

Przepisy chroniące osoby zgłaszające naruszenia

Wprowadzenie

Integralność i bezpieczeństwo stanowią bardzo ważne kwestie dla firmy AB Zuid-Holland i dokładamy wszelkich starań, aby je zapewnić. Niestety nie zapobiega to temu, że czasami sprawy przybierają zły obrót, istnieje ryzyko, że tak się stanie lub zdaje się, że sprawy idą w złym kierunku. Oczywiście zawsze możesz zgłosić to swojemu własnemu lub innemu przełożonemu, albo członkowi kierownictwa.

Jeśli chcesz dokonać oficjalnego zgłoszenia nadużycia, podejrzenia nadużycia lub naruszenia, albo ryzyka naruszenia prawa Unii w AB Zuid-Holland, z tej polityki dowiesz się, jak powinieneś lub możesz postępować w przypadku oficjalnego zgłoszenia.

Niniejsza polityka zapewnia również ochronę osobom zgłaszającym (podejrzewającym) nadużycia i naruszenia prawa UE. Jeżeli masz jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące zasad, pytania związane z ich wyjaśnieniem lub sugestie dotyczące ulepszenia niniejszego zgłoszenia, możesz skontaktować się ze swoim przełożonym, działem M&O lub (wewnętrzną lub zewnętrzną) osobą zaufania w naszej organizacji.

AB Zuid-Holland

Przywiązuje dużą wagę do prowadzenia odpowiedniej polityki zgłaszania naruszeń, biorąc pod uwagę decyzję Rady pracowniczej z dnia 2 czerwca 2023 roku.

Postanowienie

Ustala się, co następuje:

Artykuł 1. Definicje

1. W niniejszej polityce stosuje się następujące definicje:
 - a. **Pracownik:** osoba, która wykonuje lub wykonywała pracę na podstawie umowy o pracę w rozumieniu prawa cywilnego albo osoba, która wykonuje lub wykonywała pracę inną niż na podstawie umowy o pracę;
 - b. **Pracodawca:** każdy podmiot należący do Coöperatie voor Agrarische Arbeidsvoorziening Zuid-Holland U.A., który zleca lub zlecał pracę na podstawie umowy o pracę w rozumieniu prawa cywilnego, albo zleca lub zlecał pracę inną niż na podstawie umowy o pracę.
2. **Procedura zgłaszania:** niniejsza procedura dotycząca zgłaszania nadużyć (przepisy chroniące osoby zgłaszające naruszenia);
3. **Zgłoszenie:** zgłoszenie (podejrzenia) nadużycia lub naruszenia, albo ryzyka naruszenia prawa Unii w AB Zuid-Holland;
4. **Nadużycie:** nadużycie to:
 - a. naruszenie lub ryzyko naruszenia prawa unijnego, albo
 - b. działanie lub zaniechanie, którego przedmiotem jest interes publiczny:
 - i. naruszenie lub ryzyko naruszenia przepisu prawa albo regulaminu wewnętrznego zawierającego konkretny obowiązek, ustanowionego przez pracodawcę na podstawie przepisów prawa, lub
 - ii. zagrożenie zdrowia publicznego, bezpieczeństwa osób, szkód dla środowiska naturalnego albo prawidłowego funkcjonowania służb publicznych lub przedsiębiorstwa na skutek niewłaściwego działania lub zaniechania.
 - iii. Interes społeczny jest zagrożony w każdym razie, jeżeli działanie lub zaniechanie nie wpływa wyłącznie na interesy osobiste i ma powtarzający się lub strukturalny charakter, bądź też działanie lub zaniechanie jest poważne lub rozległe.
 - c. **Podejrzenie nadużycia:** podejrzenie zgłaszającego, że w organizacji, w której pracuje lub pracował, albo w innej organizacji, z którą miał kontakt poprzez swoją pracę, popełniono nadużycie. O ile podejrzenie opiera się na uzasadnionych podstawach

