

**Procedura zgłaszania naruszeń prawa
w Rossmann SDP sp. z o.o.
z dnia 17.09.2024 r.**

**Rozdział I
Postanowienia ogólne**

§ 1

1. Procedura określa sposób zgłaszania przez pracowników i inne osoby naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych stosowane w Rossmann SDP sp. z o.o. (dalej: Pracodawca).
2. Podstawą prawną uchwalenia niniejszej Procedury jest Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. 2024 poz. 928), dalej: Ustawa.
3. Postanowienia niniejszej Procedury nie uchylają obowiązywania wewnętrznych procedur Pracodawcy takich jak Polityka antykorupcyjna, Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, Kodeks Etyki Pracowników Rossmann ani żadnych innych.
4. Zgłoszenia dokonywane na podstawie ww. dokumentów wewnętrznych będą rozpatrywane na zasadach w nich określonych; postanowień Procedury nie stosuje się, chyba że zgłoszenia te spełniają kryteria określone niniejszą Procedurą.
5. Niniejsza Procedura nie znajduje zastosowania do zgłoszeń z zakresu prawa pracy. Pracodawca będzie rozpatrywał takie zgłoszenia zgodnie z ustalonymi dotychczas wewnętrznymi procedurami.
6. Niniejsza Procedura ustalona została po konsultacji z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u Pracodawcy na podstawie Procedury wyłaniania przedstawicieli pracowników w Rossmann SDP Sp. z o.o.

§ 2

1. Użyte w Procedurze pojęcia mają następujące znaczenie:
 - a) działanie następcze – działanie podjęte przez Rossmann w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych lub procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań,
 - b) informacja 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 podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa,
 - c) informacja zwrotna – należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań,
 - d) kontekst związany z pracą – należy przez to 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,
 - e) naruszenie prawa – działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące: korupcji; zamówień publicznych; usług, produktów i rynków finansowych; przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu; bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami; bezpieczeństwa transportu; ochrony środowiska; ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego; bezpieczeństwa żywności i pasz; zdrowia i dobrostanu zwierząt; zdrowia publicznego; ochrony

konsumentów; ochrony prywatności i danych osobowych; bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych; interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej; rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych; konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej.

- f) osoba zgłaszająca lub sygnalista – osoba dokonująca zgłoszenia informacji o naruszeniu prawa poprzez kanał przewidziany w niniejszej Procedurze.

Rozdział II **Zgłaszanie informacji o naruszeniu prawa**

§ 3

1. Zgłoszenia może dokonać osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym: pracownik; pracownik tymczasowy; osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej; przedsiębiorca; prokurent; akcjonariusz lub wspólnik; członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej; osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy; stażysta; wolontariusz; praktykant.
2. Zgłoszenia może także dokonać osoba fizyczna, o której mowa w ust. 1, przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w Rossmann SDP lub na rzecz Rossmann SDP, lub już po ich ustaniu.
3. Postanowień Procedury nie stosuje się do informacji objętych: przepisami o ochronie informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego; tajemnicą zawodową zawodów medycznych oraz prawniczych; tajemnicą narady sędziowskiej; postępowaniem karnym – w zakresie tajemnicy postępowania przygotowawczego oraz tajemnicy rozprawy sądowej prowadzonej z wyłączeniem jawności.

§ 4

1. W imieniu Rossmann zgłoszenia informacji o naruszeniu prawa przyjmuje Komisja ds. Naruszeń, zwana dalej: Komisją.
2. W skład Komisji wchodzi: Dyrektor Działu Compliance i Kierownik Biura Organizacyjnego.

§ 5

1. **Zgłaszania informacji o naruszeniu prawa należy dokonać za pośrednictwem Formularza znajdującego się na stronie sygnalista.amodit.com/rossmann. Link do formularza jest dostępny w Intranecie E-ross / Baza wiedzy / Procedury i regulaminy (Atlas wiedzy) oraz na stronie www.rossmann.pl/ kontakt / Procedura zgłaszania naruszeń prawa w Rossmann SDP – Sygnaliści.**
2. Komunikacja w ramach obsługi zgłoszonego naruszenia prawa, w tym informowanie o wynikach działań podjętych przez Pracodawcę w związku z otrzymanym zgłoszeniem, będzie prowadzona za pomocą systemu do obsługi zgłoszeń, o którym jest mowa w § 5 ust. 1 powyżej, zgodnie z instrukcjami podanymi na formularzu. Na adres mailowy podany w formularzu zgłoszenia zostanie wysłana wiadomość informująca o pojawieniu się nowego komunikatu w zgłoszonej sprawie.
3. Niniejsza Procedura dopuszcza możliwość anonimowego zgłaszania informacji o naruszeniu prawa.
4. W sytuacji zgłoszenia anonimowego i niepozostawienia przez Sygnalistę danych kontaktowych, Sygnalista może uzyskać informacje o stanie zgłoszonej sprawy, zgodnie z instrukcjami podanymi na formularzu.
5. Do zgłoszeń anonimowych postanowienia Procedury dot. zgłoszeń jawnych stosuje się odpowiednio z zastrzeżeniem ust. 3.

