

A photograph of two people shaking hands in a meeting. The person on the left is wearing a light-colored sweater, and the person on the right is wearing a brown sweater. In the foreground, there is a brown paper coffee cup with a black lid and a small potted cactus. The background is a bright, out-of-focus office setting with a window.

Polityka zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi

GLOBALNE USŁUGI ATALIAN

Autor: Dział Compliance Grupy

Zatwierdzenie: Sekretarz Generalny

Data wejścia w życie: marzec 2024 r.

Od blisko 80 lat Grupa ATALIAN wspiera firmy i organizacje w outsourcingu usług dla budynków i użytkowników, dostarczając spersonalizowane rozwiązania, które tworzą wartość.

Działamy w dziesiątkach tysięcy miejsc pracy, zamieszkania i przestrzeni rekreacyjnych. Utrzymujemy je i zabezpieczamy, sprawiamy, że są zdrowsze, cieplejsze i bardziej funkcjonalne, aby zapewnić wyjątkowe wrażenia ich mieszkańcom i użytkownikom, zapewniając jednocześnie ich wartość jako aktywa.

Nasza misja umożliwia organizacjom skupienie się na ich podstawowej działalności i poprawie wydajności. Troska o ludzi i ich otoczenie to nasza racja bytu.

Aby nasze podejście było mocno zakotwiczone w zobowiązaniach, które nas definiują, Grupa ATALIAN dąży do przyjęcia wzorowego zachowania, zarówno indywidualnie, jak i zbiorowo.

Grupa ATALIAN prowadzi politykę zerowej tolerancji w odniesieniu do korupcji i handlu wpływami i w tym celu wdrożyła środki mające na celu zapobieganie wszelkim sytuacjom, które mogłyby stanowić czynnik korupcji lub handlu wpływami w Grupie. Celem Polityki nie jest przedstawienie wyczerpującej listy wszystkich sytuacji ryzyka, ale umożliwienie pracownikom zrozumienia, co jest stawką w przestrzeganiu Polityki i przyjęcie właściwych odruchów w obliczu sytuacji ryzyka. Dział Compliance Grupy jest do dyspozycji wszystkich pracowników w razie jakichkolwiek pytań.

Dla nas, pracowników Grupy ATALIAN, ważne jest, aby te zasady przyświecały refleksjom i działaniom każdego z nas na co dzień.

Oczekujemy, że wszyscy pracownicy będą zachowywać się uczciwie oraz przestrzegać wewnętrznych polityk i procedur.

Niniejsza Polityka ma na celu sformalizowanie wewnętrznych zasad mających zastosowanie do konfliktów interesów, a także ich identyfikacji, deklarowania i zarządzania nimi.

CELE

Celem niniejszej Polityki jest identyfikacja, zapobieganie i zarządzanie sytuacjami konfliktu interesów, z którymi pracownicy Grupy ATALIAN mogą się zetknąć podczas wykonywania swoich obowiązków.

Niniejsza Polityka ma na celu przypomnienie, że pracownicy:

- nie mogą czerpać osobistych korzyści dla siebie lub osób powiązanych z tytułu zajmowanego stanowiska w Grupie ATALIAN;
- nie mogą angażować się w działalność zawodową, jeżeli może to kolidować z interesami Grupy ATALIAN;
- nie mogą, bezpośrednio lub pośrednio, osobiście lub za pośrednictwem osób powiązanych, pełnić funkcji w organach zarządzających innych podmiotów, która mogłaby kolidować z interesami Grupy ATALIAN.

Należy podkreślić, że każdy konflikt między osobistymi lub zawodowymi interesami pracownika Grupy ATALIAN a interesami samej Grupy ATALIAN musi być odpowiednio zarządzany, aby uniknąć ryzyka korupcji lub handlu wpływami.

ZAKRES

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy ATALIAN i ma na celu zapobieganie sytuacjom, w których osobiste interesy pracowników mogłyby kolidować z interesami Grupy ATALIAN lub stanowić przeszkodę dla uczciwości i integralności naszych działań.

