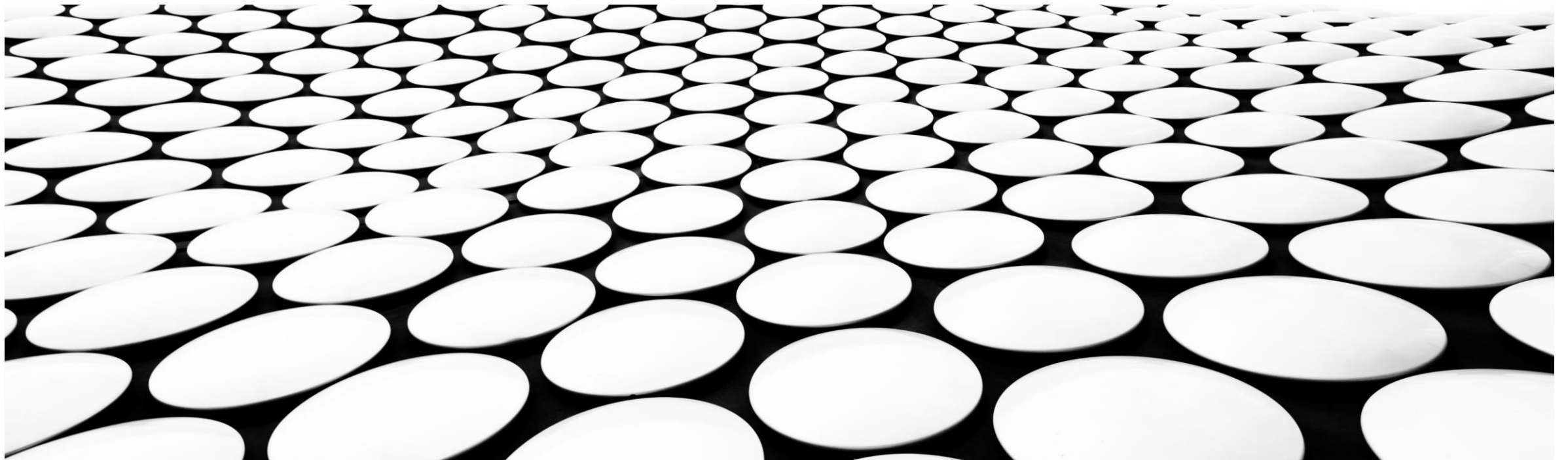


# WHISTLEBLOWING JAKO FORMA PRZECIWDZIAŁANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCIOM

JUDITHA MAJCHER



## JUDITHA MAJCHER



- Juditha jest ekspertem z zakresu prawa rynków finansowych, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii regulacyjnych, systemów zgodności oraz transakcji na rynku finansowym, w tym bieżącej obsługi prawnej podmiotów funkcjonujących na tym rynku.
- Jej doświadczenie regulacyjne obejmuje wdrażanie w instytucjach finansowych m.in. takich regulacji jak: MIFID II, MIFIR, MAR, IDD, RODO, BMR. Prowadziła postępowania przed KNF. Posiada rozległe doświadczenie w tworzeniu praktycznych procedur i rozwiązań prawnych, które pozytywnie wpływają na działalność biznesową instytucji finansowych przy jednoczesnym pozostawaniu przez nie w zgodności ze zmieniającą się rzeczywistością prawną.
- Przez lata pracy nabyła obszerną praktykę i doświadczenie w kompleksowej obsłudze prawnej przedsiębiorstw funkcjonujących na rynku finansowym. Ponadto specjalizuje się w doradztwie transakcyjnym ze szczególnym uwzględnieniem obrotu instrumentami finansowymi. Uczestniczyła w grupie roboczej ZBP dedykowanej trwałemu nośnikowi, oraz brała udział w grupie ds. implementacji MIFID II.
- Obecnie prowadzi departament prawa oraz compliance w jednej z międzynarodowych organizacji.

# AGENDA WYSTĄPIENIA

Czym jest whistleblowing?

Uwarunkowania prawne dla whistleblowingu

Uzasadnienie biznesowe dla efektywnego systemu whistleblowingu

Procedura whistleblowingowa

Prowadzenie postępowań wyjaśniających

Czym jest whistleblowing?

