

# **PROCEDURA**

## **ZGŁASZANIA PRZYPADKÓW NARUSZEŃ PRAWA ORAZ OCHRONY OSÓB DOKONUJĄCYCH ZGŁOSZEŃ W ZPWİK SP. Z O.O.**

**do stosowania**

**w Zabrzeńskim Przedsiębiorstwie  
Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o.**

**wprowadzona Zarządzeniem Nr 3/2022  
Prezesa Zarządu – Dyrektora Naczelnego  
z dnia 22 lutego 2022 r.**

### **Spis treści:**

- I. Postanowienia ogólne.
- II. Definicje.
- III. Przedmiot zgłoszenia.
- IV. Osoby dokonujące zgłoszenia.
- V. Podmioty upoważnione do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych.
- VI. Sposoby przekazywania zgłoszeń.
- VII. Potwierdzanie przyjęcia zgłoszenia.
- VIII. Działania następcze podejmowane w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa.
- IX. Środki, jakie mogą zostać zastosowane w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa.
- X. Przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej.
- XI. Ochrona osób zgłaszających naruszenia i innych osób powiązanych ze zgłoszeniem.
- XII. Odpowiedzialność za fałszywe zgłoszenie.
- XIII. Ochrona danych osobowych.
- XIV. Rejestr zgłoszeń.
- XV. Informacje na temat trybu dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do organów publicznych oraz do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.
- XVI. Zobowiązanie do przestrzegania Procedury.
- XVII. Postanowienia końcowe.

### **Rozdzielnik:**

wszystkie komórki organizacyjne, zakładowe organizacje związkowe

## PROCEDURA ZGŁASZANIA PRZYPADKÓW NARUSZEŃ PRAWA ORAZ OCHRONY OSÓB DOKONUJĄCYCH ZGŁOSZEŃ W ZPWIK SP. Z O.O.

### § 1

#### Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Procedura zgłaszania przypadków naruszeń prawa oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń (dalej także **Procedura**) określa wewnętrzną procedurę zgłaszania przypadków naruszeń prawa i podejmowania w tym zakresie działań następczych w Zabrzeńskim Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o. (dalej także **Pracodawca**).
2. Ustala się również, iż zasady przyjęte treścią Procedury mają równocześnie na celu ochronę praw i interesów zgłaszających Naruszenia (tzw. sygnalistów) oraz zapewnienie odpowiednich środków zaradczych, jeżeli nie są oni traktowani właściwie i sprawiedliwie w związku z informowaniem o Naruszeniach, a tym samym odzwierciedlają zobowiązanie Pracodawcy do zapewnienia bezpiecznego środowiska do zgłaszania i reagowania na podejrzenia naruszenia prawa.
3. Niniejsza Procedura została przyjęta w celu zrealizowania wymogów wynikających z przepisów prawa, w tym przede wszystkim Dyrektywy PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej także **Dyrektywa**), a także w poczuciu odpowiedzialności społecznej za relacje wewnętrzne i zewnętrzne Pracodawcy oraz dbałość o poszanowanie interesów i wizerunku Pracodawcy oraz interesu publicznego .
4. Celem Procedury jest stworzenie specjalnego kanału do zgłaszania Naruszeń, który wesprze działania zmierzające do:
  - 1) zapobiegania naruszeniom lub zagrożenia naruszeniom prawa;
  - 2) łagodzenia skutków prawnych i finansowych w przypadku wcześniejszego wykrycia naruszenia prawa lub jego zagrożenia;
  - 3) podnoszenia poziomu lojalności pracowników wobec Zabrzeńskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o.
  - 4) zmniejszania ryzyka utraty reputacji i umacniania wizerunku Zabrzeńskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o. jako podmiotu działającego etycznie i transparentnie.
5. Niniejsza Procedura stanowi akt wewnętrzny i nie wyłącza postanowień innych aktów wewnętrznych, przyjętych w Zabrzeńskim Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o., takich jak Procedura Zwalczania Przejawów Mobbingu i Dyskryminacji, jak również przepisów powszechnie obowiązujących. Jeżeli w aktach prawnych ustanowiono przepisy szczególne dotyczące zgłaszania Naruszeń, stosuje się te przepisy.