6. Komisja ma obowiązek potwierdzić otrzymanie zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.

§ 6

1. Zgłaszając informację o naruszeniu prawa należy postępować w sposób następujący:
 - a) wysyłając zgłoszenie: w zgłoszeniu podać dane identyfikacyjne lub oznaczyć, iż zgłoszenie wysyłane jest anonimowo;
 - b) wypełniając formularz: w przypadku zamiaru wyrażenia zgody na ujawnienie swojej tożsamości innym osobom, zaznaczyć odpowiednią zgodę;
 - c) zapoznać się z zasadami ochrony danych osobowych osoby dokonującej zgłoszenia, zawartymi w klauzuli informacyjnej dostępnej na stronie www.rossmann.pl/regulaminu.
2. Pracodawca informuje, że obowiązek uzyskania zgody sygnalisty na ujawnienie jego tożsamości nie dotyczy przypadku, gdy ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa w związku z postępowaniami wyjaśniającymi prowadzonymi przez organy publiczne lub postępowaniami przygotowawczymi lub sądowymi prowadzonymi przez sądy, w tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie.

Rozdział III Działania następcze

§ 7

1. Komisja jest upoważniona i obowiązana do rozpatrywania zgłoszeń oraz do podejmowania stosownych działań następczych.
2. Komisja może prowadzić komunikację ze zgłaszającym, w szczególności w celu uzyskania dalszych informacji.
3. Komisja dokonuje weryfikacji prawdziwości informacji o naruszeniu prawa w sposób bezstronny i z należytą starannością. Komisja weryfikuje zgłoszenia i wyjaśnia okoliczności naruszeń we współpracy z właściwymi komórkami lub działami Rossmann, jednakże z zastrzeżeniem obowiązku ochrony poufności tożsamości zgłaszającego i osób, których zgłoszenie dotyczy, o którym mowa w § 10 Procedury.
4. Komisja ma obowiązek wyjaśnić całokształt okoliczności sprawy. Komisja w sposób bezstronny i z należytą starannością dąży do wskazania przyczyn, przebiegu i skutków naruszenia prawa, a także przepisów prawa, których dotyczy naruszenie, oraz do ustalenia osób za nie odpowiedzialnych.
5. Komisja w miarę możliwości w stosownych przypadkach wskaże możliwe do wdrożenia środki zapobiegawcze w celu przeciwdziałania naruszeniu i minimalizacji wystąpienia podobnych naruszeń w przyszłości, jak również kwestie zawiadomienia odpowiednich organów publicznych.
6. W terminie wskazanym w § 8 ust. 1 Procedury Komisja sporządza protokół ze wskazaniem m.in:
 - a) podjętych działań,
 - b) stwierdzenia lub niestwierdzenia naruszenia prawa.
 - c) informację o ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa
7. Komisja prowadzi także rejestr zgłoszeń, o którym mowa w § 8.
8. Członkowie Komisji mają obowiązek zachować w tajemnicy informacji i dane osobowe, do których uzyskały dostęp w ramach przyjmowania, weryfikacji, rozpoznawania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.

§ 8

1. Komisja prowadzi rejestr zgłoszeń;
2. Wpisu do rejestru zgłoszeń dokonuje się na podstawie każdego zgłoszenia.
3. W rejestrze zgłoszeń gromadzi się następujące dane:
 - a) numer sprawy;

- b) przedmiot naruszenia;
- c) dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
- d) adres kontaktowy sygnalisty;
- e) datę dokonania zgłoszenia;
- f) informację o podjętych działaniach następczych;
- g) datę zakończenia sprawy.

§ 9

1. Maksymalny termin na przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej przez Komisję wynosi 3 miesiące od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub - w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu - 3 miesiące od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia.
2. Informacja zwrotna obejmuje w szczególności:
 - a) stwierdzenie naruszenia prawa lub jego brak,
 - b) informację o ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.

