KHR | KONGRES SEG HUMAN RESOURCES 2020 ONLINE

DYREKTYWA UE O OCHRONIE SYGNALISTÓW - CO W PRAKTYCE OZNACZA DLA SPÓŁKI GIEŁDOWEJ?

CYKL WEBINARIÓW KHR

SEG od 1993 roku

EY

23 WRZEŚNIA 2020 \ GODZ. 10:00-11:30

- ***Kluczowe założenia Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii, nazywana w skrócie dyrektywą o ochronie sygnalistów***
- ***Zakres przedmiotowy i podmiotowy: czego i kogo dotyczy dyrektywa***
- ***Nowe obowiązki dla spółek i terminy ich realizacji***
- ***Przykłady praktyk, które w świetle dyrektywy mogą zostać uznane za zakazane działania odwetowe***

Gospodarze i prelegenci:

1. *Jarosław Grzegorz, Associate Partner, Dział Zarządzania Ryzykiem Nadużyć (EY Forensic & Integrity Services), EY Polska*
2. *Justyna Hamada, Manager, Dział Zarządzania Ryzykiem Nadużyć (EY Forensic & Integrity Services), EY Polska*
3. *Robert Wąchała, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych*
4. *Magdalena Raczek-Kołodyńska, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych*

Kim są sygnaliści i dlaczego potrzebują ochrony?

Jarosław Grzegorz: W zeszłym roku Unia Europejska (UE) uchwaliła dyrektywę o ochronie sygnalistów, czyli osób, które sygnalizują naruszenia prawa, do których doszło w związku z wykonywanymi przez nich obowiązkami zawodowymi. W swoich zapisach Dyrektywa wprowadza minimalny standard ochrony sygnalistów obowiązujący w państwach członkowskich. Jak wynika to z szeregu badań najczęstszą przyczyną niezgłaszania naruszeń jest obawa przed odwetem.

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

Analizy, które Fundacja Batorego przeprowadziła w Polsce pokazują, że pracownicy najczęściej spodziewają się kary w postaci zwolnienia za zgłoszenie nieprawidłowości. Obawy przed potencjonalnymi konsekwencjami, mogą ich teraz wstrzymywać od podjęcia jakichkolwiek działań i informowania o naruszeniach.

Dyrektywa wyznacza minimalny zakres ochrony sygnalisty przed odwetem, który na mocy lokalnych przepisów krajów członkowskich UE może zostać rozszerzony. Jednocześnie standard ten nie może zostać zawężony, co ma służyć zapewnieniu odpowiedniego poziomu ochrony.

Kiedy dyrektywa zostanie zaimplementowana i zacznie obowiązywać w Polce?

Justyna Hamada: Dyrektywa obejmie swoim zakresem szereg podmiotów gospodarczych. Będzie dotyczyć zarówno sektora prywatnego jak i publicznego, ze szczególnym uwzględnieniem spółek działających w sektorze finansowym oraz spółek o tzw. podwyższonym ryzyku. Firmy, które zatrudniają powyżej 250 pracowników, będą musiały dostosować swoją praktykę do wymogów dyrektywy do 17.12.2021 r. Firmy, które zatrudniają pomiędzy 50 a 250 osób, mają czas do końca grudnia 2023 r.

Obowiązki wynikające z dyrektywy to stworzenie wewnętrznych kanałów, które będą bezpieczne i będą umożliwiały dokonanie anonimowego zgłoszenia.