- wynikających z wiedzy, którą zgłaszający uzyskał w AB Zuid-Holland lub wiedzy, którą zgłaszający zdobył podczas pracy w innej firmie lub organizacji;
- d. **Naruszenie prawa Unii:** naruszenie lub ryzyko naruszenia prawa Unii związane z wykonywaniem pracy to działanie lub zaniechanie, które dotyczy następujących dziedzin prawa Unii:
- i. zamówienia publiczne;
 - ii. usługi finansowe, produkty i rynki, zapobieganie praniu pieniędzy i przeciwdziałanie terroryzmowi;
 - iii. bezpieczeństwo i zgodność produktów;
 - iv. bezpieczeństwo transportu;
 - v. ochrona środowiska naturalnego;
 - vi. ochrona przed promieniowaniem i bezpieczeństwo nuklearne;
 - vii. bezpieczeństwo żywności oraz pasz, zdrowie i dobrostan zwierząt;
 - viii. zdrowie publiczne;
 - ix. ochrona konsumentów;
 - x. ochrona danych osobowych;
 - xi. nadużycia naruszające interesy finansowe Unii, o których mowa w art. 325 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej;
 - xii. naruszenia związane z rynkiem wewnętrznym (o których mowa w art. 26 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej).
- e. **Krąg osób chronionych:** niniejsza procedura zgłaszania ma zastosowanie do wszystkich osób, które wykonują pracę dla AB Zuid-Holland, w tym osób, które mają obecnie, w przeszłości oraz w przyszłości relacje zawodowe z AB Zuid-Holland, takich jak:
- i. pracownicy;
 - ii. urzędnicy;
 - iii. osoby samozatrudnione, pracownicy tymczasowi, wolontariusze (bezpłatni lub płatni) i stażyści (bezpłatni lub płatni), wykonawcy (np. konsultanci, osoby samozatrudnione, (pod)wykonawcy, dostawcy) lub osoby, które są odpowiedzialne za nie;
 - iv. osoby w organach zarządzających, jak członkowie rady nadzorczej;
 - v. akcjonariusze i osoby zarządzające;
 - vi. osoby pomagające zgłaszającemu, jak poufny doradca;
 - vii. członkowie rodziny i współpracownicy zgłaszającego, jeśli łączą ich relacje zawodowe z osobą, której dotyczy zgłoszenie;
 - viii. osoby prowadzące dochodzenie wewnętrzne i osoby zajmujące się zgłoszeniem wewnątrz firmy;
 - ix. byli pracownicy i inne osoby, których stosunek pracy ustał,
 - x. kandydaci i inne osoby, których stosunek pracy jeszcze się nie rozpoczął,
 - xi. a także członkowie rodziny i współpracownicy zgłaszającego.
- f. **Zgłaszający:** osoba z kręgu osób chronionych, która dokonuje lub dokonała zgłoszenia w sposób określony w niniejszej procedurze zgłaszania;
- g. **Osoba zaufania:** osoba, na której ciąży obowiązek zachowania poufności ze względu na stanowisko i z którą zgłaszający może konsultować się poufnie w sprawie konieczności dokonania zgłoszenia;
- h. **Doradca:** doradca mający obowiązek zachowania poufności, z którym zgłaszający może konsultować się poufnie;
- i. **Punkt zgłoszeń:** wewnętrzny punkt, w którym można dokonać zgłoszenia i gdzie podejmowane są szczegółowe działania następcze w związku z niniejszym zgłoszeniem;
- j. **Właściwy organ:** niezależny funkcjonariusz lub funkcjonariusze, u których można dokonać zgłoszenia i którzy mogą dokładnie monitorować niniejsze zgłoszenie:
- i. Urząd ds. Konsumentów i Rynku;
 - ii. Urząd ds. Rynków Finansowych;
 - iii. Urząd Ochrony Danych Osobowych;