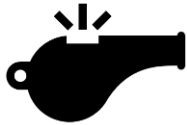
# WHISTLEBLOWING CZYLI CO...?

ang. dmuchanie w gwizdek –  
sposób ujawnienia informacji o  
nieprawidłowościach

specyficzna forma  
donosicielstwa?

jeden z elementów  
zarządzania kulturą  
organizacji

jedno z narzędzi,  
którego celem jest  
ochrona pracowników i  
organizacji



## WHITSLEBLOWING

tone from  
at the top

niespodziewane odkrycie o niewłaściwej/  
niezgodnej z prawem działalności w ramach  
organizacji



# NIEPRAWIDŁOWOŚCI



zdarzenia przeszłe i przyszłe

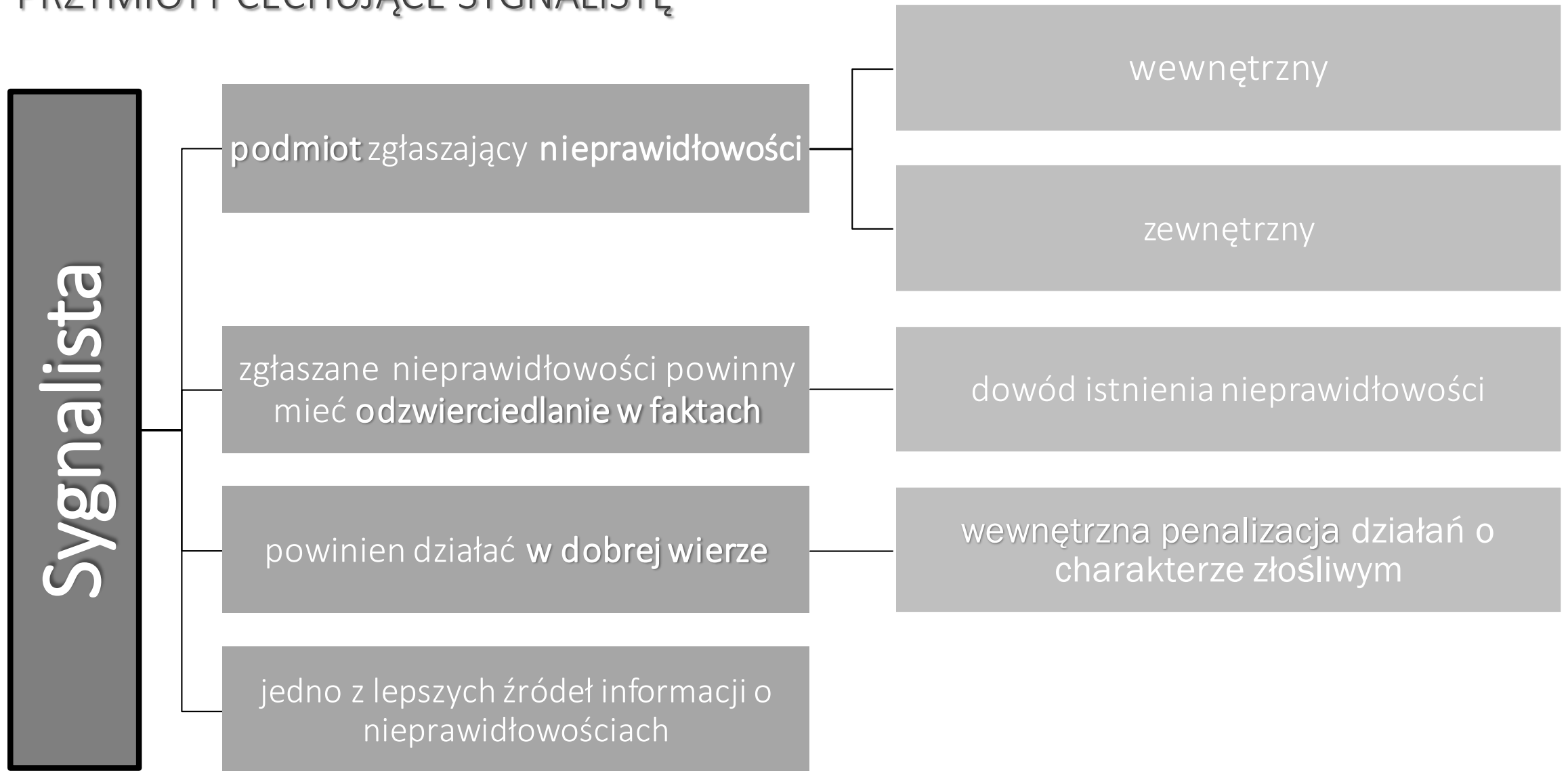
Z czego mogą wynikać nieprawidłowości?