Dyrektywa zobowiązuje spółki m.in. do stworzenie wewnętrznych kanałów, które będą bezpieczne i będą umożliwiały dokonanie poufnego zgłoszenia, wyznaczenia osób odpowiedzialnych za weryfikację zgłoszeń oraz wskazuje terminy dotyczące postępowania ze zgłoszeniem. Firmy będą miały 7 dni na przekazanie pierwszej informacji zwrotnej do sygnalisty, a na informacje o postępowaniu wyjaśniającym mają czas przez 3 miesiące od momentu zgłoszenia. Jeśli chodzi o osoby, które zajmą się weryfikacją nadużyć, wymaga się od nich m.in., zachowania poufności, bezstronności oraz należytej staranności w wyjaśnianiu zgłoszenia. Dyrektywa stanowi także, że jeśli pracownik zgłaszający nadużycie nie ma wystarczającego zaufania do spółki, może ze swoim zawiadomić bezpośrednio instytucje zewnętrzne na, np. do organy państwowe lub media.

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

Jak dyrektywa zapewnia anonimowość sygnaliście?

Justyna Hamada: Dyrektywa kierunkowo nakazuje poufność w związku ze zgłoszeniami, ale nie daje jednoznacznej odpowiedzi, jak ją zachować. Na poziomie operacyjnym , pozostawiono tę kwestią w gestii państw członkowskich.

Jak dyrektywa wpłynie na spółki publiczne?

Jarosław Grzegorz: Warto rozważyć dwa wymiary, w jakim dyrektywa może wpłynąć na spółki publiczne. Pierwszy, wymiar regulacyjny, zgodnie z którym na mocy nowelizacji ustawy o ofercie publicznej kanały do zgłaszania naruszeń powinny pojawić się w spółkach już 30.11.2019 r. Sama nowelizacja nie przewiduje sankcji, natomiast dyrektywa już wymaga ich wprowadzenia. Dodatkowo należy zaimplementować niezmienne terminy wymagane od osób przyjmujących zgłoszenie, a także zapisy o tym, że postępowanie wyjaśniające powinno być prowadzone przez osobę bezstronną. Dyrektywa definiuje bardziej precyzyjne przepisy niż ustawa i nakłada na firmy zupełnie nowe obowiązki. Pamiętajmy również o tym, że część spółek podlega także innym przepisom takim jak np. prawo bankowe, , czy np. ustawę o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. Warto dostrzec dobre praktyki, ponieważ wszystkie te regulacje odnoszą się do posiadania kanałów komunikacyjnych wewnątrz organizacji. Można powiedzieć, że spółki publiczne są na uprzywilejowanej pozycji. Wymóg posiadania odpowiednich kanałów obowiązywał je już wcześniej, więc łatwiej im będzie dostosować się do wymogów dyrektywy, ale oczywiście będzie to wymagało pewnych nakładów pracy. Jako drugi wymiar warto wskazać ryzyko reputacyjne wynikające ze zgłoszeń zewnętrznych i ujawnień publicznych. W tym obszarze upatrywałbym największego wyzwania dla spółek.

Czy rozwiązanie polegające na podaniu adresu e-mailowego służącego do zgłaszania naruszeń jest wystarczające?

Jarosław Grzegorz: W tej materii dyrektywa nie daje jednoznacznych wskazówek.. Wszystkie

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

działania służące zachowaniu anonimowości budują zaufanie, a tym sprzyjają i ośmielają sygnalistów do raportowanie większej ilości nadużyć i korzystnie wpływają na efektywność systemu. Jeśli chodzi o techniczne sposoby na przyjmowanie takich zgłoszeń, to może być to np. adres e-mail, ale nie jest jednoznaczne, czy sygnaliści będą postrzegać ten kanał jako anonimowy ze względu na teoretyczną możliwość ustalenia tożsamości wysyłającego po adresie IP. Na rynku są już dostępne dedykowane narzędzia np. platformy intranetowe, które poprzez wewnętrzny zintegrowany system umożliwiają anonimowe zgłoszenia oraz śledzenie przebiegu procesu ich rozpatrywania.

Czy są już prowadzone prace w zakresie implementacji dyrektywy?