- iv. De Nederlandsche Bank N.V.;
 - v. Izba;
 - vi. Inspektorat Zdrowia i Opieki nad Młodzieżą;
 - vii. Holenderski Urząd ds. Opieki Zdrowotnej;
 - viii. Urząd ds. Bezpieczeństwa Jądrowego i Ochrony Przeciwpromiennej oraz
 - ix. organizacje i organy administracyjne lub ich części, wyznaczone na mocy zarządzenia rady lub rozporządzenia ministerialnego, które mają zadania lub uprawnienia w jednym z obszarów.
- k. **Izba:** izba dla osób zgłaszających, o której mowa w rozdziale 2 art. 3 ustawy o ochronie zgłaszających nadużycie, dostępna dla zgłaszających;
 - l. **Zakaz niekorzystnego traktowania:** zakaz jakiejkolwiek formy niekorzystnego traktowania wobec zgłaszającego z kręgu osób chronionych, który dokonał zgłoszenia, m.in. zawieszenie w obowiązkach służbowych, zwolnienie z pracy, negatywna ocena, molestowanie lub wykluczenie, przedterminowe rozwiązanie umowy o dostawę towarów lub świadczenie usług albo cofnięcie licencji. Zakaz niekorzystnego traktowania obejmuje również groźby lub usiłowanie niekorzystnego traktowania. Zakaz niekorzystnego traktowania dotyczy osób fizycznych i prawnych pomagających zgłaszającemu.
 - m. **Kierownictwo:** organ lub osoba odpowiedzialna za zarządzanie organizacją pracodawcy na co dzień;
 - n. **Wewnętrzny organ nadzorczy:** organ organizacji pracodawcy sprawujący nadzór nad kierownictwem (zarząd);
 - o. **Osoby prowadzące dochodzenie:** osoby, którym osoba zaufania zleci dochodzenie w sprawie nadużycia;
 - p. **Organ zewnętrzny:** organ, który według uzasadnionej opinii zgłaszającego jest najodpowiedniejszy do dokonania zewnętrznego zgłoszenia o podejrzeniu nadużycia;
 - q. **Zewnętrzna strona trzecia:** dowolna organizacja lub przedstawiciel organizacji, który w uzasadnionej opinii zgłaszającego może zostać uznany za zdolnego do bezpośredniego lub pośredniego rozwiązania lub doprowadzenia do rozwiązania problemu podejrzanego nadużycia.

Artykuł 2. Postanowienia ogólne

1. Niniejsza procedura zgłaszania ma zastosowanie do zgłaszających, którzy dokonują zgłoszenia w punkcie zgłoszeń lub właściwemu organowi.
2. Osoby należące do kręgu osób chronionych mogą skorzystać z niniejszej procedury zgłaszania i podlegają zakazowi niekorzystnego traktowania pod warunkiem, że zgłoszenie zostanie sporządzone w sposób określony w niniejszej procedurze.
3. Jako niekorzystne traktowanie, o którym mowa jest w art. 1 ust. 1, rozumie się w każdym przypadku podjęcie niekorzystnego działania, takiego jak:
 - a. zwolnienie, w sposób inny niż na własne żądanie;
 - b. przedwczesne rozwiązanie lub nieprzedłużenie umowy o pracę tymczasową;
 - c. niezmianienie umowy tymczasowej na umowę na czas nieokreślony;
 - d. podejmowanie działań dyscyplinarnych;
 - e. nałożenie zakazu dochodzenia, dostępu do miejsca pracy i/lub zakazu kontaktów na zgłaszającego lub współpracowników zgłaszającego;
 - f. narzucone powołanie na inne stanowisko;
 - g. rozszerzenie lub ograniczenie zadań zgłaszającego w sposób inny niż na własne żądanie;
 - h. przeniesienie zgłaszającego w sposób inny niż na własne żądanie;
 - i. odrzucenie wniosku o przeniesienie zgłaszającego;
 - j. zmiana miejsca pracy lub odmowa wniosku w tej sprawie;
 - k. wstrzymanie podwyżki wynagrodzenia, nagrody o charakterze incydentalnym, premii lub przyznania świadczeń;
 - l. wstrzymanie możliwości awansu;

