



KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

Spis treści

1. ZOBOWIĄZANIA GRUPY CEJS® W ZAKRESIE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU (CSR)	3
2. POLITYKA OGÓLNA	5
3. UDOSTĘPNIANIE INFORMACJI	7
4. PRAWA CZŁOWIEKA, RÓWNE TRAKTOWANIE, RÓŻNORODNOŚĆ ORAZ ZAKAZ DYSKRYMINACJI I JAKICHKOLWIEK FORM MOLESTOWANIA CZY MOBBINGU ..	8
5. ZAKAZ PRACY DZIECI ORAZ PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ.	11
6. WARUNKI PRACY ORAZ BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY OSÓB PRACUJĄCYCH POD NADZOREM GRUPY CEJS®	12
7. STOSUNKI POMIĘDZY PRACOWNIKAMI I PODMIOTAMI GRUPY CEJS®	16
8. PODNOSZENIE KWALIFIKACJI, UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE, ZARZĄDZANIE KARIERĄ	18
10. POLITYKA ODPOWIEDZIALNYCH ZAMÓWIEŃ REALIZOWANA W CELU WZMOCNIENIA WDROŻENIA ZASAD BIZNESU ODPOWIEDZIALNEGO SPOŁECZNIE, EKOLOGICZNIE I ETYCZNIE	19
11. ŚRODOWISKO I OTOCZENIE LOKALNE	20
10. OCHRONA SYGNALISTÓW	22
11. ZWALCZANIE KORUPCJI	24
12. KONFLIKT INTERESÓW	25
13. OSZUSTWO	29
14. PRANIE PIENIĘDZY	32
15. KONKURENCJA I ETYKA BIZNESOWA	35
16. BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI	36
18. INTERESY UŻYTKOWNIKÓW (INTERESARIUSZY) KOŃCOWYCH	37

© Niniejszy dokument jest chroniony prawem autorskim. Autor jako twórca korzysta z wyłącznych praw autorskich osobistych i majątkowych i rozporządza tymi prawami. Dokument służy określeniu zasad postępowania i jest przeznaczony wyłącznie do stosowania przez osoby oraz podmioty związane z Grupą CEJS®. Autor nie zezwala, bez jego uprzedniej zgody wyrażonej na piśmie wykorzystanie niniejszego dokumentu lub jego fragmentów, w tym na opracowywanie i dokonywanie przeróbek, przez osoby lub podmioty nie związane z Grupą CEJS®. Naruszenie powyższych warunków może skutkować odpowiedzialnością prawną określoną w przepisach dotyczących zwalczania nieuczciwej konkurencji, przepisach karnych kodeksu i/lub przepisach o prawach autorskich. W szczególności, ale nie wyłącznie, autor ma prawo w takiej sytuacji żądać zaniechania niedozwolonych działań, usunięcia skutków niedozwolonych działań, naprawienia wyrządzonej szkody, wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści, złożenia jedнокrotnego lub wielokrotnego oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

1. ZOBOWIĄZANIA GRUPY CEJS® W ZAKRESIE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU (CSR)

Grupa CEJS® wspiera Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs)¹ określone w agendzie ONZ na rzecz ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU do roku 2030 to jest:

Cel 1. Wyeliminować ubóstwo we wszystkich jego formach na całym świecie

Cel 2. Wyeliminować głód, osiągnąć bezpieczeństwo żywnościowe i lepsze odżywianie oraz promować zrównoważone rolnictwo

Cel 3. Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt

Cel 4. Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie

Cel 5. Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt

Cel 6. Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi

Cel 7. Zapewnić wszystkim dostęp do stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie

Cel 8. Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny (obejmujący wszystkich) wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi

Cel 9. Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność

Cel 10. Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami

Cel 11. Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu

Cel 12. Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji

Cel 13. Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom

Cel 14. Chronić oceany, morza i zasoby morskie oraz wykorzystywać je w sposób zrównoważony

Cel 15. Chronić, przywrócić oraz promować zrównoważone użytkowanie ekosystemów lądowych, zrównoważone gospodarowanie lasami, zwalczanie pustynnienia, powstrzymać i odwracać proces degradacji gleby oraz powstrzymać utratę różnorodności biologicznej

¹ http://www.un.org/sustainabledevelopment/files/164/Agenda%202030_pl_2016_ostateczna.pdf
<https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

Cel 16. Promować pokojowe i inkluzywne (obejmujące wszystkich) społeczeństwa, zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz budować na wszystkich szczeblach skuteczne i odpowiedzialne instytucje, sprzyjające włączeniu społecznemu

Cel 17. Wzmocnić środki wdrażania i ożywić globalne partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju

Działania podejmowane przez Grupę CEJS® przyczyniają się w szczególności do realizacji następujących celów:



Grupa CEJS® popiera również Zasady United Nations Global Compact tj:

Prawa Człowieka

Zasada 1. Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową.

Zasada 2. Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.

Standardy pracy

Zasada 3. Poszanowanie wolności stowarzyszania się.

Zasada 4. Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej.

Zasada 5. Zniesienie pracy dzieci.

Zasada 6. Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

Środowisko naturalne

Zasada 7. Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego.

Zasada 8. Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postaw odpowiedzialności ekologicznej.

Zasada 9. Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.

Przeciwdziałanie korupcji

Zasada 10. Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu”

² UWAGA: zgodnie z zasadami korzystania ikony mogą być używane w dokumentach Grupy CEJS® najpóźniej do 31 XII 2030 roku

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

2. POLITYKA OGÓLNA

Grupa CEJS® świadomie podjęła działania w sferze społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) mając na uwadze interesy stron zainteresowanych, w szczególności osób zatrudnionych, klientów, dostawców i otoczenie lokalne oraz poszanowanie środowiska naturalnego. Naszą dewizą jest harmonijne współistnienie ze środowiskiem i stronami zainteresowanymi oparte na modelu zrównoważonego rozwoju w kontekście ekologicznym, społecznym i etycznym z myślą o obecnych i przyszłych pokoleniach.

Grupa CEJS® zobowiązuje się:

1. Przyczyniać się do postępu gospodarczego, społecznego i środowiskowego w celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju.
2. Przestrzegać praw człowieka osób, na które działalność Grupy ma wpływ, zgodnie z międzynarodowymi zobowiązaniami kraju prowadzenia działalności gospodarczej.
3. Promować budowanie potencjału lokalnego poprzez bliską współpracę ze społecznością lokalną, w tym z kręgami biznesowymi, a także rozwijać swą działalność na rynkach krajowych i zagranicznych zgodnie z wymogami dobrych praktyk handlowych.
4. Tworzyć zachęty do formowania kapitału ludzkiego, w szczególności przez tworzenie możliwości zatrudnienia i tworzenie możliwości szkolenia osób zatrudnionych.
5. Nie podejmować działań mających na celu uzyskanie i przyjęcie nieuwzględnionych w statutach (lub w przepisach prawa) zwolnień związanych z kwestiami środowiskowymi, zdrowotnymi, bezpieczeństwa, pracy i opodatkowania, ani też zachęt finansowych itp.
6. Stworzyć i wykorzystywać w praktyce skuteczne metody kontroli wewnętrznej, promować najlepsze praktyki pośród podmiotów wchodzących w skład Grupy CEJS® oraz doskonalić systemy zarządzania w szczególności **jakością, środowiskiem, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz bezpieczeństwem informacji**, zgodnie ze standardami aktualnych norm Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej (ISO)³
7. Promować wśród osób pracujących pod nadzorem Grupy CEJS® znajomość i przestrzeganie polityk dotyczących zarządzania jakością, środowiskiem, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz bezpieczeństwem informacji – przez odpowiednie informowanie o niej, w tym m.in. poprzez programy szkoleniowe.
8. Nie podejmować działań dyskryminujących czy też dyscyplinarnych wobec osób zatrudnionych, które w dobrej wierze powiadomiły Zarząd (lub właściwe organy władzy jeżeli ma to zastosowanie) o działaniach naruszających prawo, niezgodnych

³ <https://www.iso.org/sdgs.html>

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

z niniejszym kodeksem bądź niezgodnych z innymi zasadami obowiązującymi w Grupie CEJS®.

9. Jeżeli to możliwe, zachęcać partnerów biznesowych, w tym dostawców i podwykonawców, do stosowania zasad postępowania zgodnego z niniejszym kodeksem.