Justyna Hamada: Na bieżąco monitorujemy sytuację w innych krajach UE, za pośrednictwem dedykowanej temu stronie internetowej. Obecnie spośród 27 krajów członkowskich, zobowiązanych do dostosowania się do założeń dyrektywy, 13 nie rozpoczęło działań legislacyjnych. Polska jest wśród nich. Z drugiej strony państwa, które podjęły inicjatywę ustawodawczą, podają na ten temat jedynie szczątkowe informacje.

Możemy się zatem spodziewać, że wdrożenie dyrektywy o sygnalistach będzie wyglądało analogicznie jak w przypadku innych regulacji unijnych (np. RODO). Minimalny czas jaki trzeba przewidzieć na wdrożenie tych przepisów, to około roku. Najpierw jednak, Polska musi opublikować przepisy rangi ustawowej, a także ustalić proporcjonalne i odstraszające od naruszeń sankcje.

Ile czasu potrzebują adresaci dyrektywy, by wdrożyć regulacje wewnątrz swoich organizacji?

Justyna Hamada: Implementacja dyrektywy nie powinna stanowić rewolucji w obecnych realiach biznesowych. Warto jednak już teraz zacząć dostosowywać swoją działalność do założeń

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

dyrektywy, z wyprzedzeniem przygotować pracowników na zapoznanie się z nowymi przepisami oraz zawczasu budować świadomość whistleblowing'ową w organizacji.

Co stanie się, jeśli firma zidentyfikuje pracownika, który dokonał zgłoszenia?

Jarosław Grzegorz: Wtedy właśnie wkracza dyrektywa, która w swoich założeniach chroni sygnalistę przed działaniami o charakterze odwetowym. Działania odwetowe to często działania intuicyjne np. utrata pracy, obniżenie wynagrodzenia, delegowanie do innej jednostki. Dyrektywa mówi wprost o szerszych działaniach, które mogą mieć charakter odwetowy np. nieprzedłużeniu umowy, rozwiązaniu umowy B2B przed czasem, podejmowaniu działań prowadzących do uszczerbku na reputacji sygnalisty. W związku z tym, by móc uchronić się przed oskarżeniami o działania odwetowe, w spółce muszą obowiązywać spójne i klarowne procedury związane z oceną pracowników, a oczekiwania wobec ich postępowania oraz wyników prac muszą być jasno zdefiniowane. Takie procedury powinny mieć formę pisemną w postaci regulaminów czy kodeksów spółki.

Kogo dyrektywa obejmuje ochroną?

Justyna Hamada: Zgodnie z literą prawa, dyrektywa chroni osobę zgłaszającą informacje o naruszeniu praw Unii Europejskiej, która powzięła informacje o tym naruszeniu w związku z wykonywaną pracą. Pierwszą kategorią takich osób są pracownicy i członkowie zarządu firmy, zaś drugą kategorią jest całe otoczenie biznesowe, tj. dostawcy, wykonawcy, osoby samozatrudnione, kandydaci do pracy, wolontariusze, stażyści, czy osoby, które wspierają sygnalistę w zgłoszeniu danej nieprawidłowości (np. ich bliscy). Wszystkie te osoby również będą objęte statusem sygnalisty i będą objęte ochroną przed odwetem.

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

Czy sygnaliści, objęci ochroną przed odwetem, nie dysponują zbyt rozległymi narzędziami do wywierania presji na spółce w niewłaściwych celach?