### § 2

#### Definicje

Ilekróć w Polityce jest mowa o:

- 1) **anonimie** – należy przez to rozumieć zgłoszenie dokonane przez osobę, co do której nie jest możliwa identyfikacja tożsamości;
- 2) **działaniu następczym** – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez pracodawcę lub organ publiczny 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;
- 3) **działaniu odwetowym** – należy przez to rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa zgłaszającego lub wyrządza lub może wyrządzić szkodę zgłaszającemu;
  - 4) **informacji o naruszeniu prawa (Naruszenia)** – należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w organizacji, w której zgłaszający pracuje lub pracował, lub w innej organizacji, z którą zgłaszający utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
  - 5) **informacji zwrotnej** – należy przez to rozumieć przekazanie zgłaszającemu informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
  - 6) **Kierownik Biura Zarządu** – należy przez to rozumieć osobę powołaną przez Pracodawcę do zadań wskazanych w § 5 i 6 Procedury;
  - 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) **organie centralnym**- należy przez to rozumieć Rzecznika Praw Obywatelskich;
  - 9) **organie publicznym** - należy przez to rozumieć organ administracji publicznej, który ustanowił procedurę przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych o naruszeniach prawa w dziedzinie należącej do zakresu działania tego organu;
  - 10) **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;
  - 11) **osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą;
  - 12) **osobie powiązanej ze zgłaszającym** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny zgłaszającego;
  - 13) **pracownika** – należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych;
  - 14) **Pracodawcy**- należy przez to rozumieć Zabrzeńskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o. z siedzibą w Zabrzu;
  - 15) **Rejestrze Naruszeń/Rejestrze** – rozumie się przez to rejestr prowadzony na zasadach określonych w § 14 Niniejszej Procedury.

### § 3

#### Przedmiot zgłoszenia

1. Przedmiotem zgłoszenia mogą być następujące działania lub zaniechania niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa (Naruszenia) dotyczące:
  - 1) zamówień publicznych;
  - 2) usług, produktów i rynków finansowych;
  - 3) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
  - 4) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
  - 5) bezpieczeństwa transportu;
  - 6) ochrony środowiska;
  - 7) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego;
  - 8) bezpieczeństwa żywności i pasz;
  - 9) zdrowia i dobrostanu zwierząt;
  - 10) zdrowia publicznego;
  - 11) ochrony konsumentów;

- 12) ochrony prywatności i danych osobowych;
  - 13) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
  - 14) interesów finansowych Unii Europejskiej;
  - 15) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.
2. Ponadto przedmiotem zgłoszenia mogą być także naruszenia w zakresie nienależytego gospodarowania mieniem pracodawcy oraz dbałości o dobro zakładu pracy, o których informacje osoba zgłaszająca uzyska w kontekście związanym z pracą.
  3. Niniejsza Procedura służy do zgłaszania Naruszeń, zgodnie z ust. 1 i 2. Pozostałe kwestie dotyczące bieżących problemów związanych z wykonywaną pracą należy rozwiązywać w oparciu o istniejące relacje służbowe bądź inne – ustanowione na podstawie odrębnych regulacji wewnętrznych - dostępne kanały, które powinny być wykorzystane do tych celów.
  4. Naruszenia nie stanowi sytuacja, która godzi wyłącznie w prawa zgłaszającego lub gdy zgłoszenie naruszenia prawa następuje wyłącznie w indywidualnym interesie zgłaszającego. Z tego też względu tryb zgłaszania określony Procedurą nie służy do zgłaszania przypadków dotyczących prywatnego życia Pracowników lub ich konfliktów pracowniczych, jeśli one nie wiążą się bezpośrednio z działalnością Pracodawcy i jednocześnie nie powodują Naruszenia.

#### § 4

##### **Osoby dokonujące zgłoszenia**

1. Zgłaszającym- osobą fizyczną która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą- może być:
  - a. pracownik, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
  - b. osoba ubiegająca się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
  - c. osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
  - d. przedsiębiorca,
  - e. akcjonariusz lub wspólnik,
  - f. członek organu osoby prawnej,
  - g. osoba świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
  - h. stażysta,
  - i. wolontariusz.
2. Zgłaszający podlega ochronie określonej w Dyrektywie oraz § 11 Procedury, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.

#### § 5

##### **Podmioty upoważnione do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych**

1. Za zapewnienie wdrożenia procedury, w tym zapewnienie zasobów niezbędnych do realizacji zadań wynikających z niniejszej procedury odpowiada Zarząd Pracodawcy.
2. Kierownik Biura Zarządu realizuje zadania zapewniające sprawne funkcjonowanie systemu przeciwdziałania Naruszeniom w szczególności w zakresie:
  - 1) przyjmowania zgłoszeń w sposób bezpośredni, poza systemem opisanym w § 6 ust. 2, a następnie przekazywaniem otrzymanych zgłoszeń do podmiotu zewnętrznego upoważnionego do rozpatrzenia zgłoszenia;
  - 2) współpracy doradczej z Podmiotem zewnętrznym w zakresie rozpatrywania zgłoszeń (Kierownik Biura Zarządu nie prowadzi postępowań wyjaśniających);