10. Nie angażować się w jakikolwiek nieodpowiedni sposób w lokalną działalność polityczną.

11. Chronić osoby, które dokonają wewnętrznych lub zewnętrznych zgłoszeń informujących, że obowiązujące przepisy i/lub wymienione w niniejszym dokumencie zasady nie są stosowane.

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

3. UDOSTĘPNIANIE INFORMACJI

1. Grupa CEJS® udostępnia aktualne, regularne, prawdziwe i wartościowe informacje na temat swej działalności, struktury, sytuacji finansowej i wyników. Bieżąca polityka Grupy CEJS® dotycząca ujawniania informacji jest dostosowana do charakteru, wielkości i lokalizacji i uwzględnia koszty, poufność handlową oraz inne kwestie związane z konkurencyjnością rynkową Grupy CEJS®.

2. Grupa CEJS® przestrzega wymagań prawnych w zakresie ujawniania informacji, w tym dotyczących informowania o normach i strategiach zbierania oraz publikowania informacji finansowych i pozafinansowych.

3. Podmioty wchodzące w skład Grupy CEJS® zobowiązane są ujawniać podstawowe informacje, w tym swoją nazwę, siedzibę i strukturę, stronę internetową, adres i numer telefonu, procentowy stosunek udziałowców bezpośrednich i pośrednich⁴ lub partycypację w kapitale.

4. Podmioty wchodzące w skład Grupy CEJS® powinny również ujawniać ważne informacje na temat:

- wyników finansowych i operacyjnych;
- celów działalności;
- członków zarządu i głównych członków kadry zarządzającej wyższego szczebla;
- przewidywanych istotnych czynników ryzyka;
- istotnych kwestii dotyczących osób zatrudnionych i innych zaangażowanych podmiotów;
- deklaracji w sprawie wartości i zasad postępowania biznesowego, w tym informacji zasad dotyczących CSR;
- informacji na temat stosowanych kodeksów postępowania biznesowego;
- informacji na temat stosunków z osobami zatrudnionymi bezpośrednio lub pośrednio i innymi zaangażowanymi podmiotami.

⁴ Zobacz Art.30 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/849/UE (znanej jako AML IV)

4. PRAWA CZŁOWIEKA, RÓWNE TRAKTOWANIE, RÓŻNORODNOŚĆ ORAZ ZAKAZ DYSKRYMINACJI I JAKICHKOLWIEK FORM MOLESTOWANIA CZY MOBBINGU

Grupa CEJS® popiera Powszechną Deklarację Praw Człowieka uchwaloną przez ONZ 2 grudnia 1948 roku oraz KARTĘ PRAW PODSTAWOWYCH UNII EUROPEJSKIEJ (2012/C 326/02) i podejmuje działania w szczególności, ale nie wyłącznie, opisane w niniejszym kodeksie postępowania aby określone w ww. dokumentach zasady zostały skutecznie wdrożone w obszarach za jakie odpowiada Grupa CEJS® lub na jakie ma znaczący wpływ.

1. W Grupie CEJS® osoby zatrudnione mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

2. W Grupie CEJS® osoby zatrudnione są równo traktowane w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na:

- *płeć,*
- *wiek,*
- *niepełnosprawność,*
- *rasę, kolor skóry*
- *wyznanie, religię, lub przekonania*
- *narodowość, przynależność do mniejszości narodowej*
- *poglądy polityczne, lub wszelkie inne poglądy*
- *przynależność związkową,*
- *pochodzenie etniczne, lub społeczne*
- *cechy genetyczne,*
- *język,*
- *majątek,*
- *urodzenie,*
- *orientację seksualną, a także bez względu na*
- *zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.*

3. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu jakakolwiek przyczynę określoną powyżej jest w Grupie CEJS® zakazana.

Każdy podmioty wchodzący w skład Grupy CEJS® zobowiązany jest w szczególności:

- *przeciwdziałać dyskryminacji*

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

- przeciwdziałać „mobbingowi”⁵

4. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne na mocy przepisów prawnych.

5. Równe traktowanie w zatrudnieniu rozumiemy jako niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy osoba zatrudniona jest lub mogłaby być traktowana w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inne osoby zatrudnione.

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby osób zatrudnionych należących do grupy wyróżnionej jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Przejawem dyskryminowania jest także:

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie osoby zatrudnionej (molestowanie).

6. Za dyskryminowaniem ze względu na płeć będzie uznane każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby zatrudnionej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie osoby zatrudnionej (na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne)).

7. W Grupie CEJS® za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie sytuacji osoby zatrudnionej z jednej lub kilku przyczyn, określonych w punkcie 2, którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa zatrudnienia lub rozwiązanie zatrudnienia,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

⁵ „**Mobbing**” oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

8. Każdy podmioty wchodzący w skład Grupy CEJS® gwarantuje, że osoby zatrudnione mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za „pracę o jednakowej wartości”⁶. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane osobom zatrudnionym w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

9. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie będzie powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

⁶ „Pracami o jednakowej wartości” są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

5. ZAKAZ PRACY DZIECI ORAZ PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ

W Grupie CEJS® zakazane jest stosowanie „pracy dzieci”⁷ w tym korzystanie z niej pod jakąkolwiek postacią.

W Grupie CEJS® bezwzględnie zakazane jest stosowanie „pracy przymusowej lub obowiązkowej”⁸ w tym korzystanie z niej pod jakąkolwiek postacią.

Grupa CEJS® będzie współpracować wyłącznie z dostawcami wyrobów i usług dających wystarczające gwarancje respektowania w ich działalności gospodarczej zakazu korzystania z „pracy dzieci” i zakazu korzystania z „pracy przymusowej lub obowiązkowej” pod jakąkolwiek postacią.

⁷ „dziecko” oznacza osobę poniżej 18 roku życia.

⁸ „praca przymusowa lub obowiązkowa” oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.
ibidem

6. WARUNKI PRACY ORAZ BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY OSÓB PRACUJĄCYCH POD NADZOREM GRUPY CEJS®

Każdy podmiot wchodzący w skład Grupy CEJS® zobowiązany jest zorganizować pracę zgodnie z mającymi zastosowanie Dyrektywami Unii Europejskiej⁹ a w szczególności, ale nie wyłącznie:

⁹ W szczególności:

- 1) dyrektywy 83/477/EWG z dnia 19 września 1983 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 8 dyrektywy 80/1107/EWG) (Dz. Urz. WE L 263 z 24.09.1983, z późn. zm.),
- 2) dyrektywy 86/188/EWG z dnia 12 maja 1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 137 z 24.05.1986),
- 3) dyrektywy 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 183 z 29.06.1989),
- 4) dyrektywy 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
- 5) dyrektywy 89/655/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989, z późn. zm.),
- 6) dyrektywy 89/656/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
- 7) dyrektywy 90/269/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
- 8) dyrektywy 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
- 9) dyrektywy 90/394/EWG z dnia 28 czerwca 1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 196 z 26.07.1990, z późn. zm.),
- 10) dyrektywy 91/322/EWG z dnia 29 maja 1991 r. w sprawie ustalenia indykatywnych wartości granicznych w wykonaniu dyrektywy 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 177 z 05.07.1991),
- 11) dyrektywy 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 206 z 29.07.1991),
- 12) dyrektywy 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 288 z 08.07.1992),
- 13) dyrektywy 92/57/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 14) dyrektywy 92/58/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 15) dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 348 z 28.11.1992),
- 16) dyrektywy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. WE L 307 z 13.12.1993),
- 17) dyrektywy 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. Urz. WE L 216 z 20.08.1994),
- 18) dyrektywy 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz. Urz. WE L 145 z 19.06.1996),
- 19) dyrektywy 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz. Urz. WE L 14 z 20.01.1998),
- 20) dyrektywy 98/24/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 131 z 05.05.1998),

