Załącznik nr 1 do Uchwały Zarządu
z dnia 12.08.2026 r.

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH
w spółce PGD CR MOTORS Sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie

Przyjęte na podstawie art. 22b pkt 2) i art. 22c ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (dalej: „**UOM**”) w związku z art. 120 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. oraz §3 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu w związku z realizowanymi praktykami zawodowymi dla uczniów oraz na podstawie obwieszczenia Marszałka Sejmu RP z dnia 21 stycznia 2026 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich.

STN- 001	**Standardy Ochrony Małoletnich**
Data utworzenia:	12.08.2026
Data aktualizacji:	
Spółka:	PGD CR MOTORS spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Krakowie, ul. Al. Powstańców Śląskich 22, 30-570 Kraków, KRS: 0001049572, NIP: 6793272706, REGON: 5259449380
Kto jest zobowiązany:	Wszyscy pracownicy, którzy zatrudniają pracowników, nawiązują współpracę lub mogą mieć kontakt z małoletnimi.
Dotyczy:	Dopuszczenia do pracy z małoletnim, Nawiązywania współpracy w zakresie zatrudniania/edukacji małoletnich, Kontaktu z małoletnimi, Zasad bezpiecznych relacji personelu z małoletnim,

Preambuła

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników w zakładzie pracy jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie. Każdy pracownik traktuje osobę małoletnią z szacunkiem oraz uwzględnia jej potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletniego przemocy w jakiejkolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa i zgodnie z przepisami wewnętrznymi danej szkoły oraz swoimi kompetencjami.

§ 1

Definicje

Określenia użyte w niniejszych Standardach Ochrony Małoletnich oznaczają:

1) **Dział Prawny** – oznacza Dział Prawny Holding1,
2) **Krzywdzenie Małoletniego** – działanie wobec Małoletniego sprzeczne z jego dobrem, w szczególności popełnienie przestępstwa na szkodę Małoletniego lub zagrożenie dobra Małoletniego. Formy Krzywdzenia Małoletniego stanowią w szczególności:
   a) przemoc fizyczna - przemoc, w wyniku której dziecko doznaje fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożone. Może być czynnością powtarzającą się lub jednorazową. Krzywda ta następuje w wyniku działania bądź zaniechania działania (np. niereagowanie na kary fizyczne wymierzane przez inną osobę) ze strony rodzica lub innej osoby odpowiedzialnej za dziecko;
   b) przemoc psychiczna - przewlekła, niefizyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy dzieckiem a opiekunem, obejmująca zarówno działania, jak i zaniechania (np. niereagowanie na trudną sytuację dziecka wśród rówieśników, nieodpowiadanie na potrzeby dziecka a także nieodpowiednia socjalizacja, demoralizacja lub sytuacja, gdy dziecko jest świadkiem przemocy,
   c) przemoc seksualna, zaniedbywanie dziecka - każda czynność seksualna podejmowana z dzieckiem poniżej 15. r.ż. jest przestępstwem; w przypadku dzieci, które ukończyły 15 lat, za przemoc seksualną uważa się wszelkie czynności seksualne ze strony osoby dorosłej lub innego dziecka, jeśli te osoby ze względu na wiek bądź stopień rozwoju pozostają wobec dziecka w relacji opieki, zależności lub władzy;
   d) zaniedbanie - niezaspokajanie elementarnych potrzeb dziecka, może dotyczyć takich sytuacji, jak mi.in.: brak bezpiecznego schronienia, opieki, odżywiania, podstawowej i specjalistycznej opieki medycznej, szczepień, dostępu do edukacji; nieposyłanie do szkoły, niezapewnianie książek i pomocy szkolnych;

a) przemoc rówieśnicza - ma miejsce wtedy, gdy celem działania jest wyrządzenie komuś przykrości lub krzywdy (intencjonalność), ma charakter systematyczny (powtarzalność), a ofiara jest słabsza od sprawcy bądź grupy sprawców; może być to np. przezywanie, ośmieszanie, wykluczenie z grupy, nastawianie innych przeciwko danej osobie, pobicie, kopanie, kradzież, niszczenie przedmiotów, nękanie lub ośmieszanie ofiary w Internecie;

