

Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych w SOWMED Sp. z o.o.

§ 1

Wstęp

1. Przyjęta i obowiązująca w SOWMED Sp. z o.o. Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych ustala zasady zgłaszania naruszeń prawa oraz podejmowania działań następnych, a także określa ochronę osób dokonujących zgłoszeń naruszenia prawa (Sygnalistów).
2. Przyjmowanie zgłoszeń naruszeń prawa zgodnie z Procedurą Zgłoszeń Wewnętrznych jest elementem prawidłowego i bezpiecznego zarządzania w SOWMED Sp. z o.o., wzmocnieniem zgodności działań z prawem i służy zwiększeniu efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych.

§ 2

Podstawa prawna

Podstawą prawną Procedury Zgłoszeń Wewnętrznych jest:

- 1) ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. 2024, poz. 928), zwana dalej Ustawą,
- 2) dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (EU) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa (UE L 305 z 26.11.2019, str. 17, UE L z 20.10.2020, str. 1, UE L 265 z 12.10.2022, str. 1 oraz UE L 150 z 09.06.2023, str. 40).

§ 3

Definicje

Ilekcroć w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych jest mowa o:

1. Procedurze – rozumie się przez to Procedurę zgłoszeń wewnętrznych dotyczącą przyjmowania zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następnych.
2. Podmiocie/Pracodawcy/Spółce/ SOWMED – rozumie się przez to SOWMED Sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu przy ul. Jeżyckiej 38/40.
3. Specjaliście ds. Administracji i HR – rozumie się przez to osobę w ramach struktury organizacyjnej SOWMED, upoważnioną przez SOWMED do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych i podejmowania działań następnych, w tym prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego zgłoszenia.
4. Sygnaliście – rozumie się przez to osobę fizyczną, która dokonuje zgłoszenia (wewnętrznego, zewnętrznego lub ujawnienia publicznego) o naruszeniu prawa w kontekście związanym z pracą, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia czy współpracy, przedsiębiorcę, prokurenta, akcjonariusza lub współnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażysty, wolontariusza, praktykanta.
5. Zgłoszeniu – rozumie się przez to ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne, przekazane zgodnie z wymogami określonymi Ustawą oraz Procedurą.
6. Osobie, której dotyczy zgłoszenie – rozumie się przez to 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 jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana.

7. Działaniu następczym – rozumie się przez to działanie podjęte w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w Zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem Zgłoszenia, w tym postępowanie wyjaśniające.
8. Kanały zgłaszania – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie Zgłoszenia.
9. Działaniu odwetowym – rozumie się przez to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa Sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę Sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko Sygnaliście.

§ 4

Dokonywanie Zgłoszeń

1. Menedżer ds. Administracji i HR jako osoba odpowiedzialna za przyjmowanie Zgłoszeń ma wyłączny dostęp do Kanałów Zgłaszania.
2. Menedżer ds. Administracji i HR działa w sposób bezstronny, niezależny, na podstawie upoważnienia do podejmowania działań następczych, w tym do weryfikacji Zgłoszenia wewnętrznego oraz dalszej komunikacji z Sygnalistą, w tym do przekazywania Sygnaliście informacji zwrotnej.
3. W SOWMED nie przyjmuje się Zgłoszeń anonimowo. Zgłoszenie anonimowe nie będzie rozpatrywane.
4. Sygnalista może dokonywać Zgłoszenia za pośrednictwem następujących kanałów:
 - a) pisemnie na adres do korespondencji: SOWMED Sp. z o.o., ul. Jeżycka 38/40, Poznań 60-865, z dopiskiem „Menedżer ds. Administracji i HR. Zgłoszenie wewnętrzne”.
 - b) poprzez e-mail na adres: sygnalista@chirurgiasowmed.pl, tytuł maila „Zgłoszenie wewnętrzne”,
 - c) ustnie - telefonicznie na nr tel.: 570 995 270,
 - d) ustnie podczas bezpośredniego spotkania, zorganizowanego w terminie 14 dni od otrzymania wniosku o taką formę Zgłoszenia.
5. Za zgodą Sygnalisty Zgłoszenie ustne będzie dokumentowane w formie protokołu rozmowy, odtwarzającego jej dokładny przebieg.
6. W przypadku zgody na udokumentowanie ustnego Zgłoszenia, Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu rozmowy przez ich podpisanie.
7. Zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu Zgłoszenia, w tym co najmniej:
 - a) datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa,
 - b) opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa,
 - c) wskazanie osoby, której dotyczy Zgłoszenie,
 - d) wskazanie ewentualnej osoby pokrzywdzonej,
 - e) wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa,
 - f) wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje sygnalista, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania zgłoszenia,
 - g) wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.
8. Formularz Zgłoszenia stanowi załącznik nr 1 do Procedury.
9. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania nieprawdziwych Zgłoszeń. Zgodnie z treścią ustawy osoba dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