- 3) zapewnienia poufności osobie dokonującej zgłoszenia;
- 4) zapewnienia bezstronności podczas przyjmowania zgłoszenia;
3. Podmiot zewnętrzny, będący związany z Pracodawcą odrębną umową, realizuje w jej zakresie zadania zapewniające sprawne funkcjonowanie systemu przeciwdziałania Naruszeniom, w szczególności poprzez:
  - 1) przyjmowanie zgłoszeń za pośrednictwem systemu, o którym mowa w § 6 ust. 2 lub ich przyjmowanie do rozpatrzenia po ich przyjęciu przez Kierownika Biura Zarządu;
  - 2) prowadzenie rejestru zgłoszeń;
  - 3) zapewnienie rozpatrzenia każdego zgłoszenia, tj. prowadzenie postępowań wyjaśniających, a także, w uzasadnionych przypadkach, powoływanie zespołów, których skład umożliwi kompleksowe wyjaśnienie sprawy;
  - 4) zapewnienie poufności osobie dokonującej zgłoszenia;
  - 5) zapewnienie bezstronności podczas prowadzonych postępowań.
4. Kierownicy komórek organizacyjnych współpracują z Podmiotem zewnętrznym w zakresie:
  - a) wyjaśniania okoliczności zdarzeń opisanych w zgłoszeniu,
  - b) zapewnienia w podległej komórce organizacyjnej warunków sprzyjających wczesnemu wykrywaniu i usuwaniu Naruszeń.
5. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych są dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy informacji uzyskanych w związku z przyjętym zgłoszeniem.
6. Potencjalni sygnaliści mogą zwrócić się do Kierownika Biura Zarządu w celu uzyskania wskazówek i informacji, jak również uzyskania bezpośredniego kontaktu do Podmiotu zewnętrznego, który takowe udostępni.

## § 6

### Sposoby przekazywania zgłoszeń

1. Zgłoszenia dokonywane mogą być poprzez dedykowane poufne kanały zgłoszeń funkcjonujące u Pracodawcy.
2. Zgłoszenia Naruszenia należy dokonać za pośrednictwem dedykowanego systemu do obsługi zgłoszeń, pn. Whistleblower Software dostępnego pod linkiem <https://whistleblowersoftware.com/secure/zpwik>, w którym przekazanie zgłoszenia nie wymaga od sygnalisty rejestrowania się w serwisie ani pozostawiania jakichkolwiek danych kontaktowych .
3. Jednocześnie, nie jest wykluczonym przekazywanie zgłoszeń w formie ustnej, w przypadku gdy osoba zgłaszająca Naruszenie wskaże, iż nie posiada możliwości technicznych, organizacyjnych lub też wymaganych umiejętności, niezbędnych do dokonania zgłoszenia za pośrednictwem dedykowanego programu.
4. We wskazanym w ust. 3 przypadku zgłoszenie może zostać dokonane w formie ustnej, na wniosek osoby bezpośrednio dokonującej zgłoszenia, za pośrednictwem bezpośredniego spotkania zorganizowanego w rozsądnym terminie z Kierownikiem Biura Zarządu. Zgłoszenie bezpośrednio może zostać dokonane również poprzez wypełnienie i złożenie Kierownikowi Biura Zarządu udostępnionego przez niego formularza, który stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Procedury.
5. Protokół z takiego spotkania sporządza się w 2 egzemplarzach, jeden zostaje przekazany osobie dokonującej zgłoszenia, natomiast drugi do Podmiotu zewnętrznego rozpoznającego zgłoszenie, który Kierownik Biura Zarządu, w terminie nie dłuższym niż 2 dni, przekazuje, w celu kontynuacji prowadzenia postępowania i rozpatrzenia zgłoszenia.
6. Zgłoszenie może mieć charakter:
  - 1) jawny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia zgadza się na ujawnienie swojej tożsamości osobom zaangażowanym w wyjaśnienie zgłoszenia;
  - 2) poufny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia nie zgadza się na ujawnienie swoich danych i dane podlegają utajnieniu;
  - 3) anonimowy, gdy w żaden sposób nie można zidentyfikować osoby dokonującej zgłoszenia.

Przy wyborze formy zgłoszenia opisanego w ust. 3 i 4 powyżej charakter zgłoszenia anonimowego zostaje wyłączony z przyczyn organizacyjnych.