3) **Małoletni** - osoba, która nie ukończyła 18 roku życia;
4) **Opiekun Małoletniego** - osoba uprawniona do reprezentacji i stanowienia o małoletnim, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny;
5) **Osoba Kontaktowa** – wyznaczona osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielanie mu wsparcia, za podjęcie działania interwencyjnego oraz odpowiedzialna za złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego (do organów ścigania) oraz – w odpowiednich przypadkach – zawiadomienia sądu opiekuńczego;
6) **Osoby odpowiedzialne –** Dyrektorzy**,** Menedżerzy i Kierownicy Linii Biznesowych, którzy zatrudniają osoby małoletnie lub dopuszczają do pracy lub nauki zawodu osoby małoletnie.
7) **Praca z Małoletnimi** – działalność Spółki, w zakresie której prowadzona jest praktyczna nauka zawodu, przygotowanie zawodowe Małoletnich lub jakiekolwiek inne zajęcia z udziałem Małoletnich,
8) **Pracodawca**, zwany też **Spółką** - PGD CR MOTORS Sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie;
9) **Pracownik** - osoba zatrudniona przez Spółkę na podstawie pracowniczych, bądź niepracowniczych form zatrudnienia, w tym wolontariusz;
10) **Przełożony** – pracownik, który zatrudnia lub dopuszcza do pracy podwładnych, w zakresie pracy z małoletnimi;
11) **Standardy** – niniejsze Standardy Ochrony Małoletnich wraz z załącznikami.

§ 2

Zakres Standardów

1. Standardy mają zastosowanie do działalności Spółki, w zakresie której prowadzona jest praktyczna nauka zawodu, praktyki zawodowe Małoletnich, organizowane są jakiekolwiek inne zajęcia lub zadania z udziałem Małoletnich.
2. Celem wprowadzenia Standardów jest ochrona Małoletnich w zakładzie Spółki, poprzez:
   a) przyjęcie zakresu zadań osób odpowiedzialnych za stosowanie Standardów oraz dokumentowanie tych czynności,
   b) weryfikację Pracowników wykonujących zadania w obszarze Pracy z Małoletnimi, w szczególności opiekunów praktyk zawodowych oraz instruktorów nauki zawodu,
   c) określenie zasad bezpiecznych relacji pomiędzy Małoletnimi a Pracownikami w tym wskazanie zachowań zabronionych wobec Małoletnich,
   d) określenie zasad bezpiecznych relacji między Małoletnimi, w tym wskazanie zachowań niedozwolonych;
   e) określenie zasad korzystania przez Małoletnich z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet;
   f) wprowadzenie zasad zgłaszania oraz podejmowania interwencji, w sytuacji podejrzenia lub powzięcia informacji o Krzywdzeniu Małoletniego;
   g) ustalenie procedury składania zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego;
   h) określenie sposobu udostępniania Małoletnim oraz ich Opiekunom Standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania.
3. Standardy stosuje się do:
   a) wszystkich Pracowników zaangażowanych w Pracę z Małoletnimi, w szczególności opiekunów praktyk zawodowych i instruktorów nauki zawodu,
   b) pozostałych Pracowników niezaangażowanych bezpośrednio w Pracę z Małoletnimi odpowiednio w zakresie, w jakim w ramach powierzonych im zadań mają styczność z Małoletnimi lub są przełożonymi pracownika, który ma kontakt z małoletnim.

c) w odpowiednim zakresie do Małoletnich kształcących się w zakresie nauki zawodu lub biorących udział w innych zajęciach organizowanych przez Pracodawcę i przeznaczonych Małoletnich.

