

## Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych w CEWE sp. z o.o.

### § 1

#### Wstęp

1. Na podstawie art. 24 i 25 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U z 2024 r. poz. 928) ustala się w CEWE sp. z o.o. Procedurę Zgłoszeń Wewnętrznych, zwaną dalej „Procedurą”, która określa zasady zgłaszania naruszeń prawa, podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń naruszenia prawa (sygnalistów).
2. Procedura ma na celu wprowadzenie przejrzystych zasad ujawniania przypadków nieprawidłowości, podejmowania stosownych działań naprawczych w związku z zaistniałymi naruszeniami oraz ochronę sygnalisty.
3. Każda z osób świadczących pracę w CEWE sp. z o.o. zobowiązana jest do zapoznania się z treścią Procedury oraz do jej przestrzegania.
4. Procedura obowiązuje sygnalistę, który dokonuje zgłoszenia wewnętrznego w kontekście związanym z pracą, niezależnie od stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia przez niego pracy.
5. Ochronie przewidzianej w Procedurze nie podlega sygnalista, który świadomie dokonuje zgłoszenia wewnętrznego, wiedząc, że do naruszenia nie doszło (zła wiara).
6. Ochronie przewidzianej w procedurze sygnalista podlega od chwili dokonania zgłoszenia wewnętrznego, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia wewnętrznego jest prawdziwa w momencie jego dokonania i stanowi informację o naruszeniu prawa.

### § 2

#### Definicje

Ilekcroć w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych jest mowa o:

1. Procedurze – należy przez to rozumieć Procedurę Zgłoszeń Wewnętrznych dotyczącą przyjmowania zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych;
2. podmiocie/pracodawcy – należy przez to rozumieć CEWE sp. z o.o.;
3. Zespole ds. naruszeń – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną pracodawcy odpowiedzialną za przyjmowanie i rejestrowanie zgłoszeń oraz podejmowanie działań następczych, w tym prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego zgłoszenia;
4. sygnaliście – należy przez to rozumieć 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 wspólnika, 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 wewnętrznym/zgłoszeniu – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie podmiotowi/pracodawcy informacji o naruszeniu prawa przekazane zgodnie z niniejszą Procedurą;

6. 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 jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana;

7. działaniu następczym – należy przez to rozumieć działanie podjęte w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli bądź innego postępowania na podstawie przepisów;

8. kanale zgłaszania – należy przez to rozumieć techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie zgłoszenia;

9. działaniu odwetowym – należy przez to rozumieć 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;

10. informacji o naruszeniu prawa – należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w CEWE sp. z o.o., o którym sygnalista dowiedział się w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia. Naruszenia prawa, które można zgłosić w ramach Procedury, zostały wskazane w § 3;

11. kontekście związanym z pracą – należy przez to rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;

12. osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu wewnętrznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;

13. osobie powiązanej z sygnalistą – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny sygnalisty;

14. informacji zwrotnej – należy przez to rozumieć przekazanie sygnaliście informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;

15. zgłoszeniu zewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa.

### § 3

#### Naruszenia prawa, które mogą zostać zgłoszone

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) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;

e) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;

f) bezpieczeństwa transportu;

g) ochrony środowiska;

h) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;

i) bezpieczeństwa żywności i pasz;

j) zdrowia i dobrostanu zwierząt;

k) zdrowia publicznego;

l) ochrony konsumentów;

m) ochrony prywatności i danych osobowych;

n) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;

o) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;

p) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;

q) konstytucyjnych wolności oraz praw człowieka i obywatela występujących w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i nie związanych z dziedzinami wskazanymi powyżej.

3. Zgłoszenie wewnętrzne może dotyczyć uzasadnionego podejrzenia dotyczącego zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u pracodawcy.