1. Konflikt interesów, definicja

Pojęcie konfliktu interesów odnosi się do każdej sytuacji, w której przenika się funkcja pełniona w ramach Grupy ATALIAN wraz z interesem osobistym, w taki sposób, że wpływa to lub może mieć wpływ na niezależne, bezstronne i obiektywne wykonywanie obowiązków zawodowych przez danego pracownika. Konflikt interesów może wystąpić w kilku sytuacjach, niezależnie od tego, czy jest to proces zatrudniania, sprzedaży, zakupów czy jakiegokolwiek inny proces w Grupie ATALIAN.

Konflikt interesów sam w sobie nie jest naganny, problematyczny jest brak zgłoszenia potencjalnego lub udowodnionego konfliktu interesów.

Konflikt interesów może być jedynie utajony i ujawnić się dopiero w momencie zaproszenia do składania ofert lub zmiany obejmującej rodzinę lub przyjaciół. W związku z tym konieczne jest jak najszybsze zgłoszenie każdego potencjalnego konfliktu.

Relacje osobiste, które należy wziąć pod uwagę przy rozważaniu konfliktu interesów obejmują bezpośrednie relacje rodzinne, relacje wynikające z zawarcia małżeństwa (tj. z teściami) oraz relacje przyjacielskie, nawet jeśli faktycznie nie są bliskie.

Obowiązkowe jest poinformowanie bezpośredniego przełożonego o wszelkich konfliktach interesów i złożenie oświadczenia do działu zgodności Grupy za pomocą przeznaczonego w tym celu formularza.

2. Identyfikacja konfliktu interesów

Konflikty interesów mogą występować w różnych formach (więzi osobiste lub rodzinne, przyjaźń itp.) oraz w różnych okolicznościach (rekrutacja, wybór usługodawcy itp.). Są one zazwyczaj postrzegane jako rzeczywiste lub potencjalne konflikty. Możliwa jest sytuacja, że osoba trzecia może również postrzegać daną sytuację jako konflikt interesów.

Sytuacje konfliktu interesów generują ryzyko korupcji, gdy na przykład pracownik wybiera usługodawcę, z którym łączą go więzi przyjacielskie, aby mógł on odnieść korzyści z umowy z Grupą ATALIAN, pomimo że ten dostawca nie posiada wszystkich wymaganych kwalifikacji.

Pracownicy mogą identyfikować konflikty interesów na kilka sposobów:

- badając swoje relacje rodzinne w celu ustalenia, czy mogą one wpływać na ich decyzje zawodowe;
- analizując swoją inną działalność zawodową (jeśli taka istnieje) lub udziały kapitałowe, spółki osobowe lub stowarzyszenia (w szczególności związane ze sportem);
- analizując swoje relacje przyjacielskie, które mogą być również relacjami zawodowymi lub biznesowymi na podobnym rynku, na którym osoby te mogą być dostawcami, usługodawcami lub klientami.

Poniżej kilka przykładów sytuacji konfliktu interesów:

- **W procesie zakupowym**, jeśli Kierownik ds. Zakupów w Grupie ATALIAN, którego praca obejmuje dostawy materiałów konserwacyjnych ma członka rodziny, który pracuje dla jednego z dostawców. Może to wpłynąć na jego wybory zakupowe i faworyzować tego dostawcę, a nie konkurenta oferującego lepsze warunki.
- **W przypadku bezpośredniego lub pośredniego udziału finansowego** w spółce będącej podwykonawcą Grupy ATALIAN, dany pracownik mógłby ulec pokusie podniesienia rangi tej spółki i zaoferowania jej większej liczby kontraktów lub na lepszych warunkach, ze szkodą dla Grupy ATALIAN.
- **W sytuacji dodatkowego zatrudnienia lub wykonywania innych obowiązków w zarządzie:** kierownik lub dyrektor zasiadający w zarządzie lub radzie nadzorczej klienta może ulec wpływowi lub być w posiadaniu informacji poufnych ze szkodą dla Grupy ATALIAN.