Jarosław Grzegorz: To zrozumiałe obawy, które nie znajdują jednak potwierdzenia w rzeczywistości. W praktyce tak się nie dzieje i na gruncie dyrektywy nie przewidujemy, ze będzie się działo. Dyrektywa zakłada, że działanie sygnalisty to działanie w dobrej wierze, czyli że sygnalista zgłaszając jest przekonany, że faktycznie doszło do naruszenia. Gdyby sygnalista chciał informacje wykorzystać w wątpliwym celu albo przekazać nieprawidłowe informacje, będzie podlegał sankcjom. Badania w firmach, które wdrożyły system whistleblowing'owy, potwierdzają, że dzięki zastosowaniu takich rozwiązań wykrywa się stosunkowo więcej nieprawidłowości niż wcześniej, co przekłada się na mniejsze straty i ograniczone ryzyko reputacyjne. Fakt, że naruszenie zostanie wykryte i rozpatrzone wewnątrz organizacji, zamiast przekazania informacji na zewnątrz, może bowiem wpłynąć na renomę rynkową. Nie każde zgłoszenie będzie wymagało postępowania wyjaśniającego. Dostępne są odpowiednie dobre praktyki, umożliwiające w sposób obiektywny ocenę takiego zgłoszenia, chociaż całkowite jego odrzucenie może okazać się trudne. Jeżeli nie rozpatrzymy zgłoszenia, można potencjalnie zarzucić nam niedołożenie należytej staranności. Jednocześnie, jeśli w firmie jest kanał zgłaszania informacji, a nie wpływają żadne zgłoszenia, to trzeba przeprowadzić badanie i zastanowić się nad jego zmianą lub modyfikacją, bo statystycznie rzecz biorąc brak zgłoszeń oznacza, że system nie działa prawidłowo.

Istnieją także kanały sygnalizowania do organu państwowego. Czy one są alternatywne czy sekwencyjne?

Jarosław Grzegorz: To jedno z szerzej dyskutowanych zagadnień w temacie dyrektywy. Sygnalista jest zachęcany do stosowania kanałów wewnętrznych, ale nie ma takiego obowiązku, wobec czego, jeżeli uzna, że jego zgłoszenie nie zostanie rozpatrzone w sposób właściwy, może swobodnie zgłosić takie naruszenie na zewnątrz organizacji.

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

Co jeżeli system zgłaszania naruszeń nie istnieje w spółce albo działa w sposób nieprawidłowy? Jakie sankcje może to rodzić dla spółki? Na kogo one mogą zostać nałożone?

Justyna Hamada: W tej chwili dyrektywa nie wprowadza sankcji ani na spółki, ani na osoby, które zgłosiły nieprawidłowe naruszenie. W Polsce z wątkiem systemu whistleblowing'owego, czyli do zgłaszania nieprawidłowości, mieliśmy do czynienia już wcześniej przy okazji innych projektów regulacyjnych. Propozycje sankcji zaczęły się pojawiać w projekcie ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych i były to rozwiązania finansowe oraz karne. Należy poczekać na ustawę implementującą dyrektywę o ochronie sygnalistów, aby bez wątpienia odpowiedzieć na tak zadane pytanie. Dyrektywa nie schodzi na taki obszar szczegółowości, by można było określić na kogo i jakie będzie można nałożyć sankcje. Nie mamy jeszcze informacji, czy to będzie zarząd, spółka czy osoba przyjmująca lub rozpatrująca zgłoszenie. Należy poczekać na przepisy prawne w tej materii.

Czy projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych może być sugestią dla sankcji w ustawie implementującej dyrektywę o sygnalistach?

Justyna Hamada: Dokument od dłuższego czasu pozostaje w fazie projektu, Wolałabym wstrzymać się z oceną, czy może to być punkt odniesienia. Ten projekt wielokrotnie był omawiany, ale nadal nie obowiązuje. Trudno więc spekulować w tym zakresie.

Jakie konsekwencje może nieść za sobą niewłaściwe zaimplementowanie przepisów w spółkach publicznych, szczególnie pod kątem konsekwencji biznesowych?