system IT, niewłaściwej ochrony danych osobowych

zmowy pracowników

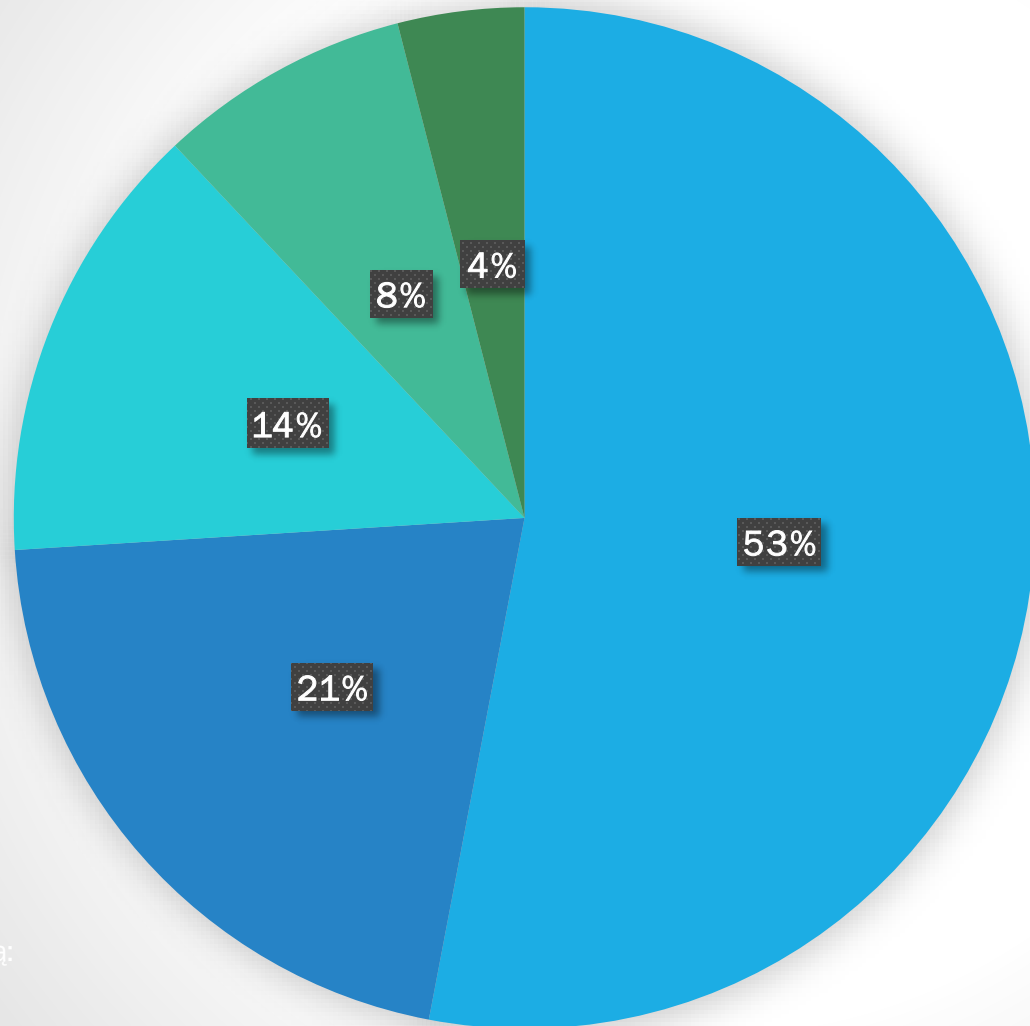
znajomość wszystkich procedur

## PRZYMIOTY CECHUJĄCE SYGNALISTĘ



# SYGNALISTA CZYLI KTO?

Wynik badania w skali procentowej



- Pracownicy
- Klienci
- Zgłoszenia anonimowe
- Kontrahenci
- Inni



Uwarunkowania prawne dla  
whistleblowingu?

# PRAWO KRAJOWE

## USTAWA O OBROTCIE INSTRUMENTAMI FINANSOWYMI

### art. 83 a) [Bezpieczeństwo usług; ochrona klientów i danych]

1a. Firma inwestycyjna jest obowiązana posiadać procedury anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi zarządu, a w szczególnych przypadkach - radzie nadzorczej, naruszeń prawa, w tym rozporządzenia 596/2014, rozporządzenia 600/2014 oraz procedur i standardów etycznych obowiązujących w firmie inwestycyjnej.

1b. W ramach procedur, o których mowa w ust. 1a, firma inwestycyjna zapewnia pracownikom, którzy zgłaszają naruszenia, ochronę co najmniej przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

## USTAWA O PRZECIWDZIAŁANIU PRANIU PIENIĘDZY ORAZ FINANSOWANIU TERRORYZMU

1. Instytucje obowiązane opracowują i wdrażają wewnętrzną procedurę anonimowego zgłaszania przez pracowników lub inne osoby wykonujące czynności na rzecz instytucji obowiązanej rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń przepisów z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu.

2. Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń, o której mowa w ust. 1, określa w szczególności:

- 1) osobę odpowiedzialną za odbieranie zgłoszeń;
- 2) sposób odbierania zgłoszeń;
- 3) sposób ochrony pracownika dokonującego zgłoszenia, zapewniający co najmniej ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania;
- 4) sposób ochrony danych osobowych pracownika dokonującego zgłoszenia oraz osoby, której zarzuca się dokonanie naruszenia, zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych;
- 5) zasady zachowania poufności w przypadku ujawnienia tożsamości osób, o których mowa w pkt 4, lub gdy ich tożsamość jest możliwa do ustalenia;
- 6) rodzaj i charakter działań następczych podejmowanych po odebraniu zgłoszenia;
- 7) termin usunięcia przez instytucje obowiązane danych osobowych zawartych w zgłoszeniach.