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

- zaznajamiać osoby zatrudniane podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- zapewnić przeprowadzenie badań lekarskich przed dopuszczeniem **osoby zatrudnionej** do pracy na danym stanowisku pracy
- ocenić ryzyko zawodowe na danym stanowisku pracy, zgodnie z uznanymi metodykami oceny ryzyka zawodowego, i zapewnić zapoznanie **wszystkie osoby zatrudnione** z tą oceną ryzyka zawodowego
- zaznajamiać pracowników z Regulaminem pracy określającym m.in. prawa i obowiązki pracownika, godziny pracy, wynagrodzenie, urlopy i nieobecności, świadczenia etc.,
- zaznajamiać **osoby zatrudniane** z przepisami dotyczącymi równego traktowania,
- podejmować proaktywne działania dotyczące bezpieczeństwa np.:
 - zapewnić organizację regularnych spotkań dotyczących BHP
 - określić i udokumentować zasady bezpiecznego wykonywania danego rodzaju pracy, w szczególności pracy związanej ze zwiększonym ryzykiem,
 - zachęcać osoby zatrudnione do zgłaszania sytuacji potencjalnie wypadkowych

21) dyrektywy 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999),

22) dyrektywy 1999/92/WE z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 23 z 28.01.2000),

23) dyrektywy 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. zmieniającej dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonej z tej dyrektywy (Dz. Urz. WE L 195 z 01.08.2000),

24) dyrektywy 2000/39/WE z dnia 8 czerwca 2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatorywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy – w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 142 z 16.06.2000),

25) dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000),

26) dyrektywy 2000/54/WE z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 262 z 17.10.2000),

27) dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000),

28) dyrektywy 2002/44/WE z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 177 z 06.07.2002),

29) dyrektywy 2003/10/WE z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 42 z 15.02.2003),

30) dyrektywy 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. UE L 68 z 18.03.2010, str. 13).

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

- zachęcać osoby zatrudnione zgłaszania propozycji działań doskonalących tj. wpływających na poprawę skuteczności systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy /„**bezpieczna inicjatywa**“/).
- organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez osoby zatrudnione, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
- zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie osób zatrudnionych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- ułatwiać osobom zatrudnionym podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- stwarzać osobom zatrudnionym podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby osób zatrudnionych;
- stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny osób zatrudnionych oraz wyników ich pracy;
- prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);
- przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia przez jaki przewidują przepisy dotyczące przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Każdy podmiot wchodzący w skład Grupy CEJS® gwarantuje, że osoby zatrudnione mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za „pracę o jednakowej wartości”¹⁰. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki

¹⁰ „Pracami o jednakowej wartości” są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane osobom zatrudnionym w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Grupa CEJS® zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

7. STOSUNKI POMIĘDZY PRACOWNIKAMI I PODMIOTAMI GRUPY CEJS®

W ramach obowiązujących przepisów prawa oraz najczęstszych praktyk zatrudnienia i stosunków pracy, Grupa CEJS®:

- zakazuje pracy dzieci¹¹ oraz pracy przymusowej¹² lub obowiązkowej w jakiegokolwiek formie;
- zakazuje dyskryminacji osób zatrudnionych w kwestiach zatrudnienia lub zawodu ze względu na: rasę, kolor skóry, płeć, religię, przekonania polityczne, przynależność narodowościową lub pochodzenie społeczne, chyba że wybiórczość dotycząca cech osoby zatrudnionej jest zgodna z obowiązującą polityką rządową, mającą bezpośrednio na celu promowanie większej równości szans zatrudnienia;
- przestrzega krajowych przepisów i standardów zatrudnienia i stosunków pracy;
- przestrzega praw swych pracowników do reprezentacji poprzez związki zawodowe i innych działających w dobrej wierze przedstawicieli pracowników oraz angażuje się w konstruktywne negocjacje z tymi przedstawicielami, na własną rękę lub przez związki pracodawców, w celu osiągnięcia porozumienia w sprawach warunków zatrudnienia;
- dostarcza przedstawicielom pracowników pomocy niezbędnej do stworzenia skutecznych układów zbiorowych;
- dostarcza przedstawicielom pracowników informacji potrzebnych do merytorycznych negocjacji warunków zatrudnienia;
- dostarcza pracownikom i ich przedstawicielom informacji pozwalających na uzyskanie prawdziwego i obiektywnego poglądu na wyniki danego podmiotu lub – tam gdzie ma to zastosowanie – całej Grupy CEJS®;
- podejmuje odpowiednie kroki w celu zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa osób zatrudnionych;
- w swej działalności zatrudnia w największym możliwym stopniu pracowników lokalnych oraz zapewnia im szkolenia pozwalające na podniesienie kwalifikacji;
- podczas rozpatrywania takich zmian w działalności, które miałyby znaczny wpływ na los osób zatrudnionych, w szczególności w przypadku zamykania działalności podmiotu wiążącej się ze zwolnieniami grupowymi – z rozsądnym wyprzedzeniem poinformuje o takich zmianach przedstawicieli osób zatrudnionych oraz, tam, gdzie ma to zastosowanie, odpowiednie władze państwowe, a także będzie współpracować z przedstawicielami osób

¹¹ „dziecko” oznacza osobę poniżej 18 roku życia.

¹² „praca przymusowa lub obowiązkowa” oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. cyt. za

PL https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716622.pdf

SK https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716631.pdf

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

zatrudnionych i odpowiednimi władzami w celu jak najskuteczniejszego złagodzenia negatywnych efektów; o ile to możliwe w świetle konkretnych okoliczności danego przypadku, a jeżeli to możliwe, Zarząd podmiotu będzie udzielał takiego powiadomienia jeszcze przed podjęciem ostatecznej decyzji oraz, jeżeli to możliwe, zastosuje inne środki współpracy w celu ograniczenia skutków takich decyzji (np. pomoc w znalezieniu nowej pracy);

- w kontekście prowadzonych w dobrej wierze negocjacji z przedstawicielami pracowników na temat warunków zatrudnienia lub w przypadku korzystania przez pracowników z prawa do organizowania się, nie wysuwa gróźb w celu wywarcia niesprawiedliwego wpływu na przebieg negocjacji lub w celu utrudnienia korzystania z prawa do organizowania się;
- zezwala uprawnionym przedstawicielom swych pracowników na negocjacje w kwestii zawierania układów zbiorowych lub zarządzania zasobami ludzkimi, a także zezwala stronom na przeprowadzenie konsultacji z przedstawicielami zarządu podmiotu uprawnionymi do podejmowania decyzji w tych kwestiach.

8. PODNOSZENIE KWALIFIKACJI, UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE, ZARZĄDZANIE KARIERĄ

W Grupie CEJS®:

1. Ogłoszenia rekrutacyjne

- nie mogą nikogo dyskryminować,
- są zamieszczane w miejscach dostępnych dla wszystkich potencjalnych kandydatów
- zawierają wszelkie niezbędne informacje pozwalające kandydatowi na podjęcie świadomej decyzji o chęci uczestniczenia w procesie rekrutacyjnym;
- zawierają informacje dotyczące zakresu obowiązków i oczekiwań wobec kandydatów – adekwatnych do stanowiska.

2. Praca oferowana osobie zatrudnionej pokrywa się z ofertą zawartą w ogłoszeniu rekrutacyjnym

3. System szkoleń zapewnia, że osoba zatrudniona

- ma jasność, co jest dozwolone, a co zabronione.
- otrzymuje informacje na temat wartości i zasad przestrzeganych w firmie i sankcji przewidzianych za ich łamanie (*np. w zakresie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstw naszych klientów) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem*)

4. Planowanie rozwoju osób zatrudnionych ma zaspokajać potrzeby Grupy CEJS®, jak i tych osób. Na proces planowania rozwoju kariery składają się takie etapy jak:

- określenie kompetencji oczekiwanych na danym stanowisku,
- ocena poziomu kompetencji i określenie potencjału osoby zatrudnionej,
- porównanie kompetencji i potencjału z osiąganymi wynikami,
- analiza potrzeb rozwojowych (w tym szkoleniowych),
- określenie oczekiwań osoby zatrudnionej co do planu jej rozwoju zawodowego,
- ustalenie planu rozwoju zawodowego (planów szkoleń),
- stosowanie ocen pracowniczych.

10. POLITYKA ODPOWIEDZIALNYCH ZAMÓWIEŃ REALIZOWANA W CELU WZMOCNIENIA WDROŻENIA ZASAD BIZNESU ODPOWIEDZIALNEGO SPOŁECZNIE, EKOLOGICZNIE I ETYCZNIE

Grupa CEJS® zachęca swoich podwykonawców i dostawców do przyjęcia i udokumentowania wewnętrznych zasad etyki i CSR jak określone w niniejszym kodeksie postępowania.