- m. nieprzyjęcie zgłoszenia choroby lub pozostawienie pracownika zgłoszonego jako chory;
 - n. odrzucenie wniosku o urlop;
 - o. udzielenie urlopu w sposób inny niż na własne żądanie.
4. Do niekorzystnego traktowania, o którym mowa jest w art. 2 ust. 3, dochodzi również, jeśli istnieją uzasadnione podstawy, aby zwrócić się do zgłaszającego w sprawie wyników jego pracy lub zastosować wobec niego niekorzystne działanie, o którym mowa w ust. 3, ale działanie zastosowane przez pracodawcę nie jest proporcjonalne w stosunku do niniejszej podstawy.
5. Jeżeli pracodawca w krótkim czasie po dokonaniu zgłoszenia zdecyduje się zastosować wobec zgłaszającego niekorzystne działanie, o którym mowa w ust. 3, powinien wyjaśnić, dlaczego uważa je za konieczne oraz że niniejsze działanie nie ma związku z dokonaniem w dobrej wierze i właściwym zgłoszeniem podejrzeń nadużyć lub nieprawidłowości.
6. Pracodawca zapewnia, że przełożeni i współpracownicy zgłaszającego powstrzymują się od wszelkich form niekorzystnego traktowania w związku z dokonaniem w dobrej wierze i właściwym zgłoszeniem podejrzeń nadużyć lub nieprawidłowości, które utrudniają zawodowe lub osobiste funkcjonowanie zgłaszającego. Pod tymi działaniami rozumie się w każdym razie:
- a. znęcanie się, ignorowanie i wykluczanie zgłaszającego;
 - b. składanie bezpodstawnych lub nieproporcjonalnych oskarżeń związanych z pracą zgłaszającego;
 - c. rzeczywiste nałożenie zakazu dochodzenia, dostępu do miejsca pracy i/lub zakazu kontaktów na zgłaszającego lub współpracowników zgłaszającego w sposób inny niż na własne żądanie;
 - d. zastraszanie zgłaszającego poprzez grożenie mu określonymi środkami lub zachowaniem, jeśli dokona zgłoszenia.
7. Kierownictwo pociągnie do odpowiedzialności pracowników winnych niekorzystnego traktowania zgłaszającego i może wydać im ostrzeżenie lub nałożyć środki dyscyplinarne.

Artykuł 3. Zgłoszenie (anonimowe) (wewnętrznej lub zewnętrznej) osobie zaufania

1. Zgłoszenia można zgłaszać w punkcie zgłoszeń na stronie internetowej, co gwarantuje prywatność. Można wybrać następujące opcje:
- a. Możliwość zgłoszenia anonimowego;
 - b. Zgłoszenie zostaje przesłane bezpośrednio do wewnętrznej osoby zaufania;
 - c. Zgłoszenie zostaje przesłane bezpośrednio do zewnętrznej osoby zaufania.
2. Zgłoszenia można dokonać pisemnie za pośrednictwem strony internetowej lub telefonicznie u wewnętrznej lub zewnętrznej osoby zaufania.
3. Zgłaszający oraz wszystkie osoby z kręgu osób chronionych rozpatrujące zgłoszenie mają możliwość skonsultowania się z osobami zaufania w sprawie podejrzenia popełnienia nadużycia.
4. Osoby zaufania to:
- a. osoba wewnętrzna; Sylwia Holleman-Kaminska, tel. 06-22750128, e-mail: vertrouwenscontactpersoon@abzuidholland.nl.
 - b. osoba zewnętrzna; Patrick van Ngabo (Arboned), tel. 06- 83488015/ 0800-0204204, e-mail: patrick.ngabo@arboned.nl. Dni pracy pon., wt., śr., czw., pt. (tygodnie parzyste).
5. Osoba dokonująca zgłoszenia w punkcie zgłoszeń ma prawo do:
- a. uzyskania potwierdzenia otrzymania zgłoszenia w ciągu siedmiu dni;
 - b. otrzymania informacji zwrotnych: informacji o dalszych działaniach w ciągu trzech miesięcy od potwierdzenia otrzymania zgłoszenia;
 - c. obowiązku rejestracji;
 - d. zagwarantowania zachowania poufności: tożsamość zgłaszającego nie może zostać ujawniona bez jego zgody;