§ 10

1. Zgłaszający ma prawo dokonać zgłoszenia informacji o naruszeniu prawa również do organu publicznego lub organu centralnego, z pominięciem procedury przewidzianej w niniejszej Procedurze.
2. Organem centralnym jest Rzecznik Praw Obywatelskich. 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. Informacje m.in. o trybie, danych kontaktowych i warunkach dokonywania zgłoszeń znajdują się na stronach internetowych Organu centralnego oraz organu publicznego.

Rozdział IV Bezpieczeństwo informacji i dane osobowe

§ 11

1. Pracodawca jest administratorem danych osobowych, przetwarzanych w celu realizacji zadań związanych z obsługą zgłoszeń naruszeń prawa.
2. Pracodawca, po uzyskaniu zgłoszenia, przetwarza je zgodnie z zasadami ochrony danych osobowych, o których mowa w art. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 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) – dalej RODO, w szczególności zgodnie z zasadą zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości oraz zasadą minimalizacji danych tj. przetwarzania danych wyłącznie w zakresie niezbędnym do weryfikacji zgłoszenia i podjęcia ewentualnych działań następczych.
3. Pracodawca stosuje odpowiednie środki organizacyjne i techniczne zapewniające ochronę danych osoby zgłaszającej, osoby, której dotyczy zgłoszenia oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu.
4. Pracodawca zapewnia ochronę poufności danych osobowych zarówno osobie zgłaszającej, jak i osobie, której dotyczy zgłoszenie i osobie trzeciej wskazanej w zgłoszeniu. Zachowanie poufności ma na celu zagwarantowanie poczucia bezpieczeństwa oraz minimalizację ryzyka wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych wobec osoby dokonującej zgłoszenia.
5. Pracodawca zapewnia, że dostęp do informacji związanych ze zgłoszeniem, w tym danych osobowych oraz do kanałów zgłoszenia określonych w § 5 posiadają wyłącznie członkowie Komisji na podstawie pisemnego upoważnienia do przetwarzania danych osobowych, o których jest mowa w Procedurze, wystawionego przez Zarządu Rossmann. Ponadto

osoby te zostały zobowiązane do zachowania w tajemnicy informacji i danych osobowych uzyskanych w ramach zadań zleconych w związku z obsługą zgłoszeń informacji o naruszeniu prawa.

6. Dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie, podlegają wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co dane osoby zgłaszającej.

§ 12

1. Dane osobowe osoby zgłaszającej, jak również wszystkie informacje umożliwiające jej identyfikację, nie będą ujawniane podmiotom, których dotyczy zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom niewchodzącym w skład Komisji właściwej do przyjmowania zgłoszeń, chyba że sygnalista wcześniej wyraził wyraźną zgodę na ujawnienie tożsamości lub jeśli sygnalista nie spełnił wymogów określonych w art. 6 Ustawy. Ujawnienie dotyczy wniosku tych osób o dostęp do ich danych osobowych przetwarzanych przez Pracodawcę.
2. Dane osobowe mogą być udostępnione podmiotom zewnętrznym wspierającym administratora w zakresie przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych, na podstawie umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych.
3. Pracodawca ujawnia dane sygnalisty wyłącznie podmiotom uprawnionym do ich przetwarzania na podstawie przepisów prawa.
4. Dane osobowe osoby zgłaszającej, jak również inne informacje umożliwiające jej identyfikację mogą zostać ujawnione odrębnym administratorom, w sytuacji, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy krajowe postępowań wyjaśniających lub postępowań sądowych. Przy czym zanim dane osobowe osoby zgłaszającej zostaną ujawnione, zostanie ona o tym powiadomiona, chyba, że takie powiadomienie mogłoby zagrozić powiązanemu postępowaniu wyjaśniającemu lub postępowaniu sądowemu.
5. Zgłaszający, którego dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, powinien niezwłocznie o zaistniałej sytuacji powiadomić Komisję w sposób opisany w § 5 Procedury. Komisja zobowiązana jest podjąć działania mające na celu ochronę zgłaszającego.
6. Pracodawca zapewnia realizację praw osób, których dane są przetwarzane w ramach obsługi zgłoszeń sygnalistów. Pracodawca wobec osoby dokonującej zgłoszenia, jak i osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz osoby wskazanej w zgłoszeniu spełnia obowiązki informacyjny w sposób przyjęty w organizacji, przy czym:
 - a. wobec osoby zgłaszającej naruszenie, informacja o zasadach przetwarzania danych jest udostępniana podczas pozyskiwania danych (np. za pomocą formularza zgłoszeniowego,)
 - b. wobec osoby, której dotyczy zgłoszenie, jak i osób trzecich występujących w zgłoszeniu przy pierwszym kontakcie, nie później niż w ciągu miesiąca, o ile takie powiadomienie nie uniemożliwi lub poważnie nie utrudni realizacji celu, w jakim dane są przetwarzane.
7. Pracodawca informuje, że realizacja niektórych praw osób, których dane dotyczą następuje z ograniczeniami, o których jest mowa w art. 8 ust. 5 i 6 Ustawy tj. nie informuje osób, których dane są przetwarzane na podstawie art. 14 RODO (osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz osoby wskazanej w zgłoszeniu) o źródle danych osobowych, chyba, że sygnalista nie spełnia warunków wskazanych w art. 6 Ustawy albo wyraził wyraźną zgodę na takie przekazanie, w ramach realizacji prawa dostępu do danych osobowych Pracodawca, nie przekazuje informacji o źródle danych, chyba że sygnalista nie spełnia warunków wskazanych w art. 6 Ustawy albo wyraził wyraźną zgodę na takie przekazanie.
8. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia lub podjęciem działań następczych oraz dokumenty związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez Rossmann przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.
9. Pracodawca nie zbiera danych osobowych, które nie są niezbędne do rozpatrywania zgłoszenia. Dane osobowe, które w sposób oczywisty nie mają znaczenia dla rozpatrywania

