjne oraz ich wdrożenie.
2. Dalsze działania następcze mogą polegać w szczególności na:
 - 1) **wszczęciu postępowania (w szczególności dyscyplinarnego)** wobec osoby, której odpowiedzialność za wystąpienie naruszenia prawa została potwierdzona w wyniku działań wyjaśniających,
 - 2) **opracowaniu nowych lub zmianie obowiązujących w Spółce wewnętrznych regulacji**,
 - 3) przeprowadzeniu **dodatkowych działań** szkoleniowych lub zmianie ich zakresu,
 - 4) zwiększeniu **częstotliwości lub zmianie zakresu audytów** danego obszaru,
 - 5) przeprowadzeniu **zmian strukturalnych lub przesunięciu kompetencji**,
 - 6) podjęciu odpowiednich **środków prawnych**, w tym **procesowych**.

§ 5.

OCHRONA SYGNALISTY I ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

1. **Działania odwetowe** oznaczają bezpośrednie lub pośrednie działania lub zaniechania wobec sygnalisty w kontekście związanym z pracą, spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia sygnaliście, w tym niezasadne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście.
2. **Dane osobowe sygnalisty, które pozwalają na ustalenie jego tożsamości, nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom**, chyba że za wyraźną zgodą sygnalisty lub jeśli ich ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa w związku z postępowaniami, o których mowa w art. 8 ust. 1 Ustawy.
3. **Sygnalista podlega ochronie od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.**
4. **W przypadku gdy sygnalista dokona zgłoszenia w dobrej wierze**, tj. gdy ma uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja jest prawdziwa w momencie dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja ta jest informacją o naruszeniu prawa w rozumieniu Procedury, **nie mogą być podjęte wobec niego działania odwetowe** z powodu dokonania zgłoszenia, nie można mu nimi grozić ani podejmować prób takich działań wobec sygnalisty.
5. Jeśli sygnalista świadczy lub ma świadczyć pracę na podstawie stosunku pracy, nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia, w szczególności niedozwolone jest podejmowanie wobec takiego sygnalisty następujących działań:
 - 1) odmowa nawiązania stosunku pracy,
 - 2) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
 - 3) niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony 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 przypadku gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
 - 4) obniżenie wynagrodzenia za pracę,
 - 5) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,

- 6) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wysokości tych świadczeń,
- 7) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
- 8) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
- 9) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
- 10) niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
- 11) negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy,
- 12) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
- 13) przymus, zastraszanie lub wykluczenie,
- 14) mobbing, dyskryminacja lub niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie,
- 15) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- 16) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
- 17) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego,
- 18) spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu,
- 19) wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w tym dobrego imienia sygnalisty,

- chyba że udowodnione zostanie, że podjęcie tych działań uzasadnione jest obiektywnymi powodami.

6. Jeżeli sygnalista świadczył, świadczy lub ma świadczyć pracę lub usługi na podstawie stosunku prawnego innego niż stosunek pracy, nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia, a postanowienia ust. 5 stosuje się odpowiednio, o ile charakter pracy, wykonywanej usługi lub pełnionej funkcji nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty danego działania. Za niekorzystne traktowanie uważa się w szczególności wypowiedzenie, odstąpienie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy, której stroną jest sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.
7. Zakaz stosowania działań odwetowych stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz do osoby powiązanej z sygnalistą, jeżeli pozostają w stosunku pracy lub na innej podstawie świadczą pracę na rzecz Spółki i osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej powiązanej z sygnalistą, w szczególności stanowiącej własność lub zatrudniającej sygnalistę.
8. Podejmowanie zakazanych działań odwetowych może być podstawą pociągnięcia osoby dopuszczającej się takiego działania do odpowiedzialności prawnej lub dyscyplinarnej. Każdy pracownik i współpracownik ma obowiązek zgłoszenia podjęcia lub podejrzenia działań odwetowych – na takich samych zasadach, na jakich zgłasza się naruszenia prawa.

§ 6.

ZGŁOSZENIA ZEWNĘTRZNE

1. **W razie wystąpienia naruszenia, EGIS Polska sp. z o.o. zachęca do dokonania zgłoszenia bezpośrednio do Spółki, jednakże przysługuje Państwu prawo dokonania takiego zgłoszenia do organu publicznego (zewnętrznego) również bez uprzedniego zgłoszenia do Spółki.**
2. W takim przypadku sygnalista podlega ochronie w zakresie zakazu działań odwetowych i przysługujących mu środków ochrony na zasadach określonych w niniejszej Procedurze.

3. Organem publicznym, do którego sygnalista może skierować zgłoszenie jest Rzecznik Praw Obywatelskich (<https://bip.brpo.gov.pl/pl>). Przepisy prawa mogą określać również inne organy publiczne, instytucje lub jednostki organizacyjne Unii Europejskiej właściwe do przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych.
4. W celu skutecznego podjęcia działań następczych i przekazania informacji zwrotnej sygnalista powinien podać w zgłoszeniu zewnętrznym adres korespondencyjny lub adres poczty elektronicznej.
5. Zgłoszenie zewnętrzne może być dokonane ustnie lub pisemnie, przy czym organ publiczny może ustalić formularz do dokonania zgłoszenia zewnętrznego i wskazać adres do korespondencji lub adres poczty elektronicznej przeznaczony do dokonywania takich zgłoszeń.
6. Na żądanie sygnalisty organ publiczny właściwy do podjęcia działań następczych wydaje nie później niż w terminie miesiąca od dnia otrzymania żądania zaświadczenie, w którym potwierdza, że sygnalista podlega ochronie określonej w Ustawie.
7. Niezależnie od powyższego, **zachęcamy do dokonywania zgłoszeń w pierwszej kolejności do Spółki.**

§ 7.

REJESTR ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

1. Osoba odpowiedzialna prowadzi w imieniu Spółki rejestr zgłoszeń wewnętrznych.
2. Wpisu do rejestru dokonuje się na podstawie zgłoszenia wewnętrznego.
3. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych zawiera:
 - 1) numer zgłoszenia,
 - 2) przedmiot naruszenia,
 - 3) dane osobowe zgłaszającego i osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób,
 - 4) adres do kontaktu sygnalisty,
 - 5) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego,
 - 6) informację o podjętych działaniach następczych,
 - 7) datę zakończenia sprawy.
4. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpatrzenia zgłoszenia, nie będą zbierane, a w przypadku ich przypadkowego zebrania – niezwłocznie usuwane, w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że dane nie mają znaczenia dla sprawy.
5. Dane osobowe i pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§ 8.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Procedura i wszelkie jej późniejsze zmiany wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania ich do wiadomości osób wykonujących pracę, w sposób przyjęty w Spółce, oraz po dokonaniu konsultacji z przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz Spółki, wyłonionymi w trybie przyjętym w Spółce, chyba że powszechnie obowiązujące przepisy prawa będą przewidywać inne zasady dokonywania zmian Procedury.
2. Osobie ubiegającej się o wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w Spółce, Spółka przekazuje informację odnośnie Procedury wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.
3. W zakresie nieuregulowanym w Procedurze stosuje się przepisy Ustawy.