

Sygnaliści w praktyce

fakty i statystyki

SAWICKI

—

WSPÓLNICY

IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT

+48 666 668 828

sawickiwpolnicy.pl

kancelaria@sawickiwpolnicy.pl

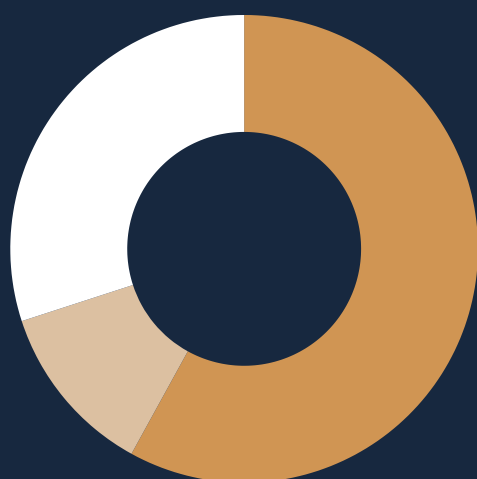
70% firm miało co najmniej 1 zgłoszenie
whistleblowingowe w 2023 r.



● firmy bez zgłoszeń

● firmy z co najmniej jednym zgłoszeniem

12% firm miało co najmniej 10 zgłoszeń
whistleblowingowych w 2023 r.



● firmy bez zgłoszeń

● firmy z co najmniej jednym zgłoszeniem

● firmy z co najmniej dziesięcioma zgłoszeniami

SAWICKI

— WSPÓLNICY

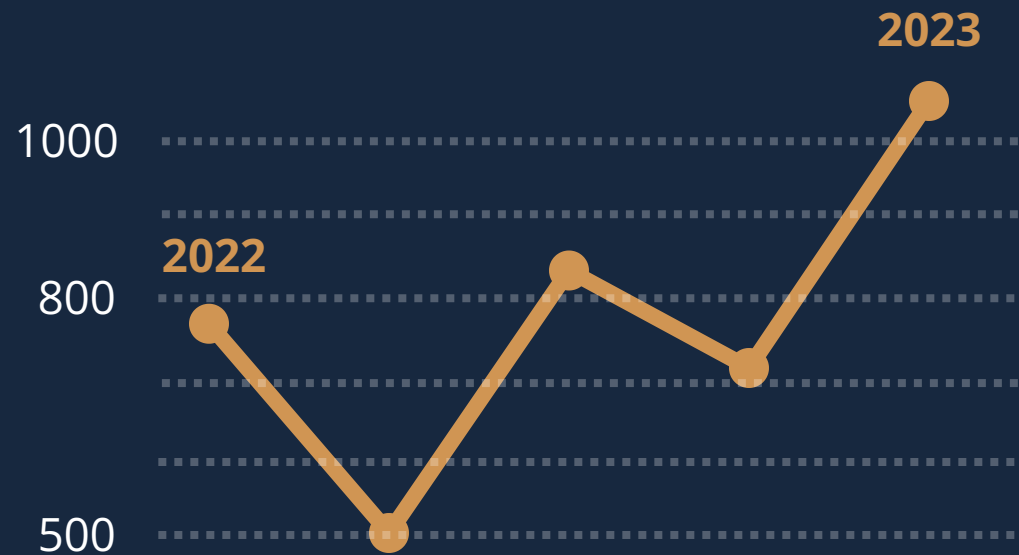
IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT

+48 666 668 828

sawickiwpolnicy.pl

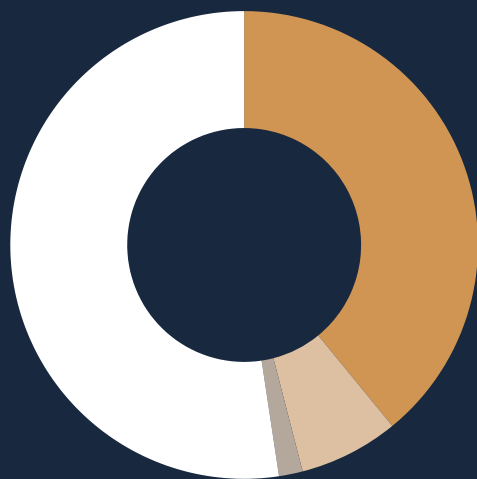
kancelaria@sawickiwpolnicy.pl

38% wzrost liczby zgłoszeń rok do roku (2022 v. 2023)