Tego typu sytuacja może wystąpić w dowolnym momencie i niezależnie od poziomu w hierarchii. Konieczne jest dbanie o przejrzystość i zgłaszanie wszelkich konfliktów interesów, nawet potencjalnych.

3. Oświadczenie o konflikcie interesów

Deklaracja *ad hoc*

Wszyscy pracownicy Grupy ATALIAN, niezależnie od szczebla w hierarchii, są zobowiązani do ujawnienia Działowi Compliance Grupy, wszelkich interesów osobistych, które mogłyby generować faktyczny lub potencjalny konflikt interesów, korzystając z przeznaczonego w tym celu formularza.

Sytuacje te mogą obejmować:

- jakiegokolwiek prowadzenie działalności lub posiadanie interesów ze stroną trzecią w ramach stosunku umownego lub przed zawarciem umowy z Grupą ATALIAN;
- wszelkie zachowania związane ze stosunkami umownymi z podmiotem dominującym, powiązanym – lub ze spółką kontrolowaną przez spółkę dominującą lub powiązaną – w ramach stosunku umownego lub przed zawarciem umowy z Grupą ATALIAN.

Deklaracja roczna

Jednocześnie pracownicy są zobowiązani, podczas corocznej kampanii koordynowanej przez dział ds. zasobów ludzkich i dział compliance do zgłaszania sytuacji faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów.

Deklaracja ta ma na celu przedstawienie interesów i działań, które mogą być postrzegane jako wchodzące w konflikt z interesami Grupy ATALIAN, w szczególności:

- jakikolwiek bezpośredni lub pośredni udział finansowy w kapitale spółki prowadzącej działalność konkurencyjną w stosunku do działalności Grupy ATALIAN lub jednego z jej podmiotów;
- wszelkie funkcje pełnione w spółce, która prowadzi działalność konkurencyjną w stosunku do działalności Grupy ATALIAN lub jednego z jej podmiotów;
- wszelkie funkcje pełnione publicznie;
- wszelkie inne sytuacje zakłóceń.

Jak złożyć deklarację

W obu powyższych przypadkach wzór formularza do wypełnienia stanowi załącznik do niniejszej Polityki i dodatkowo znajduje się w dedykowanym narzędziu.

Deklaracja ma na celu przedstawienie interesów i działań, które mogą być postrzegane jako wchodzące w konflikt z interesami Grupy ATALIN, w szczególności:

- jakikolwiek bezpośredni lub pośredni udział finansowy w kapitale spółki prowadzącej działalność konkurencyjną w stosunku do działalności Grupy ATALIAN lub jednego z jej podmiotów;
- wszelkie funkcje pełnione w spółce, która prowadzi działalność konkurencyjną w stosunku do działalności Grupy ATALIAN lub jednego z jej podmiotów;
- wszelkie funkcje pełnione publicznie;
- każda inna sytuacja możliwej ingerencji.

Deklaracja ta została zdigitalizowana w 2024 roku, co oznacza, że można ją złożyć za pośrednictwem narzędzia One trust (<https://atalian1.my.onetrust.com/employee-portal/disclosures/yoy/list>).

Od 1 stycznia 2024 r. co roku, organizowana będzie kampania deklaracyjna, która zostanie skierowana do wszystkich pracowników posiadających adres e-mail.

Szczegółowy przewodnik po procedurze składania deklaracji dostępny jest w załączniku do niniejszego dokumentu.

Pracownicy nieposiadający adresu e-mail nie będą musieli wypełniać deklaracji rocznej.

Wszelkie oświadczenia ujawniające konflikt interesów będą analizowane przez bezpośredniego przełożonego danego pracownika. Wówczas, w porozumieniu z odpowiednim kierownikiem ds. zasobów ludzkich i działem compliance, zastosuje on (pisemnie) środki w celu rozwiązania tego konfliktu.

