

Zgłoszenie Naruszenia Prawa (Whistleblowing Procedure)

1. CEL PROCEDURY

Niniejsza Procedura określa zasady postępowania w przypadku zgłoszenia naruszenia prawa poprzez:

- identyfikację obszarów podlegających zgłoszeniu;
- określenie zasad przyjmowania, rejestrowania i rozpatrywania zgłoszeń;
- zapewnienie ochrony osobom dokonującym zgłoszeń;
- ustalenie działań naprawczych i zapobiegawczych;
- zapewnienie zgodności postępowania z obowiązującymi przepisami prawa.

2. ZAKRES PROCEDURY

Procedura ma zastosowanie do wszystkich pracowników, osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umowy cywilnoprawne), a także do kontrahentów, dostawców i innych osób pozostających w relacjach służbowych lub gospodarczych z VENTUM.

Postanowienia niniejszej Procedury znajdują zastosowanie w takim zakresie w jakim nie są one sprzeczne lub niezgodne z przepisami prawa krajowego obowiązującego w kraju, w którym zarejestrowana jest firma VENTUM.

3. DEFINICJE

- Compliance Officer – osoba wyznaczona przez Prezesa Zarządu odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń, dokonywania ich weryfikacji oraz nadzór nad realizacją działań następczych;
- Zgłoszenie wewnętrzne – ustne lub pisemne przekazanie VENTUM informacji o naruszeniu prawa;
- Zgłoszenie zewnętrzne – ustne lub pisemne przekazanie właściwym organom publicznym, instytucjom nadzorczym lub innym uprawnionym podmiotom w dowolnym kraju, w którym organizacja prowadzi działalność, informacji o rzeczywistym lub potencjalnym naruszeniu prawa;
- 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;
- 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 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;

- Działanie następcze – działanie podjęte przez podmiot prawny lub organ publiczny 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 następczych;

- Działanie odwetowe – 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;

- Informacja zwrotna – przekazana sygnaliście informacja na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;

- Konflikt interesów – okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności interesów pomiędzy lub z udziałem członka organu statutowego spółki, klienta, dostawcy, podmiotu powiązanego z firmą;

- Korupcja – niedozwolone, nieetyczne lub stanowiące naruszenie obowiązku działanie lub zaniechanie działania lub obietnica postępowania, w celu uzyskania nienależytej korzyści, zarówno materialnej, jak i osobistej (niematerialnej), w sposób bezpośredni lub pośredni;

- Sygnalista – osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym: pracownik oraz były 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 pracująca pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, stażysta, wolontariusz, praktykant, osoby których stosunek pracy ma zostać dopiero nawiązany z firmą, w przypadku gdy informacje na temat naruszeń uzyskano w trakcie procesu rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy;

- Grupy szczególnie wrażliwe – osoby, które ze względu na swoją sytuację osobistą, społeczną lub zawodową mogą być bardziej narażone na ryzyko działań odwetowych, dyskryminacji lub wykluczenia albo napotykać trudności w dostępie do kanałów zgłaszania naruszeń. Do grup szczególnie wrażliwych zalicza się w szczególności: pracowników tymczasowych i agencyjnych, podwykonawców i ich pracowników,

pracowników oraz podwykonawców cudzoziemców, a także osoby z ograniczoną znajomością języka polskiego, młodych, niedoświadczonych lub nowo zatrudnionych pracowników, stażystów, praktykantów i wolontariuszy, pracowników na niższych szczeblach organizacyjnych lub o ograniczonych uprawnieniach decyzyjnych, osoby z niepełnosprawnościami, inne osoby narażone na dyskryminację lub wykluczenie, które mogą mieć utrudniony dostęp do kanałów zgłaszania. Spółka zapewnia, że osoby należące do grup szczególnie wrażliwych mają równy i efektywny dostęp do kanałów zgłaszania naruszeń;

- Osoba, której dotyczy zgłoszenie - osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej wskazana 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;

- Osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia – osoba fizyczna pomagająca sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;

- Osoba powiązana z sygnalistą – osoba fizyczna, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownik lub osoba najbliższa sygnalisty;

- Anonimowe zgłoszenie – zgłoszenie, które nie zawiera danych pozwalających na ustalenie tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia (sygnalisty) lub które uniemożliwia kontakt zwrotny z tą osobą;

- Organ publiczny – krajowy, regionalny lub lokalny organ administracji publicznej, agencja rządowa, jednostka samorządowa lub inny podmiot wykonujący funkcje publiczne na mocy prawa danego kraju, właściwy do podejmowania działań następczych w zakresie dziedzin objętych definicją naruszenia;

- Ujawnienie publiczne – podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.

4. ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- Prezes Zarządu odpowiada za wdrożenie, nadzór oraz zapewnienie skutecznego funkcjonowania systemu zgłaszania naruszeń. Promuje kulturę etyczną, przejrzystość i otwartość w organizacji, wspierając budowanie zaufania do mechanizmu zgłaszania naruszeń.

- Compliance Officer odpowiada za bieżące prowadzenie procesu przyjmowania, rejestrowania i weryfikacji zgłoszeń, zapewnienie poufności danych sygnalistów, prowadzenie działań wyjaśniających i raportowanie wyników Zarządowi.

- Kierownicy działów współpracują z Compliance Officer w zakresie wyjaśniania zgłoszeń, wdrażania działań naprawczych oraz zapobiegania działaniom odwetowym wobec sygnalistów.

- Wszyscy pracownicy, współpracownicy i partnerzy biznesowi są zobowiązani do:

- a) zgłaszania znanych lub podejrzewanych naruszeń;
- b) współpracy przy ich wyjaśnianiu;
- c) zachowania poufności i powstrzymania się od działań odwetowych.

5. OPIS POSTĘPOWANIA

5.1. ZAKRES ZGŁASZANYCH NARUSZEŃ

- Osoby, które posiadają wiedzę o naruszeniach prawa mogą zgłosić zarówno faktyczne zdarzenia, jak i wiarygodne przypuszczenia dotyczące nieprawidłowości, które uzyskały w kontekście wykonywanej pracy lub współpracy z VENTUM. Zgłoszenia mogą obejmować w szczególności następujące obszary:

- korupcję;
- przeciwdziałanie praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- zamówienia publiczne;
- niewłaściwe praktyki finansowe, nieprawidłowości księgowo lub oszustwa gospodarcze;
- bezpieczeństwo produktów, usług i ich zgodności z wymogami;
- ochronę środowiska;
- ochronę prywatności i danych osobowych;
- bezpieczeństwo sieci i systemów teleinformatycznych;
- wolność i prawa człowieka oraz zasady etyki zawodowej w tym nierówne traktowanie, mobbing, dyskryminacja lub nadużycia pozycji służbowej;
- interesy finansowe państw, jednostek sektora publicznego oraz organizacji międzynarodowych, w tym Unii Europejskiej;
- zasady funkcjonowania rynków wewnętrznych i międzynarodowych, w tym przepisy dotyczące konkurencji, pomocy publicznej, opodatkowania osób prawnych oraz innych regulowanych obszarów działalności gospodarczej.

5.2. DOKONYWANIE ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

- Naruszenia prawa można składać ustnie, pisemnie lub elektronicznie (e-mail lub formularz online).

- VENTUM zapewnia trzy bezpieczne kanały zgłaszania naruszeń:

- kontakt osobisty z Compliance Officer – podczas spotkania bezpośredniego, ustalonego z wyprzedzeniem w dogodnym dla sygnalisty terminie;
- dedykowany adres e-mail do zgłaszania naruszeń: whistleblowing@ventum-offshore.com;
- elektroniczny formularz zgłoszeniowy, dostępny na stronie internetowej VENTUM.

- Ustne zgłoszenie naruszeń podczas spotkania bezpośredniego powinny być zaprotokołowane przez Compliance Officer. Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu przez jego podpisanie.

- Aby zgłoszenie mogło być skutecznie rozpatrzone, powinno – o ile to możliwe – zawierać następujące dane:

- data i miejsce zdarzenia;
- opis charakteru naruszenia;
- osoby zaangażowane (np. sprawca, świadkowie, osoby pokrzywdzone);
- dowody lub dokumenty potwierdzające zdarzenie (np. e-maile, raporty, zdjęcia);
- dane kontaktowe umożliwiające przekazanie informacji zwrotnej.

- Tożsamość sygnalisty oraz wszelkie informacje ujawnione w zgłoszeniu są chronione i poufne.

- Zgłoszenia mogą być dokonywane wyłącznie w dobrej wierze, tzn. gdy sygnalista ma uzasadnione przekonanie, że przekazywane informacje są prawdziwe i istotne dla interesu publicznego lub organizacji. Świadome składanie fałszywych zgłoszeń stanowi naruszenie zasad etycznych i może skutkować odpowiedzialnością dyscyplinarną lub prawną zgodnie z obowiązującymi przepisami w danym kraju.
- Osoba, która dokonuje zgłoszenia w złej wierze, nie korzysta z ochrony przewidzianej dla sygnalistów.

5.3. ZGŁOSZENIA ANONIMOWE

- VENTUM dopuszcza możliwość dokonywania anonimowych zgłoszeń informacji o naruszeniach prawa.
- W przypadku gdy sygnalista nie podał adresu do kontaktu ani nie jest możliwe ustalenie tego adresu na podstawie posiadanych danych, VENTUM:
 - nie przekazuje potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia;
 - nie przekazuje informacji zwrotnej o działaniach podjętych w wyniku zgłoszenia;
- Informacje zawarte w anonimowym zgłoszeniu podlegają wstępnej analizie w celu oceny ich wiarygodności i znaczenia dla działalności VENTUM. Jeżeli zgłoszenie zawiera wystarczające dane, podejmowane są odpowiednie działania następcze, w tym postępowanie wyjaśniające. Jeżeli dane nie pozwalają na analizę z zachowaniem należytej staranności, wówczas zgłoszenie pozostaje bez rozpatrzenia.
- W przypadku ujawnienia tożsamości osoby, która wcześniej dokonała anonimowego zgłoszenia, i wystąpienia wobec niej działań odwetowych, osoba ta podlega ochronie zgodnie z punktem 5.6 niniejszej procedury.

5.4. REJESTRACJA ZGŁOSZEŃ

- Każde zgłoszenie trafia bezpośrednio do Compliance Officer i jest rejestrowane w Rejestrze Zgłoszeń.
- Rejestr Zgłoszeń prowadzony jest w formie elektronicznej, z zachowaniem zasad poufności i ochrony danych osobowych.
- Rejestr zawiera co najmniej: numer zgłoszenia; przedmiot naruszenia prawa; dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób; adres do kontaktu sygnalisty; datę dokonania zgłoszenia; informację o podjętych działaniach następczych oraz datę zakończenia sprawy.
- Dane osobowe i dokumenty związane ze zgłoszeniem są przechowywane przez okres 3 lat od końca roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

5.5. ANALIZA ZGŁOSZEŃ I POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE

- W ciągu 7 dni od daty otrzymania zgłoszenia Compliance Officer potwierdza sygnaliście przyjęcie zgłoszenia (jeżeli zgłoszenie nie jest anonimowe).
- Compliance Officer analizuje zebrane informacje i dokumentację oraz przeprowadza niezbędne czynności wyjaśniające i dochodzeniowe.

- Zgłoszenie może pozostać bez rozpoznania, jeżeli:
 - zgłoszenie nie dotyczy naruszenia prawa i wykracza poza zakres niniejszej procedury;
 - zgłoszenie dotyczy sprawy już wcześniej zgłoszonej, bez nowych informacji;
 - zgłoszenie jest nadużyciem prawa (świadomie fałszywe informacje);
 - zgłoszenie anonimowe uniemożliwia kontakt lub weryfikację;
 - brak jest danych pozwalających na ocenę zgłoszenia;
- W zależności od charakteru sprawy, Compliance Officer może zaangażować w postępowanie:
 - osoby posiadające odpowiednie kompetencje merytoryczne, techniczne lub prawne, lub
 - za pisemnym upoważnieniem firmy – zewnętrzny podmiot specjalistyczny (np. kancelarię prawną lub audytora).
- W postępowanie wyjaśniające nie mogą być zaangażowane osoby, których działania lub zaniechania stanowią przedmiot zgłoszenia, ani sam sygnalista.
- W przypadku wystąpienia konfliktu interesów lub podejrzenia stronniczości, Zarząd Spółki wyznacza inną bezstronną osobę lub zespół odpowiedzialny za przeprowadzenie działań wyjaśniających i ewentualnych działań naprawczych.
- Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego, Compliance Officer sporządza raport końcowy zgodnie z przyjętą w VENTUM procedurą przeprowadzania dochodzenia. Raport zostaje przekazany Prezesowi Zarządu do akceptacji.
- Termin przekazania sygnaliście informacji zwrotnej nie może być dłuższy niż 3 miesiące od daty potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia nie dłuższy niż 3 miesiące od upływu 7 dni od daty dokonania zgłoszenia wewnętrznego.

5.6. OCHRONA SYGNALISTÓW I POUFNOŚĆ INFORMACJI

- Każda osoba, która w dobrej wierze zgłasza naruszenie lub ryzyko jego wystąpienia, jest chroniona przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi, a także przed próbami lub groźbami ich zastosowania ze strony innych osób.
- Ochrona ta przysługuje również:
 - osobom pomagającym sygnaliście w dokonaniu zgłoszenia,
 - osobom trzecim powiązanim z sygnalistą, które mogą doznać działań odwetowych w kontekście związanym z pracą (np. współpracownicy, członkowie rodziny),
 - podmiotom prawnym, które stanowią własność sygnalisty, dla których pracuje lub które są z nim powiązane zawodowo.
- Sygnalista nie może być karany, dyskryminowany ani traktowany w sposób niekorzystny z powodu dokonania zgłoszenia w dobrej wierze, niezależnie od wyniku postępowania wyjaśniającego.
- Zabronione są wszelkie działania lub zaniechania, które mogą być uznane za formę odwetu wobec sygnalisty. W szczególności niedopuszczalne jest:
 - odmowa nawiązania stosunku pracy;

- wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony 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 przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
 - obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę;
 - wstrzymanie awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
 - pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
 - przeniesienie na niższe stanowisko pracy;
 - zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 - przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
 - niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
 - negatywne ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
 - nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
 - przymus, zastraszanie lub wykluczenie;
 - mobbing;
 - dyskryminacja;
 - niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
 - wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 - działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 - spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
 - wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
 - wyrządzenie szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych lub godności Sygnalisty.
- 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:
- 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.
- VENTUM zapewnia pełną poufność tożsamości sygnalisty oraz wszelkich informacji mogących prowadzić do jego identyfikacji.

• Dostęp do danych ma wyłącznie Compliance Officer oraz osoby upoważnione do prowadzenia działań następczych.

• Ujawnienie tożsamości sygnalisty jest dopuszczalne wyłącznie, gdy jest to wymagane przepisami prawa lub na żądanie organów ścigania. W przypadku konieczności ujawnienia danych, VENTUM powiadamia sygnalistę z odpowiednim wyprzedzeniem, o ile nie narusza to interesu prowadzonego postępowania.

• Osoba, której dotyczy zgłoszenie, jest informowana o fakcie jego złożenia oraz o prowadzonym postępowaniu, z zachowaniem zasady poufności danych sygnalisty.

• Wszystkie informacje związane z postępowaniem wyjaśniającym stanowią ścisłą tajemnicę firmy. Sygnalista, Compliance Officer oraz osoby zaangażowane w postępowanie są zobowiązane do nieujawniania informacji osobom trzecim, z wyjątkiem przypadków wymaganych prawem.

• Jeżeli zgłoszenie dotyczy działania lub zaniechania sygnalisty, fakt dokonania zgłoszenia nie zwalnia go z ewentualnej odpowiedzialności dyscyplinarnej, cywilnej, karnej lub administracyjnej, jednak okoliczność ta może zostać uznana za czynnik łagodzący przy ocenie jego postępowania.

• Osoby, które utrudniają lub próbują utrudnić dokonywanie zgłoszeń naruszeń, podejmują działania odwetowe wobec sygnalistów, bądź naruszają obowiązek zachowania poufności tożsamości sygnalistów lub informacji związanych ze zgłoszeniem, działają niezgodnie z prawem oraz z zasadami etyki organizacji. Takie działania mogą skutkować odpowiedzialnością dyscyplinarną, cywilną lub karną zgodnie z obowiązującymi przepisami w danym kraju.

5.7. ZGŁOSZENIA ZEWNĘTRZNE I UJAWNIENIA PUBLICZNE

• Niniejsza procedura reguluje zasady dokonywania zgłoszeń wewnętrznych w VENTUM.

• Sygnalista ma prawo dokonać zgłoszenia zewnętrznego do właściwego organu publicznego w danym kraju.

• W Polsce organem centralnym przyjmującym zgłoszenia jest Rzecznik Praw Obywatelskich lub innego organu publicznego właściwego w danej sprawie, zgodnie z ustawą z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. 2024 poz. 928 późn. zm.).

• Sygnalista może również, w przypadkach przewidzianych w ustawie, dokonać ujawnienia publicznego, tj. podać informację o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej, zachowując prawo do ochrony przewidziane w przepisach ustawy.

5.8. DANE OSOBOWE

• Administratorem danych osobowych jest VENTUM Sp. z o.o. z siedzibą z siedzibą w Gdańsku (80-171) przy ul. Franciszka Schuberta 1A/2.

• VENTUM przetwarza dane osobowe zawarte w zgłoszeniach, działaniach następczych oraz w rejestrach zgłoszeń w zakresie niezbędnym do realizacji obowiązków wynikających z niniejszej procedury.

• Przetwarzanie danych osobowych w celu przyjęcia zgłoszenia, podjęcia działań następczych oraz zapewnienia ochrony sygnalisty odbywa się bez konieczności uzyskania zgody osoby, której dane dotyczą.

- Dane osobowe przetwarza się przez okres niezbędny do realizacji tych celów, nie dłużej niż przez 3 lata od zakończenia roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze.

- Osobie, której dane są przetwarzane, przysługuje prawo żądania dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania, ograniczenia przetwarzania, usunięcia lub przeniesienia, a także prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania. Osoba ta ma również prawo do złożenia skargi do właściwego organu nadzorczego ds. ochrony danych osobowych w kraju, w którym zamieszkuje lub w którym doszło do przetwarzania danych.

- Powyższe zasady stosuje się również do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, osoby powiązanej z sygnalistą oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie.

6. DOKUMENTY POWIĄZANE

- VENTUM.3.06FR Rejestr zgłoszeń
- VENTUM.5.07PR Dochodzenie w sprawie incydentu, wypadku

7. TABELA ZMIAN

Następna strona.

REWIZJA	DATA	OPIS ZMIANY	SPORZĄDZIŁ/A	SPRAWDZIŁ/A	ZATWIERDZIŁ/A
1.0	28/11/2025	Wprowadzenie procedury	KM	AM, SL, DK	MW
2.0	29/04/2026	Dodanie definicji grupy szczególnie wrażliwej w punkcie 3	KM	AM	MW