Jarosław Grzegorz: Sankcje wynikające z Dyrektywy mają być proporcjonalne, efektywne i odstraszające. Ryzyko reputacyjne związane z niewłaściwym wdrożeniem rozwiązań u emitentów jest kluczowe. Wyobraźmy sobie sytuację, gdy przychodzi do nas potencjalny sygnalista i informuje o korupcji, a my nie mamy odpowiedniej osoby do przyjęcia takiego zgłoszenia albo taka

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

osoba jest niewłaściwie przeszkolona co w konsekwencji spowoduje zignorowanie lub niewłaściwe rozpatrzenie takiego zgłoszenia. Wtedy sygnalista, w związku z brakiem podjęcia działań wewnętrznych ze strony spółki, skieruje zgłoszenie np. do prokuratury. To duże ryzyko dla spółki, musi więc ona posiadać w swoich strukturach odpowiednie osoby do rozpatrywania takich zgłoszeń i do właściwego postępowania z nimi. Tematem zgłoszenia, które wyjdzie poza spółkę, mogą zainteresować się media, co może wpłynąć negatywnie na całą firmę. Spółki publiczne, tradycyjnie traktowane są na rynku jako wzór, więc ich działania muszą być klarowne i właściwe. Osób, które obserwują poczynania spółki giełdowej, jest o wiele więcej niż osób obserwujących spółki niepubliczne.

Póki co, nie ma jasności co do szczegółów sankcji, ale niezależnie ich ostatecznie przyjętej formy, lepiej nie ryzykować ich nałożeniem i przeprowadzać postępowania wyjaśniające w sposób odpowiedni. W projekcie ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych wskazane były takie sankcje jak np. wykluczenie możliwości wzięcia udziału w przetargu czy zakaz piastowania stanowiska w organie spółki. Oczywiście podkreślam, że był to jedynie projekt, a nie obowiązująca norma prawna.

Czy spółki będą musiały mieć specjalne działy w swoich organizacjach, które będą walczyły z negatywnymi skutkami wejścia w życie dyrektywy o sygnalistach?

Jarosław Grzegorz: Spółki już posiadają takie działy, a właściwie osoby, czyli compliance officerów. Zgłoszeń może jednak pojawić się więcej niż dotychczas i trzeba pamiętać, że jedna osoba może nie sprostać zadaniu przeprowadzenia wszystkich postępowań dotyczących naruszeń. Warto wspomóc compliance oficerów poprzez zapewnienie im środków i narzędzi, proporcjonalnych do skali działalności spółki

Jakie wyzwania stoją przed emitentami przy dostosowywaniu się do nowych regulacji?

Jarosław Grzegorz: Głównym wyzwaniem będzie budowanie kultury zaufania i kultury compliance.

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

Wprowadzenie odpowiednich procedur to kwestia, z którą można się łatwo uporać, ale wymiar niematerialny jest o wiele trudniejszy i wymaga systematycznych działań po stronie kadry zarządzającej. Trzeba zweryfikować, jak podchodziło się do tego tematu dotychczas i zastanowić się czy należałoby coś zmienić w istniejącym sposobie działania. Nie warto czekać na polską ustawę implementującą dyrektywę, ale zacząć przygotowywać taki system już dziś. Trzeba dotrzeć do potencjalnego grona sygnalistów i zastanowić się, jak się z nimi komunikować. Trzecim ważnym elementem jest należyta staranność czyli wykonywanie takich czynności, by postępowanie związane z zaraportowanym naruszeniem było właściwe, odpowiednie i minimalizowało ryzyko reputacyjne oraz było dokonywane w odpowiednim czasie.

Od czego spółka powinna zacząć przygotowywanie się do obowiązywania dyrektywy?

Justyna Hamada: Aby być w zgodzie z dyrektywą, powinniśmy podejść do tematu systemowo i zwrócić uwagę na trzy płaszczyzny. Pierwsza z nich to kanały, za pomocą których możemy nawiązać kontakt z sygnalistami, ich dopasowanie do branży i specyfiki danej spółki. Kanały muszą być sprzyjające zgłoszeniom i gwarantujące poufność. Należy dołożyć starań, by zgłoszenia mogły być anonimowe i żeby kanały umożliwiały efektywne rozpatrywanie takich zgłoszeń. Druga płaszczyzna to obszar procedur dotyczących nie tylko samego zgłaszania, ale także rozpatrywania zgłoszeń. Aby rozpatrywanie nadużyć było z kolei skuteczne, procedura musi być dobrze rozpisana i zawierać informacje o osobach odpowiedzialnych za ich obsługę, z przypisanym zakresem czynności i obowiązków. Trzecią płaszczyznę stanowią szkolenia sprzyjające budowaniu wiedzy i świadomości o tym, że dysponujemy kanałami do zgłaszania naruszeń i adekwatnymi procedurami. W trakcie takich szkoleń trzeba poinformować o potrzebie i celu sygnalizowania naruszeń a także podkreślić rolę sygnalisty jako osoby, która działa z myślą o dobru organizacji.