# PRAWO KRAJOWE

## USTAWA O ZWALCZANIU NIEUCZCIWEJ KONKURENCJI

### Art. 11. [Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa]

1. Czynem nieuczciwej konkurencji jest ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa.

4. Wykorzystanie lub ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi czyn nieuczciwej konkurencji, w szczególności gdy następuje bez zgody uprawnionego do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi i narusza obowiązek ograniczenia ich wykorzystywania lub ujawniania wynikający z ustawy, czynności prawnej lub z innego aktu albo gdy zostało dokonane przez osobę, która pozyskała te informacje, dokonując czynu nieuczciwej konkurencji.

5. Ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi czyn nieuczciwej konkurencji także wówczas, gdy w chwili ich ujawnienia, wykorzystania lub pozyskania osoba wiedziała lub przy zachowaniu należytej staranności mogła wiedzieć, że informacje zostały pozyskane bezpośrednio lub pośrednio od tego, kto wykorzystał lub ujawnił je w okolicznościach określonych w ust. 4.

## KODEKS PRACY

### Art. 11<sup>1</sup>. [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika]

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

### Art. 11<sup>2</sup>. [Zasada równego traktowania pracowników]

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

### Art. 18<sup>3a</sup>. [Zakaz dyskryminacji – definicje]

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

# PRAWO UNIJNE

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU  
EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) NR  
596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w  
sprawie nadużyć na rynku

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU  
EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) NR  
600/2014 Z DNIA 15 MAJA 2014 R.  
w sprawie rynków instrumentów  
finansowych oraz zmieniające  
rozporządzenie (EU) nr 648/2012  
(...)

Państwa Członkowskie zapewniają środki dotyczące informowania o nieprawidłowościach są niezbędne do ułatwienia wykrywania nadużyć na rynku oraz do zapewnienia ochrony i poszanowania praw osób zgłaszających przypadki naruszeń oraz osób oskarżanych. Niniejsze rozporządzenie powinno więc zapewnić istnienie odpowiednich ustaleń, umożliwiających osobom informującym o nieprawidłowościach ostrzeżenie właściwych organów o możliwych naruszeniach niniejszego rozporządzenia oraz chroniących te osoby przez odwetem;



# PRAWO UNII EUROPEJSKIEJ

## ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2016/679

z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)

Zbieranie  
(gromadzenie)  
danych  
osobowych

Usuwanie

Utrwalanie

Udostępnianie

Zmienianie

Przechowywanie


Opracowywanie




*"I want to spill the beans, but I'm waiting till I have access to classified or sensitive beans."*

# PRAWO UNII EUROPEJSKIEJ


## DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa unii




dyrektywa ustanawia wspólne **minimalne normy ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii** objęte zakresem stosowania aktów Unii określonych w załączniku, dotyczące m.in. usług, produktów i rynków finansowych oraz zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;



państwa członkowskie zobowiązane są do wdrożenia odpowiednich przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjne niezbędne do wykonania dyrektywy **do dnia 17 grudnia 2021 r.**



w przypadku podmiotów prawnych w sektorze prywatnym zatrudniających od 50 do 249 pracowników, państwa członkowskie wprowadzają **w życie do dnia 17 grudnia 2023 r.** przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wypełnienia obowiązku ustanowienia wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń zgodnie z art. 8 ust. 3 Dyrektywy.