Grupa CEJS® popiera Powszechną Deklarację Praw Człowieka uchwaloną przez ONZ 2 grudnia 1948 roku oraz KARTĘ PRAW PODSTAWOWYCH UNII EUROPEJSKIEJ (2012/C 326/02) i wymaga od swoich dostawców i podwykonawców przestrzegania zasad określonych tych dokumentach.

Grupa CEJS® ma prawo faworyzować współpracę z takimi podmiotami, które zapewniają wystarczające gwarancje wdrożenia odpowiednich środków organizacyjnych, by ich działalność spełniała wymagania niniejszego Kodeksu postępowania i są w stanie to wykazać.

Grupa CEJS® zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym dokumencie i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

11. ŚRODOWISKO I OTOCZENIE LOKALNE

Podmioty wchodzące w skład Grupy CEJS® – w ramach przepisów prawnych i administracyjnych obowiązujących w krajach prowadzenia działalności i z uwzględnieniem odnośnych międzynarodowych porozumień, zasad, celów i standardów – biorą pod uwagę potrzeby ochrony środowiska oraz prowadzą swą działalność tak, aby przyczyniać się do szerszej rozumianego celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju.

W szczególności podmioty wchodzące w skład Grupy CEJS®:

1. Utrzymują system zarządzania środowiskowego odpowiedni dla danego podmiotu, obejmujący m.in.:

- zbieranie i ocenę adekwatnych i aktualnych informacji dotyczących wpływu ich działalności na środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo;
- wyznaczenie wymiernych celów zmniejszenia negatywnego wpływu działalności podmiotu na środowisko (*aspektów środowiskowych*), a także przeprowadzanie okresowych rewizji tych celów;
- regularne monitorowanie i weryfikację postępu w realizacji wyznaczonych celów środowiskowych.

2. Uwzględniając kwestie kosztów, poufności handlowej i ochrony praw własności intelektualnej:

- przekazują społeczeństwu i osobom zatrudnionym adekwatne i aktualne informacje na temat potencjalnego wpływu działalności podmiotu na środowisko, co może obejmować również informowanie o postępach w zmniejszaniu szkodliwości dla środowiska;
- podejmują z odpowiednim wyprzedzeniem merytoryczny dialog oraz konsultacje ze społecznościami lokalnymi (interesariuszami), na które bezpośredni wpływ ma prowadzona przez podmiot polityka.

3. Posiadają plany awaryjne w celu zapobiegania – a także kontrolowania i zmniejszania skutków – wypadków środowiskowych i sytuacji wyjątkowych;

4. Posiadają plany natychmiastowego powiadamiania klientów i odpowiednich władz;

5. Dążą do zmniejszania negatywnego wpływu działalności podmiotu na środowisko przez prowadzenie – tam gdzie ma to zastosowanie – takich działań jak:

- wprowadzenie we wszystkich podmiotach procedur operacyjnych dotyczących środowiska odpowiadających standardom obowiązującym w najlepszym pod tym względem podmiocie wchodzącym w skład Grupy CEJS®;

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

- oferowanie klientom produktów i usług, które wywierają jak najmniejszy negatywny wpływ na środowisko, są bezpieczne w ich przewidzianym zastosowaniu, są oszczędne pod względem zużycia energii i zasobów naturalnych; oraz
- promowanie wśród klientów świadomości co do środowiskowych implikacji korzystania z usług Grupy CEJS®;

6. Przeprowadzą odpowiednie szkolenia dla osób zatrudnionych i opracowują instrukcje w kwestiach ochrony środowiska, uwzględniające:

- obchodzenie się z materiałami niebezpiecznymi,
- postępowanie z odpadami
- zapobieganie zanieczyszczeniom i wypadkom środowiskowym,
- oszczędzanie wody,
- oszczędzanie energii,
- oszczędne wykorzystanie środków chemicznych,
- zmniejszania emisji spalin ze środków transportu (np. przez tzw. ecodriving czy o zakup samochodów o określonej klasie emisji).

7. Celem stosowania i doskonalenia Systemu Zarządzania Środowiskowego w Grupie CEJS® jest:

- Poprawa działań biznesowych
- Minimalizacja wpływ na środowisko naturalne przy jednoczesnym zwiększeniu wydajności
- Osiągnięcie strategicznych celów biznesowych poprzez włączenie kwestii środowiskowych w zarządzanie przedsiębiorstwem
- Zapewnienie przewagi konkurencyjnej poprzez otwieranie nowych możliwości biznesowych
- Zapewnienie przewagi konkurencyjnej i finansowej poprzez poprawę efektywności i zmniejszenie kosztów, szczególnie w odniesieniu do zużycia środków czystości, energii i zarządzania odpadami
- Zwiększenie wiarygodność i zaufania zainteresowanych stron, w tym klientów
- Wykazanie zgodności z wymogami ustawowymi i wykonawczymi
- Zwiększenie zaangażowania osób zatrudnionych i zaangażowanie kierownictwa
- Zachęcanie do osiągnięcia lepszych wyników w zakresie ochrony środowiska dostawców
- Poprawa reputacji firmy i zwiększenie zaufania zainteresowanych stron poprzez komunikację strategiczną

8. Grupa CEJS® zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

10. OCHRONA SYGNALISTÓW

Osoby pracujące dla Grupy CEJS® lub utrzymujące kontakt z Grupą CEJS® w związku ze swoją działalnością zawodową mogą wejść w posiadanie „informacji na temat naruszeń”¹³, które są szkodliwe dla Grupy CEJS®, stron zainteresowanych lub interesu publicznego.

Zgłaszając zastrzeżenia lub podejrzenia naruszenia prawa lub niniejszego Kodeksu Postępowania, osoby takie działają jako „sygnaliści” (*whistleblower*) i tym samym mogą odgrywać kluczową rolę w ujawnianiu takich naruszeń lub zapobieganiu im.

Grupa CEJS® zapewnia kanały, obsługiwane wewnętrznie przez wyznaczoną do tego celu osobę, umożliwiające osobom zatrudnionym oraz innym osobom utrzymującym kontakt z Grupą CEJS® z w kontekście związanym z pracą dokonywanie zgłoszeń informacji na temat naruszeń.

W szczególności, ale nie wyłącznie, Grupa CEJS® zapewnia

- a) kanały przyjmowania zgłoszeń zaprojektowane, ustanowione i obsługiwane w bezpieczny sposób zapewniający ochronę poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby trzeciej wymienionej w zgłoszeniu oraz *uniemożliwiający uzyskanie do nich dostępu nieupoważnionym członkom personelu;*
- b) potwierdzenie osobie dokonującej zgłoszenia przyjęcia zgłoszenia w terminie siedmiu dni od jego otrzymania;
- c) wyznaczenie bezstronnej osoby do podejmowania działań następczych w związku ze zgłoszeniami, przy czym może to być ta sama osoba lub ten sam wydział, które przyjmują zgłoszenia, które będą komunikować się z osobą dokonującą zgłoszenia i w stosownych przypadkach zwracać się do osoby dokonującej zgłoszenia o dalsze informacje oraz przekazywać jej informacje zwrotne;
- d) podejmowanie z zachowaniem należytej staranności działań następczych przez wyznaczoną osobę lub wyznaczony wydział, o których mowa w lit. c);
- e) podejmowanie z zachowaniem należytej staranności działań następczych, jeżeli prawo krajowe przewiduje takie działania, w odniesieniu do zgłoszeń anonimowych;

¹³ „informacje na temat naruszeń” oznaczają informacje, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałych lub potencjalnych naruszeń, do których doszło lub prawdopodobnie dojdzie w organizacji, w której osoba zgłaszająca pracuje lub pracowała, lub w innej organizacji, z którą osoba dokonująca zgłoszenia utrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście wykonywanej pracy, lub dotyczące prób ukrycia takich naruszeń.

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

- f) rozsądny termin na przekazanie informacji zwrotnych, nieprzekraczający trzech miesięcy od potwierdzenia otrzymania zgłoszenia lub, w przypadku niewysłania potwierdzenia do osoby dokonującej zgłoszenia, trzech miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia;

Potencjalni sygnaliści mogliby zrezygnować ze zgłaszania swoich zastrzeżeń lub podejrzeń z obawy przed działaniami odwetowymi. W związku z tym Grupa CEJS® zapewni zrównoważoną i skuteczną ochronę sygnalistów co najmniej poprzez spełnianie krajowych przepisów o ochronie sygnalistów.