- e. ochrony danych osobowych zgłaszającego;
- f. ochrony przed niekorzystnym traktowaniem.

Artykuł 4. Rejestracja zgłoszeń

1. Jeżeli zgłaszający zgłosił nadużycie, podejrzenie nadużycia lub naruszenia, albo ryzyko naruszenia prawa Unii wyłącznie osobie zaufania, niniejsza osoba przekazuje zgłoszenie – wyłącznie za wyraźną zgodą zgłaszającego oraz w sposób i w terminie z nim uzgodnionym – punktowi zgłoszeń i/lub właściwemu organowi, podając datę jego otrzymania. Jeśli zgłaszający sobie tego życzy, jego tożsamość musi pozostać poufna. Można ją udostępnić jedynie za wyraźną zgodą zgłaszającego.
2. Wszystkie zgłoszenia są rejestrowane przez AB Zuid-Holland w utworzonym w tym celu rejestrze.
3. Dane dotyczące zgłoszenia nie są przechowywane dłużej niż jest to konieczne w celu zachowania zgodności z przepisami prawa.
4. W przypadku zgłoszenia telefonicznego lub za pośrednictwem innego systemu głosowego niniejsze zgłoszenie zostaje zarejestrowane przez:
 - a. nagranie i zapisanie rozmowy;
 - b. zapisanie dokładnego pisemnego zapisu (transkrypcji) rozmowy.
5. Jeżeli rozmowa jest nagrywana, zgłaszający musi wcześniej wyrazić na to zgodę. Jeśli zapisywany jest pisemny zapis, zgłaszający musi mieć możliwość jego sprawdzenia, skorygowania i zatwierdzenia.

Artykuł 5. Ochrona

1. Wszyscy zgłaszający i każda osoba z kręgu osób chronionych, która rozważa zgłoszenie lub jest powiązana ze zgłaszającym, podlega zakazowi niekorzystnego traktowania i jest chroniona przed nim, dzięki czemu zawsze ma możliwość bez narażania swojej pozycji (prawnej) dokonania zgłoszenia (podejrzenia) nadużycia w organizacji lub zgłoszenia informacji o naruszeniu lub ryzyku naruszenia prawa Unii.
2. Zgłaszający nie mogą ponosić odpowiedzialności za np. pomówienie, ujawnienie tajemnic handlowych, naruszenie praw autorskich lub obowiązku zachowania poufności, jeżeli słusznie założyli, że jest to konieczne w celu ujawnienia nadużycia lub naruszenia, bądź ryzyka naruszenia prawa Unii.
3. Niniejsza procedura zgłaszania i zakaz niekorzystnego traktowania nie są przeznaczone do zgłaszania przez zgłaszającego skarg o charakterze osobistym, do krytyki podjętych decyzji dotyczących polityki, ani do sprzeciwu ze względu na przekonania.
4. Zgłaszającemu dokonującemu zgłoszenia nie wolno działać dla korzyści osobistych; niniejsza procedura zgłaszania i zakaz niekorzystnego traktowania nie mają wówczas zastosowania.
5. Zgłaszający, który dokonuje zgłoszenia nadużycia, podejrzenia nadużycia lub naruszenia, albo ryzyka naruszenia prawa Unii, w którym świadomie brał udział, nie jest zwolniony z sankcji.