§ 3

Wprowadzenie i realizacja Standardów

1. Za wprowadzenie Standardów oraz wskazanie Osoby Kontaktowej odpowiada Pracodawca.
2. Informacje identyfikujące Osobę Kontaktową zamieszczane są w HRM – Vademecum Pracownika oraz wywieszana w sposób zapewniający widoczność w szatniach pracowniczych lub na hali napraw.
3. Pracodawca:
   a) organizuje szkolenie Pracowników w zakresie niezbędnej wiedzy i umiejętności wynikających ze Standardów;
   b) udostępnia Standardy w systemie HRM – Vademecum Pracownika oraz na stronie internetowej Spółki;
   c) udostępnia Standardy w formie papierowej w lokalizacjach Spółki w szatniach pracowniczych lub na hali napraw;
   d) informuje przebywających w jego zakładzie Małoletnich o ogólnodostępnych instytucjach pomocowych oraz telefonach zaufania poprzez zamieszczenie tych informacji w systemie HRM oraz w lokalizacjach.
4. Zapoznanie wszystkich Pracowników oraz Małoletnich ze Standardami, w tym skróconą wersją Standardów następuje za pośrednictwem systemu HRM, w którym prowadzi się także ewidencję zapoznania się z dokumentem oraz papierowo w przypadku osób nie korzystających z HRM.
5. Przełożony/Opiekun Małoletniego jest zobowiązany nowo przyjętych Pracowników i Małoletnich zapoznać ze Standardami w pierwszym dniu pracy.
6. Osoba Kontaktowa odpowiada za:
   a) przyjmowanie zgłoszeń dotyczących podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego;
   b) prowadzenie kart interwencji podjętych w związku ze zgłoszonym Krzywdzeniem Małoletniego;
   c) prowadzenie rejestru zgłoszeń i interwencji;
   d) podejmowanie adekwatnych działań w przypadku powzięcia informacji o naruszeniu Standardów, w tym Krzywdzeniu Małoletniego;
   e) okresowy przegląd Standardów i dostosowywanie ich do aktualnego stanu prawnego oraz potrzeb wynikających z ewentualnych zgłoszeń realizowany w porozumieniu z Pracodawcą (nie rzadziej niż 2 lata);
   f) zgłaszanie do Działu Prawnego powziętej informacji o Krzywdzeniu Małoletniego.
7. W przypadku gdy spółka podejmie decyzję o współpracy ze szkołami, wówczas ściśle współpracuje ze szkołą, w której Małoletni realizuje kształcenie zawodowe.

§ 4

Weryfikacja Pracownika

1. Przełożony Pracownika przed zatrudnieniem lub dopuszczeniem Pracownika do pracy na stanowisku związanym z Pracą z Małoletnimi, w szczególności pracy w charakterze instruktora nauki zawodu, osoby wyznaczonej na opiekuna praktyk lub nauczania praktycznej nauki zawodu, uzyskuje od Pracownika:
   a) przedłożoną informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r. poz. 172 oraz z 2022 r. poz. 2600), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego;

b) w przypadku posiadania przez Pracownika obywatelstwa innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, a jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania takiej informacji, przedkłada informację z rejestru karnego tego państwa;
c) oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa (**Załącznik nr 1)**, oraz jednocześnie przedkłada informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, a jeżeli prawo jednego lub wszystkich tych państw nie przewiduje wydawania takiej informacji, przedkłada informację z rejestru karnego tego państwa;
d) w przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w lit. b) – c), nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, Pracownik składa Pracodawcy oświadczenie o niekaralności, którego wzór stanowi **Załącznik nr 2** do niniejszych Standardów. Oświadczenie składane jest pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