konkretnego zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego zebrania, są usuwane w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.

10. Postanowienia niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio do osób pomagających dokonać zgłoszenia oraz osób powiązanych z osobą zgłaszającą.

Rozdział V

Ochrona osób zgłaszających naruszenie prawa

§ 13

1. Niezależnie od środków opisanych w Rozdziale IV w celu ochrony poufności tożsamości zgłaszającego oraz osób, których zgłoszenie dotyczy ustanawia się zakaz podejmowania jakichkolwiek działań lub zaniechań odwetowych (również próby lub groźby) pozostających w bezpośrednim lub w pośrednim związku ze zgłoszeniem, które naruszałoby lub mogłyby naruszyć prawa zgłaszającego, wyrządzałyby lub mogłyby wyrządzić szkodę zgłaszającemu, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań.
2. W sprzeczności z zakazem określonym w ust. 1, w odniesieniu do sygnalistów, pozostają w szczególności następujące działania i zaniechania: odmowa nawiązania stosunku pracy, wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy, 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, obniżenie wynagrodzenia za pracę, wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu, pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie ich wysokości, przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy, zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych, przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych, niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy, wystawienie negatywnej oceny wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy, nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze, przymusie zastraszaniu lub wykluczeniu, mobbingu, dyskryminacji, niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu, wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie, działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego, spowodowaniu straty finansowej w tym gospodarczej lub utraty dochodu, wyrządzeniu innej szkody niematerialnej w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
3. Postanowienie ust. 2 stosuje się odpowiednio do osób niebędących pracownikami: 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, postanowienia ust. 2 stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.
4. 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, dokonanie zgłoszenia nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności: 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; nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.
5. Zgłaszający podlega ochronie, pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacja o naruszeniu prawa

jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.

6. Osoba, która dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, na podstawie art. 57 Ustawy podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
7. Postanowienia niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio do osób pomagających dokonać zgłoszenia oraz osób powiązanych z osobą zgłaszającą.

Rozdział VI **Postanowienia końcowe**

§ 14

1. Procedura zostaje opublikowana na stronie intranetowej e-ross www.e-ross.rossmann.com.pl / Baza wiedzy / Procedury i regulaminy (Atlas wiedzy) oraz na stronie www.rossmann.pl/ kontakt / Procedura zgłaszania naruszeń prawa w Rossmann SDP – Sygnaliści.
2. Pracownicy Rossmann oraz inne osoby świadczące pracę mają obowiązek zapoznać się z Procedurą przed jej wejściem w życie, a nowi pracownicy przed dopuszczeniem ich do pracy.
3. Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, Rossmann przekazuje informację o Procedurze wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.
4. Niniejsza Procedura uchyla poprzednie uregulowania w tym zakresie.
5. Procedura wchodzi w życie 7 dni po podaniu jej do wiadomości pracowników.

Łódź, 17.09.2024 r.