

**Procedura zgłaszania naruszeń prawa,  
podejmowania działań następczych  
i zasad ochrony osób dokonujących zgłoszeń.**

**§ 1  
Cel procedury**

1. Działania Spółki nakierowane są na poszanowanie prawa, zapobieganie powstawaniu nieprawidłowości wewnątrz Spółki, jak i wśród podmiotów z nią współpracujących oraz poprawę kultury organizacyjnej.
2. Celem wprowadzenia niniejszej procedury jest:
  - a. ustalenie procesu ujawniania nieprawidłowości związanych z naruszeniem prawa, podejmowania działań wyjaśniających oraz ochrony osób zgłaszających nieprawidłowości,
  - b. zapewnienie poufności tożsamości Sygnalisty, która może zostać ujawniona wyłącznie osobom upoważnionym oraz wtedy, 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,
  - c. poprawa społecznego odbioru i postrzegania osób zgłaszających nieprawidłowości,
  - d. propagowanie postawy społecznej odpowiedzialności, standardów moralnych i zasad etycznych.

**§ 2  
Definicje**

1. Użyte w procedurze określenia oznaczają:
  - a. **Ustawa** – Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów;
  - b. **Działanie następcze** – działania podjęte przez Zespół ds. Naruszeń w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym przez dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia, działania podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszenia;
  - c. **Działanie odwetowe** – wszelkie działanie lub zaniechanie wobec Sygnalisty lub innej osoby objętej ochroną, podjęte w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza

lub może naruszyć prawa zgłaszającego lub wyrządza lub może wyrządzić mu szkodę;

- d. **Kontekst związany z pracą** – przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
- e. **Sygnalista** – osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację uzyskaną w kontekście związanym z pracą;
- f. **Nieprawidłowości** – stan faktyczny, będący następstwem działania lub zaniechania, świadczący o możliwości wystąpienia zdarzeń naruszających lub mogących naruszać powszechnie obowiązujące przepisy prawa czy przepisy wewnętrzne.

### § 3

#### Zakres zgłoszeń naruszeń

1. Zgłaszane nieprawidłowości mogą dotyczyć działania lub zaniechania niezgodnego z prawem lub działania mającego na celu obejście prawa krajowego lub UE, w kwestiach wskazanych w Ustawie, tj.:
  - a. korupcji;
  - b. zamówień publicznych;
  - c. usług, produktów i rynków finansowych;
  - d. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz 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 i praw człowieka i obywatela - występujących w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązanych z dziedzinami wskazanymi w ppkt a.-p.

## **§ 4**

### **Sygnalista i jego ochrona**

1. Zgłoszenia nieprawidłowości może dokonać każda osoba fizyczna, która powzięła informację o naruszeniu prawa w kontekście związanym z pracą. Sygnalistą może być w szczególności:
  - a. pracownik, również tymczasowy,
  - b. osoba świadcząca pracę lub usługi na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
  - c. osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
  - d. prokurent,
  - e. członek organu Spółki,
  - f. wolontariusz,
  - g. praktykant,
  - h. były pracownik lub współpracownik Spółki,
  - i. osoba uczestnicząca w rekrutacji do Spółki.
2. Sygnalista podlega ochronie od momentu dokonania zgłoszenia, o ile działa w uzasadnionym przekonaniu, że przekazywane informacje są prawdziwe w momencie ich zgłaszania lub ujawniania i że stanowią informację o naruszeniu prawa w zakresie wskazanym Ustawą lub procedurą.
3. Ochrona sygnalisty obejmuje:
  - a. zakaz działań odwetowych lub groźby ich zastosowania,
  - b. ochronę danych osobowych Sygnalisty zgodnie z Ustawą,
  - c. wyłączenie odpowiedzialności sygnalisty, w tym dyscyplinarnej lub za szkodę z tytułu naruszenia praw innych osób czy obowiązków określonych w przepisach prawa (dotyczących m. in. tajemnicy przedsiębiorstwa, ochrony danych osobowych, praw autorskich, zniesławienia).
4. Przetwarzanie danych osobowych Sygnalisty gwarantuje maksymalny poziom bezpieczeństwa, poprzez uniemożliwienie osobom nieupoważnionym dostępu do informacji objętych zgłoszeniem i w związku ze zgłoszeniem, oraz zapewnienie poufności tożsamości zarówno zgłaszającego jak i osoby, której zgłoszenie dotyczy.