7. Z zastrzeżeniem ust. 9 poniżej zgłaszający, o ile posiada takie informacje, powinien w miarę możliwości, celem zapewnienia rzetelnego oraz obiektywnego zbadania sprawy uwzględnić w swoim zgłoszeniu następujące informacje:
  - a) opis sprawy ze wskazaniem istotnych faktów mających znaczenie dla sprawy;
  - b) jakie regulacje wewnętrzne, przepisy prawa według niego zostały naruszone;
  - c) wskazanie osoby lub jednostki albo komórki organizacyjnej, której dotyczy Naruszenie;
  - d) wskazanie, czy sprawa już się wydarzyła, czy znane są przypadki innych tego typu Naruszeń w przeszłości, ewentualnie czy ma się wydarzyć w przyszłości;
  - e) wskazanie w jaki sposób dowiedział się o sprawie;
  - f) wskazanie osób mających związek ze sprawą lub ewentualnych świadków;
  - g) ewentualne wskazanie osób, z którymi kontaktował się w danej sprawie;
  - h) oszacowanie, o ile to możliwe, ewentualnych strat i ryzyka (materialnego i niematerialnego).
8. Zgłoszenie może dodatkowo zostać udokumentowane zebranymi dowodami.
9. W przypadku braku posiadania pełnych informacji, o których mowa w ust. 7 powyżej, zgłaszający może dokonać zgłoszenia w takim zakresie informacji, jakie posiada. Brak przekazania pełnych informacji jest uzasadniony w przypadku braku wiedzy, jak również w przypadku, gdy ich ujawnienie mogłoby doprowadzić do ujawnienia tożsamości zgłaszającego, pragnącego pozostać anonimowym. Postępowanie wyjaśniające będzie prowadzone także w przypadku zamieszczenia w zgłoszeniu niepełnej informacji, o ile w wyniku analizy zgłoszenia zostanie ono uznane za wystarczające do rozpoczęcia postępowania wyjaśniającego.

## § 7

### Potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia

Podmiot wskazany w § 5 ust. 3 Procedury potwierdza zgłaszającemu przyjęcie i zarejestrowanie zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu czy innych danych kontaktowych, na który należy przekazać potwierdzenie.

## § 8

### Działania następcze podejmowane w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa

1. Zgłoszenia powinny być rozpatrywane zgodnie z kolejnością wpływu, chyba że za nadaniem danej sprawie szczególnego priorytetu przemawiają waga i charakter sprawy, a w szczególności okoliczności wskazujące, iż dzięki niezwłocznemu przeprowadzeniu postępowania możliwe będzie zapobieżeniu szkodzie lub naruszeniu interesów Pracodawcy.
2. Zgłoszenia traktowane są z należytą powagą i starannością w sposób poufny, w szczególności w zakresie danych Sygnalisty i osób, których zgłoszenie dotyczy, a przy ich rozpatrywaniu obowiązuje zasada bezstronności i obiektywizmu.
3. 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.
4. Postępowanie wyjaśniające prowadzi się z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia pracowników i osób, których sprawa dotyczy. W trakcie postępowania wyjaśniającego wszystkie informacje wskazane w zgłoszeniu są sprawdzane i obiektywnie oceniane.
5. Osoba, której negatywne czyny są jedynie przedmiotem podejrzenia, nie może ponosić odpowiedzialności dyscyplinarnej, a jakiegokolwiek działania skierowane przeciwko takiej osobie, w związku ze zdarzeniem, o którym mowa w zgłoszeniu, są naganne i nieetyczne.

6. Działania następcze obejmują w szczególności weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej.
7. Podmiot, o którym mowa w § 5 ust. 3 dokonuje weryfikacji zgłoszenia, sprawdza czy podlega ono rozpatrzeniu w ramach niniejszej Procedury, a następnie decyduje o dalszych działaniach następczych, przy niezbędnym udziale i konsultacjach Kierownika Biura Zarządu.
8. Weryfikacja danej sprawy może odbywać się w razie potrzeby w porozumieniu z kierownikiem komórki organizacyjnej, w której doszło do Naruszenia, a w przypadku gdyby zgłoszenie dotyczyło kierownika takiej komórki, wówczas z jego bezpośrednim przełożonym.
9. W przypadku gdy zgłoszenie jest:
  - a) w oczywisty sposób bezzasadne;
  - b) nie stanowi Naruszenia;
  - c) przekazane jest w sposób uniemożliwiający prowadzenie postępowania z uwagi na zakres przekazanych w nim informacji, a ich uzupełnienie jest niemożliwe;
  - d) okoliczności sprawy bezsprzecznie wskazują na działanie osoby dokonującej zgłoszenia w złej wierze;
  - e) nie podlega pod zakres przedmiotowy lub podmiotowy Procedury postępowania wyjaśniającego nie rozpoczyna się, o czym osoba zgłaszająca jest informowana.
10. Podmiot zewnętrzny prowadzący postępowanie wyjaśniające jest uprawniony do prowadzenia konsultacji w ramach dochodzenia z Zarządem lub w określonych przypadkach z Członkami Rady Nadzorczej, o ile nie stoi to w konflikcie ze zgłoszonym Naruszeniem.