W Grupie CEJS® zakazane jest podejmowanie jakichkolwiek form „działań odwetowych”¹⁴ wobec osób dokonujących zgłoszeń, w tym gróźb działań odwetowych i prób podejmowania działań odwetowych w szczególności, ale nie wyłącznie, w formach wskazanych w Art.19 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937/UE.

Grupa CEJS® będzie informować osoby pracujące pod nadzorem organizacji o mających zastosowanie, odstrasżających krajowych sankcjach prawnych stosowanych wobec osób fizycznych lub prawnych, które:

- utrudniają lub usiłują utrudnić dokonywanie zgłoszeń;
- podejmują działania odwetowe wobec osób dokonujących zgłoszeń;
- wszczynają uciążliwe postępowania przeciwko osobom dokonującym zgłoszeń;
- dopuszczają się naruszeń obowiązku zachowania poufności tożsamości osób dokonujących zgłoszenia.

¹⁴ „działania odwetowe” oznaczają bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie mające miejsce w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem wewnętrznym lub zewnętrznym lub ujawnieniem publicznym i które wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę dla osoby dokonującej zgłoszenia;

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

11. ZWALCZANIE KORUPCJI

Grupa CEJS® zakazuje swoim przedstawicielom obiecywania, wręczania oraz żądania łapówek bądź innych nieuzasadnionych korzyści w celu uzyskania czy też utrzymania nieuczciwej przewagi handlowej lub jakiegokolwiek innej (bezpośrednio ani pośrednio)

W szczególności Grupa CEJS®:

- nie proponuje ani poddaje się żądaniom płacenia urzędnikom publicznym lub partnerom biznesowym jakiegokolwiek części płatności poza kwotą zawartą w umowie;
- nie wykorzystuje podwykonawców, zamówień zakupu ani umów konsultingowych do przekazywania pieniędzy urzędnikom publicznym czy też osobom zatrudnianym przez partnerów biznesowych lub ich krewnym;
- gwarantuje, że wynagrodzenie przedstawicieli jest odpowiednie i otrzymywane jedynie za prawomocne usługi;
- zwiększa przejrzystość swej działalności w celu zwalczania korupcji i wyłudzeń;
- promuje wśród osób zatrudnionych świadomość i stosowanie się do niniejszej polityki w kwestii zwalczania korupcji i wyłudzeń poprzez udostępnianie informacji o niniejszej polityce oraz programy szkoleniowe i procedury dyscyplinarne;
- wdraża systemy zarządzania zmniejszające możliwość wystąpienia korupcji i wyłudzeń oraz takie praktyki księgowo i audytowe w kwestiach finansowych i podatkowych, które zapobiegają tworzeniu tajnych czy nieuwzględnionych w księgowości kont oraz tworzeniu dokumentów nieoddających właściwie i uczciwie transakcji, z którymi są związane;
- zakazuje potajemnego finansowania kandydatów na urzędy publiczne, partii politycznych ani innych organizacji politycznych. Wszelkie wsparcie finansowe tego typu musi być w pełni zgodne z wymaganiami dotyczącymi jawności i znane członkom zarządu;
- zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia zasad określonych w niniejszym rozdziale (sygnalistów).

12. KONFLIKT INTERESÓW

Niniejsze zasady dotyczące przeciwdziałania ryzykom związanym z konfliktem interesów dotyczą każdej osoby pracującej pod nadzorem Grupy CEJS® (dalej „osoba zatrudniona”).

Niniejsze zasady mają w szczególności na celu przekazanie osobom zatrudnionym podstawowych informacji na temat:

- sytuacji, w których może wystąpić konflikt interesów,
- ryzyk wiążących się z konfliktem interesów oraz
- działań, które należy podjąć w przypadku wystąpienia konfliktu interesów.

Konflikt interesów to sytuacja, gdy bezstronne i obiektywne podejmowanie działań w ramach pełnienia obowiązków związanych z zatrudnieniem może być zagrożone z uwagi na interes ekonomiczny, osobisty, względy rodzinne, koleżeńskie, emocjonalne lub inne związki z innymi podmiotami, na które może oddziaływać (pozytywnie lub negatywnie) wynik tych działań. Konflikt interesów zatem to konflikt między obowiązkami wynikającymi z zatrudnienia a interesami prywatnymi osoby zatrudnionej, polegający na tym, że interesy tej osoby jako osoby prywatnej mogłyby niewłaściwie wpłynąć na wykonywanie przez nią jej obowiązków związanych z zatrudnieniem.

Osoba zatrudniona w Grupie CEJS® musi mieć świadomość możliwości wystąpienia ryzyk związanych z konfliktem interesów, przewidywać sytuacje, w których ten konflikt może wystąpić i podejmować działania mające na celu zapobieganie ich wystąpieniu.

Uwzględniając ryzyko wystąpienia konfliktu interesów, osoba zatrudniona nie przyjmuje żadnych korzyści od klientów czy dostawców oraz nie podejmuje z nimi współpracy (odpłatnej i nieodpłatnej), poza działaniami wynikającymi z wykonywania obowiązków wynikających z zatrudnienia. Ograniczenie to dotyczy w szczególności podejmowania dodatkowego zatrudnienia czy zajęć zarobkowych.

Osoba zatrudniona przy wykonywaniu obowiązków wynikających z zatrudnienia przestrzega obowiązujących przepisów prawa oraz zasady bezstronności¹⁵ i zasady bezinteresowności¹⁶.

¹⁵ **Zasada bezstronności** oznacza natomiast, że osoba zatrudniona realizuje obowiązki związane z zatrudnieniem bez osobistych preferencji dla którejkolwiek ze stron postępowania (np. wybranych dostawców) w sposób transparentny, stosując zasadę równego traktowania stron i uczciwej konkurencji.

¹⁶ **Zasada bezinteresowności** oznacza, że przy wykonywaniu obowiązków związanych z zatrudnieniem osoba zatrudniona nie kieruje się interesem osobistym i nie oczekuje z tego tytułu korzyści dla siebie lub innych osób/podmiotów.

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

Kierowanie się przez osoby zatrudnione powyższymi zasadami pozwoli ograniczyć ryzyko wystąpienia konfliktu interesów w Grupie CEJS®.

Za konflikt interesów należy w szczególności uznać sytuacje, gdy między osobą zatrudnioną a klientem/dostawcą Grupy CEJS® lub jego przedstawicielem istnieją powiązania

- ekonomiczne,
- osobowe,
- rodzinne.

Powiązania **ekonomiczne** (np. powiązania kapitałowe) występują, jeżeli osoba zatrudniona bierze udział bezpośrednio lub pośrednio w zarządzaniu przedsiębiorstwem będącym klientem/dostawcą Grupy CEJS® lub w jego kontroli albo posiada udział w kapitale tego przedsiębiorstwa.

Powiązania **osobowe** dotyczą np. sytuacji, gdy zachodzą powiązania wynikające ze stosunku pracy, powiązania o charakterze rodzinnym lub powiązania majątkowe między osobą zatrudnioną a klientem/dostawcą lub osobą pełniącą funkcje zarządzające, kontrolne lub nadzorcze w przedsiębiorstwie będącym klientem/dostawcą.

Powiązania **rodzinne** to stosunek małżeństwa, pokrewieństwa, powinowactwa.

Konflikt interesów może występować w szczególności w sytuacjach, w których osoba zatrudniona:

- wykonuje na rzecz klienta/dostawcy zajęcia zarobkowe lub inne nieodpłatne, bądź wykonywał je w ostatnim roku,
- **pozostaje albo pozostawał z osobą zatrudnioną u klienta/dostawcy w związku małżeńskim**, stosunku pokrewieństwa i powinowactwa do drugiego stopnia, lub z którymi jest lub był związany z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli,
- jest członkiem organów przedsiębiorstwa będącego klientem/dostawcą Grupy CEJS®,
- jest lub w ciągu ostatnich 12 miesięcy był wspólnikiem, udziałowcem lub akcjonariuszem klienta/dostawcy działającego w formie spółki prawa handlowego.