## **§ 5**

### **Działania odwetowe**

1. Wobec Sygnalisty, nie mogą być podejmowane żadne działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.
2. Działaniem odwetowym jest w szczególności:
  - a. odmowa nawiązania stosunku pracy,
  - b. wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
  - c. niezawarcie umowy o pracę po okresie próbnym lub kolejnej umowy po umowie na czas określony - w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
  - d. obniżenie wynagrodzenia,

- e. wstrzymanie lub pominięcie przy awansie,
  - f. pominięcie przy przyznaniu innych świadczeń niż wynagrodzenie lub ich obniżenie,
  - g. przeniesienie na niższe stanowisko,
  - h. zawieszenie w wykonywaniu obowiązków,
  - i. przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty,
  - j. niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
  - k. negatywna ocena pracy lub jej wyników,
  - l. nałożenie kary dyscyplinarnej lub środka o podobnym charakterze,
  - m. przymus, zastraszanie lub wykluczenie,
  - n. mobbing,
  - o. dyskryminacja,
  - p. niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie,
  - q. pomijanie przy szkoleniach,
  - r. nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie,
  - s. działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy - na podstawie porozumienia sektorowego lub branżowego,
  - t. spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu,
  - u. wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia.
3. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania, nie niższego niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w roku poprzednim, lub do zadośćuczynienia.

## **§ 6**

### **Rejestr zgłoszeń wewnętrznych**

1. W Spółce prowadzony będzie rejestr zgłoszeń wewnętrznych („**Rejestr**”).
2. W Rejestrze odnotowany zostanie:
  - 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. data dokonania zgłoszenia,
  - f. informacja o podjętych działaniach następczych,
  - g. data zakończenia sprawy.
3. Dane zawarte w Rejestrze są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

## § 7

### Przyjmujący zgłoszenia wewnętrzne

1. Zarząd Spółki wyznacza i upoważnia do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych Pełnomocnika Zarządu ds. Projektów Strategicznych („Przyjmujący zgłoszenie”).
2. Dane Przyjmującego zgłoszenie podaje się do publicznej wiadomości w siedzibie Spółki oraz na stronie internetowej [www.modlinairport.pl](http://www.modlinairport.pl) w zakładce Kontakt/Sygnalista wraz z danymi kontaktowymi do zgłoszeń naruszeń prawa określonymi w § 8.
3. Przyjmujący zgłoszenie:
  - a. prowadzi Rejestr,
  - b. nadaje zgłoszeniu numer i rejestruje datę jego wpływu,
  - c. weryfikuje zgłoszenie pod kątem spełnienia przesłanek formalnych z tej procedury,
  - d. odnotowuje w Rejestrze dane wskazane w § 6 pkt 2 ppkt a.-e.
  - e. przyjęte zgłoszenie przekazuje niezwłocznie do Zespołu ds. Naruszeń,
  - f. potwierdza zgłaszającemu przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.
4. Po zakończeniu postępowania przez Zespół ds. Naruszeń, na podstawie otrzymanych od niego informacji, Przyjmujący zgłoszenie:
  - a. odnotowuje w Rejestrze informacje wskazane w § 6 pkt 2 ppkt f.-g.
  - b. poinformuje sygnalistę o podjętych przez Spółkę działaniach następczych, wynikających z otrzymania zgłoszenia – w terminie do 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia.
5. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczyć będzie Przyjmującego zgłoszenie, można dokonać go do któregośkolwiek członka Zarządu Spółki.

## § 8

### Dokonywanie zgłoszeń wewnętrznych

1. Sygnalista dokonuje zgłoszenia nieprawidłowości Przyjmującemu zgłoszenie w następujący sposób – wedle swojego wyboru:
  - a. osobiście w budynku PPK, pokój nr 1.16.9 lub w innym miejscu uzgodnionym z sygnalistą, w odległości nie większej niż 20 km od siedziby Spółki,
  - b. listownie, na adres siedziby Spółki, z dopiskiem „Zgłoszenie naruszenia prawa – do rąk własnych Przyjmującego zgłoszenia wewnętrzne”,
  - c. poprzez formularz zgłoszeniowy dostępny na stronie internetowej MPL: [www.modlinairport.pl](http://www.modlinairport.pl) w zakładce Kontakt/Sygnalista,
  - d. na adres e-mail, przyporządkowany jedynie Przyjmującemu zgłoszenie: [naruszenia@modlinairport.pl](mailto:naruszenia@modlinairport.pl),
2. Zgłoszenie nieprawidłowości powinno zawierać co najmniej:
  - a. dane Sygnalisty, w tym dane kontaktowe (adres, telefon, adres e-mail),
  - b. możliwie najdokładniejszy opis zgłaszanej nieprawidłowości.
3. Zgłoszenie może obejmować ponadto:
  - a. dane osoby dopuszczającej się naruszenia, o ile są znane zgłaszającemu,