Artykuł 6. Informacje, porady i wsparcie

1. Zgłaszający lub potencjalny zgłaszający może zwrócić się do osoby zaufania o informacje, porady i wsparcie w związku z nadużyciem, podejrzeniem nadużycia lub naruszenia, albo ryzykiem naruszenia prawa Unii.
2. Ponadto zgłaszający lub potencjalny zgłaszający i/lub osoba z kręgu osób chronionych może zwrócić się do działu doradztwa Izby, na przykład z prośbą o informacje, porady i wsparcie w związku z podejrzeniem popełnienia nadużycia lub naruszenia, albo ryzykiem naruszenia prawa Unii. Sprawdź stronę: [Huisvoorklokkenuidiers.nl](https://huisvoorklokkenuidiers.nl).
3. Zgodnie z ust. 1, pracownik może także zwrócić się do doradcy (radcy prawnego, prawnika, lekarza (medycyny pracy), doradcy z Punktu porad dla osób zgłaszających nadużycia) o informacje, porady i wsparcie w związku z podejrzeniem popełnienia nadużycia.

Artykuł 7. Dochodzenie

1. Osoba zaufania przeprowadza możliwie jak najszybciej dochodzenie w sprawie zgłoszonego nadużycia, zgłoszonego podejrzenia popełnienia nadużycia lub zgłoszonego naruszenia, albo ryzyka naruszenia prawa Unii, chyba że:
 - a. zgłoszenie nie jest oparte na uzasadnionych podstawach, albo
 - b. jest oczywiste, że zgłoszenie nie dotyczy nadużycia, podejrzenia nadużycia lub naruszenia, ani ryzyka naruszenia prawa Unii, o których mowa jest w niniejszej procedurze zgłaszania.
2. Jeżeli osoba zaufania zdecyduje, aby nie wszczynać dochodzenia, poinformuje o tym zgłaszającego na piśmie w ciągu dwóch tygodni od daty zgłoszenia. Niniejszą decyzję należy uzasadnić.
3. Jeżeli osoba zaufania zdecyduje, aby wszcząć dochodzenie, poinformuje o tym zgłaszającego na piśmie w ciągu dwóch tygodni od daty zgłoszenia.

Artykuł 8. Uprawnienia osoby zaufania

1. W celu przeprowadzenia dochodzenia dotyczącego zgłoszenia osoba zaufania jest upoważniona do zażądania wszelkich odpowiednich dokumentów, które uzna za niezbędne do sformułowania swojej porady. AB Zuid-Holland co do zasady ma obowiązek udostępnić osobie zaufania żądane informacje lub pomóc w ich uzyskaniu. W przypadku gdy żądane informacje nie zostaną dostarczone lub zostaną dostarczone częściowo przez firmę AB Zuid-Holland zostanie to uzasadnione i przekazane osobie zaufania.
2. W celu przeprowadzenia dochodzenia dotyczącego zgłoszenia osoba zaufania może wysłuchać kierownictwo AB Zuid-Holland.
3. Jeżeli treść informacji przekazanych przez kierownictwo firmy AB Zuid-Holland – ze względu na ich poufny charakter – musi pozostać do wyłącznej wiadomości osoby zaufania, zostanie ona o tym poinformowana.
4. Osoba zaufania może wezwać ekspertów w celu uzyskania niezbędnych informacji, przestrzegając postanowień ust. 5 niniejszego artykułu.
5. Koszty należy przedstawić kierownictwu AB Zuid-Holland do zatwierdzenia przed ich poniesieniem.