W przypadku stwierdzenia wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów poza okresem składania deklaracji rocznej należy:

- niezwłocznie poinformować o tym na piśmie swojego bezpośredniego przełożonego;
- poczekać na jego decyzję o tym, jak zarządzać tym konfliktem interesów przed podjęciem jakichkolwiek innych działań i natychmiast wyłączyć się ze sprawy, w której ta sytuacja konfliktowa może być problematyczna;
- jednocześnie zadeklarować taką sytuację w dedykowanym narzędziu (<https://atalian1.my.onetrust.com/employee-portal/disclosures/yoy/list>);
- natychmiast wyłączyć się z wszelkich działań, gdy zdasz sobie sprawę z istnienia potencjalnego konfliktu interesów, który umknął Twojej czujności;
- nie szukać poufnych informacji na temat sytuacji, która może być dotknięta konflikt interesów.

4. Ocena i zarządzanie konfliktami interesów

Przegląd sytuacji konfliktu interesów będzie uwzględniał następujące kwestie:

- rodzaj konfliktu interesów;
- sprawa/klienci obsługiwani przez daną osobę;
- potencjalny wpływ konfliktu interesów.

Następujące środki przetwarzania są odpowiednie do charakteru danego konfliktu interesów i proporcjonalne do powagi danej sytuacji:

- gdy konflikt interesów zostanie udowodniony i będzie trwały, środki naprawcze zostaną podjęte indywidualnie dla każdego przypadku, w porozumieniu z działem kadr;
- gdy konflikt interesów zostanie udowodniony i będzie tymczasowy, obowiązki pracownika w danym procesie decyzyjnym mogą zostać czasowo zawieszane, w celu powierzenia ich innej osobie na czas trwania konfliktu interesów;
- gdy konflikt interesów jest potencjalny lub pozorny, zostaną podjęte wszelkie niezbędne działania w celu jego rozwiązania, zapobiegając w ten sposób ryzyku wystąpienia konfliktu interesów.

Możliwe środki obejmują w szczególności usunięcie pracownika z sytuacji konfliktowej, zmianę przydzielonych obowiązków lub wszelkie inne środki, które będą uznane za stosowne.

Niezgłoszenie konfliktu interesów stanowi naruszenie Kodeksu Postępowania Grupy ATALIAN. Każde naruszenie Kodeksu może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, włącznie ze zwolnieniem. Każdy, kto nie zadeklarował konfliktu interesów, naraża nie tylko Grupę ATALIAN, ale także własną karierę. Dlatego ważne jest, aby wszyscy pracownicy zachowali czujność i zapewnili prawidłowe zgłaszanie swoich konfliktów interesów podczas corocznych kampanii lub w ciągu roku, jeśli pojawi się konflikt interesów.

5. Kontrole

Pierwszy poziom

- Każdy menedżer pamięta o obowiązkach wynikających z niniejszej Polityki i upewnia się co do jej stosowania co trzy miesiące.

Drugi poziom

- Dział Compliance dba o to, aby niniejsza Polityka była znana i monitoruje prawidłowe składanie corocznych deklaracji o konflikcie interesów przez odpowiednie grupy pracowników. W szczególności weryfikuje prowadzone szkolenia w zakresie obowiązków wymienionych w niniejszej Polityce.
- Podczas przeglądów zgodności z przepisami antykorupcyjnymi monitoruje przekazywanie odpowiednich dokumentów nowym pracownikom, a w szczególności kontroluje przetwarzanie deklaracji ad hoc.
- Dbą o śledzenie i przechowywanie złożonych deklaracji, zgodnie z obowiązującymi zasadami przetwarzania danych osobowych.

Trzeci poziom

- Departament Audytu Wewnętrznego czuwa nad stosowaniem Polityki w trakcie wdrażania planu kontroli.

6. Linia do zgłaszania nieprawidłowości w zakresie etyki

Grupa ATALIAN stworzyła zewnętrzną platformę do zbierania alertów etycznych, dostępną dla wszystkich, wewnątrz i poza Grupą, pod adresem <https://en.ethicslineatalian.com>, do której można również uzyskać dostęp za pośrednictwem Atalink / Compliance, a także na atalian.com i atalian.fr. Platforma ta może być również wykorzystywana do zadawania pytań lub dzielenia się pytaniami dotyczącymi niektórych sytuacji możliwych naruszeń etyki i Kodeksu Postępowania.