- b. wskazanie przepisów prawa, które wg sygnalisty zostały naruszone,
  - c. wskazanie dowodów potwierdzających zgłaszane nieprawidłowości (dokumenty, maile, nagrania, wskazanie świadków zdarzenia, itp.).
4. Zgłoszenia wewnętrznego można dokonać także anonimowo, listownie, na adres siedziby Spółki, z dopiskiem „Zgłoszenie naruszenia prawa – do rąk własnych Przyjmującego zgłoszenia wewnętrzne”. Sygnalista zgłaszający naruszenie anonimowo nie będzie informowany o przyjęciu zgłoszenia, ani o działaniach następczych. Zgłoszenia anonimowe, zawierające informacje w sposób oczywisty niewiarygodne bądź o niedającej się zweryfikować treści nie będą rozpatrywane.

## **§ 9**

### **Zespół ds. Naruszeń**

1. Zarząd Spółki powołuje Zespół ds. Naruszeń i upoważnia go do podejmowania działań następczych.
2. Jeśli zgłoszenie będzie wymagało wiadomości specjalnych, Zarząd Spółki może uzupełnić skład Zespołu ds. Naruszeń o osobę posiadającą wiedzę specjalną w obszarze zgłoszonych nieprawidłowości.
3. Zespół ds. Naruszeń wykonuje swoje zadania w siedzibie Pracodawcy i w godzinach pracy jej członków.
4. Zespół ds. Naruszeń podejmuje działania w sposób bezstronny, z zachowaniem zasady równego traktowania wszystkich osób zaangażowanych w sprawę oraz z poszanowaniem ich godności i dobrego imienia.
5. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczyć będzie któregokolwiek z członków Zespołu ds. Naruszeń, Zarząd Spółki wyznaczy inną, bezstronną osobę, która przejmie jego obowiązki.

Członkowie Zespołu ds. Naruszeń zobowiązani są do zachowania w poufności wszystkich informacji pozyskanych w związku z dokonaniem zgłoszenia i jego weryfikacją, w szczególności do nieprzekazywania i nieujawniania pozostałym pracownikom Spółki oraz osobom trzecim pozyskanych informacji, jak również do niewykorzystywania ich w celach innych niż bezpośrednio związane z pełnioną funkcją - przez czas pełnienia funkcji w Zespole ds. Naruszeń oraz po jej zakończeniu.

## **§ 10**

### **Działania następcze**

1. Zespół ds. Naruszeń niezwłocznie po otrzymaniu zgłoszenia, podejmuje działania następcze, które mogą polegać w szczególności na:
  - a. przeprowadzeniu wewnętrznego postępowania wyjaśniającego,
  - b. rekomendacji podjęcia działań niecierpiących zwłoki (np. zabezpieczenia mienia Spółki lub dowodów zgłoszonych nieprawidłowości, przesunięcia sygnalisty na inne stanowisko w celu jego ochrony przed działaniami osoby wskazanej jako sprawca nieprawidłowości, itp.),

- c. rekomendacji podjęcia określonych działań prawnych, w tym w szczególności zawiadomienia organów zewnętrznych, zmian w procedurach, dyscyplinarnego ukarania osób odpowiedzialnych za nieprawidłowości lub rozwiązania z nimi umów, wdrożenia dodatkowych mechanizmów kontrolnych, podjęcia działań w celu usunięcia szkód, przeniesienia osób zatrudnionych na inne stanowisko, zmiany zakresu ich obowiązków,
- d. monitorowaniu wdrożenia rekomendowanych działań.