2. Przełożony Pracownika przed zatrudnieniem lub dopuszczeniem Pracownika do pracy na stanowisku związanym z Pracą z Małoletnimi, w szczególności pracy w charakterze instruktora nauki zawodu lub osoby wyznaczonej na opiekuna praktyk:
   a) uzyskuje informacje, czy dane tej osoby są zamieszczone w Rejestrze z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.
   b) **W tym celu wysyła zapytanie** na prawnesprawy@pgd.pl. Obowiązują zasady hasłowania załączników i danych osobowych.
   c) Pracodawca weryfikuje dane w rejestrze w sposób centralny, przez pełnomocnika.
   d) Po uzyskaniu informacji z rejestru Pełnomocnik udziela Przełożonemu pracownika odpowiedzi zwrotnej w zakresie możliwości dopuszczenia do pracy.
3. Osoba przyjęta na stanowisko związane z Pracą z Małoletnimi składa ponadto oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami; wzór oświadczenia stanowi **Załącznik nr 3.** Elektroniczne potwierdzenie oświadczenia w HRM również stanowi potwierdzenie zapoznania się ze standardami.
4. Osoba figurująca w którymkolwiek Rejestrze, o którym mowa w ust. 1 lub osoba, która nie przedłożyła dokumentów lub oświadczeń, o których mowa w ust. 1 nie może zostać dopuszczona do Pracy z Małoletnimi. Do czasu skompletowania wymienionych w pkt. 1 dokumentów zabronione jest dopuszczenie pracownika do pracy związanej z małoletnimi.
5. W przypadku:
   a) uzasadnionych wątpliwości co do zmiany statusu niekaralności Pracownika w zakresie, o którym mowa w §4 ust. 1 pkt 1) i 2),
   b) powzięcia informacji o wszczęciu wobec Pracownika postępowania karnego o przestępstwo przeciwko wolności seksualnej lub przestępstwo, o którym mowa §4 ust. 1 pkt 1) i 2),

   Pracodawca niezwłocznie odsuwa Pracownika od Pracy z Małoletnimi. Przełożony pracownika jest zobowiązany niezwłocznie powiadomić Osobę Kontaktową o uzyskaniu informacji co do zaistnienia ww. okoliczności.
6. Dokumenty, o których mowa w §4 ust. 1 będą przechowywane odpowiednio w aktach osobowych Pracownika lub zostaną dołączone do umowy zawartej z osobą zatrudnioną na innej podstawie niż stosunek pracy. Dokumenty, o których mowa w §4 ust. 1 pkt e) będą przechowywane w formie wydruku.
   Przełożony pracownika jest zobowiązany do skompletowania danych i przekazania ich do weryfikacji do Działu Ładu Korporacyjnego.
7. Pracodawca ponosi koszt uzyskania zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego.

§ 5

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między Pracownikami a Małoletnimi

1. Zasady bezpiecznych relacji z Małoletnimi obowiązują wszystkich Pracowników mających kontakt z Małoletnimi.
2. W relacjach z Małoletnimi należy kierować się ich dobrem.
3. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnych relacji z Małoletnimi oraz traktowania ich z szacunkiem i otwartością.
4. Pracownicy zobowiązani są brać pod uwagę sytuację Małoletnich z niepełnosprawnościami oraz ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w szczególności dostosować tempo i rodzaj pracy, sposobu komunikacji do możliwości i potrzeb małoletniego.
5. Pracownicy nie mogą utrzymywać z Małoletnimi prywatnych relacji, za wyjątkiem relacji nawiązanych za wiedzą i zgodą Opiekunów Małoletnich.
6. Pracownicy zwracają uwagę na właściwość i poprawność relacji zachodzących pomiędzy innymi Pracownikami a Małoletnim. W przypadku dostrzeżenia nieprawidłowości w tym zakresie każdy Pracownik powinien zareagować poprzez zwrócenie uwagi osobie dokonującej naruszenia. W razie konieczności, interweniujący Pracownik zgłasza sprawę Osobie Kontaktowej, w celu ustalenia konieczności podjęcia dalszych działań.