Jak efektywnie zapewnić ochronę sygnaliście?

Justyna Hamada: O ochronie sygnalisty, nie możemy rozmawiać w oderwaniu od sytuacji

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

rynkowej, aktualnie podyktowanej pandemią COVID-19. Wiele funkcji kontrolnych przeszło ostatnio zmiany dostosowując się do nowej rozproszonej struktury firm. Podczas „lockdown'u" zmniejszyła się ilość zgłoszeń, co było powodowane wyzwaniami związanymi z szybkim przejściem na pracę zdalną, kwestiami osobistymi związanymi z nowym stylem życia, ale również niedostępnością kanałów zgłaszania adekwatnych do sytuacji pandemii. Nie wszyscy sygnaliści, przyzwyczajeni do standardów sprzed pandemii (np. fizycznych skrzynek na zgłoszenia pisemne) gotowi byli na bezpośrednią konfrontację za pośrednictwem telefonu czy maila. Dopiero teraz, po kilku miesiącach zamrożenia gospodarki, sygnaliści ponownie zaznaczają swoją obecność.

Bezpieczne i anonimowe kanały zgłoszeń, niezależnie od zawirowań gospodarczych są warunkiem skutecznej ochrony sygnalistów przez odwetem. Wyzwaniem w warunkach pracy zdalnej, staje się natomiast prowadzenie postępowań wyjaśniających. Przy zachowaniu odpowiednich standardów, może się jednak okazać, że postępowanie wyjaśniające prowadzone zdalnie mogą mieć również swoje zalety. Prowadzenie wyjaśnień symultanicznie, tj. z kilkoma osobami w tym samym czasie może ograniczać ryzyko uzgodnienia wersji wypadków i prowadzić do lepszego zrozumienia okoliczności danej sprawy. Dodatkowo stres jest mniejszy, jeśli rozmowę wyjaśniającą prowadzimy z osobą, która znajduje się w bezpiecznej przestrzeni własnego domu, nie obawia się, że może być słyszana przez ścianę prze kolegę z pracy czy, że po zakończeniu rozmowy przypadkowo natknie się na korytarzu na przełożonego.

Pandemia paradoksalnie pokazała, że właśnie takie, wirtualne rozpatrywanie zgłoszeń, może być szansą na ich powodzenie.

Kto powinien być zaangażowany w rozpatrywanie zgłoszeń?

Jarosław Grzegorz: W celu zapewnienia bezstronności postępowania wyjaśniającego, najlepiej, by zaangażowana była osoba podlegająca bezpośrednio pod zarząd i posiadająca dostęp do rady nadzorczej. Taka osoba powinna posiadać zarówno wiedzę teoretyczną jak i praktykę w zakresie rozpatrywania zgłoszeń. Istotne są również przejrzyste kryteria oceny zgłoszenia i praktyka

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

informacyjna w tym zakresie. Wiele zgłoszeń to informacje o charakterze pracowniczym. Warto zastanowić się, czy ochroną przed odwetem nie objąć wszystkich, którzy działając w dobrej wierze dokonują zgłoszeń, nie tylko w zakresie przepisów wymienionych w Dyrektywie. Ważne jest, aby dołożyć należytej staranności, aby osoba podejrzana o dokonanie naruszenia miała zapewnioną ochronę swoich praw i nie była od początku traktowana jako oskarżona. Trzeba pamiętać bowiem, że mimo, że zgłoszenie zostało złożone w dobrej wierze, w toku prowadzenia postępowania wyjaśniającego, może się okazać się, że do naruszenia faktycznie nie doszło.