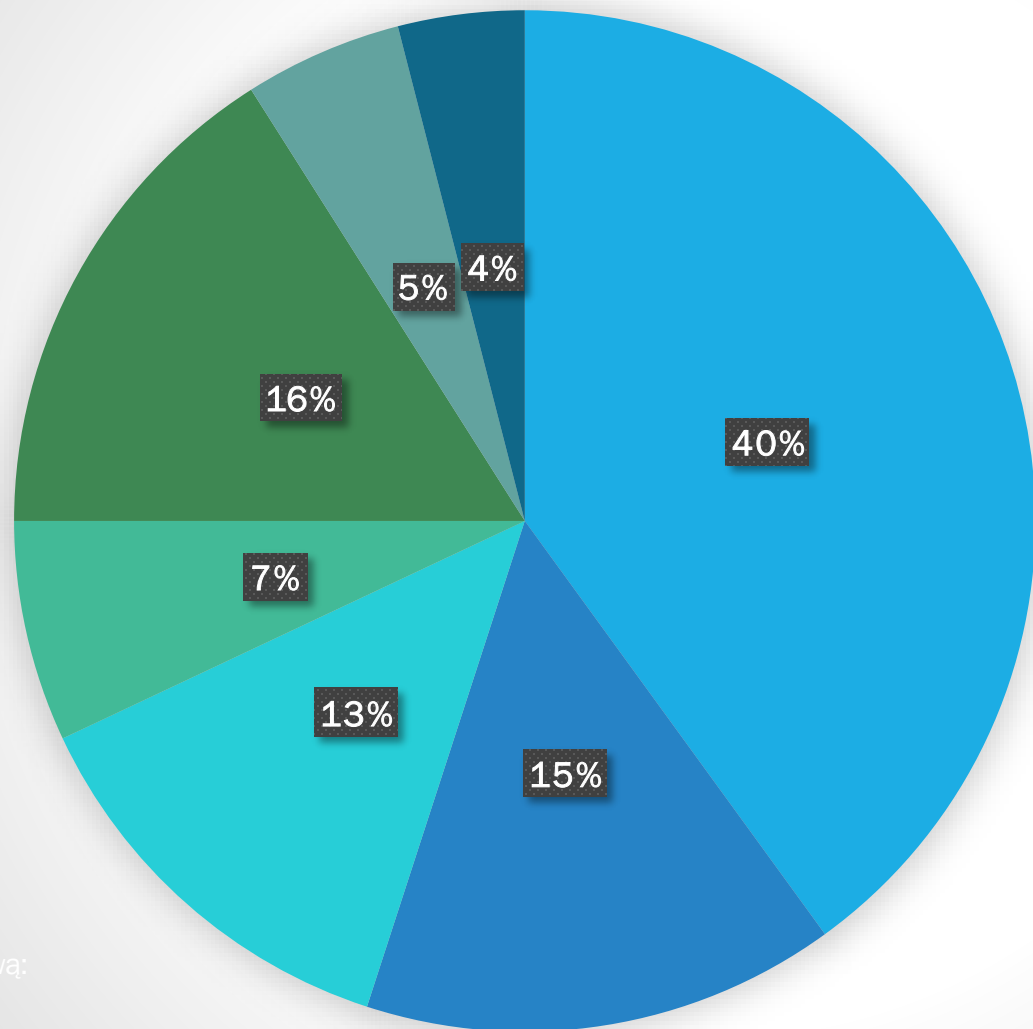


jeżeli w sektorowych aktach Unii wymienionych w części II załącznika ustanowiono przepisy szczególne dotyczące zgłaszania naruszeń, stosuje się te przepisy. Przepisy niniejszej dyrektywy stosuje się w zakresie, w jakim dana kwestia nie jest uregulowana w tych sektorowych aktach Unii w sposób wiążący.

Uzasadnienie biznesowe dla  
dobrze działającego w  
organizacji systemu  
whistleblowingu?

# W JAKI SPOSÓB ORGANIZACJE DOWIADUJĄ SIĘ O NIEPRAWIDŁOWOŚCIACH?

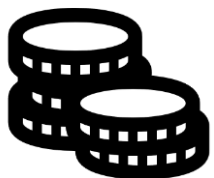
Wynik badania w skali procentowej



- Zgłoszenie
- Auddyt wewnętrzny
- Przejgląd zarządczy
- Przypadek
- Inne
- Rozliczenie kont
- Weryfikacja dokumentów



# UZASADNIENIE BIZNESOWE



zwiększenie poczucia bezpieczeństwa dla pracowników

istotne oszczędności dla organizacji

zmniejszenie utraty ryzyka reputacyjnego organizacji

uszczelnienie wewnętrznego systemu organizacji

zarządzanie ryzykiem operacyjnym

zarządzenie ryzykiem nadużyć

„etyczne przedsiębiorstwo”



We don't like the term 'whistleblower' we prefer 'career sacrificing, backstabbing piece of \*\*\*'