10. W przypadku ustalenia w wyniku analizy zgłoszenia albo w toku postępowania wyjaśniającego, iż w Zgłoszeniu świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, w stosunku do Sygnalisty świadczącego pracę, usługi lub dostarczającego towary na podstawie umowy cywilnoprawnej, dokonanie nieprawdziwego Zgłoszenia skutkować może rozwiązaniem umowy i zakończeniem współpracy. W przypadku Sygnalisty zatrudnionego na podstawie stosunku pracy może on zostać pociągnięty do odpowiedzialności określonej w przepisach Kodeksu Pracy. Zachowanie takie może spowodować utratę zaufania, co może skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika, jak również może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Osoba, która dokonała Zgłoszenia, w którym świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę nie korzysta z ochrony przewidzianej dla Sygnalistów.

§ 5

Naruszenia prawa, które podlegają Zgłoszeniu

1. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa.
2. Informacje zgłaszane przez Sygnalistę dotyczą:
 - a) korupcji,
 - b) zamówień publicznych,
 - c) usług, produktów i rynków finansowych,
 - d) przeciwdziałaniu praniu pieniędzy,
 - e) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
 - f) bezpieczeństwa transportu,
 - g) ochrony środowiska,
 - h) ochrony konsumentów,
 - i) ochrony prywatności i danych osobowych,
 - j) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
 - k) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej,
 - l) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.
3. Zgłoszenie może dotyczyć uzasadnionego podejrzenia dotyczącego zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w SOWMED.

§ 6

Analiza zgłoszenia, postępowanie wyjaśniające

1. Po otrzymaniu Zgłoszenia Menedżer ds. Administracji i HR podejmuje działania w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w Zgłoszeniu, włączając w to weryfikację Zgłoszenia i dalszą komunikację z Sygnalistą, w tym, o ile będzie to uzasadnione występowanie o dodatkowe informacje dotyczące Zgłoszenia i przekazywanie informacji zwrotnej dotyczącej Zgłoszenia.
2. Sygnalista otrzymuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia potwierdzenie przyjęcia Zgłoszenia, chyba że nie wskazał on adresu do kontaktu, na który należy takie potwierdzenie przekazać. W przypadku Zgłoszenia ustnego, Sygnalista otrzymuje potwierdzenie przyjęcia Zgłoszenia podczas spotkania, na którym dokonuje Zgłoszenia.

3. Menedżer ds. Administracji i HR może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, w sytuacji, gdy z treści Zgłoszenia wynika, iż jest ono bezspornie nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia postępowania wyjaśniającego.
4. Zgłoszenie, które pozwala na przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego podlega niezwłocznemu procedowaniu.
5. Menedżer ds. Administracji i HR może zaangażować, o ile uzna to za zasadne, osoby ze struktury organizacyjnej Spółki lub niezależnych konsultantów do udziału w postępowaniu wyjaśniającym. Udział osób, o których mowa w zdaniu poprzednim lub niezależnych konsultantów wymaga uprzedniego uzgodnienia z SOWMED.
6. Menedżer ds. Administracji i HR rozpoznaje Zgłoszenie, podejmuje działania następne, przekazuje Sygnaliście informację zwrotną bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania Zgłoszenia.
7. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Menedżer ds. Administracji i HR ocenia zasadność Zgłoszenia. W przypadku zasadnego Zgłoszenia Menedżer ds. Administracji i HR wydaje rekomendacje o stosownych działaniach naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do osoby, która dokonała naruszenia prawa oraz rekomendacje, których celem jest wyeliminowanie i zapobieganie tożsamym lub podobnym naruszeniom co opisane w Zgłoszeniu, w przyszłości.
8. W przypadku negatywnej weryfikacji Zgłoszenia, Menedżer ds. Administracji i HR przekazuje niezwłocznie Sygnaliście oraz osobie, której Zgłoszenie dotyczy informacje o dokonanych Zgłoszeniu oraz wynikach przeprowadzonej weryfikacji.