## § 9

### **Środki, jakie mogą zostać zastosowane w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa**

1. W wyniku przeprowadzonych działań następczych zgłoszenie, w szczególności, 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.
2. W przypadku stwierdzenia Naruszenia, podmiot wskazany w § 5 ust. 3 może zarekomendować jedno z działań opisanych ust. 3- 6 poniżej lub ograniczyć się do wydania dla Zarządu rekomendacji pouczenia danej osoby oraz zobowiązania jej na przyszłość do powstrzymywania się od Naruszeń.
3. W przypadku stwierdzenia wyrządzenia szkody podmiot wskazany w § 5 ust. 3 może zarekomendować obowiązek jej naprawienia na zasadach określonych w ugodzie pomiędzy stronami bądź na zasadach określonych w Kodeksie Cywilnym.
4. Podmiot wskazany w § 5 ust. 3 może w przypadku stwierdzenia Naruszeń zarekomendować wszczęcie postępowania dyscyplinarnego względem pracownika.
5. W toku postępowania należy stosować zasadę prymatu ugody, dążąc do pojednania stron (o ile pozwala na to charakter zgłoszonego Naruszenia), w szczególności w przypadku gdy:
  - a) nie doszło do ciężkiego naruszenia zasad współżycia społecznego,
  - b) nie doszło do powstania istotnej szkody lub naruszenia słusznego interesu Pracodawcy lub interesu publicznego,
  - c) nie zachodzi podejrzenie popełnienia przestępstwa.
6. Pracodawca ma obowiązek złożenia do właściwego organu zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa bądź zawiadomienia o możliwości jego popełnienia w każdym uzasadnionym przypadku, gdy uzna, że Naruszenie spełnia znamiona czynu zabronionego będącego przestępstwem. W przypadku uzasadnionych wątpliwości czy zachodzą przesłanki do zgłoszenia zawiadomienia, zawiadomienie takie winno zostać złożone.
7. Podmiot zewnętrzny pełni rolę ciała opiniodawczego, wydając jedynie rekomendacje co do rozstrzygnięcia danej sprawy. Zarząd Pracodawcy nie jest związany rekomendacjami. W przypadku podjęcia przez Zarząd decyzji niezgodnej z rekomendacją Zarząd przedkłada podmiotowi zewnętrznemu oraz osobom będącym stronami danego postępowania uzasadnienie swojej decyzji.

## § 10

### **Przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej**

1. Do 3 miesięcy od dnia wpływu zgłoszenia Pracodawca, działając przez podmiot wskazany w § 5 ust. 3, zobowiązany jest przekazać informacje zwrotną na temat przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego zgłaszającemu, chyba, że zgłaszający nie podał danych do kontaktu lub odmawia kontaktu.
2. Informacja zwrotna jest przekazywana za pośrednictwem dedykowanego oprogramowania, gdy ten stanowił kanał zgłoszenia lub w inny sposób wskazany przez zgłaszającego.
3. W razie przedłużenia się postępowania (np. z uwagi na skomplikowany charakter sprawy) Pracodawca, działając przez podmiot wskazany w § 5 ust. 3, winien przedłożyć zawiadamiającemu raport z dokonanych dotychczas czynności wyjaśniających ze wskazaniem przyczyny przedłużenia postępowania i spodziewanego terminu jego zakończenia. Następnie, po zakończeniu postępowania Pracodawca, działając przez podmiot wskazany w § 5 ust. 3, winien przekazać informacje zwrotną na temat przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego.

## § 11

### **Ochrona osób zgłaszających naruszenia i innych osób powiązanych ze zgłoszeniem**

1. Wobec zgłaszającego nie mogą być podejmowane działania odwetowe.
2. Jeżeli praca jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, zgłaszający nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia.
3. Za niekorzystne traktowanie, o którym mowa w ust. 2, uważa się w szczególności:
  - 1) odmowę nawiązania stosunku pracy,
  - 2) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
  - 3) 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 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,
  - 7) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
  - 8) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
  - 9) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
  - 10) niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
  - 11) negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,
  - 12) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
  - 13) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
  - 14) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
  - 15) 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.
4. Za niekorzystne traktowanie z powodu dokonania zgłoszenia uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ust. 3, chyba że Pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