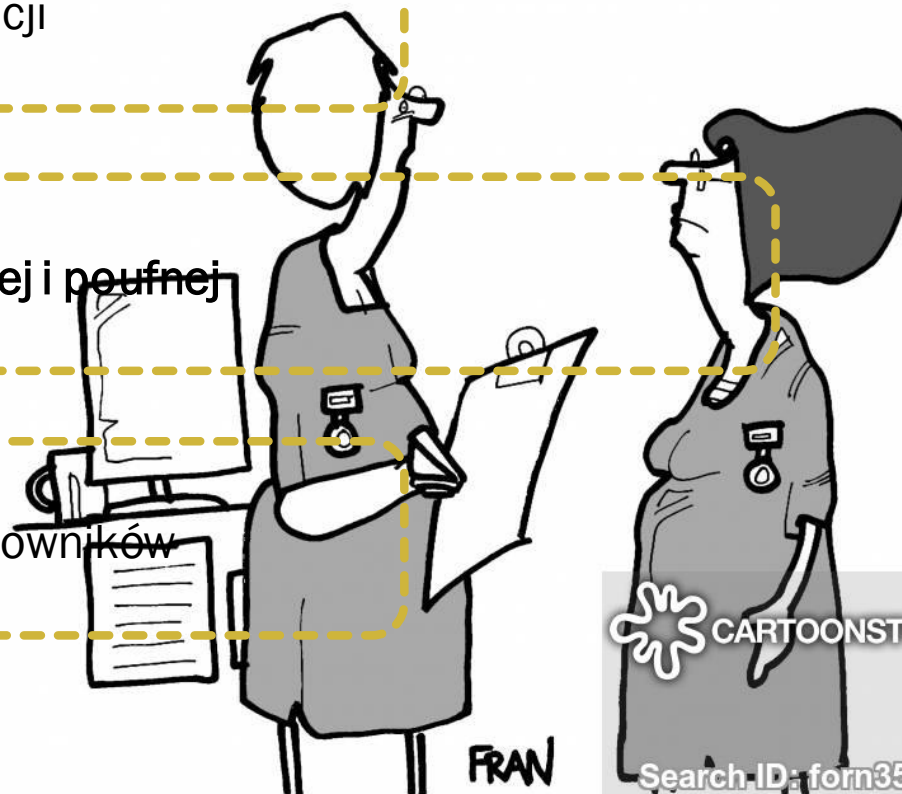
Procedura whistleblowingowa –  
co powinna uwzględniać?

# PROCEDURA WHISTLEBLOWINGOWA POWINNA...

być efektywna i spójna z kodeksem wartości organizacji

składać się z części jawnej i poufnej

powinna być transparentna i zrozumiała dla wszystkich pracowników



There's a new target for Whistleblowers...I need you to find five examples of substandard care and leak them to me by Tuesday!

# FILARY PROCEDURY

Adresaci

Zdefiniowanie  
nieprawidłowości, czyli cel  
i istota procedury

Zapewnienie  
bezpieczeństwa  
sygnalistów

Zapewnienie poufności  
sygnalisty

Określenie kanałów  
zgłoszeń nieprawidłowości

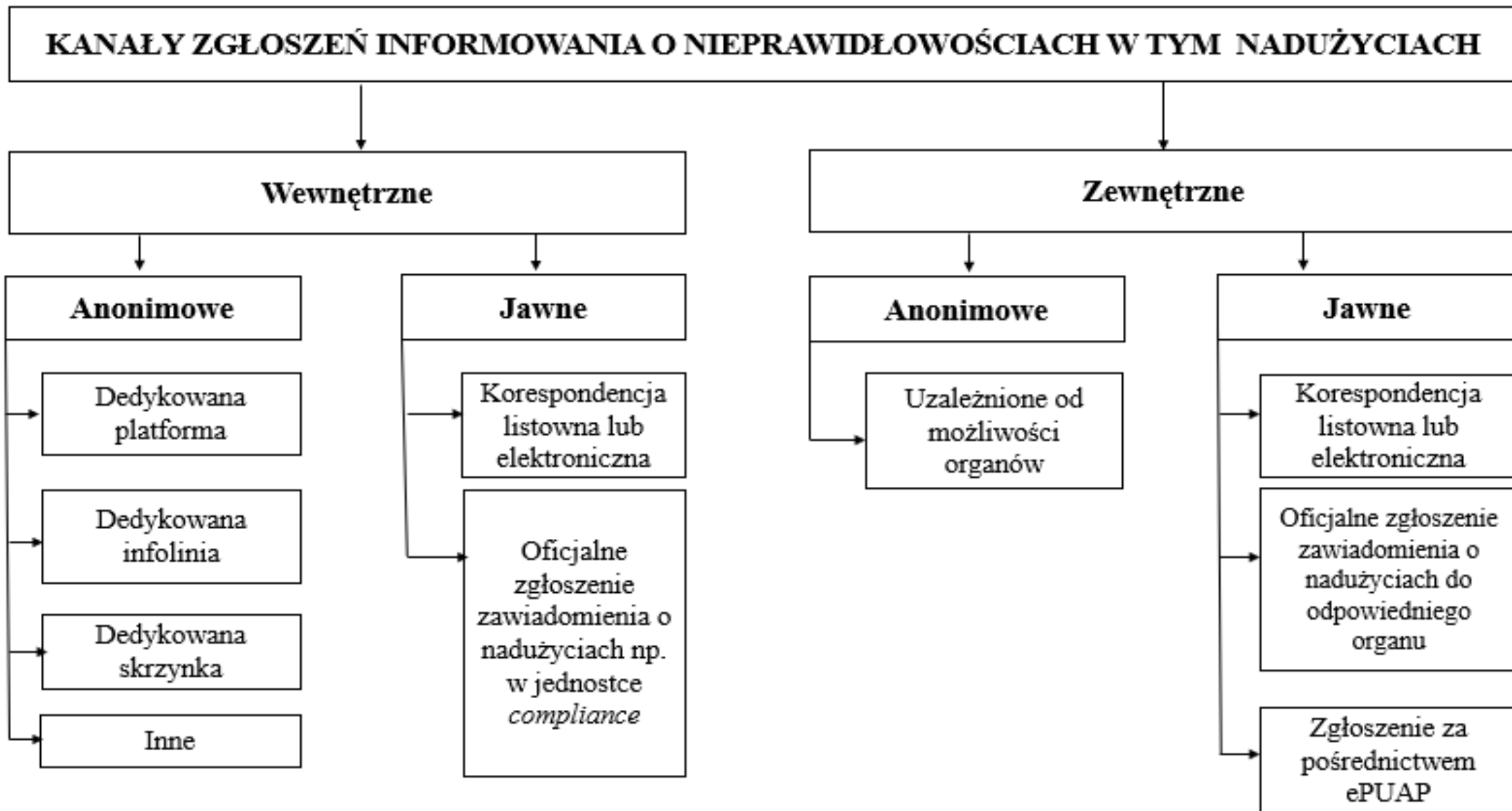
Określenie sposobu  
postępowania ze  
zgłoszeniami