§ 7

Zakaz działań odwetowych

1. Sygnalista podlega ochronie określonej w przepisach ustawy, od chwili dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa.
2. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych, próby ich stosowania lub groźby zastosowania takich działań wobec Sygnalisty, który dokonał Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
3. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych w stosunku do osoby, która pomogła Sygnaliście w dokonaniu Zgłoszenia oraz w stosunku do osoby, która jest z Sygnalistą powiązana.
4. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowane jako naruszenie prawa i mogą skutkować odpowiedzialnością prawną lub rozwiązaniem umowy, która łączy osobę podejmującą działania odwetowe ze Spółką.
5. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, przepis art. 12 Ustawy stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.
6. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, dokonanie Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności:

- a) wypowiedzenie umowy, której stroną jest Sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia,
 - b) nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.
7. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, niedopuszczalnym w stosunku do Sygnalisty jest w szczególności:
- a) odmowa nawiązania stosunku pracy,
 - b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
 - c) nie zawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny,
 - d) nie zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nie zawarcie 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,
 - e) obniżenie wynagrodzenia za pracę,
 - f) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,
 - g) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wartości tych świadczeń,
 - h) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
 - i) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
 - j) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
 - k) niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
 - l) negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy,
 - m) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
 - n) przymus, zastraszanie lub wykluczenie,
 - o) mobbing,
 - p) dyskryminacja,
 - q) niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie,
 - r) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
 - s) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania,
 - t) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego,
 - u) spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu,
 - v) wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenia dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia zgłaszającego.
8. Za działania odwetowe z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ust. 4 powyżej. Na Spółce spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie nie jest działaniem odwetowym.
9. Sygnalista dokonujący Zgłoszenia w złej wierze (tzn. dokonujący zgłoszenia wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło), nie podlega ochronie przewidzianej w Procedurze oraz w ustawie.
10. Osoba, która poniosła szkodę z powodu Zgłoszenia w tzw. złej wierze, ma prawo żądać od Sygnalisty, który dokonał takiego Zgłoszenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.

§ 8

Dane osobowe

1. Dane osobowe Sygnalisty pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że Sygnalista wyrazi zgodę na ich ujawnienie.
2. Zachowanie poufności ma na celu zagwarantowanie poczucia bezpieczeństwa Sygnaliście oraz minimalizację ryzyka wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych. Sygnalista, który dokonał Zgłoszenia, a którego dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, powinien niezwłocznie o zaistniałej sytuacji powiadomić Menedżera ds. Administracji i HR. Menedżer ds. Administracji i HR zobowiązany jest podjąć działania mające na celu ochronę Sygnalisty.
3. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będzie ujawniana podmiotom, których dotyczy zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom Spółki. Tożsamość Sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy publiczne lub sądy odpowiednio postępowań wyjaśniających lub postępowań przygotowawczych lub postępowań sądowych. Tożsamość podmiotów, których dotyczy zgłoszenie, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość Sygnalisty.
4. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpoznania zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego ich zebrania są w terminie 14 dni od ustalenia, że nie mają znaczenia dla sprawy, usuwane.

§ 9

Rejestr Zgłoszeń Wewnętrznych

1. SOWMED prowadzi Rejestr Zgłoszeń Wewnętrznych oraz jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w Rejestrze Zgłoszeń Wewnętrznych. Za prowadzenie Rejestru Zgłoszeń Wewnętrznych odpowiedzialny jest Menedżer ds. Administracji i HR.
2. Każde Zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze Zgłoszeń Wewnętrznych, niezależnie od przebiegu działań następczych.
3. Wpisu do Rejestru Zgłoszeń Wewnętrznych dokonuje się na podstawie Zgłoszenia wewnętrznego.
4. Rejestr Zgłoszeń Wewnętrznych zawiera co najmniej:
 - a) numer Zgłoszenia,
 - b) przedmiot naruszenia prawa,
 - c) dane osobowe Sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób,
 - d) adres do kontaktu Sygnalisty,
 - e) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego,
 - f) informację o podjętych działaniach następczych,
 - g) datę zakończenia sprawy.
5. Rejestr Zgłoszeń prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności. Dane osobowe oraz dokumenty związane ze zgłoszeniem przechowywane są przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działanie następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§ 10