Co w sytuacji, gdy sygnalista działa w złej wierze i wykorzystuje dyrektywę do nadużyć?

Justyna Hamada: Zgłoszenia mogą dotyczyć nadużyć o charakterze indywidualnym lub biznesowym. Przez zgłoszenia o charakterze indywidualnym rozumiemy próby eskalowania osobistych nieporozumień, służące zniesławieniu osoby, której dane zgłoszenie dotyczy. Autorzy tego typu zgłoszeń, kwalifikowanych jako zgłoszenia w złej wierze nie mogą być statutem sygnalisty ani podlegać ochronie. Pracodawca musi jasno przekazać pracownikom, że takie sytuacje nie będą tolerowane.

Przez zgłoszenia natury biznesowej, rozumiemy na przykład pomówienia w sprawie firm konkurencyjnych służące nadszarpnięciu reputacji konkurenta biznesowego lub sprowokowaniu kontroli ze strony organu państwowego. Tego typu ryzyko oczywiście istnieje, ale należy pamiętać, że teraz także również nie jest ono wykluczone, a mimo to firmy nie są przeciążone ponadstandardowymi kontrolami. Nie należy spodziewać się, że sytuacja ulegnie drastycznej zmianie. Jednocześnie trzeba liczyć się z tym, że kontrola organu często paraliżuje, a przynajmniej spowalnia i utrudnia działalność operacyjną spółki. Dlatego tym sprawniej należy udostępnić zewnętrzne i wewnętrzne kanały whistleblowingowe by zachęcić sygnalistów do dialogu ze spółką przed złożeniem zawiadomienia do organu państwowego.

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

Jakie są największe wyzwania przy postępowaniach wyjaśniających?

Jarosław Grzegorz: Każde zgłoszenie wymaga indywidualnego rozpatrzenia. Należy zdefiniować kryteria oceny takiego zdarzenia, zastanowić się czy jest ono istotne, ogólne czy konkretne, czy należy je w ogóle rozpatrywać. Każde zgłoszenie może wymagać skorzystania z pomocy innego działu w firmie np. działu HR czy działu prawnego. Organizacja, aby skutecznie przeprowadzić postępowanie wyjaśniające musi dysponować odpowiednimi procedurami i zasobami ludzkimi. Należyta staranność nie oznacza podejmowania działań minimalnych. Oznacza ona podejmowanie wyważonych decyzji, stosownych do danej sytuacji. Warto zadać sobie pytanie, czy spółka będzie w stanie wykazać, że w związku z danym zgłoszeniem sygnalisty wszystkie działania zostały przeprowadzone prawidłowo. W myśl postanowień dyrektywy Spółka ma na takie postępowanie 3 miesiące.

Prowadzenie postępowań w sposób zdalny, na skutek ograniczeń wynikających z pandemii, ma swoje zalety. Okazuje się, że czasem terminy spotkań są łatwiej dostępne, a tym samym szybciej można się spotkać. Niemniej występują również pewne ograniczenia wynikające ze zdalnego charakteru pracy.

Jaka powinna być rola zarządu w całym procesie?

Jarosław Grzegorz: Rola zarządu, zwłaszcza w wymiarze niematerialnym jest ogromna. W naszym ostatnim badaniu (*Raport EY: Światowe Badanie Uczciwości w Biznesie 2020*) respondenci przyznali, że ważne jest, żeby w biznesie móc się wykazać uczciwością. Jednocześnie ¼ badanych określiła, że gotowi są dopuścić się działań nieetycznych w sytuacji, jeśli mogłoby to pozytywnie wpłynąć na ich sytuację finansową i karierę. Zarząd powinien zatem zapewnić odpowiednią infrastrukturę i narzędzia, a także wsparcie, również zewnętrzne, osobom zajmującym się zgłoszeniami.