7. Niedopuszczalne jest:
   a) nawiązywanie z Małoletnimi jakichkolwiek relacji seksualnych, składanie propozycji o nieodpowiednim bądź dwuznacznym charakterze;
   b) udostępnianie Małoletnim treści o charakterze erotycznym lub pornograficznym bez względu na ich formę;
   c) utrwalanie wizerunku Małoletniego (filmowania, nagrywania głosu, fotografowania, prowadzenia transmisji na żywo) dla potrzeb prywatnych;
   d) proponowanie Małoletniemu alkoholu, wyrobów tytoniowych lub jakichkolwiek nielegalnych substancji oraz używanie ich w obecności Małoletnich;
   e) przyjmowanie od Małoletniego jakichkolwiek rzeczy, w tym pieniędzy;
   f) używanie wobec Małoletnich wulgarnego słownictwa, gestów lub żartów, czynienie obraźliwych uwag, nawiązywanie w rozmowach z Małoletnimi do aktywności lub atrakcyjności seksualnej;
   g) stosowania przemocy w jakiejkolwiek formie, w tym fizycznej (takiej jak bicie, szturchanie, popychanie) jak i psychicznej (takiej jak groźby, upokarzanie) wobec Małoletnich;
   h) angażowanie Małoletniego lub zachęcanie go do jakiejkolwiek działalności niezgodnej z prawem lub stwarzającej dla niego zagrożenie;
   i) ujawnianie informacji dotyczących Małoletniego w szczególności: wizerunku, informacji o sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej) wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych Małoletnich.
   j) zapraszania Małoletniego do swojego miejsca zamieszkania lub spotykanie się z Małoletnim poza godzinami pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy oraz opiekunów prawnych małoletnich. Obejmuje to także kontakty z Małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji.

§ 6

Zasady dotyczące relacji pomiędzy Małoletnimi

1. Małoletni realizujący na terenie Pracodawcy praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski znają i stosują zasady bezpiecznych relacji między Małoletnimi.
2. Małoletni zobowiązani są do wzajemnego szacunku, w tym poszanowania indywidualności i tożsamości oraz własności innych osób a także przestrzegania zasad kultury osobistej.
3. Zabronione jest:
   a) stosowanie jakiejkolwiek przemocy fizycznej (takiej jak: bicie, szturchanie, popychanie) lub psychicznej (takiej jak groźby, upokarzanie),
   b) spożywanie i zachęcanie do spożywania alkoholu, wyrobów tytoniowych oraz jakichkolwiek nielegalnych substancji,

c) wzajemne filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie na terenie zakładu Pracodawcy w celach prywatnych,
d) używania wulgarnych słów, gestów lub żartów, czynienia obraźliwych uwag,
e) podejmowanie lub zachęcanie innych osób do podejmowania jakiejkolwiek działalności niezgodnej z prawem,
f) prezentowanie lub udostępnianie innym osobom jakichkolwiek materiałów o charakterze erotycznym bądź pornograficznym.

4. W przypadku zaobserwowania sytuacji, o której mowa w §6 ust. 2 każdy Pracownik zobowiązany jest do natychmiastowej reakcji i stosownej interwencji polegającej na powstrzymaniu eskalacji konfliktu lub zachowań niedozwolonych. W razie konieczności, interweniujący Pracownik zgłasza sprawę Osobie Kontaktowej, w celu ustalenia konieczności podjęcia dalszych działań.

§ 7

Zasady korzystania przez Małoletnich z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet

1. Pracodawca nie udostępnia Małoletnim urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet do celów prywatnych.
2. W przypadku ujawnienia lub powzięcia wiedzy, że małoletni miał dostęp do treści szkodliwych lub jest ofiarą zagrożeń w sieci (np. cyberprzemocy, uwodzenia w Internecie/"grooming", sextingu), każdy pracowni niezwłocznie informuje Osobę Kontaktową.
3. Pracownicy nie kontaktują się z Małoletnimi za pośrednictwem prywatnych kanałów komunikacji elektronicznej (prywatne numery telefonów, konta w mediach społecznościowych, prywatna poczta e-mail).
4. Osoba kontaktowa zapewnia małoletniemu wsparcie oraz procesuje zgłoszenie zgodnie z § 9 -10 Standardów.