## § 4

### Dokonywanie zgłoszeń

1. Zespół ds. naruszeń, odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych, ich rejestrację oraz nadzór nad całym procesem, w tym weryfikację zgłoszeń i dalszą komunikację z sygnalistą (w tym żądanie dodatkowych informacji i przekazywanie informacji zwrotnej), tworzą: Kierownik Biura Obsługi Klienta oraz Manager działu Technicznego ds. Rozwoju.
2. W przypadku, gdy zgłoszenie wewnętrzne dotyczy osoby będącej członkiem Zespołu ds. naruszeń, osoba ta zostaje wyłączona z dalszej obsługi zgłoszenia, a sprawa przekazywana jest do Zarządu CEWE sp. z o.o., który przejmuje dalsze działania, zastępując w takiej sytuacji Zespół ds. naruszeń.
3. Zespół ds. naruszeń działa w sposób bezstronny, niezależny, na podstawie upoważnienia do przyjmowania zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych.
4. Sygnalista może dokonywać zgłoszenia za pośrednictwem następujących kanałów:
  - a) poprzez e-mail na adres: [sygnalista@cewe.pl](mailto:sygnalista@cewe.pl);
  - b) na wniosek sygnalisty zgłoszenie wewnętrzne może być dokonane także podczas spotkania z członkiem Zespołu ds. naruszeń, zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. Z przyjęcia zgłoszenia obecny podczas spotkania członek Zespołu ds. naruszeń sporządza protokół. Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia takiego protokołu przez jego podpisanie.
5. Zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia, w tym co najmniej:
  - a) dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie;
  - b) adres do kontaktu sygnalisty;
  - c) możliwie dokładny opis przedmiotu naruszenia;
  - d) opis kontekstu związanego z pracą, który umożliwił dostrzeżenie zgłoszonego naruszenia;
  - e) wskazanie uzasadnionych podstaw, które umożliwiły stwierdzenie, że informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa.
  - f) datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa;
  - g) wskazanie ewentualnej osoby pokrzywdzonej;
  - h) wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa.
6. Sygnalista nie może przekazać zgłoszenia wewnętrznego anonimowo. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane.

## § 5

### **Odpowiedzialność za zgłoszenie dokonane w złej wierze**

1. Zgłoszenie wewnętrzne powinno być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania nieprawdziwych zgłoszeń. Zgodnie z treścią ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928), osoba dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
2. Osoba, która świadomie podała nieprawdziwe informacje lub zataiła prawdę w zgłoszeniu wewnętrznym, nie korzysta z ochrony przewidzianej dla sygnalistów na mocy ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów.
3. W przypadku ustalenia, na podstawie analizy zgłoszenia lub postępowania wyjaśniającego, że zgłoszenie zostało dokonane świadomie z podaniem nieprawdziwych informacji lub zatajeniem prawdy, sygnalista będący pracownikiem może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej na podstawie przepisów Kodeksu pracy.
4. Świadome podanie nieprawdziwych informacji lub zatajenie prawdy może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.
5. W przypadku osób świadczących pracę, usługi lub dostarczających towary na podstawie umów cywilnoprawnych, dokonanie zgłoszenia z podaniem nieprawdziwych informacji lub zatajeniem prawdy może skutkować rozwiązaniem umowy i zakończeniem współpracy.
6. Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, ma prawo do żądania od sygnalisty odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. Roszczenie o odszkodowanie lub zadośćuczynienie może zostać dochodzone na podstawie przepisów prawa cywilnego.

## § 6

### **Analiza zgłoszenia, postępowanie wyjaśniające**

1. Dostęp do kanałów zgłaszania posiada Zespół ds. naruszeń, odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń i podejmowanie działań następczych.
2. Po otrzymaniu zgłoszenia, Zespół ds. naruszeń podejmuje działania w celu sprawdzenia, czy zgłoszenie spełnia przesłanki określone w Procedurze oraz w ustawie z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928), a następnie ocenia, czy zgłoszenie spełnia przesłanki do dalszego procedowania. Proces ten obejmuje weryfikację zgłoszenia oraz dalszą komunikację z sygnalistą, w tym, jeśli będzie to uzasadnione, występowanie o dodatkowe informacje oraz przekazywanie informacji zwrotnej.
3. Zespół ds. naruszeń 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. W przypadku gdy wstępna weryfikacja wykaże, że zgłoszenie spełnia przesłanki do dalszego procedowania, Zespół ds. naruszeń podejmuje decyzję o wszczęciu postępowania wyjaśniającego mającego na celu zbadanie wszystkich okoliczności związanych ze zgłoszeniem wewnętrznym.

5. W razie potrzeby Zespół ds. naruszeń może wezwać każdą osobę wykonującą pracę na rzecz CEWE sp. z o.o. do złożenia wyjaśnień. Osoby wezwane są obowiązane do stawienia się i przedstawienia wszystkich informacji oraz dokumentów będących w ich posiadaniu, które mogą umożliwić ustalenie okoliczności naruszenia wskazanego w zgłoszeniu wewnętrznym.

6. Zespół ds. naruszeń, o ile uzna to za zasadne, może zaangażować przedstawicieli innych komórek organizacyjnych pracodawcy lub niezależnych konsultantów (np. kancelarie prawne, audytorów, biegłych wymaganej specjalności) do udziału w postępowaniu wyjaśniającym, weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, komunikacji z sygnalistą, w tym występowania o dodatkowe informacje, przekazywania informacji zwrotnej, czy prowadzenia innych działań następczych, bez konieczności uzyskiwania dodatkowego upoważnienia od pracodawcy. Zaangażowane osoby lub podmioty zewnętrzne muszą działać w granicach przyznaných uprawnień, z zachowaniem poufności, ochrony danych osobowych oraz bezstronności, zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności ustawą o sygnalistach z dnia 14 czerwca 2024 r. oraz RODO.