Rejestr nadużyć

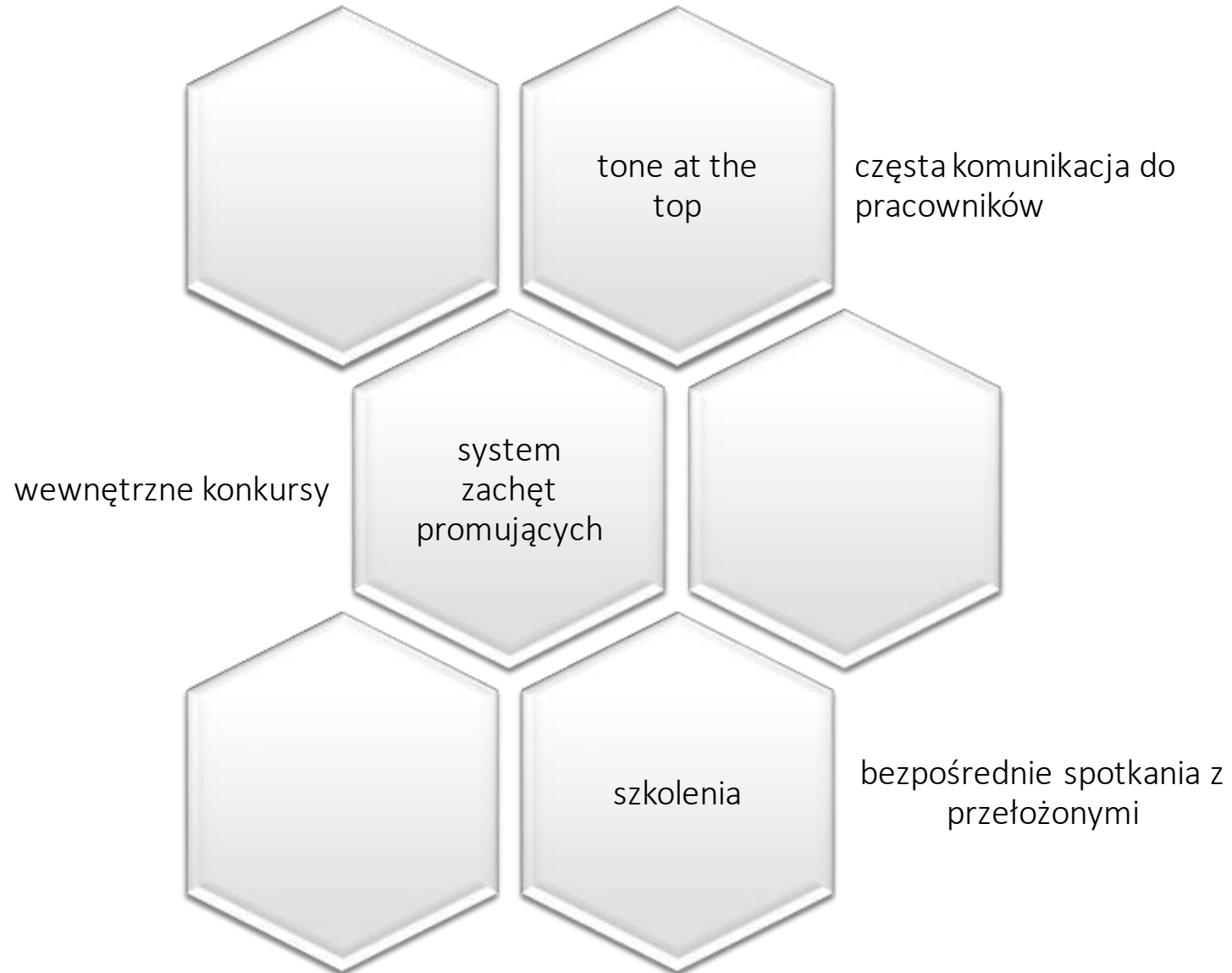
Edukacja – obowiązkowe  
szkolenia

Zachęcanie do zgłaszania  
nieprawidłowości?