§ 8

Obowiązek zgłoszenia i rejestracja zgłoszenia

1. Każda osoba mająca informację o Krzywdzeniu Małoletniego, w tym informację o zachowaniu naruszającym Standardy zobowiązana jest do niezwłocznego zgłoszenia tego faktu.
2. Zgłoszenia podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego mogą być przekazywane osobiście, telefonicznie lub pisemnie Osobie Kontaktowej oraz anonimowo na adres e-mail etyka@holding1.pl.
3. Prawo zgłaszania informacji, o których mowa w ust. 1 przysługuje również Małoletniemu.
4. Prowadzony jest rejestr zgłoszeń dotyczących podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego oraz podjętych interwencji. Rejestr może być prowadzony w formie papierowej lub elektronicznej i ma postać Kart Interwencji sporządzonych według wzoru stanowiącego **Załącznik nr 4** do Standardów.
5. Dokumentacja zgłoszeń i interwencji (Karty Interwencji, rejestr) przechowywana jest przez Osobę Kontaktową w sposób zabezpieczony przed dostępem osób nieuprawnionych, przez okres pełnych 5 lat od dnia zakończenia interwencji, a następnie podlega zniszczeniu w sposób uniemożliwiający odtworzenie danych, o ile przepisy prawa (w tym dotyczące przechowywania dokumentacji w związku z postępowaniem karnym) nie wymagają dłuższego okresu przechowywania.

§ 9

Procedura podejmowania interwencji

1. Po otrzymaniu zgłoszenia, Osoba Kontaktowa niezwłocznie informuje Pracodawcę o zgłoszeniu i podjętych działaniach. Jeżeli zgłoszenie dotyczy Osoby Kontaktowej działania interwencyjne podejmuje Pracodawca.
2. Osoba Kontaktowa informuje Opiekunów Małoletniego o zaistniałej sytuacji oraz obowiązku zgłoszenia Krzywdzenia Małoletniego do odpowiedniej instytucji (prokuratura/policja lub sąd rodzinny lub opiekuńczy, ośrodek pomocy społecznej).
3. Jeżeli zgłoszenie dotyczy Pracownika, do czasu wyjaśnienia sprawy zostaje on niezwłocznie odsunięty od wszelkiej działalności związanej z kontaktem z Małoletnimi.

4. W razie wątpliwości co do charakteru lub przebiegu zgłoszonego zdarzenia, Osoba Kontaktowa w miarę możliwości podejmuje działania w celu uzyskania dalszych informacji, w szczególności przeprowadza rozmowę z Małoletnim, ewentualnymi innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, w tym Pracownikiem (jeśli zgłoszenie dotyczy Pracownika).
5. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego lub zagrożenia dobra Małoletniego, należy niezwłocznie zawiadomić o tym fakcie właściwe służby. W takim wypadku Osoba Kontaktowa przekazuje sprawę do Działu Prawnego w celu sporządzenia stosownego zawiadomienia do właściwej miejscowo jednostki policji, prokuratury lub sądu rodzinnego.
6. Zawiadomienia, o którym mowa w ust. 5 powyżej dokonuje Zarząd Spółki lub wyznaczony przez Zarząd pełnomocnik.
7. Niedozwolona jest bezpośrednia konfrontacja Małoletniego z osobą, której zarzuca się krzywdzenie tego Małoletniego.
8. Wszelkie działania związane z interwencją powinny być przeprowadzone z zapewnieniem poufności rozmówcy i poczucia bezpieczeństwa Małoletniego.
9. **W przypadku podejrzenia, że życie Małoletniego jest zagrożone lub grozi mu uszczerbek na zdrowiu należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe, ośrodek pomocy społecznej), dzwoniąc pod numer 112.** Poinformowania służb dokonuje Pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu, a następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją Osobie Kontaktowej, która odpowiada za dalszy tok interwencji, zgodnie z procedurami opisanymi w Standardach.