5. Do roszczeń zgłaszającego w sprawach dotyczących niekorzystnego traktowania, o którym mowa w ust. 3 i 4, stosuje się odpowiednio art. 18<sup>3d</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.
6. Przepisy ust.2-5 stosuje się do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, jeżeli również pozostają w stosunku pracy z pracodawcą zatrudniającym zgłaszającego.
7. 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. Za niekorzystne traktowanie uważa się w szczególności rozwiązanie, wypowiedzenie lub odmowę nawiązania stosunku prawnego, na podstawie którego jest lub ma być świadczona praca przez zgłaszającego, chyba że druga strona stosunku prawnego udowodni, że kierowała się obiektywnymi powodami.
8. Jednostronna czynność prawna obejmująca rozwiązanie stosunku prawnego, o którym mowa w ust. 7, z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest bezskuteczna. Zgłaszający, wobec którego druga strona stosunku prawnego w inny sposób niż wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku prawnego dopuściła się niekorzystnego traktowania z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
9. Przepisy ust. 7 i 8 stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, jeżeli pozostają w stosunku pracy lub na innej podstawie świadczą pracę na rzecz drugiej strony.
10. Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy pociągnięcia do odpowiedzialności dyscyplinarnej, pod warunkiem że zgłaszający miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa.
11. 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.
12. Wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy w obrocie gospodarczym, której stroną jest zgłaszający, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest bezskuteczne.
13. Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy nałożenia obowiązku bądź odmowy przyznania, ograniczenia lub odebrania uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.
14. Nie można zrzec się praw określonych w niniejszym paragrafie ani przyjąć na siebie odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
15. Powyższe przepisy stosuje się odpowiednio wobec osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, osoby powiązanej ze zgłaszającym oraz osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej powiązanej ze zgłaszającym, w szczególności stanowiącej własność lub zatrudniającej zgłaszającego.

## § 12

### Odpowiedzialność za fałszywe zgłoszenie

1. Zgłoszenie Naruszenia może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zgłaszający podlega ochronie pod warunkiem, że 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.

2. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń Naruszeń. Zabronione jest wykorzystywanie zasad dotyczących zgłaszania Naruszeń w sposób uwłaczający pracownikom Pracodawcy czy jej współpracownikom oraz w złej wierze, w szczególności dla celowego lub umyślnego szkodenia takim osobom.
3. W przypadku ustalenia, iż w zgłoszeniu Naruszenia świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, zgłaszający będący Pracownikiem, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach Kodeksu pracy. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia.
4. W przypadku zgłaszającego, świadczącego na rzecz Pracodawcy usługi lub dostarczającego towary, na podstawie umowy cywilnoprawnej, ustalenie dokonania fałszywego zgłoszenia Nieprawidłowości skutkować może rozwiązaniem tejże umowy i definitywnym zakończeniem współpracy pomiędzy stronami.
5. Niezależnie od skutków wskazanych w ust. 3 i 4 powyżej, zgłaszający świadomie dokonujący fałszywego zgłoszenia Naruszeń może zostać pociągnięty do odpowiedzialności odszkodowawczej, w przypadku wystąpienia szkody po stronie Pracodawcy w związku z fałszywym zgłoszeniem.

## § 13

### Ochrona danych osobowych

1. Administratorem danych osobowych ujawnionych na podstawie i w wyniku zastosowania niniejszej Procedury jest Zabrzeńskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o. z siedzibą w Zabrzu (dalej także jako „Administrator”).
2. Dane osobowe będą przetwarzane przez Administratora na podstawie art. 6 ust. 1 pkt c) i pkt e) RODO, w celu wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na Administratorze oraz w celu wykonywania prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez Administratora.
3. Dane osobowe zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną zgodą zgłaszającego. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.
4. Zapewniając ochronę, o której mowa w ust. 3 Pracodawca, w szczególności: podejmuje działania gwarantujące poszanowanie zasady poufności i ochronę tożsamości na każdym etapie postępowania wyjaśniającego, jak i po jego zakończeniu, które obejmują przede wszystkim: 1) ograniczenie dostępu do informacji wyłącznie dla osób uprawnionych w ramach postępowania wyjaśniającego, a także procesu zapewnienia ochrony osobie dokonującej zgłoszenia oraz osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, 2) odebranie od osób uprawnionych do dostępu do informacji, pisemnych oświadczeń o zobowiązaniu do zachowania w poufności informacji pozyskanych w postępowaniu wyjaśniającym lub w procesie ochrony osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, 3) ukaranie osób, którym udowodnione zostało, że nie dotrzymały zobowiązania, o którym mowa powyżej.
5. Pracodawca stosuje rozwiązania techniczne i organizacyjne zapewniające przechowywanie danych osobowych zgłaszającego oddzielnie od dokumentu lub innego nośnika informacji obejmujących zgłoszenie, włączając w to, w odpowiednim przypadku, usunięcie z treści dokumentu lub innego nośnika informacji niezwłocznie po ich otrzymaniu wszystkich danych osobowych zgłaszającego.
6. Pracodawca przetwarza dane osobowe zawarte w zgłoszeniach Naruszeń, ujawnione dane osobowe zgłaszającego oraz dane osobowe uzyskane lub wykorzystane w prowadzonych postępowaniach wyjaśniających zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych; dalej także „RODO”).
7. W celu zapewnienia zabezpieczenia i ochrony danych osobowych pozyskanych w trakcie stosowania niniejszej Procedury Pracodawca stosuje systemy informatyczne, które gwarantują

ochronę danych osobowych zgodną z postanowieniami ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych (RODO).