Konflikt interesów może być:

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

- **rzeczywisty**¹⁷,
- **potencjalny**¹⁸,
- **postrzegany**¹⁹.

Występowanie postrzeganego konfliktu interesów jest tak samo szkodliwe dla Grupy CEJS®, jak przypadki konfliktu rzeczywistego lub potencjalnego. Każdy z nich może wpływać negatywnie na reputację i wizerunek Grupy CEJS®.

Zapobieganie ryzykom związanym z konfliktem interesów

W przypadku gdy osoba zatrudniona podejmuje działania związane z jej obowiązkami w sytuacji konfliktu interesów, wystąpić mogą m.in. ryzyka:

- przyznania wybranym podmiotom (np. dostawcom czy klientom) nieuzasadnionych bezpośrednich lub pośrednich korzyści,
- odmowy przyznania danym podmiotom praw lub korzyści, do których są uprawnione,
- wykonania działań nieetycznych lub stanowiących wykroczenie albo przestępstwo,
- zaniechania wykonania działań, które są nakazane lub nienależyte wykonanie takich działań.

Każda osoba zatrudniona składa oświadczenie, które ma na celu potwierdzenie, że jest świadoma bezwzględnej konieczności unikania konfliktu interesów oraz obowiązujących zasad bezinteresowności i bezstronności.

Samo wystąpienie konfliktu interesów nie jest jeszcze nieprawidłowością. Do nieprawidłowości dochodzi dopiero wówczas, gdy w przypadku zaistnienia konfliktu interesów osoba zatrudniona nie podejmuje stosownych działań przewidzianych w niniejszych zasadach.

¹⁷ **Rzeczywisty** konflikt interesów - dotyczy konkretnych czynności podejmowanych w związku z wykonywanymi obowiązkami służbowymi. Sytuacja taka może dotyczyć np. udziału osoby zatrudnionej w przyznaniu zlecenia - szczególnie uznaniowej, gdy występują powiązania między tą osobą a dostawcą ubiegającym się o zamówieni.

¹⁸ **Potencjalny** konflikt interesów - dotyczy sytuacji, w których podejmowana przez osobę zatrudnioną aktywność może w przyszłości wpłynąć negatywnie na jego bezstronność lub bezinteresowność. Przykładem takiej sytuacji może być przyjęcie przez tę osobę korzyści (np. zaproszenia na obiad) od osób albo podmiotów, które dotychczas nie były klientami Grupy CEJS®, ale jest prawdopodobne, że w przyszłości mogą się nimi stać.

¹⁹ **Postrzegany** konflikt interesów - dotyczy sytuacji, w których ze względu na obiektywne okoliczności osoba zatrudniona jest postrzegana jako osoba kierująca się interesem prywatnym, nawet jeżeli motywowała ją wyłącznie dbałość o interes Grupy CEJS®. Na przykład o takiej sytuacji możemy mówić wówczas, gdy przełożony przyznaje najwyższą premię osobie zatrudnionej, która obiektywnie oceniając, w danym okresie pracowała najlepiej w danej komórce, ale jednocześnie jest jego dobrym znajomym albo krewnym. Innym przykładem, kiedy możemy mówić o postrzeganym konflikcie interesów, będzie utrzymywanie kontaktów tylko z jednym podmiotem (np. dostawcą, pracownikiem klienta, organizacją pozarządową) przez m.in. zapraszanie go lub jego przedstawicieli do udziału w imprezach okolicznościowych, czy spotkaniach.

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

W celu uniknięcia **potencjalnego** konfliktu interesów osoba zatrudniona nie wchodzi w relacje, które mogłyby wywoływać u niej poczucie wdzięczności w stosunku do osób bądź podmiotów, z którymi współpracuje lub może współpracować w przyszłości. W szczególności osoba zatrudniona nie może w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia przyjmować od klientów **żadnych korzyści**²⁰.

W przypadku wystąpienia **rzeczywistego** konfliktu interesów, osoba zatrudniona jest obowiązana powiadomić przełożonego, który do wykonania określonego działania (np. negocjacji z klientem czy negocjacji z dostawcą) deleguje inną osobę.

Grupa CEJS® zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

²⁰ Korzyść jest rozumiana jako:

- korzyść **majątkowa** - korzyść zarówno dla siebie, jak i dla kogoś innego; dobro, które jest w stanie zaspokoić określoną potrzebę, a jego wartość da się wyrazić w pieniądzu (np. przyjęcie pieniędzy, prezentu, darowizny, obniżenie ceny, korzystne umowy), lub uniknięcie strat majątkowych;
- korzyść **osobista** - korzyść zarówno dla siebie, jak i dla kogoś innego; to świadczenie o charakterze niemajątkowym, polepszające sytuację osoby, która je uzyskuje (np. obietnica zatrudnienia), lub uniknięcie strat osobistych.

13. OSZUSTWO

Oszustwo to każde świadome działanie polegające na:

- wprowadzaniu w błąd osoby lub podmiotu (np. przez składanie fałszywych oświadczeń czy przedstawianie nieprawdziwych danych w fakturach)
- ukrywaniu istotnych faktów (np. ukrywanie dowodów, utrudnianie zapoznania się z informacją osobie, która ma prawo się z nią zapoznać)
- wykorzystaniu czyjegoś błędu lub jego niezdolności do należytego pojmowania,

w celu wzbogacenia siebie lub innej osoby (nieuprawnione uzyskanie środków finansowych, wyrobów lub usług) i/lub wyrządzenia komuś szkody.

Taka szkoda może być szkodą rzeczywistą (*Damnum emergens*) lub polegać na utracie spodziewanych korzyści (*Lucrum cessans*).

Oszustwo może dokonać osoba lub grupa osób pozostająca w zмовie. Oszustwo może obejmować osoby z wewnątrz (osoby zatrudnione) i/lub zewnątrz (partnerów biznesowych). Winnym oszustwa będzie też ten kto kieruje innymi osobami z w celu dokonania oszustwa (*Is damnum, dat qui iubet dare*).

Oszustwo w większości krajów jest przestępstwem (czynem zabronionym).

Aby zapobiegać oszustwom Grupa CEJS® prowadzi sprawdzenie osób przed zatrudnieniem (BGC) w zakresie w jakim jest to dopuszczalne przez krajowe przepisy dotyczące ochrony danych osobowych. W szczególności, jeżeli to dopuszczalne przez aktualne krajowe przepisy dotyczące ochrony danych osobowych, osoby, które będą wykonywać czynności z zakresu prowadzenia ksiąg rachunkowych składają oświadczenie, że:

- nie były skazane prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo
- przeciwko wiarygodności dokumentów,
- przeciwko mieniu,
- przeciwko obrotowi gospodarczemu,
- przeciwko obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi,
- za przestępstwo skarbowe.

Osoby zatrudnione w Grupie CEJS® zostały pouczone, że

- dowody księgowe (faktury **wystawiane i otrzymywane**, protokoły dostaw, wykonania i odbioru, zapisy wewnętrzne etc.) i inne dokumenty i zapisy powinny być **rzetelne**, to jest

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

- zgodne z rzeczywistym przebiegiem operacji/czynności, którą dokumentują,
 - precyzyjne
 - nie wprowadzające w błąd,
 - zgodne z umową,
 - kompletne,
 - wolne od błędów rachunkowych,
 - przechowywane w sposób zabezpieczający przed niedozwolonymi zmianami, nieupoważnionym rozpowszechnianiem, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem.
- Niedopuszczalne jest dokonywanie w dokumentach wymazywania i przeróbek.
 - Błędy w dowodach księgowych źródłowych zewnętrznych (obcych i własnych) można korygować jedynie przez wysłanie kontrahentowi odpowiedniego dokumentu zawierającego sprostowanie, wraz ze stosownym uzasadnieniem,
 - Błędy w dowodach księgowych wewnętrznych mogą być poprawiane przez skreślenie błędnej treści lub kwoty, z utrzymaniem czytelności skreślonych wyrażen lub liczb, wpisanie treści poprawnej i daty poprawki oraz złożenie podpisu osoby do tego upoważnionej, o ile odrębne przepisy nie stanowią inaczej. Nie można poprawiać pojedynczych liter lub cyfr.
 - Jeżeli jedną operację/czynność dokumentuje więcej niż jeden dowód lub więcej niż jeden egzemplarz dowodu, osoba zarządzająca danym obszarem ustala sposób postępowania z każdym z nich i wskazuje, który dowód lub jego egzemplarz będzie podstawą do dokonania zapisu.