Informacje dotyczące zgłoszeń zewnętrznych

1. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego, z pominięciem Procedury, w szczególności gdy: w terminie na przekazanie informacji zwrotnej u Pracodawcy nie podjęto działań następczych lub nie przekazano informacji zwrotnej lub Sygnalista ma uzasadnione podstawy sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi go na działania odwetowe, lub w przypadku dokonania zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez SOWMED z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między Spółką a sprawcą naruszenia prawa lub udziału SOWMED w naruszeniu prawa.
2. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami Ustawy.
3. Organami publicznymi, o których mowa w ust. 1 i 2 powyżej, są:
 - 1) naczelne i centralne organy administracji rządowej,
 - 2) terenowe organy administracji rządowej,
 - 3) organy jednostek samorządu terytorialnego,
 - 4) inne organy państwowe oraz inne podmioty wykonujące z mocy prawa zadania z zakresu administracji publicznej, właściwe do podejmowania działań następczych w dziedzinach objętych Ustawą.
4. Celem SOWMED jest zwiększenie efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania skutecznych działań w celu ich eliminowania i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz wzrostu zaufania wśród osób zatrudnionych i partnerów handlowych, stąd SOWMED zachęca do korzystania z Procedury, w sytuacji możliwości zaradzenia naruszeniu prawa w ramach struktury Spółki.

§ 11

Postanowienia końcowe

1. Procedura wchodzi w życie z dniem po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w SOWMED.
2. W sprawach nieuregulowanych postanowieniami Procedury zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów oraz przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenie prawa.

Załączniki:

- 1) Załącznik nr 1 – formularz zgłoszenia,
- 2) Załącznik nr 2 – klauzula informacyjna.

FORMULARZ ZGŁOSZENIA

Imię i nazwisko (wpisanie imienia i nazwiska osoby przekazującej informacje o nieprawidłowościach związanych z funkcjonowaniem SOWMED Sp. z o.o., które są niezgodne z przepisami prawa lub regulacjami wewnętrznymi SOWMED Sp. z o.o. lub są sprzeczne z przedmiotem lub celem tych przepisów lub regulacji lub oznaczenie, że zgłoszenie dokonywane jest anonimowo)

1. Rodzaj nieprawidłowości związanych z funkcjonowaniem SOWMED Sp. z o.o., które są niezgodne z przepisami prawa lub regulacjami wewnętrznymi SOWMED Sp. z o.o. lub mające na celu obejście prawa.

2. Zwięzły opis i przebieg zdarzenia

(data i miejsce zaistnienia nieprawidłowości lub datę i miejsce pozyskania informacji o nieprawidłowościach, opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia nieprawidłowości, wskazanie ew. świadków nieprawidłowości, wskazanie wszystkich dowodów jakimi dysponuje zgłaszający, które mogą być pomocne w rozpatrywaniu nieprawidłowości, wskazanie osoby, której zgłoszenie dotyczy, wskazanie ewentualnie osoby pokrzywdzonej)

3. Czy informacja o nieprawidłowościach została przekazana do innego organu (jakiego?)

4. Dodatkowe informacje (np. preferowany sposób kontaktu zwrotnego):

Załącznik nr 2 do Procedury zgłoszeń wewnętrznych w SOWMED Sp. z o.o.

Klauzula informacyjna RODO dla sygnalistów

Administrator danych:

SOWMED Sp. z o.o.

Adres: ul. Jeżycka 38/40, 60-865 Poznań

Email kontaktowy: sygnalista@chirurgiasowmed.pl

Cel przetwarzania danych:

Dane osobowe zgłaszającego są przetwarzane wyłącznie w celu obsługi zgłoszenia nieprawidłowości, w tym naruszeń prawa, standardów etycznych, procedur medycznych oraz ochrony danych pacjentów.

Podstawa prawna przetwarzania danych:

- Ustawa o ochronie sygnalistów (2025)
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 – RODO

Kategorie przetwarzanych danych:

- Imię i nazwisko zgłaszającego
- Dział / stanowisko
- Treść zgłoszenia i ewentualne załączniki
- Dane kontaktowe w celu udzielenia informacji zwrotnej

Odbiorcy danych:

Dostęp do danych mają wyłącznie osoby upoważnione do obsługi zgłoszeń w SOWMED Sp. z o.o.

Dane nie są przekazywane osobom trzecim, z wyjątkiem sytuacji przewidzianych przepisami prawa.

Okres przechowywania danych:

Dane będą przechowywane przez okres **5 lat** od dnia zakończenia procedury zgłoszenia, zgodnie z wymogami ustawy o ochronie sygnalistów.

Prawa osoby zgłaszającej:

- prawo dostępu do swoich danych,
- prawo do sprostowania danych,
- prawo do ograniczenia przetwarzania,
- prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego (Prezesa UODO).

Informacje dodatkowe:

- Zgłaszający jest chroniony przed wszelkimi działaniami odwetowymi w związku ze zgłoszeniem.
- Przetwarzanie danych odbywa się zgodnie z zasadami poufności i bezpieczeństwa informacji.