Poufność tożsamości sygnalisty, faktów wskazanych w alercie, a także osób zaangażowanych w sprawę jest zachowywana przez cały czas trwania procedury, zbierania i przetwarzania wpisów.

Alerty mogą być zgłaszane anonimowo.

Sygnalista działający w dobrej wierze posiada szczególny status, który chroni go przed wszelkimi działaniami odwetowymi wynikającymi z alarmu i w związku ze zgłoszonymi faktami.

Alerty te będą przetwarzane zgodnie z Polityką zbierania i przetwarzania alertów etycznych, dostępną na stronie Atalink / Compliance, a także na atalian.com i atalian.fr.

ZAŁĄCZNIK nr 1 – Zgłaszanie za pośrednictwem platformy

OŚWIADCZENIE O BRAKU KONFLIKTU INTERESÓW

Etyka jest ważnym elementem zrównoważonego rozwoju firmy.

Chociaż każdy musi zarządzać wieloma interesami (zawodowymi, emocjonalnymi, politycznymi, stowarzyszeniowymi, związkowymi, religijnymi itp.), nie wszystkie interesy generują konflikty. Konflikt interesów powstaje, gdy interesy osobiste są sprzeczne z interesami Grupy ATALIAN, których pracownik musi bronić.

W Grupie ATALIAN procedura zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi określa ramy, których należy przestrzegać.

Zapobieganie konfliktom interesów oznacza przede wszystkim ich ujawnianie: przejrzystość i czujność to dwa kluczowe elementy służące zapobieganiu konfliktom interesów:

- przejrzystość w kontekście obowiązku lojalności wobec Grupy ATALIAN poprzez zgłaszanie konfliktów interesów, które mogą mieć na nią wpływ, oraz poprzez wyjaśnianie sytuacji, co do których mogą pojawić się wątpliwości;
- czujność w odniesieniu do potencjalnych konfliktów interesów. Oznacza to świadomość wystąpienia problemu i zadawanie właściwych pytań we właściwym czasie, tj. przed rozpoczęciem rozmów, negocjacji lub podjęciem decyzji.

Celem tego przeglądu interesów jest zidentyfikowanie wszelkich szczególnych sytuacji, które wymagają specjalnego traktowania w celu zmniejszenia ryzyka zarówno dla Spółki, jak i pracowników, których dotyczą.

Poniżej przedstawiamy najczęstsze formy interesów:

Interesy o charakterze zewnętrznym

Pracownik lub jego bliski krewny posiada udziały lub udziały w podmiocie, którym może być:

- firma prowadząca konkurencyjną działalność;
- firma, która utrzymuje lub może utrzymywać relacje biznesowe z Grupą ATALAN;
- stowarzyszenie/klub (sportowy, organizacje non-profit itp.).

Interesy o charakterze rodzinnym, przyjacielskim lub emocjonalnym

Pracownik i co najmniej jeden z jego bliskich krewnych (małżonek, dzieci, rodzeństwo, rodzice, teściowie, szwagrowie i szwagierki) pracują, pracowali lub prawdopodobnie będą pracować w najbliższej przyszłości dla Grupy ATALIAN.

Do sytuacji wrażliwych należą w odniesieniu do takich osób:

- istnienie stosunku podporządkowania lub kontroli;
- rekrutacja, ocena i mobilność/awans;
- relacje z byłymi kolegami, rodzeństwem lub przyjaciółmi;
- relacje emocjonalne.

Interesy polityczne

Pracownik lub jeden z jego bliskich krewnych jest zaangażowany w piastowanie mandatu z wyboru lub jest zaangażowany w działalność w partii politycznej.