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

Czy zarząd powinien informować pracowników jak system do przyjmowania i zarządzania zgłoszeniami działa w praktyce?

Jarosław Grzegorz: To dobra praktyka, by dzielić się statystykami dotyczącymi takich zgłoszeń. Często spółki uwzględniają takie informacje w swoich raportach niefinansowych. Pamiętajmy jednak, że brak zgłoszeń, zwłaszcza w dużej organizacji, nie musi oznaczać, że do naruszeń rzeczywiście nie dochodzi. Mogą po prostu nie być raportowane.

Czy kanał do zgłoszeń musi być kanałem IT? Czy musi być on jakoś szczególnie dopasowany do pracowników?

Justyna Hamada: Dyrektywa wskazuje, że kanały powinny być przede wszystkim dostępne, bezpiecznie i poufne. Rolą spółki jest ich specyficzne dostosowanie. Kanałem może być na przykład dedykowany e-mail, telefon lub zgłoszenie pisemne (listowne). Jednocześnie od 2016 roku obserwujemy na rynku rosnącą wśród sygnalistów tendencję do składania zgłoszeń za pośrednictwem dedykowanych narzędzi IT. Tego typu rozwiązania sprzyjają zachowaniu anonimowości sygnalisty i umożliwiają rozpatrywanie zgłoszeń przy zachowaniu poufności. Istotną zaletą dedykowanych narzędzi jest możliwość archiwizacji zgłoszeń na wypadek kontroli oraz możliwość utrzymania relacji z sygnalistą, w razie gdyby w toku postępowania wyjaśniającego, niezbędne do wyjaśnienia sprawy okazało się zadanie sygnaliście dodatkowych pytań.

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

Podsumowanie: Dobre praktyki rynkowe sprzyjające wzmacnianiu środowiska compliance w organizacji

Jakie korzyści osiągnie spółka, jeżeli w sposób efektywny wdroży system?

Justyna Hamada: Oprócz podstawowej korzyści, jaką jest naturalnie zgodność z wymogami prawa, wdrożenie założeń dyrektywy oraz systemu zgłaszania i obsługi nadużyć zachęca sygnalistów do dialogu wewnętrznego. Oznacza także dla spółki budowanie świadomości „whistleblowing'owej" i promowanie właściwych zachowań etycznych. Wdrożenie systemu pozytywnie wpływa na reputację rynkową, przyczynia się do wzrostu wartości marki oraz jak wskazuje ACFE Report to the Nations 2020 przynosi również wymierne skutki finansowe. Jak wskazuje badanie średnio 43% nieprawidłowości wykrywanych jest w organizacjach dzięki powiadomieniu wewnętrznemu, przy czym 50% powiadamiających to pracownicy danej spółki,

Dzięki systemom WHBL firmy wykrywają nieprawidłowości o 48% szybciej a straty wynikające z nieprawidłowości są o 40% mniejsze niż w przypadku firm bez takich systemów.

Jaki jest klucz do sukcesu w dobrym systemie zgłaszania nieprawidłowości?

Jarosław Grzegorz: Dyrektywa UE o ochronie sygnalistów będzie oznaczała całkowitą zmianę reguł gry. Dla firm to szansa, nie uciążliwość. Kluczowe jest zaplanowanie działań z odpowiednim wyprzedzeniem. Powinny być to czynności konkretne, a nie pozorne. Należy przeszkolić pracowników, wyposażyć ich w adekwatne narzędzia i rozwiązania, a przede wszystkim komunikować się z nimi. Takie spójne działania prowadzą do powstania kultury zaufania wewnątrz organizacji, co ma przełożenie na przewagę rynkową. Moim zdaniem to właśnie jest klucz do sukcesu.

EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.