# KANAŁY ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI



# METODY ZWIĘKSZENIA ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW DO DZIAŁANIA



# REJESTR NADUŻYĆ



Rejestr nadużyć powinien zawierać co najmniej:

- datę otrzymania zgłoszenia;
- informacje dotyczące kanału dokonywanych zgłoszeń;
- dane sygnalisty, o ile są znane;
- przedmiot zgłoszenia;
- nazwy organizacji, przy czym dotyczy to w szczególności spółek dla których zostanie przyjęta jednolita procedura zgłaszania nieprawidłowości;
- imienia, nazwiska lub stanowiska osoby, która dopuściła się nieprawidłowości;
- na czym polegała nieprawidłowość lub wskazanie okoliczności uprawdzopodobniających podejrzenie wystąpienia nieprawidłowości lub nadużycia;
- daty lub przybliżonej daty nieprawidłowości;
- miejsca, w którym doszło do nieprawidłowości;
- informacje o krokach powziętych w celu wyjaśnienia okoliczności przedstawionych w zgłoszeniu.



Istotne jest bieżące i systematyczne uzupełnianie danych w rejestrze. Konsekwentne działanie może pomóc w mapowaniu ryzyk w związku z prowadzoną przez organizację działalnością oraz będzie przydatne do stworzenia oceny wewnętrznych ryzyk, które mogą przełożyć się na dalsze sankcje.

# Prowadzenie postępowań wyjaśniających



Whistleblowers have **NOTHING** to fear  
in this department and if you need proof  
just ask the caretaker, our **FORMER** head of services!



CARTOONSTOCK

Search ID: forn5016

# ETAPY POSTĘPOWAŃ (DOCHODZEŃ) WEWNĘTRZNYCH

wybór jednostek prowadzących postępowanie



dokładna analiza otrzymanego zgłoszenia oraz wpisanie do rejestru naruszeń



gromadzenie dowodów i informacji w sprawie

rozmowa wyjaśniająca z osobą, której zachowanie jest przedmiotem postępowania



zakończenie postępowania, wyciągnięcie konsekwencji



And this is Mr Proctor, he manages the hospitals whistleblowing support team

# JEDNOSTKI PROWADZĄCE POSTĘPOWANIE I ANALIZA ZGŁOSZENIA

## Jednostki prowadzące postępowanie wyjaśniające

- zespół osób składający się np. z działu compliance / działu prawnego oraz osób z jednostek posiadających specjalistyczną wiedzę z „tematyki” naruszenia
- jednostka prowadząca postępowanie, jako organ powinna posiadać

## Analiza zgłoszenia

- sposób gromadzenia materiału dowodowego
- źródła informacji
- aktualizacja danych w rejestrze naruszeń

# ROZMOWA WYJAŚNIAJĄCA I ZAKOŃCZENIE POSTĘPOWANIA

powinna być przeprowadzona m.in. zgodnie z przepisami kodeksu pracy tj. poszanowaniem godności pracownika

w rozmowie wyjaśniającej powinny uczestniczyć co najmniej 2 osoby poza składającym zeznania

należy sporządzić notatkę ze spotkania

ewentualne zarzuty powinny znajdować odzwierciedlenie w faktach

niezalecane jest prowadzenie rozmowy wyjaśniającej z bezpośrednim przełożonym osoby przesłuchiwanej

niezalecane jest prowadzenie rozmowy wyjaśniającej z bezpośrednim przełożonym osoby przesłuchiwanej



## ZAKOŃCZENIE POSTĘPOWANIA

- ✓ sporządzenie raportu z postępowania, zamknięcie zgłoszenia w rejestrze naruszeń
- ✓ analiza luk w systemie organizacji
- ✓ wyciągnięcie konsekwencji służbowych, ewentualne zawiadomienie organów ścigania

# WSPÓŁPRACA Z ORGANAMI ŚCIGANIA

Policja

CBS

GIIF

Obowiązek współpracy z organami ścigania może wynikać z:

przepisów prawa

możliwości dochodzenia roszczeń w postępowaniu sądowym

podjęcia działań ze strony organów ścigania



**" We better keep an eye on that guy. "**

możliwość stworzenia wewnętrznych standardów współpracy z organami ścigania

---

JUDITHA MAJCHER

# LEGAL INSIDER

CAPITAL MARKETS • CORPORATE LAW

## DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ!

Zainteresowanych rzeczoną tematyką zapraszam do kontaktu – [judithamajcher@legalinsider.pl](mailto:judithamajcher@legalinsider.pl)