§10

Wsparcie po ujawnieniu krzywdzenia

1. Po ujawnieniu krzywdzenia Małoletniego informuje się niekrzywdzących Opiekunów Małoletniego o zdarzeniu i o potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia. Małoletniemu i jego niekrzywdzącemu Opiekunowi przekazuje się listę lokalnych organizacji i instytucji, do których można się zgłosić o pomoc, wraz z danymi teleadresowymi.
2. Lista, o której mowa w ust. 1 stanowi **Załącznik 5** do Standardów i wraz z danymi Osoby Kontaktowej wywieszana jest także w widocznym miejscu w szatni pracowniczej.

§ 11

Poufność

1. Pracownicy posiadający informację o krzywdzeniu Małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązani do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane Osobie Kontaktowej lub Zarządowi Spółki oraz uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.
2. Osoba Kontaktowa oraz Pracodawca zobowiązani dochować należytej staranności wynikającej z przepisów prawa w celu zabezpieczenia dostępu nieupoważnionym osobom do dokumentacji dotyczącej zgłoszenia.

§ 12

Informowanie

1. Standardy są dokumentem ogólnodostępnym w szczególności dla Pracowników, Małoletnich i ich Opiekunów.
2. W oparciu o Standardy Pracodawca opracowuje skróconą wersję Standardów zawierającą informacje istotne dla Małoletnich. Oświadczenie Małoletniego o zapoznaniu ze Standardami stanowi **Załącznik nr 6**. Skróconą wersję Standardów stanowi **Załącznik nr 7**.
3. Standardy oraz skrócona wersja Standardów publikowane są na stronie internetowej Spółki a także, dla Pracowników i Małoletnich zatrudnionych u Pracodawcy, w systemie HRM oraz w poprzez wywieszenie w ogólnodostępnym miejscu w zakładzie pracy (szatni lub pokoju socjalnym udostępnionym małoletnim lub na hali napraw).

§ 13

Ochrona danych osobowych

1. Administratorem danych osobowych przetwarzanych w związku ze stosowaniem Standardów jest Pracodawca.
2. Przetwarzanie danych odbywa się wyłącznie w zakresie i celu wskazanym w art. 21 UOM, na podstawie art. 6 ust. 1 lit. c RODO (obowiązek prawny) w związku z art. 10 RODO.
3. Zapytania dotyczące weryfikacji w Rejestrze z dostępem ograniczonym przekazywane są do Pełnomocnika Spółki prawnesprawy@pgd.pl wyłącznie za pośrednictwem zabezpieczonego kanału komunikacji; niedopuszczalne jest przesyłanie danych, o których mowa w art. 21 UOM, w sposób niezaszyfrowany lub z wykorzystaniem prywatnej poczty elektronicznej.
4. Dane osobowe Małoletnich przetwarzane w związku ze zgłoszeniami i interwencjami (Karty Interwencji) przetwarzane są na podstawie art. 6 ust. 1 lit. c i art. 9 ust. 2 lit. g RODO, w zakresie niezbędnym do realizacji obowiązków wynikających z UOM.
5. Osobom, których dane są przetwarzane, przysługują prawa wynikające z RODO, z zastrzeżeniem ograniczeń wynikających z przepisów szczególnych (w tym UOM oraz przepisów postępowania karnego).

Załączniki:

1) Oświadczenie Pracownika o zamieszkiwaniu w państwach trzecich,
2) Oświadczenie o niekaralności,
3) Oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich,
4) Karta interwencji – wzór,
5) Informacja o ogólnodostępnych instytucjach pomocowych, telefonach zaufania dla Małoletnich oraz danych kontaktowych Osoby Wyznaczonej,
6) Oświadczenie Małoletniego o zapoznaniu ze Standardami,
7) Standardy – wersja skrócona,
8) Instrukcja weryfikacji pracownika