8. Dane osobowe, które w sposób oczywisty nie mają znaczenia dla rozpatrywania konkretnego zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego zebrania, są usuwane bez zbędnej zwłoki.
4. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia są przechowywane przez Pracodawcę nie dłużej niż przez okres 5 lat od dnia przyjęcia zgłoszenia.
5. Zgromadzone i przetwarzane dane osobowe są udostępniane wyłącznie uprawnionym osobom w rozumieniu Procedury i wyłącznie w zakresie w jakim jest konieczne do wykonywania przez nich obowiązków określonych Zasadami.
6. Zgromadzone i przetwarzane dane osobowe mogą być udostępniane innym odbiorcom wyłącznie w celu realizacji przez te podmioty zadań związanych z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości lub realizacji zadań związanych z koniecznością zapewnienia przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, to jest w szczególności sądom, prokuraturze, policji lub innym organom realizującym zadania zwalczania przestępczości oraz organom administracji państwowej.
9. Każda osoba, której dane osobowe są gromadzone i przetwarzane na podstawie Procedury ma prawo do żądania od Administratora dostępu do swoich danych osobowych w celu ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, a także prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania.
10. Każda osoba, której dane osobowe są gromadzone i przetwarzane na podstawie Procedury ma prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

## **§ 14**

### **Rejestr zgłoszeń**

1. Pracodawca prowadzi Rejestr zgłoszeń o Naruszeniach.
2. Rejestr zgłoszeń o Naruszeniach prowadzony jest w sposób zgodny z zasadami ochrony danych osobowych.
3. W Rejestrze opisywane są wszystkie przypadki dokonania zgłoszeń o popełnieniu lub możliwości popełnienia Naruszenia, bez względu na późniejszy przebieg postępowania.
4. Rejestr zgłoszeń o Naruszeniach zawiera:
  - 1) numer sprawy;
  - 2) przedmiot naruszenia;
  - 3) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
  - 4) informację o podjętych działaniach następczych;
  - 5) datę zakończenia sprawy.
5. Pracodawca upoważnia podmiot zewnętrzny obsługujący system do prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych.
6. Dostęp do Rejestru przysługuje także organom ścigania w związku z przeprowadzanymi czynnościami wynikłymi z przepisów prawa powszechnie obowiązującego.
7. Dane w rejestrze zgłoszeń o Naruszeniach przechowuje się przez 5 lat od czasu przyjęcia zgłoszenia.
8. Wzór Rejestru stanowi Załącznik nr 3 do Procedury.

## **§ 15**

### **Informacje na temat trybu dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do organów publicznych oraz do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej**

Informuje się potencjalnych zgłaszających Naruszenia, iż

1. W Polsce organem centralnym jest Rzecznik Praw Obywatelskich.
2. W Polsce organem publicznym przyjmującym zgłoszenia w zakresie zasad konkurencji i ochrony konsumentów jest Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Organami

publicznymi są także inne organy przyjmujące zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w dziedzinach należących do zakresu działania tych organów.

3. Zgłoszenie zewnętrzne może być dokonane ustnie lub w postaci papierowej lub elektronicznej. Zgłoszenie w postaci papierowej lub elektronicznej może być dokonane:
  - 1) w postaci papierowej – pod wskazany przez organ przyjmujący zgłoszenie adres do korespondencji;
  - 2) w postaci elektronicznej – pod wskazany przez organ przyjmujący zgłoszenie adres poczty elektronicznej.

Zgłoszenie ustne może być dokonane:

- 1) telefonicznie za pomocą nagrywanej infolinii;
  - 2) na wniosek zgłaszającego – podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w siedzibie organu przyjmującego zgłoszenie w wyznaczonym terminie, nie dłuższym niż 7 dni, liczonych od dnia złożenia wniosku.
4. Zgłoszeń w zakresie naruszenia prawa Unii można także dokonać do takich instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej jak:
    - Europejskiego Urzędu ds. Zwalczenia Nadużyć Finansowych (OLAF);
    - Przewodniczący Komisji Europejskiej;
    - Trybunał Obrachunkowy;
    - Rada UE,
    - Parlament Europejski.
    - Europejski Rzecznika Praw Obywatelskich.

## **§ 16**

### **Zobowiązanie do przestrzegania Procedury**

1. Do przestrzegania postanowień Procedury zobowiązani są wszyscy pracownicy Zabrzeńskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o., Członkowie Zarządu oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, o dzieło, czy podobnym charakterze, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia, stażu pracy.
2. W zakresie, w jakim zgłoszenie Naruszenia dotyczyłoby członków Zarządu, adresatem niniejszej Procedury jest również Rada Nadzorcza Spółki.
3. Do stosowania narzędzi określonych w Procedurze, zachęca się również dostawców produktów i usług oraz podwykonawców i ich pracowników.
4. Pracodawca zapewnia, iż akceptuje i popiera wśród swoich pracowników i współpracowników tylko zachowania oparte na przepisach prawa, jak i etyce, moralności, uczciwości, zasadach współżycia społecznego.