PRZYKŁAD OŚWIADCZENIA O BRAKU KONFLIKTU INTERESÓW

- ▶ Czy Ty (lub członkowie Twojej rodziny - współmałżonek, dzieci, bracia i siostry, teściowie, szwagrowie i szwagierki) posiadacie jakiegokolwiek udziały w spółkach notowanych na giełdzie lub nienotowanych na giełdzie, organizacjach lub stowarzyszeniach, które mają lub chcą rozwijać relacje biznesowe z Grupą ATALIAN (w charakterze dostawcy, usługodawcy, partnera, konsultanta itp.), które mogą mieć wpływ na Państwa ocenę?

W odniesieniu do mnie: TAK/NIE

W odniesieniu do mojej rodziny: TAK/NIE

Jeśli tak, proszę podać nazwę (nazwy) spółki, jak również udziały procentowe w każdej spółce, nazwy lub nazwy pozostałych akcjonariuszy oraz działalność spółki:

.....

- ▶ Czy któryś z członków Twojej rodziny pracuje dla konkurenta, usługodawcy, dostawcy, partnera, konsultanta itp. Grupy ATALIAN mogącego wpłynąć na Twoją ocenę?

TAK/NIE

Jeśli tak, proszę podać nazwę przedsiębiorstwa i zajmowane stanowisko w odniesieniu do każdej zainteresowanej osoby:

.....

- ▶ Czy Ty (lub członkowie Twojej rodziny) zajmują jakiegokolwiek stanowiska kierownicze lub inne, dyrektorskie lub firmach, organizacjach lub stowarzyszeniach spoza Grupy ATALIAN, które mogą mieć wpływ na Państwa ocenę?

W odniesieniu do mnie: TAK/NIE

W odniesieniu do mojej rodziny: TAK / NIE

Jeśli tak, proszę podać nazwę (nazwy) przedsiębiorstwa (spółek) lub organizacji (organizacji) oraz, w odniesieniu do każdej z nich, ich działalność, zajmowane stanowisko oraz, w stosownych przypadkach, powiązania z Grupą ATALAN:

.....

- ▶ Czy Ty (lub ktokolwiek z Twojej rodziny) piastuje urząd wybieralny, czy też jesteś zatrudniony przez administrację lub władze lokalne?

W odniesieniu do mnie: TAK/NIE

W odniesieniu do mojej rodziny: TAK/NIE

Jeśli tak, proszę podać w odniesieniu do każdej zainteresowanej odrębnie charakter sytuacji, w szczególności nazwę organu administracji i/lub władz lokalnych, zajmowane stanowisko oraz charakter relacji między przedsiębiorstwem/stowarzyszeniem a Grupą ATALIAN:

.....

- ▶ Czy Ty (lub członkowie Twojej rodziny) zajmujesz stanowiska (nieodpłatnie lub zarobkowo) w organizacjach, stowarzyszeniach lub fundacjach spoza Grupy ATALIAN, które mogą mieć wpływ na Twoją ocenę?

W odniesieniu do mnie: TAK/NIE

W odniesieniu do mojej rodziny: TAK/NIE

Jeśli tak, proszę podać nazwę (nazwy) przedsiębiorstwa (spółek) lub organizacji (organizacji) oraz, w odniesieniu do każdej z nich, ich działalność, zajmowane stanowisko oraz, w stosownych przypadkach, powiązania z Grupą ATALAN:

.....

- ▶ Czy zidentyfikowali Państwo jakiegokolwiek inne sytuacje, które mogą narazić Państwa na rzeczywisty lub domniemany konflikt interesów, ogólnie lub w określonych okolicznościach?

TAK/NIE

Jeśli tak, proszę podać:

.....

Zobowiązuję się do informowania moich przełożonych o wszelkich nowych konfliktach, które mogą powstać po dacie podpisania niniejszej deklaracji i do przesyłania im niniejszego zaktualizowanego dokumentu.

Niniejsze oświadczenie o braku konfliktu interesów zostało złożone zgodnie z polityką Grupy ATALIAN w zakresie zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi.

Imię i nazwisko

.....

Stanowisko.....

Dział.....

Firma.....

Sporządzono w.....

Data/...../.....