45% z odrzuconych zgłoszeń było zdyskwalifikowanych, bo nie mieściły się w zakresie whistleblowingu

1% z odrzuconych zgłoszeń było zdyskwalifikowanych, bo dotyczyły spraw indywidualnych



- poza tematyką sygnalistów (39%)
- zgłaszający nie mógł być sygnalistą (7%)
- skarga dotycząca indywidualnego przypadku (1,5%)
- inne powody (52,5%)

Źródło

Dane pochodzą z raportu statystycznego stworzonego w **Danii** - kraju, który jako jeden z pierwszych wdrożył dyrektywę UE "o sygnalistach". Regulacja w tym zakresie obowiązuje tam już przez **2 pełne lata kalendarzowe** (2022 i 2023). Organizacja Transparency International Denmark przygotowała raport "Whistleblowing 2023", w którym przedstawia dane dotyczące wykorzystania przepisów o sygnalistach.

Przebadane zostały raporty z **235 firm** zatrudniających w sumie **ok. 1 mln pracowników**.

Wnioski

Dane z raportu **“Whistleblowing 2023”** przygotowanego przez Transparency International Denmark dają cenne wskazówki dla polskich przedsiębiorców:

- Zgłoszenia dotyczące nieprawidłowości są **nieuniknione**.
- Liczba zgłoszeń będzie **rosła** z czasem.
- Szkolenia i zwiększanie świadomości prawnej pracowników i współpracowników mogą **ograniczyć** liczbę zgłoszeń.
- Procedury whistleblowingowe rzadko są wykorzystywane do celów **partykularnych**.

**Przygotuj swoją firmę na nadchodzące wyzwania i
zapewnij optymalne działanie procedur już dziś!**

SAWICKI

— WSPÓLNICY

IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT

+48 666 668 828

sawickiwpolnicy.pl

kancelaria@sawickiwpolnicy.pl

Jakie kroki polski pracodawca może podjąć, aby skutecznie odpowiedzieć na te wyzwania?

- Wdrożyć **klarowną i intuicyjną** procedurę whistleblowingową, aby zasady były łatwe do zrozumienia i stosowania.
- **Przeszkolić** pracowników odpowiedzialnych za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń oraz zapewnić instrukcje wdrożeniowe w przypadku zmiany personelu.
- Organizować regularne szkolenia dla **całego zespołu** oraz dostarczać broszury informacyjne dla **kontrahentów**.
- **Zintegrować i ustandaryzować** procedury dotyczące zgłaszania naruszeń, zapewniając większe bezpieczeństwo prawne i finansowe dla firmy, działów HR i osób zarządzających.

Dzięki tym działaniom firma może skutecznie zarządzać ryzykiem związanym z nieprawidłowościami i budować zaufanie zarówno wśród pracowników, jak i partnerów biznesowych.

Kontakt:

SAWICKI
— WSPÓLNICY
IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT

W przypadku jakichkolwiek pytań w zakresie ochrony sygnalistów oraz potrzeby uzyskania wsparcia nasz zespół pozostaje do dyspozycji:



Szef Zespołu Prawa Pracy
radca prawny
Kajetan Bartosiak
+48 666 663 950
k.bartosiak@sawickiwnspolnicy.pl

Prawnik
aplikantka radcowska
Paulina Sochań
+48 666 665 336
p.sochan@sawickiwnspolnicy.pl



Zapraszamy!

ul. Poznańska 7/2, 00-680 Warszawa
ul. Fabryczna 1, 31-564 Kraków



SAWICKI
— WSPÓLNICY
IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT

+48 666 668 828
sawickiwpolnicy.pl
kancelaria@sawickiwpolnicy.pl