## **§ 11**

### **Postępowanie wyjaśniające**

1. Po otrzymaniu zgłoszenia Zespół ds. Naruszeń wszczyna procedurę jego weryfikacji i ustalenia prawdziwości zawartych w nim zarzutów. W tym celu Zespół może w szczególności:
  - a. zapoznawać się z wszelkimi dowodami dotyczącymi zgłoszenia, w tym zwłaszcza dokumentami, służbową korespondencją elektroniczną, plikami audio i video zapisanymi na urządzeniach Spółki, w tym także mającymi charakter tajemnicy przedsiębiorstwa,
  - b. odebrać wyjaśnienia ustne lub pisemne od sygnalisty i świadków zdarzeń opisanych w zgłoszeniu,
  - c. żądać wyjaśnień od osób odpowiedzialnych za czynności, które zostały wskazane w zgłoszeniu lub od przełożonych tych osób,
  - d. dokonywać wszelkich innych czynności niezbędnych do wyjaśnienia sprawy.
2. Pracownicy i współpracownicy Spółki obowiązani są do składania wyjaśnień i przekazywania dokumentów oraz innych danych na wniosek Zespołu ds. Naruszeń.
3. Uniemożliwienie składania wyjaśnień i utrudnianie wyżej określonych czynności weryfikujących zgłoszenie może zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.
4. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Zespół ds. Naruszeń sporządza raport, w którym opisuje stwierdzone fakty, przedstawia swoje wnioski co do zaistnienia zgłoszonych nieprawidłowości oraz rekomendacje co do dalszych działań następczych. Raport zostaje niezwłocznie przekazany Zarządowi Spółki.
5. Zespół ds. Naruszeń zobowiązany jest przeprowadzić postępowanie wyjaśniające i przygotować raport końcowy w terminie do 3 miesięcy od daty dokonania zgłoszenia.

## **§ 12**

### **Informacja o możliwości dokonania zgłoszenia zewnętrznego**

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego.
2. Zgłoszeniem zewnętrznym jest przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu.
3. Organami, o których mowa w ust. 2 są:
  - a. organ centralny - Rzecznik Praw Obywatelskich,

- b. organy publiczne - organy przyjmujące zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w dziedzinach należących do zakresu działania tych organów (np. UOKIK – zgłoszenia dotyczące ochrony konkurencji i konsumentów, Urząd Ochrony Danych Osobowych – zgłoszenia dotyczące danych osobowych, Komisja Nadzoru Finansowego – zgłoszenia dotyczące usług finansowych, Główny Inspektor Sanitarny – zgłoszenia dotyczące żywności, Centralne Biuro Antykorupcyjne – zgłoszenia dotyczące korupcji).
4. Zgłoszenie zewnętrzne może być dokonane ustnie lub w postaci papierowej lub elektronicznej. Jego przyjęcie i podjęcie działań następczych regulują procedury ustalone przez organ centralny lub publiczny.

### **§ 13**

#### **Odpowiedzialność sygnalisty**

1. Sygnalista odpowiada za świadome zgłoszenie nieprawdziwych informacji dotyczących nieprawidłowości.
2. Odpowiedzialność sygnalisty może dotyczyć przede wszystkim:
  - a. naruszenia dóbr osobistych osób, które poniosły szkodę wskutek świadomego zgłoszenia nieprawdziwych informacji,
  - b. naruszenia przepisów karnych - art. 57 Ustawy,
  - c. skutków wynikających z przepisów prawa pracy – tj. poniesienia odpowiedzialności porządkowej, rozwiązania umowy o pracę lub zmiany jej warunków. Działania sygnalisty związane z fałszywym zgłoszeniem mogą zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

### **§ 14**

#### **Ochrona danych osobowych**

1. Dane osobowe zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną zgodą zgłaszającego;
2. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób na podstawie niniejszej procedury, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Zarządu.
3. Zespół ds. Naruszeń, po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych zbierać i przetwarzać dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie, nawet bez jej zgody;
4. Pracodawca jest administratorem danych zgromadzonych w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych;
5. Dane w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez okres 3 lat od zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami ;
6. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób dokonujących zgłoszeń i osób, których dotyczy zgłoszenie upoważniona jest wyłącznie osoba odpowiedzialna za

przyjmowanie zgłoszeń, Zespół ds. Naruszeń oraz Pracodawca w zakresie wskazanym w niniejszej Procedurze i Ustawie;

7. Osoby upoważnione zgodnie z ust. 2 są obowiązane do zachowania tajemnicy.
8. Dane osobowe sygnalisty mogą zostać ujawnione, 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. Przed dokonaniem ujawnienia właściwy organ publiczny lub właściwy sąd powiadamia o tym sygnalistę w sposób określony w art. 8 ust. 3 i nn. Ustawy.

## **§ 15**

### **Przepisy końcowe**

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Procedurą stosuje się przepisy Ustawy.
2. Procedura została skonsultowana z zakładową organizacją związkową.
3. Procedura wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości.