

Wewnętrzna procedura zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych w ACTION S.A.

1. Cele i założenia Procedury

1. Wewnętrzna procedura zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych w ACTION S.A. wprowadzona została na podstawie ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, implementującej dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii w celu ograniczenia szkód dla interesu publicznego, podejmowania działań następczych oraz zapewnienia zrównoważonej i skutecznej ochrony osób zgłaszających naruszenia.
2. Cel wskazany w pkt 1. powyżej i promocja postawy sygnalizowania nieprawidłowości realizowany jest przez Pracodawcę w oparciu o ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów i postanowieniami Wewnętrznej procedury zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych w ACTION S.A..

2. Podstawowe pojęcia użyte w Procedurze

Ilekcń w Wewnętrznej procedurze zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych w ACTION S.A. jest mowa o:

- 1) **Bezpiecznym kanale komunikacji** – rozumie się przez to tryb pisemnego zgłaszania Naruszeń z wykorzystaniem formularzy elektronicznych, w tym zgłoszeń anonimowych, zgodnie z ust. 4 pkt 10 – 14 Procedury.
- 2) **Danych Tożsamości** – rozumie się przez to dane osobowe dotyczące tożsamości Sygnalisty, Osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu.
- 3) **Działaniu następczym** – rozumie się przez to działanie podjęte przez Pracodawcę w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w Zgłoszeniu wewnętrznym 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 Procedury .
- 4) **Działaniu odwetowym** – rozumie się przez to 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, których szczegółowe przypadki wskazane zostały w ust. 8 pkt 1 - 4 Procedury.
- 5) **Informacji o Naruszeniu** – rozumie się przez to informację, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego Naruszenia, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w Spółce (jako podmiocie, w którym Sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował) lub w innym Podmiocie Prawnym, w którym Sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub dotyczącą próby ukrycia Naruszenia.
- 6) **Informacji zwrotnej** – należy przez to rozumieć przekazaną Sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych Działań następczych i powodów takich działań.
- 7) **Kontekście związanym z pracą** – rozumie się przez to 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 oraz istnieje możliwość doświadczenia Działań odwetowych.
- 8) **Naruszeniu** – rozumie się przez to naruszenie prawa, polegające na działaniu lub zaniechaniu niezgodnym z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące: a) przepisów powszechnie obowiązującego prawa, w szczególności dotyczących: 1) korupcji; 2) zamówień publicznych; 3) usług, produktów i rynków finansowych; 4) przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu; 5) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami; 6) bezpieczeństwa transportu; 7) ochrony

- środowiska; 8) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego; 9) bezpieczeństwa żywności i pasz; 10) zdrowia i dobrostanu zwierząt; 11) zdrowia publicznego; 12) ochrony konsumentów; 13) ochrony prywatności i danych osobowych; 14) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych; 15) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej; 16) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych; 17) konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujących w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt 1–16; b) przepisów wszystkich obowiązujących u Pracodawcy aktów wewnętrznych, które zostały ustanowione przez Spółkę na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego.
- 9) **Organie publicznym** – należy przez to rozumieć naczelne i centralne organy administracji rządowej, terenowe organy administracji rządowej, organy jednostek samorządu terytorialnego, inne organy państwowe oraz inne podmioty wykonujące z mocy prawa zadania z zakresu administracji publicznej, właściwe do podejmowania Działań następczych w dziedzinach stanowiących przedmiot Naruszenia.
 - 10) **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, lub jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się Naruszenia, jest powiązana.
 - 11) **Osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga Sygnaliście w Zgłoszeniu lub Ujawnieniu publicznym w Kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
 - 12) **Osobie powiązanej z Sygnalistą** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć Działań odwetowych, w tym współpracownika lub osobę najbliższą Sygnalisty w rozumieniu art. 115 § 11 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17).
 - 13) **Podmiocie prawnym** – rozumie się przez to należy przez to rozumieć Podmiot Prywatny lub Podmiot Publiczny;
 - 14) **Podmiocie prywatnym** – rozumie przez to osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, lub pracodawcę, jeżeli nie są podmiotami publicznymi.
 - 15) **Podmiocie publicznym** – rozumie się przez to podmiot wskazany w art. 3 ustawy z dnia 11 sierpnia 2021 r. o otwartych danych i ponownym wykorzystywaniu informacji sektora publicznego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1524).
 - 16) **Postępowaniu prawnym** – rozumie się przez to postępowanie toczące się na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności postępowanie karne, cywilne, administracyjne, dyscyplinarne lub o naruszenie dyscypliny finansów publicznych, albo postępowanie toczące się na podstawie regulacji wewnętrznych wydanych w celu wykonania przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności antymobbingowych.
 - 17) **Procedurze** – rozumie się przez to niniejszą Wewnętrzną procedurę zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych w ACTION S.A.
 - 18) **Rejestrze** -rozumie się przez to rejestr Zgłoszeń wewnętrznych, którego zasady i zakres prowadzenia określone zostały w ust. 9 Procedury.
 - 19) **Spółce / Pracodawcy** – rozumie się przez to Spółkę ACTION S.A.
 - 20) **Sygnaliście** – rozumie się przez to osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie Informację o Naruszeniu uzyskaną w Kontekście związanym z pracą, w tym: 1) pracownik; 2) pracownik tymczasowy; 3) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej; 4) przedsiębiorca; 5) prokurent; 6) akcjonariusz lub wspólnik; 7) członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej; 8) osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy; 9) stażysta; 10) wolontariusz; 11) praktykant; 12) funkcjonariusz w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2023 r. poz. 1280, 1429 i 1834); 13) żołnierz

w rozumieniu art. 2 pkt 39 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248 i 834). Ustawę stosuje się także do osoby fizycznej, o której mowa w niniejszym pkt 17 ppkt 1)-13) Procedury, w przypadku Zgłoszenia lub Ujawnienia publicznego Informacji o Naruszeniu uzyskanej w Kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem 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 lub już po ich ustaniu.

- 21) **Ujawnieniu publicznym** – należy przez to rozumieć podanie Informacji o Naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.
- 22) **Ustawie** – rozumie się przez to ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów.
- 23) **Zgłoszeniu wewnętrznym/Zgłoszeniu Informacji o Naruszeniu** – należy przez to rozumieć przekazanie Pracodawcy Informacji o Naruszeniu .
- 24) **Zgłoszeniu zewnętrznym** – należy przez to rozumieć przekazanie Informacji o Naruszeniu Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo Organowi publicznemu.
- 25) **Zgłoszeniu** – należy przez to rozumieć Zgłoszenie wewnętrzne lub Zgłoszenie zewnętrzne.

3. Podstawa prawna i zakres Procedury

4. Procedura została ustalona na podstawie przepisów Ustawy i określa wewnętrzną procedurę zgłaszania Naruszeń i podejmowania Działań następczych, w tym warunki zgłaszania, również anonimowego, wewnętrznej jednostce organizacyjnej uprawnionej do przyjmowania Informacji o Naruszeniach, a w szczególnych przypadkach – Radzie Nadzorczej, poprzez dokonywanie ustnych i pisemnych Zgłoszeń wewnętrznych, w tym za pomocą specjalnego, niezależnego i odrębnego kanału, stworzonego dla zapewnienia ochrony Sygnalistów.
5. Procedura ma zastosowanie do Zgłoszeń wewnętrznych Naruszeń zgodnie z Procedurą i Ustawą. W przypadku, gdy dany akt prawa powszechnie obowiązującego lub wewnętrzny Spółki przewiduje samodzielną procedurę zgłaszania naruszeń, Procedura nie wyłącza ich stosowania.
6. Procedura i przepisy Ustawy nie uchybiają przepisom aktów normatywnych ustanowionych przez instytucje Unii Europejskiej, wymienionych w części II załącznika do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. UE L 305 z 26.11.2019, str. 17, z późn. zm.) oraz przepisom implementującym albo wykonującym te akty. W zakresie nieuregulowanym w tych przepisach do zgłaszania informacji o naruszeniach prawa stosuje się przepisy Ustawy i Procedury.

7. Podmioty upoważnione przez Pracodawcę do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania Działań następczych, zasady składania Zgłoszeń wewnętrznych i ustanowienie Bezpiecznego kanału komunikacji dla Zgłoszeń wewnętrznych

1. Wewnętrzną jednostką organizacyjną do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania Działań następczych, w szczególności weryfikacji Zgłoszeń wewnętrznych i prowadzenia dalszej komunikacji ze Sygnalistą, w tym występowania o dodatkowe informacje i przekazywanie Sygnaliście Informacji zwrotnej, upoważnioną przez Pracodawcę jest **Dział Prawny Spółki**, a w przypadkach wskazanych w pkt 5 poniżej – **Rada Nadzorcza Spółki**.
2. Do przyjmowania i weryfikacji Zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania Działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych Sygnalistów, Osób których dotyczy zgłoszenie oraz osób trzecich wskazanych w zgłoszeniu, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, w szczególności Danych Tożsamości, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji Zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania Działań następczych. Obowiązek zachowania tajemnicy trwa także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego osoby te wykonywały te pracę lub świadczyły usługi.
3. Pracodawca upoważnia do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania Działań następczych, w szczególności weryfikacji Zgłoszeń wewnętrznych, prowadzenia dalszej komunikacji z Sygnalistą, w tym występowania o dodatkowe informacje i przekazywanie Sygnaliście Informacji zwrotnej, oraz

przetwarzania danych osobowych Sygnalistów, Osób których dotyczy zgłoszenie oraz osób trzecich wskazanych w zgłoszeniu: a) Pełnomocnika Zarządu ds. Prawnych; b) Pracowników Działu Prawnego, którym udzielone zostały upoważnienia; c) Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki w przypadkach wskazanych w pkt 5 poniżej.

4. Sygnalista jest uprawniony do składania Zgłoszeń wewnętrznych z Informacjami o Naruszeniach bezpośrednio do Działu Prawnego.
5. W przypadku, gdy Zgłoszenie wewnętrzne dotyczyłoby Pełnomocnika Zarządu ds. Prawnych lub Pracowników Działu Prawnego – bezpośrednio do Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki.
6. Zgłoszenia Informacji o Naruszeniach mogą być dokonywane z podaniem tożsamości Sygnalisty albo anonimowo według uznania Sygnalisty. W celu umożliwienia Spółce obsługi Zgłoszenia wewnętrznego i podjęcia Działania następczych, Sygnalista w Zgłoszeniu wewnętrznym podaje adres korespondencyjny lub adres poczty elektronicznej, zwanymi dalej „adresem do kontaktu”. W przypadku niepodania adresu do kontaktu nie będzie możliwe potwierdzenie Sygnaliście przyjęcia Zgłoszenia oraz przekazania mu Informacji zwrotnej. W przypadku podania tożsamości Sygnalisty, pozostaje ona do wiadomości osób upoważnionych, zgodnie z pkt 3 powyżej. Dane osobowe Sygnalisty pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za jego wyraźną zgodą. Szczegółowe warunki przetwarzania danych osobowych i przypadki dopuszczalnego ujawnienia tych danych określone są w ust. 5 Procedury – „Tryb postępowania z danymi osobowymi”.
7. Sposoby przekazywania zgłoszeń Informacji o Naruszeniach:
 - 1) ustnie:
 - a) telefonicznie na nr telefonu 22 332 22 22 dedykowany do zgłoszeń Sygnalistów,
 - b) na wniosek Sygnalisty podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania zgłoszenia.
 - 2) pisemnie:
 - a) pocztą elektroniczną – przesyłane na adres Działu Prawnego (adres: dp@action.pl), albo Rady Nadzorczej (adres: m@action.pl),
 - b) korespondencyjnie na adres Spółki ze wskazaniem Działu Prawnego albo Przewodniczącego Rady Nadzorczej jako adresatów oraz adnotacją „Poufne. Proszę nie otwierać koperty przed przekazaniem adresatowi”,
 - c) z wykorzystaniem Bezpiecznego kanału komunikacji,
 - d) w inny sposób, uznany za właściwy przez Sygnalistę.
8. Telefoniczne zgłoszenie ustne przyjmowane jest za pośrednictwem nagrywanej linii telefonicznej oraz zostaje udokumentowane, za zgodą Sygnalisty, w formie nagrania zgłoszenia umożliwiającego jego wyszukanie.
9. W przypadku składania przez Sygnalistę zgłoszenia ustnego podczas bezpośredniego spotkania, za zgodą Sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie: 1) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie, lub 2) protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg, przygotowanego przez Pełnomocnika Zarządu ds. Prawnych albo Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki w przypadkach wskazanych w pkt 5 powyżej. Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu spotkania przez jego podpisanie.
10. Bezpieczny kanał komunikacji udostępniany jest w formie elektronicznego formularza pod adresem internetowym: <https://www.action.pl/pl/zgloszenia-naruszen>
11. Formularz zgłoszenia Informacji o Naruszeniach zawiera 3 pola:
 - 1) treść zgłoszenia Naruszenia;
 - 2) pole wyboru oznaczone literą „N”;
 - 3) pole wyboru oznaczone literami „NDP”.
12. Pole wyboru oznaczone literą „N” wskazuje, że Naruszenie dotyczy zachowania innych osób niż Członkowie Działu Prawnego Spółki i jego wybór przez Sygnalistę spowoduje, że zgłoszenie Naruszenia w formie pliku pdf zabezpieczonego hasłem wysyłane jest na adres poczty elektronicznej dp@action.pl.

13. Pole wyboru oznaczone literami „NDP” wskazuje, że Naruszenie dotyczy zachowania Członków Działu Prawnego Spółki i jego wybór przez Sygnalistę spowoduje, że zgłoszenie Naruszenia w formie pliku pdf zabezpieczonego hasłem wysyłane jest na adres poczty elektronicznej rn@action.pl.
14. Dostęp do poczty elektronicznej pod adresem:
 - a) dp@action.pl mają upoważnieni Członkowie Działu Prawnego Spółki;
 - b) rn@action.pl ma Przewodniczący Rady Nadzorczej Spółki.
15. Osoby upoważnione zgodnie z ust. 4 pkt 3 Procedury mają możliwość dostępu do zgłoszeń Informacji o Naruszeniach wysyłanych za pośrednictwem Bezpiecznego kanału komunikacji.
16. Zgłoszenie wewnętrzne powinno zawierać opis Naruszenia z podaniem informacji umożliwiających jego weryfikację, w tym za przydatne w tym celu uznaje się następujące dane:
 - a) daty (okresu) jego wystąpienia;
 - b) przebiegu zachowania zakwalifikowanego jako Naruszenie,
 - c) osób dopuszczających się Naruszenia;
 - d) ewentualnych świadków Naruszenia;
 - e) ewentualnie posiadanych innych informacji lub dowodów dotyczących Naruszenia.
17. Sygnalista nie ma obowiązku podawania w Zgłoszeniu wewnętrznym wskazanych wyżej danych, w tym przedstawiania dowodów Naruszenia.
18. W przypadku anonimowych zgłoszeń Informacji o Naruszeniu podlegają one przyjęciu i weryfikacji w tym podejmowaniu Działań następczych, przy czym udzielenie przez Pracodawcę Informacji zwrotnej Sygnaliście będzie możliwe w przypadku podania przez niego środka adresu do kontaktu.

8. Tryb postępowania z danymi osobowymi

1. Dane osobowe Sygnalisty pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za jego wyraźną zgodą. Zasada ta nie ma zastosowania jeżeli ujawnienie danych osobowych Sygnalisty 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. Jednakże, przed dokonaniem ujawnienia danych osobowych Sygnalisty, właściwy Organ publiczny lub właściwy sąd powiadamia o tym Sygnalistę, przesyłając w postaci papierowej lub elektronicznej wyjaśnienie powodów ujawnienia jego danych osobowych, chyba że takie powiadomienie zagrozi postępowaniu wyjaśniającemu lub postępowaniu przygotowawczemu, lub sądowemu.
2. Pracodawca jest administratorem danych osobowych zawartych w Zgłoszeniu wewnętrznym. Spółka, po otrzymaniu zgłoszenia przetwarza dane osobowe w zakresie niezbędnym do przyjęcia Zgłoszenia wewnętrznego lub podjęcia Działania następczego dbając, aby były to dane dla tych celów adekwatne, stosowne („minimalizacja danych”). Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpatrywania zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego zebrania są niezwłocznie usuwane. Usunięcie tych danych osobowych następuje w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.
3. Dane osobowe, w tym w szczególności Dane Tożsamości podlegają ochronie prawnej zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych na wszystkich etapach zgłoszenia. Pracodawca zobowiązuje się do zachowania należytej staranności w celu zachowania w najwyższym stopniu poufności w przypadku ujawnienia tożsamości ww. osób. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.
4. Dane osobowe zawarte w Zgłoszeniu wewnętrznym przetwarzane są zgodnie z obowiązującymi przepisami, przy czym Spółka jako administrator danych osobowych podając osobie której dane dotyczą informacje wymagane prawem, nie wskazuje źródła pochodzenia danych osobowych i czy pochodzą one ze źródeł publicznie dostępnych, chyba że Sygnalista nie miał uzasadnionej podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem Zgłoszenia wewnętrznego jest prawdziwa w momencie dokonywania

zgłoszenia i że stanowi Informację o Naruszeniu albo gdy Sygnalista wyraził wyraźną zgodę na ujawnienie swojej tożsamości lub takie przekazanie informacji.

5. Pracodawca stosuje rozwiązania techniczne i organizacyjne zapewniające przechowywanie danych osobowych dotyczących tożsamości Sygnalisty, Osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu oddzielnie od dokumentu lub innego nośnika informacji obejmujących zgłoszenie Naruszenia, włączając w to, w odpowiednim przypadku, usunięcie z treści dokumentu lub innego nośnika informacji niezwłocznie po ich otrzymaniu wszystkich Danych Tożsamości, w szczególności:
 - a) w przypadku zgłoszeń Informacji o Naruszeniu dokonywanych ustnie, osoba sporządzająca protokół rozmowy lub spotkania sporządza go bez wskazywania w nim Danych Tożsamości. Dane Tożsamości niezbędne do identyfikacji osób, których dotyczą zamieszczane są w Rejestrze.
 - b) w przypadku zgłoszeń Informacji o Naruszeniu dokonywanych pisemnie:
 - i. pocztą elektroniczną – osoba przyjmująca zgłoszenie dokonuje anonimizacji treści Zgłoszenia wewnętrznego poprzez wykonanie akcji skopiowania treści Zgłoszenia do nowej wiadomości elektronicznej, a następnie zastąpienia Danych Tożsamości znakiem „***” oraz dodaniem adnotacji o treści: „Zgłoszenie zanonimizowane – dane osobowe Sygnalisty, Osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu zastąpione „***”. Po dokonaniu anonimizacji, treść Zgłoszenia wysyłana jest na adres dp@action.pl lub rn@action.pl (w zależności od tego kto podejmuje Działania Następne). Jednocześnie Dane Tożsamości niezbędne do identyfikacji osób, których dotyczą zamieszczane są w Rejestrze. Po przeprowadzeniu czynności opisanych w niniejszym punkcie, wiadomość z pierwotnym zgłoszeniem jest trwale usuwana.
 - ii. korespondencyjnie na adres Spółki – korespondencja spełniająca wymagania określone w ust. 4 pkt 7. 2) b) powyżej przekazywana jest adresatowi bez uprzedniego otwarcia koperty. Osoba ta następnie dokonuje anonimizacji Danych Tożsamości poprzez trwale zakrycie tych danych (np. zakreślenie danych czarnym markerem oraz w razie potrzeby dodatkowe skopiowanie na kopiarce Zgłoszenia Informacji o Naruszeniu, w celu uniemożliwienia „przebijania” tekstu spod zanonimizowanego fragmentu). Jednocześnie Dane Tożsamości niezbędne do identyfikacji osób, których dotyczą zamieszczane są w Rejestrze.
 - iii. z wykorzystaniem Bezpiecznego kanału komunikacji – osoba przyjmująca takie zgłoszenie dokonuje anonimizacji treści Zgłoszenia Informacji o Naruszeniu edytując otrzymany plik pdf poprzez zastąpienie Danych Tożsamości znakiem „***” oraz dodaniem adnotacji o treści: „Zgłoszenie zanonimizowane – dane osobowe Sygnalisty, Osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu zastąpione „***”. Jednocześnie Dane Tożsamości niezbędne do identyfikacji osób, których dotyczą zamieszczane są w Rejestrze.
6. Osoby upoważnione do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania Działań następnych zamieszczają dane osobowe zawarte w Zgłoszeniach wewnętrznych a niezbędne do identyfikacji osób, których dotyczą zamieszczane są w Rejestrze, w pozostałym zakresie nie są zbierane.
7. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem Zgłoszenia wewnętrznego lub podjęciem Działań następnych oraz dokumenty związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez Spółkę przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym przekazano Zgłoszenie zewnętrzne do Organu publicznego właściwego do podjęcia działań następnych lub zakończono Działania następne, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami. Po okresie przechowywania wskazanym w zdaniu poprzednim Spółka usuwa dane osobowe oraz niszczy dokumenty związane ze Zgłoszeniem. Ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz. U. z 2020 r. poz. 164) nie stosuje się.

9. Rozpoznawanie zgłoszeń Informacji o Naruszeniach, potwierdzenie ich przyjęcia, środki stosowane jako Działania następne oraz przekazywanie Informacji zwrotnej

1. Po odebraniu Zgłoszenia Informacji o Naruszeniu podmioty upoważnione przez Pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń niezwłocznie przeprowadzają czynności mające na celu ustalenie okoliczności

- rzeczywistych lub potencjalnych Naruszeń, objęcie ochroną Sygnalisty Naruszenie, usunięcie skutków Naruszeń oraz zapobieżeniu występowania ich w przyszłości.
2. Podmioty upoważnione przez Pracodawcę do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych zobowiązane są do potwierdzenia Sygnaliście przyjęcia Zgłoszenia wewnętrznego w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie.
 3. Podmioty upoważnione przez Pracodawcę do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych zobowiązane są do weryfikacji Informacji o Naruszeniu w sposób należyście staranny i bezstronny.
 4. Podmioty upoważnione przez Pracodawcę do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych zobowiązane są do podejmowania Działań następczych, w szczególności prowadzenia dalszej komunikacji z Sygnalistą, w tym występowania o dodatkowe informacje i przekazywanie Sygnaliście Informacji zwrotnej. Sygnalista nie ma obowiązku uzupełniania Zgłoszenia wewnętrznego, ani udzielać dalszych informacji. Współpraca Sygnalisty z osobami upoważnionymi w zakresie przyjmowania i weryfikowania Zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania Działań następczych może się jednak przyczynić do wykrycia i usunięcia Naruszeń.
 5. Czynności wyjaśniające podejmowane są w najszybszym możliwym terminie od otrzymania zgłoszenia Naruszenia, a ich celem jest ustalenie:
 - 1) okoliczności faktycznych zgłoszonego Naruszenia i jego charakteru (rzeczywiste czy potencjalne),
 - 2) skutków Naruszenia, w tym ich wpływu na funkcjonowanie i reputację Spółki oraz sposobów usunięcia skutków danego Naruszenia i zapobiegania im w przyszłości,
 - 3) istnienia podstaw do zawiadomienia właściwych organów o Naruszeniu.
 6. Osoba przeprowadzająca Działania następcze, w tym czynności wyjaśniające w zakresie objętym Zgłoszeniem Informacji o Naruszeniu, ma prawo:
 - 1) występować do Członków Organów Spółki oraz osób zatrudnionych u Pracodawcy o udzielenie wyjaśnień lub przedstawienie dokumentów w zakresie objętym Zgłoszeniem Informacji o Naruszeniu;
 - 2) sporządzania kopii, odpisów, wyciągów, zestawień lub wydruków wszelkich dokumentów, informacji i danych oraz innych materiałów związanych z funkcjonowaniem Pracodawcy.
 7. Osoby przeprowadzające czynności wyjaśniające i osoby w nich uczestniczące zobowiązane są do zachowania w tajemnicy faktów, o których dowiedziały się albo, co do których składały wyjaśnienia albo dokumenty w toku czynności wyjaśniających.
 8. Czynności wyjaśniające powinny być zakończone w terminie 21 dni od daty ich rozpoczęcia poprzez sporządzenie raportu zawierającego wyniki postępowania i elementy wskazane w pkt 5 ppkt 1) – 3) powyżej.
 9. Osoba prowadząca Działania następcze ma obowiązek przekazania Sygnaliście Informacji zwrotnej w maksymalnym nieprzekraczalnym terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia wewnętrznego lub – w przypadku, gdyby potwierdzenie przyjęcia Zgłoszenia wewnętrznego nie zostało dokonane - 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania Zgłoszenia wewnętrznego, chyba że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać Informację zwrotną. Informacja zwrotna, obejmuje w szczególności informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia Naruszenia i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone Naruszenie.
 10. Podmioty upoważnione przez Pracodawcę do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych, podejmują:
 - 1) decyzję co do dalszego postępowania w związku z Naruszeniem zgodnie z obowiązującymi przepisami i aktami wewnętrznymi Pracodawcy, a w przypadku gdy Naruszenie podlega rozpoznaniu przez organy zewnętrzne, w szczególności Organy publiczne – przekazuje tym organom odpowiednie zawiadomienie;
 - 2) działania polegające na wskazaniu sposobów usunięcia skutków Naruszenia i zapobieżeniu występowania Naruszeń w przyszłości.

10. Tryb dokonywania Zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich, Organów publicznych oraz, w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej

1. Z Sygnalista może dokonać Zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania Zgłoszenia wewnętrznego.
2. Zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo Organ publiczny.
3. Rzecznik Praw Obywatelskich i Organy publiczne przyjmują Zgłoszenia zewnętrzne na godnie z ustalonymi procedurami przyjmowania Zgłoszeń zewnętrznych, które określają także sposób postępowania ze zgłoszeniami anonimowymi.
4. Zgłoszenie zewnętrzne może być dokonane ustnie lub pisemnie. Zgłoszenie zewnętrzne w formie dokumentowej może być dokonane: 1) w postaci papierowej – na adres do korespondencji wskazany przez Rzecznika Praw Obywatelskich lub Organ publiczny przyjmujący zgłoszenie; 2) w postaci elektronicznej – na adres poczty elektronicznej lub adres elektronicznej skrzynki podawczej, lub adres do doręczeń elektronicznych, wskazane przez Rzecznika Praw Obywatelskich lub Organ publiczny przyjmujący zgłoszenie, lub za pośrednictwem przeznaczonego do tego formularza internetowego lub aplikacji wskazanej przez Organ publiczny jako aplikacja właściwa do dokonywania zgłoszeń w postaci elektronicznej.
5. Jeżeli zgłoszenie zewnętrzne dotyczy Informacji o Naruszeniu, Rzecznik Praw Obywatelskich niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 14 dni od dnia dokonania zgłoszenia, przekazuje zgłoszenie do Organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych.
6. Rzecznik Praw Obywatelskich albo Organ publiczny przekazuje bez zbędnej zwłoki właściwym instytucjom, organom lub jednostkom organizacyjnym Unii Europejskiej informacje zawarte w Zgłoszeniu zewnętrznym w celu prowadzenia Działania następczych w trybie stosowanym przez takie instytucje, organy lub jednostki, jeżeli przewidują to przepisy odrębne.
7. Rzecznik Praw Obywatelskich albo Organ publiczny na swoich stronach w Biuletynie Informacji Publicznej zamieszczając w oddzielnej, łatwo identyfikowalnej i dostępnej sekcji oraz w sposób zrozumiały dla Sygnalisty m. in. informacje dotyczące szczegółowych zasad dokonywania Zgłoszeń zewnętrznych.

11. Środki ochrony Sygnalistów i środki stosowane przez Pracodawcę w celu weryfikacji ich funkcjonowania

1. Wobec Sygnalisty nie mogą być podejmowane Działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań. Sygnalista podlega ochronie określonej w Ustawie oraz Procedurze od chwili dokonania Zgłoszenia lub Ujawnienia publicznego że informacja będąca przedmiotem Zgłoszenia lub Ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania Zgłoszenia lub Ujawnienia publicznego i że stanowi Informację o Naruszeniu.
2. Za Działania odwetowe wobec Sygnalisty, który był, jest lub ma być zatrudniony na podstawie stosunku pracy, uznaje się w szczególności zastosowanie albo próbę lub groźbę zastosowania działań polegających na: 1) odmowie nawiązania stosunku pracy; 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy; 3) niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu 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; 4) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę; 5) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu; 6) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń; 7) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy; 8) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych; 9) przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków Sygnalisty; 10) niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy; 11) negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy; 12) nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze; 13) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu; 14) mobbingu; 15) dyskryminacji; 16)

niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu; 17) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe; 18) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania; 19) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego; 20) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu; 21) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia Sygnalisty.

3. Ciężar dowodu, że podjęte działanie, o którym mowa w pkt 2. powyżej, nie jest Działaniem odwetowym spoczywa na Pracodawcy.
4. Postanowienia pkt 2. i 3. powyżej mają odpowiednie zastosowanie także wobec Sygnalisty, który świadczył, świadczy lub ma świadczyć pracę lub usługi na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji nie wyklucza zastosowania wobec Sygnalisty takiego działania. Ponadto, w odniesieniu do tej grupy Sygnalistów, dokonanie Zgłoszenia lub Ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy zastosowania, ani próby lub groźby zastosowania, Działań odwetowych, obejmujących w szczególności: 1) 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; 2) nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.
5. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się Działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej lub prawo do zadośćuczynienia. Stosowanie Działań odwetowych, uniemożliwianie lub istotne utrudnianie dokonania Zgłoszenia, ujawnianie Danych Tożsamości podlega odpowiedzialności karnej.
6. Dokonanie Zgłoszenia lub Ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności Sygnalisty z uwzględnieniem ograniczeń określonych w Ustawie i pod warunkiem że Sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że Zgłoszenie lub Ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia Naruszenia zgodnie z Ustawą. W przypadku wszczęcia Postępowania prawnego dotyczącego takiej odpowiedzialności, Sygnalista może wystąpić o umorzenie takiego postępowania.
7. Praw przyznanych Sygnaliście nie można się zrzec. Nie można też przyjąć na siebie odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu dokonania Zgłoszenia lub Ujawnienia publicznego. Nie dotyczy to przypadku świadomego Zgłoszenia lub Ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji.
8. Jeżeli Sygnalista dokona świadomego Zgłoszenia lub Ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji, osoba, która poniosła szkodę z tego powodu ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od Sygnalisty. Ponadto dokonanie Zgłoszenia lub Ujawnienia publicznego mimo wiedzy, że do Naruszenia nie doszło podlega odpowiedzialności karnej.
9. Określone w Ustawie i Procedurze postanowienia dotyczące zakazu Działań odwetowych i środków ochrony przed nimi stosuje się odpowiednio do Osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, Osoby powiązanej z Sygnalistą, osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej pomagającej Sygnaliście lub z nim powiązanej, w szczególności stanowiącej własność sygnalisty lub go zatrudniającej, a także w przypadku, gdy Informację o Naruszeniu zgłoszono do odpowiednich instytucji, organu lub jednostki organizacyjnej Unii Europejskiej w trybie właściwym do dokonywania takich zgłoszeń.
10. Spółka zapewnia bezpośredni dostęp do podmiotów upoważnionych przez Pracodawcę do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych, w tym w sposób anonimowy.
11. Sygnalista jest uprawniony do powiadomienia o stosowaniu Działań odwetowych lub obawie ich zastosowania również bezpośrednio Działu Prawnego albo Rady Nadzorczej, w tym z wykorzystaniem Bezpiecznego kanału komunikacji lub w inny sposób przewidziany dla dokonywania Zgłoszeń wewnętrznych.
12. Osoba przeprowadzająca czynności wyjaśniające w związku ze Zgłoszeniem wewnętrznym z udziałem osób pełniących funkcje kontroli wewnętrznej zgodnie z Systemem Kontroli Wewnętrznej przyjętym przez

Zarząd Spółki w dniu 25.11.2019 r. i zatwierdzonym przez Komitet Audytu Spółki w dniu 26.11.2019 r. (z ewentualnymi zmianami tego dokumentu) przeprowadzają regularny audyt wewnętrzny prawidłowego funkcjonowania systemu zgłaszania Naruszeń i ochrony Sygnalistów. Osoby uczestniczące w audycie nie będące osobami upoważnionymi nie mają dostępu do danych osobowych, w szczególności Danych Tożsamości.

13. Audyt wewnętrzny obejmuje badanie i ocenę w szczególności:
 - a) zgodność podejmowanych czynności, w tym Działań Następczych z przepisami Ustawy Procedury,
 - b) skuteczność i efektywność podejmowanych czynności, w tym Działań Następczych, zwłaszcza w zakresie faktycznego funkcjonowania środków ochrony przyznanych Sygnalistom na podstawie Ustawy i Procedury;
 - c) wpływu podjętych czynności, w tym Działań Następczych w związku ze zgłoszonymi Naruszeniami na poprawę funkcjonowania elementów, których dotyczyły nieprawidłowości.
14. Po przeprowadzeniu audytu wewnętrznego opracowywany jest raport uwzględniający zagadnienia wskazane w pkt 5 ppkt 1) – 3) z audytu, który przedstawiany jest Komitetowi Audytu przynajmniej raz do roku, w terminie umożliwiającym odniesienie się do niego w sprawozdaniu rocznym Komitetu Audytu.
15. W przypadku niewystąpienia zachowań zabronionych, o których mowa w pkt 2 powyżej oraz braku otrzymania w związku z nimi zgłoszeń, przeprowadzenie Audytu nie jest wymagane.

12. Rejestr Zgłoszeń wewnętrznych

1. Pracodawca prowadzi rejestr Zgłoszeń wewnętrznych.
2. Rejestr Zgłoszeń wewnętrznych prowadzony jest przez osoby upoważnione, zgodnie z ust. 4 pkt 3 Procedury. Dostęp do Rejestru i danych tam zawartych posiadają wyłącznie Osoby upoważnione do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania Działań następczych. Rejestr chroniony jest przed dostępem innych osób niż osoby upoważnione zgodnie z ust. 4 pkt 3 Procedury
3. Rejestr, o którym mowa w pkt 1 zawiera w szczególności informacje o:
 - a) numer Zgłoszenia wewnętrznego;
 - b) przedmiot Naruszenia;
 - 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 czynnościach, w tym Działaniach następczych;
 - g) datę zakończenia sprawy
4. Rejestr Zgłoszeń wewnętrznych jest prowadzony według wzoru z Załącznika nr 1 do Procedury.
5. Pracodawca jest administratorem danych zgromadzonych w Rejestrze Zgłoszeń wewnętrznych.
6. Pracodawca przechowuje dokumenty i informacje uzyskane i sporządzone w wyniku Zgłoszeń wewnętrznych przez okres 3 lat, po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono Działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

13. Postanowienia końcowe

1. Niniejsza Procedura została ustalona po konsultacji z Przedstawicielami pracowników (wybranymi zgodnie z Regulaminem Wyboru Przedstawicieli Pracowników Action S.A.), zakończonej w dniu 18.09.2024 roku.
2. Pracodawca udostępnia informacje o możliwości zgłaszania Naruszeń, w szczególności poprzez szkolenia oraz udostępnienie Procedury. Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji Spółka przekazuje informację o Procedurze wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.
3. Procedura wchodzi w życie z dniem 25 września 2024 roku.
4. Pracownicy Spółki i osoby świadczące pracę lub usługi na innej podstawie zobowiązani są zapoznać się z treścią Procedury przed dopuszczeniem do pracy lub rozpoczęciem świadczenia usług.

5. Procedura podlega zamieszczeniu na stronie internetowej Pracodawcy.
6. Wszelkie zmiany Procedury wymagają formy pisemnej.

Załącznik 1 – Wzór rejestru zgłoszeń Naruszeń

| Numer Zgłoszenia | Przedmiot Naruszenia | Dane niezbędne do identyfikacji | Adres do kontaktu | Data dokonania Zgłoszenia wewnętrznego | Data potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia wewnętrznego | Informacja o podjętych Działaniach następczych | Data przekazania Informacji zwrotnej | Data zakończenia sprawy |
|------------------|----------------------|---------------------------------|-------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| | | | | | | | | |