## **§ 17**

### **Postanowienia końcowe**

1. Niniejsza Procedura została ustalona po konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią Procedury przed dopuszczeniem go do pracy.
3. Wykonanie obowiązku z ust. 2 potwierdza się odbierając od pracowników oświadczenia o treści zgodnej ze wzorem zawartym w Załączniku nr 1.
4. Pracodawca zobowiązuje się stale aktualizować w razie zmian przepisów niniejszą Procedurę oraz w razie potrzeby zapewni szkolenia informacyjne w zakresie zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony sygnalistów.
5. Przepisy niniejszej Procedury podlegają przeglądowi nie rzadziej niż raz na 3 lata.
6. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Procedurą zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa, w tym Dyrektywy.

7. Postanowienia umów o pracę, innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy lub kształtujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia są nieważne.
8. Postanowienia umów oraz innych aktów, na podstawie których świadczona jest praca, innych niż te, o których mowa powyżej, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia są nieważne.
9. Procedura wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy, tj. poprzez podanie jej do wiadomości pracownikom za pośrednictwem kierowników komórek organizacyjnych.

**Załączniki do procedury:**

- załącznik nr 1** – Wzór oświadczenia o zapoznaniu się z Procedurą zgłaszania przypadków naruszeń prawa oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń w Zabrzeńskim Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o.
- załącznik nr 2** – Formularz zgłoszenia .
- załącznik nr 3** – Rejestr zgłoszeń wewnętrznych.

**Załącznik nr 1** do Procedury zgłaszania przypadków naruszeń  
prawa oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń w ZPWIK Sp. z o.o.

Wzór oświadczenia o zapoznaniu się z Procedurą zgłaszania przypadków  
naruszeń prawa oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń w Zabrzeńskim Przedsiębiorstwie  
Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o.

....., dnia .....

**O Ś W I A D C Z E N I E**

Oświadczam, że zapoznałem się / zapoznałam się z przepisami Procedury zgłaszania przypadków  
naruszeń prawa oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń w Zabrzeńskim Przedsiębiorstwie  
Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o. i zobowiązuję się do ich przestrzegania

.....

(podpis pracownika)

\*niniejszy formularz ma jedynie przykładowy charakter

## FORMULARZ ZGŁOSZENIA

.....

Data sporządzenia
Imię i nazwisko:
Dane kontaktowe:
Jakiego obszaru nieprawidłowości dotyczy zgłoszenie: <input type="checkbox"/> zamówienia publiczne <input type="checkbox"/> usługi, produkty i rynki finansowe <input type="checkbox"/> zapobieganie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu; <input type="checkbox"/> bezpieczeństwo produktów i ich zgodności z wymogami; <input type="checkbox"/> bezpieczeństwo transportu; <input type="checkbox"/> ochrona środowiska; <input type="checkbox"/> ochrona radiologiczna i bezpieczeństwo jądrowego; <input type="checkbox"/> bezpieczeństwo żywności i pasz; <input type="checkbox"/> zdrowie i dobrostan zwierząt; <input type="checkbox"/> zdrowie publiczne; <input type="checkbox"/> ochrona konsumentów; <input type="checkbox"/> ochrona prywatności i danych osobowych; <input type="checkbox"/> bezpieczeństwo sieci i systemów teleinformatycznych; <input type="checkbox"/> interesy finansowe Unii Europejskiej; <input type="checkbox"/> rynek wewnętrzny Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.
<b><u>Treść zgłoszenia</u></b> <i>Opisz szczegółowo swoje podejrzenia oraz okoliczności ich zajścia zgodnie z wiedzą, którą posiadasz:</i>
Dowody i świadkowie (fakultatywnie):
<b><u>Oświadczenia osoby dokonującej zgłoszenia:</u></b> Oświadczam, że dokonując niniejszego zgłoszenia: 1) działałam w dobrej wierze, 2) posiadam uzasadnione przekonanie, że zawarte w ujawnionej informacji zarzuty są prawdziwe, 3) nie dokonuję ujawnienia w celu osiągnięcia korzyści, 4) ujawnione informacje są zgodne ze stanem mojej wiedzy i ujawniłem wszystkie znane mi fakty i okoliczności dotyczące przedmiotu zgłoszenia, 5) znana/y jest mi Procedura zgłaszania przypadków naruszeń prawa oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń w Zabrzeńskim Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o.  ..... Data i podpis