Osoby zatrudnione w Grupie CEJS® zostały pouczone, że Księgi rachunkowe Grupy CEJS® muszą być prowadzone:

- rzetelnie (tj. dokonane w nich zapisy odzwierciedlają stan rzeczywisty)
- bezbłędnie (tj. wprowadzono do nich kompletnie i poprawnie wszystkie zakwalifikowane do zaksięgowania w danym miesiącu dowody księgowe, zapewniono ciągłość zapisów oraz bezbłędność działania stosowanych procedur obliczeniowych)
- sprawdzalnie (tj. umożliwiają stwierdzenie poprawności dokonanych w nich zapisów, stanów (sald) oraz działania stosowanych procedur obliczeniowych)

Osoby zatrudnione w Grupie CEJS® zostały pouczone, że przy prowadzeniu ksiąg rachunkowych przy użyciu komputera ochrona danych powinna polegać na stosowaniu odpornych na zagrożenia nośników danych, na doborze stosownych środków ochrony zewnętrznej, na systematycznym tworzeniu rezerwowych kopii zbiorów danych zapisanych na informatycznych nośnikach danych, pod warunkiem zapewnienia trwałości zapisu informacji systemu rachunkowości, przez czas nie krótszy od wymaganego do przechowywania ksiąg rachunkowych, oraz na zapewnieniu ochrony

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

programów komputerowych i danych systemu informatycznego rachunkowości, poprzez stosowanie odpowiednich rozwiązań programowych i organizacyjnych, chroniących przed nieupoważnionym dostępem lub zniszczeniem.

Polityką Grupy CEJS® jest „zero tolerancji” dla jakichkolwiek form oszustwa, wobec swoich przedsiębiorstw, osób zatrudnionych i kontrahentów.

Osoba zarządzająca danym obszarem musi być świadoma zagrożeń tj. rodzajów możliwych oszustw, które mogłyby mieć miejsce w obszarze, za który jest odpowiedzialna. Osoby zatrudniane muszą być uświadamiane przez osobę zarządzającą na temat konsekwencji nieprzestrzegania określonych powyżej zasad.

Grupa CEJS® zastrzega sobie prawo dokonywania wrywkowych kontroli w celu sprawdzenia postępowania swoich przedsiębiorstw, osób zatrudnionych i partnerów biznesowych z powyższymi zasadami.

Pracownicy, którzy zauważyli symptomy wskazujące na prawdopodobieństwo oszustwa lub wykryli dowody oszustwa zobowiązani są natychmiast zgłosić sprawę do przełożonego.

Grupa CEJS® zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

14. PRANIE PIENIĘDZY

1. Sieć globalnych powiązań sprawia, że możliwe staje się ukrywanie i przenoszenie środków w dowolne miejsce na świecie, a podmioty dopuszczające się prania pieniędzy i finansowania terroryzmu oraz inni przestępcy coraz częściej korzystają z tych możliwości.

Aby przeciwdziałać praktykom prania pieniędzy i finansowania terroryzmu Grupa CEJS® i podmioty należące do Grupy CEJS® przed podjęciem współpracy z nowym klientem oraz okresowo co najmniej raz na trzy lata prowadzą ocenę ryzyka prania pieniędzy poprzez proces KYC²¹/AML²² czyli sprawdzenie odpowiednio jeżeli to technicznie i prawnie możliwe:

- i. profilu działalności gospodarczej klienta (na dostępnych publicznie rejestrach działalności gospodarczej PKD w kraju rejestracji / pochodzenia),
- ii. kto jest uprawniony do reprezentowania klienta,
- iii. czy klient znajduje się w Centralnym Rejestrze Beneficjentów Rzeczywistych (zobacz punkt 2)
- iv. czy klient znajduje na białej/czarnej liście podatników VAT
- v. czy klient znajduje się on na listach sankcyjnych publikowanych przez Unię Europejską, FATF²³, Radę Bezpieczeństwa ONZ,
- vi. czy klient znajduje się na krajowych listach ostrzeżeń publicznych,
- vii. czy klient jest związany z krajem o podwyższonym ryzyku prania pieniędzy,
- viii. czy osoby związane z klientem znajdują się na listach PEP²⁴ (zobacz punkt 3)

2. Na terenie Unii Europejskiej obowiązuje Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/849/UE²⁵. Na mocy Dyrektywy Państwa członkowskie UE są obecnie zobowiązane do zapewnienia, aby podmioty o charakterze korporacyjnym i inne podmioty prawne utworzone na ich terytorium uzyskiwały i posiadały odpowiednie, dokładne i aktualne informacje o ich beneficjentach

²¹ KYC – proces rozpoznania (potencjalnego) klienta (*skrót od ang. know your client*)

²² AML – przeciwdziałanie praniu (brudnych) pieniędzy (*skrót od ang. Anti-money laundering*)

²³ FATF - Grupa Specjalna ds. Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy powołana (*skrót od ang. The Financial Action Task Force*) funkcjonująca pod auspicjami Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (*OECD*).

²⁴ PEP oznacza osobę, która pełni lub pełniła ważne funkcje publiczne w kraju lub za granicą (*skrót od ang. Politically Exposed Person*)

²⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) [2015/849](#) z dnia 20 maja 2015 r. w sprawie zapobiegania wykorzystywaniu systemu finansowego do prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, zmieniająca rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 648/2012 i uchylająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2005/60/WE oraz dyrektywę Komisji 2006/70/WE

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

rzeczywistych. Potrzeba dokładnych i aktualnych informacji dotyczących beneficjenta rzeczywistego ma kluczowe znaczenie dla śledzenia przestępców, którzy w przeciwnym razie mogliby ukrywać swoją tożsamość za strukturą przedsiębiorstwa. Motyw (14) preambuły Dyrektywy stanowi, że „Państwa członkowskie UE mogą korzystać z centralnej bazy danych, w której zbierane są informacje o beneficjentach rzeczywistych, lub z rejestru przedsiębiorstw lub innego centralnego rejestru. Państwa członkowskie UE mogą postanowić, że podmioty zobowiązane są odpowiedzialne za wypełnianie tego rejestru. Państwa członkowskie UE powinny zapewnić udostępnienie tych informacji we wszystkich przypadkach, właściwym organom i jednostkom analityki finansowej oraz dostarczenie ich podmiotom zobowiązanym w momencie podejmowania przez nie środków należytej staranności wobec klienta.”

3. Motywy (31) i (32) preambuły Dyrektywy stanowi, że „Należy uznać, że niektóre sytuacje stwarzają większe ryzyko w zakresie prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu. Chociaż należy ustalać tożsamość i profil działalności wszystkich klientów, występują przypadki, w których wymagane są szczególnie rygorystyczne procedury identyfikacji i weryfikacji klienta. / Dotyczy to szczególnie stosunków z osobami, które pełnią lub pełniły ważne funkcje publiczne w Unii lub na arenie międzynarodowej, szczególnie z osobami pochodzącymi z państw, w których szerzy się korupcja. Tego typu relacje mogą narazić sektor finansowy w szczególności na poważne ryzyko utraty wiarygodności i ryzyko prawne. Międzynarodowe starania na rzecz walki z korupcją również uzasadniają potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na takie osoby oraz zastosowania właściwych wzmocnionych środków należytej staranności wobec klienta w odniesieniu do osób, które pełnią obecnie lub pełniły w przeszłości eksponowane funkcje publiczne w kraju lub za granicą oraz w odniesieniu do pracowników najwyższego szczebla w organizacjach międzynarodowych”. Jednakże motyw (33) preambuły Dyrektywy stanowi, że „Wymogi dotyczące osób zajmujących eksponowane stanowiska polityczne mają charakter zapobiegawczy a nie karny i nie należy ich interpretować jako wskazania, że osoby te są zaangażowane w działalność przestępczą. Odmowa nawiązania stosunków gospodarczych z osobą zajmującą eksponowane stanowisko polityczne wyłącznie z uwagi na ten status jest sprzeczna z literą i duchem dyrektywy oraz zmienionych zaleceń FATF²⁶”.
4. Grupa CEJS® i podmioty należące do Grupy CEJS®, jeżeli będą tego wymagały przepisy prawne lub potrzeby biznesowe, mogą podjąć działania w celu

²⁶ FAFT - Grupa Specjalna ds. Przeciwdziałania Praniu Pieniądzy (zobacz wyżej)

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

zidentyfikowania i ocenienia ich ryzyka związanego z praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu (AML/CFT) również z uwzględnieniem:

- ryzyka dotyczącego państw lub obszarów geograficznych,
- ryzyka dotyczącego produktów, usług,
- ryzyka dotyczącego transakcji lub kanałów dostaw.