Artykuł 9. Raport

1. Jeśli osoba zaufania zbadała zgłoszenie, zapisze swoje ustalenia na jego temat możliwie jak najszybciej, ale nie później niż osiem tygodni po otrzymaniu zgłoszenia, w raporcie skierowanym do kierownictwa firmy AB Zuid-Holland. Raport prezentuje opinię na temat zasadności zgłoszenia i osoba zaufania przedstawia zalecenia kierownictwu AB Zuid-Holland.
2. W szczególnych przypadkach niniejszy termin może zostać przedłużony, a osoba zaufania informuje o tym zgłaszającego oraz kierownictwo AB Zuid-Holland. Zgłaszający musi jednak zostać poinformowany o dalszych działaniach w ciągu maksymalnie trzech miesięcy od uzyskania potwierdzenia otrzymania zgłoszenia.
3. Raport wraz z zaleceniami jest – o ile jest to konieczne dla zapewnienia ochrony zgłaszającego – przekazywany w formie anonimowej i z odpowiednim uwzględnieniem ewentualnego poufnego charakteru informacji przekazanych osobie zaufania oraz przepisów prawa mających zastosowanie zgłaszającemu i kierownictwu AB Zuid-Holland.

Artykuł 10. Opinia

1. W ciągu czterech tygodni od otrzymania raportu od osoby zaufania zgłaszający oraz osoba(-y), których dotyczy nadużycie, podejrzenie nadużycia lub naruszenia, albo ryzyko naruszenia prawa Unii, zostaną powiadomieni na piśmie przez lub w imieniu kierownictwa AB Zuid-Holland o merytorycznej opinii dotyczącej raportu. Zostaje również wskazane, jakie działania wynikły lub wynikną z raportu.

2. W szczególnych przypadkach niniejszy termin może zostać przedłużony maksymalnie o cztery tygodnie. Kierownictwo AB Zuid-Holland zgłasza to na piśmie osobie zaufania oraz zgłaszającemu i osobie(-om), których dotyczy nadużycie, podejrzenie nadużycia lub naruszenia, albo ryzyko naruszenia prawa Unii.

Artykuł 11. Dostęp do niniejszej procedury zgłaszania

1. Kierownictwo AB Zuid-Holland zapewnia możliwość poufnego sprawdzenia niniejszej procedury zgłaszania i publikuje ją na stronie internetowej, gdzie każda osoba należąca do kręgu osób chronionych może zawsze zapoznać się z procedurą zgłaszania w sposób uniemożliwiający śledzenie.
2. Kierownictwo AB Zuid-Holland informuje wszystkie zainteresowane strony o istnieniu niniejszej procedury zgłaszania.

Artykuł 12. Zachowanie poufności

1. Zgłaszający nadużycie, podejrzenie nadużycia lub naruszenia, albo ryzyko naruszenia prawa Unii oraz jego doradca, a także osoby, którym zgłoszono nadużycie, podejrzenie nadużycia lub naruszenia, albo ryzyko naruszenia prawa Unii traktują zgłoszenie jako poufne. Informacje nie będą udostępniane stronom trzecim w organizacji lub poza nią bez uprzedniej zgody AB Zuid-Holland.
2. Udzielając informacji nie podaje się tożsamości zgłaszającego, a informacje są przekazywane w sposób gwarantujący anonimowość zgłaszającego. Tożsamość zgłaszającego nie może zostać ujawniona bez jego zgody.
3. Każda osoba, która otrzyma informacje poufne w ramach zgłoszenia, ma obowiązek zachować ich poufność. Informacje poufne obejmują w każdym przypadku tożsamość zgłaszającego, tożsamość osób wymienionych w zgłoszeniu lub z którymi dana osoba jest powiązana, a także informacje, które można z tym powiązać oraz informacje dotyczące tajemnic handlowych. Jeżeli określone informacje muszą zostać zgłoszone zgodnie z przepisami prawa, niniejszy obowiązek zachowania poufności nie ma zastosowania. Na przykład jeśli istnieje prawny obowiązek dokonania zgłoszenia.

Artykuł 13. Inne ustalenia

1. Niniejsza procedura obowiązuje od 1 lipca 2023 roku.
2. W sytuacjach lub okolicznościach, które nie są uregulowane w niniejszej procedurze zgłaszania, decyzję podejmuje kierownictwo AB Zuid-Holland.

Kierownictwo