7. Po wyjaśnieniu wszystkich okoliczności związanych ze zgłoszeniem wewnętrznym, Zespół ds. naruszeń podejmuje decyzję dotyczącą zasadności zgłoszenia oraz wskazuje działania następcze w sprawie, jeśli są one wymagane. Działania następcze mogą obejmować m.in. zbieranie dodatkowych dowodów, rekomendacje dotyczące wdrożenia środków zaradczych, zależnie od wyników postępowania.

8. Zespół ds. naruszeń przesyła sygnaliście w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia wewnętrznego potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia, chyba że sygnalista nie wskazał adresu do kontaktu, na który należy takie potwierdzenie przekazać. W przypadku zgłoszenia ustnego, Zespół ds. naruszeń przesyła sygnaliście potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia po spotkaniu, na którym dokonano zgłoszenia.

9. Zespół ds. naruszeń przekazuje sygnaliście informację zwrotną dotyczącą planowanych lub podjętych działań następczych oraz powodów tych działań, w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego.

## § 7

### Zakaz działań odwetowych

1. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych, próby ich stosowania lub groźby zastosowania takich działań wobec sygnalisty, który dokonał zgłoszenia, a także ujawnienia publicznego – zgodnie z ustawą z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U z 2024 r. poz. 928).

2. 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.

3. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec sygnalisty, będą traktowane jako naruszenie Procedury i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy, która łączy osobę podejmującą działania odwetowe z pracodawcą.

4. 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 z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U z 2024 r. poz. 928).

5. 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.

6. Niedopuszczalnym w stosunku do sygnalisty jest w szczególności:

a) odmowa nawiązania stosunku pracy;

b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;

c) niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny;

d) 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;

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.

7. Do zakazanych działań odwetowych należy także 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.

8. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonych w ustępach powyżej. Na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie nie jest działaniem odwetowym.

9. Sygnalista nie może zrzec się przysługujących mu uprawnień ani przyjąć odpowiedzialności za szkodę wynikłą z dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, chyba że świadomie podał nieprawdziwe informacje. Powyższe dotyczy również osób pomagających sygnaliście w dokonaniu zgłoszenia oraz osób powiązanych z sygnalistą.

10. Postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, regulaminów, statutów oraz umów, na podstawie których powstaje stosunek pracy lub świadczenia usług, które wyłączają lub ograniczają prawo sygnalisty do dokonania zgłoszenia wewnętrznego wynikającego z niniejszej Procedury oraz ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928) lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne.

## **§ 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.
3. Tożsamość sygnalisty oraz wszelkie informacje umożliwiające jego identyfikację nie będą ujawniane osobom, których dotyczy zgłoszenie, ani innym pracownikom, chyba że wymagają tego przepisy prawa.



## § 9

### Rejestr Zgłoszeń

1. Każde zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze Zgłoszeń, niezależnie od przebiegu działań następczych.
2. Za prowadzenie Rejestru Zgłoszeń odpowiada Zespół ds. naruszeń.
3. Rejestr Zgłoszeń 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.
4. 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 lub po przekazaniu zgłoszenia do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych.

## § 10

### Informacje dotyczące zgłoszeń zewnętrznych

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego do Rzecznika Praw Obywatelskich lub innego właściwego organu publicznego, z pominięciem procedury wewnętrznej, w szczególności gdy:
  - a) pracodawca nie podjął działań następczych lub nie przekazał informacji zwrotnej w wymaganym terminie;
  - b) naruszenie prawa stanowi bezpośrednie zagrożenie dla interesu publicznego;
  - c) zgłoszenie wewnętrzne mogłoby narazić sygnalistę na działania odwetowe;
  - d) istnieje małe prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez pracodawcę.
2. Zgłoszenie dokonane zewnętrznym, z pominięciem procedury wewnętrznej, nie skutkuje pozbawieniem sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami ustawy o ochronie sygnalistów.

3. Pracodawca zachęca do korzystania z procedury wewnętrznej przed dokonaniem zgłoszenia zewnętrznego, której celem jest efektywne wykrywanie i eliminowanie nieprawidłowości oraz wzrost zaufania wśród pracowników i partnerów handlowych.

## **§ 11**

### **Postanowienia końcowe**

1. Procedura wchodzi w życie z dniem 25 września 2024 roku
2. Procedura zostanie opublikowana na stronie internetowej pracodawcy cewe.pl w zakładce Kodeks firmy CEWE oraz ogłoszona pracownikom w wewnętrznych kanałach komunikacji dnia 17 września 2024 roku.