5. Grupa CEJS® i podmioty należące do Grupy CEJS®, jeżeli będą tego wymagały przepisy prawne lub potrzeby biznesowe, mogą przyjąć też dodatkowe inne strategie, środki kontroli i/lub procedury dotyczące przeciwdziałania praniu pieniędzy.

Te inne strategie, środki kontroli i/lub procedury dotyczące przeciwdziałania praniu pieniędzy mogą obejmować odpowiednio:

- wzorcowe praktyki dotyczące zarządzania ryzykiem,
- przechowywanie dokumentacji oraz informacji,
- kontrolę wewnętrzną,
- procedury zgłaszania zaobserwowanych lub podejrzewanych,
- zarządzanie zgodnością z przepisami, w tym, o ile jest to stosowne z uwagi na wielkość i charakter działalności, wyznaczenie pracownika (członka kierownictwa) odpowiedzialnego za zapewnienie zgodności z odpowiednimi przepisami na szczeblu kadry kierowniczej, oraz
- upowszechnianie wśród osób zatrudnionych wiedzy z zakresu przepisów o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- kontrole osób zatrudnionych.

Wprowadzenie lub zmiana przez Grupę CEJS® nowych elementów strategii, środków kontroli i/lub procedur oraz monitorowanie i wzmacniania zastosowanych środków wymaga zgody Zarządu.

6. Grupa CEJS® zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).
7. Grupa CEJS® i podmioty należące do Grupy CEJS® zobowiązane są zgłaszać swoje podejrzenia lub określone transakcje (np. płatność gotówką w określonej przepisami wysokości) odpowiednim władzom krajowym.

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY CEJS®

15. KONKURENCJA I ETYKA BIZNESOWA

Grupa CEJS®, w ramach obowiązujących praw i przepisów, przestrzega zasad etyki biznesowej, w szczególności:

- prowadzi działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;
- prowadzi działalność zgodnie z zasadami konkurencji - przestrzega zasad wolnej i uczciwej konkurencji oraz równego traktowania wszystkich uczestników obrotu gospodarczego;
- zapewnia poufność informacji uzyskanych w związku z realizacją umów;
- zapewnia realizację usług wyłącznie przez wykwalifikowany personel i dąży do stałego podwyższania jego kwalifikacji.

Grupa CEJS®:

- nie zawiera z konkurencją umów niezgodnych z zasadami konkurencji ani nie realizuje takich umów:
 - w celu ustalania cen;
 - w celu fałszowania przetargów (np. zmowa oferentów w kwestii oferowanych warunków przy przystępowaniu do przetargu);
 - w celu ustanawiania ograniczeń w ilości wykonywanych usług;
 - w celu dzielenia się rynkiem przez przydzielanie klientów, dostawców, terytoriów lub obszarów działalności;
- prowadzi całą swoją działalność zgodnie z obowiązującymi prawem w zakresie konkurencji;
- zobowiązuje się współpracować z odpowiednimi władzami odpowiedzialnymi za ochronę konkurencji np. poprzez udzielanie im na tyle szybkich i pełnych odpowiedzi na prośby o informacje, na ile to możliwe do zrealizowania;
- promuje wśród swych osób zatrudnionych świadomość wagi przestrzegania praw i przepisów dotyczących konkurencji;
- zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia zasad określonych w niniejszym rozdziale (sygnalistów).

16. BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI

Mając świadomość znaczenia zarządzania bezpieczeństwem informacji, dla swojej działalności oraz dla uzyskiwania satysfakcji klientów, Grupa CEJS® podjęła decyzję o zaprojektowaniu i wdrożeniu systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji odpowiedniego do potrzeb Grupy CEJS® i jej klientów:

Ogólne cele polityki bezpieczeństwa informacji:

- opracowanie, wdrożenie i doskonalenie systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji w celu zapewnienia zachowania poufności, integralności i dostępności informacji w wyniku stosowania procesu zarządzania ryzykiem i w celu dostarczenia stronom zainteresowanym gwarancji, że ryzyka dotyczące bezpieczeństwa informacji są odpowiednio zarządzane,
- zapewnienie aby system zarządzania bezpieczeństwem informacji był częścią procesów funkcjonujących w firmie oraz ogólnej struktury zarządzania i był z nimi zintegrowany, a także, aby bezpieczeństwo informacji było uwzględniane przy projektowaniu procesów, systemów informacyjnych i zabezpieczeń,
- podejmowanie działań, aby osoby pracujące pod nadzorem organizacji - przez programy szkoleniowe oraz procedury - były świadome polityki bezpieczeństwa informacji; ich wkładu w skuteczność systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji oraz konsekwencji niezgodności z wymaganiami w tym zakresie
 - doskonalenie zabezpieczeń (środków organizacyjnych i technicznych) w odniesieniu do wymagań prawnych i regulacyjnych, w szczególności wymagań rozporządzenia 679/2016/UE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych znane też jako RODO) oraz wymagań Dyrektywy 943/2016/UE (o ochronie niejawnego know - how i niejawnych informacji handlowych)

Grupa CEJS® zobowiązuje się do spełnienia mających zastosowanie wymagań dotyczących bezpieczeństwa informacji, w szczególności, ale nie wyłącznie, do zapewnienia poufności przekazanych nam informacji oraz do ciągłego doskonalenia naszego systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji.

Grupa CEJS® zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

18. INTERESY UŻYTKOWNIKÓW (INTERESARIUSZY) KOŃCOWYCH

Grupa CEJS® działa zgodnie ze wzorcami sprawiedliwego postępowania w biznesie, marketingu i reklamie oraz podejmuje racjonalne kroki mające na celu bezpieczeństwo i jakość dostarczanych produktów i usług.

W szczególności Grupa CEJS®:

- gwarantuje, że wszelkie dostarczane przez nią produkty i usługi są zgodne ze wszystkimi uzgodnionymi i obowiązującymi normami bezpieczeństwa i zdrowia;
- posiada przejrzyste i skuteczne procedury dotyczące skarg użytkowników ostatecznych, przyczyniające się do sprawiedliwego i szybkiego zakończenia sporów bez niepotrzebnych kosztów czy obciążeń.
- Nie bierze udziału w jakichkolwiek zwodniczych, wprowadzających w błąd, oszukańczych czy niesprawiedliwych praktykach.
- szanuje prywatność konsumenta i zapewnia ochronę danych osobowych.
- w pełni oraz z zachowaniem przejrzystości współpracuje z odpowiednimi władzami w celu zapobiegania lub usuwania poważnych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa publicznego, spowodowanych konsumpcją lub użytkowaniem ich produktów,

Grupa CEJS® zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

© Niniejszy dokument jest chroniony prawem autorskim. Autor jako twórca korzysta z wyłącznych praw autorskich osobistych i majątkowych i rozporządza tymi prawami. Dokument służy określeniu zasad postępowania i jest przeznaczony wyłącznie do stosowania przez osoby oraz podmioty związane z Grupą CEJS®. Autor nie zezwala, bez jego uprzedniej zgody wyrażonej na piśmie wykorzystanie niniejszego dokumentu lub jego fragmentów, w tym na opracowywanie i dokonywanie przeróbek, przez osoby lub podmioty nie związane z Grupą CEJS®. Naruszenie powyższych warunków może skutkować odpowiedzialnością prawną określoną w przepisach dotyczących zwalczania nieuczciwej konkurencji, przepisach karnych kodeks i/lub przepisach o prawach autorskich. W szczególności, ale nie wyłącznie, autor ma prawo w takiej sytuacji żądać zaniechania niedozwolonych działań, usunięcia skutków niedozwolonych działań, naprawienia wyrządzonej szkody, wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści, złożenia jednokrotnego lub wielokrotnego oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.