

Polityka Przeciwdziałania Korupcji Ornsson Solutions Sp. z o. o.

– wersja skrócona

1. Cel i zobowiązania

Ornsson Solutions Sp. z o.o. zobowiązuje się do prowadzenia działalności biznesowej z najwyższą uczciwością i jawnością, w pełnej zgodności z polskim prawem karnym, regulacjami Unii Europejskiej oraz międzynarodowymi standardami przeciwdziałania korupcji. Niniejsza polityka określa ramy zero tolerancji dla korupcji we wszystkich formach i aspektach naszej działalności konsultingowej, outsourcingu szkoleń i współpracy międzynarodowej.

Nasza wizja antykorupcyjna: Być wzorem uczciwości i etyki w branży konsultingowej, budując zaufanie poprzez przejrzyste praktyki biznesowe i konsekwentne przeciwdziałanie wszelkim formom korupcji.

Związek z Kodeksem Etyki

Niniejsza Polityka Przeciwdziałania Korupcji stanowi uzupełnienie Kodeksu Etyki Ornsson Solutions Sp. z o. o., który określa podstawowe zasady postępowania i wartości etyczne obowiązujące wszystkich pracowników oraz partnerów firmy. Polityka rozwija i doprecyzowuje zasady dotyczące uczciwości, przejrzystości oraz odpowiedzialności w obszarze przeciwdziałania korupcji, stanowiąc element szerszego systemu etyki, i zgodności. Każdy pracownik ma obowiązek stosować zarówno Kodeks Etyki, jak i Politykę Antykorupcyjną jako wzajemnie spójne dokumenty.

2. Definicje stosowane w Polityce Antykorupcyjnej

Korupcja – nadużycie powierzonej władzy dla osiągnięcia prywatnych korzyści, zarówno majątkowych, jak i osobistych. Definicja zgodna z podejściem Transparency International.

Korzyść majątkowa – każda korzyść o charakterze materialnym, także taka, która może dopiero nastąpić lub do której uzyskania uprawniona jest inna osoba (art. 115 § 4 Kodeksu karnego).

Korzyść osobista – niemajątkowa korzyść mogąca wpłynąć na decyzje zawodowe lub służbowe osoby, np. awans, przysługa, uzyskanie wpływu, statusu lub innych niefinansowych profitów – przy czym definicja ta nie jest wprost zdefiniowana w ustawie, lecz stosowana w praktyce orzeczniczej.

Funkcjonariusz publiczny – osoba pełniąca funkcję publiczną w rozumieniu art. 115 § 13 Kodeksu karnego, w tym m.in. pracownik administracji publicznej, funkcjonariusz służb mundurowych, sędzia, poseł, radny, a także osoba zatrudniona w jednostce organizacyjnej dysponującej środkami publicznymi.

Sygnalista (whistleblower) – Osoba zgłaszająca podejrzenia naruszeń prawa, w tym działań korupcyjnych, zgodnie z przepisami Dyrektywy UE 2019/1937 o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa Unii oraz Ustawą o ochronie sygnalistów (Dz. U. 2024 poz. 928).

3. Zakres stosowania

3.1. Osoby objęte polityką

Wszyscy pracownicy Ornsson Solutions:

- pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę;
- osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych;
- praktykanci i stażyści;
- tymczasowi pracownicy i konsultanci.

Reprezentanci firmy:

- zarząd i kierownictwo na wszystkich poziomach;
- osoby działające w imieniu firmy;
- przedstawiciele w organizacjach branżowych;
- uczestnicy przetargów i negocjacji.

Partnerzy biznesowi:

- dostawcy usług szkoleniowych i trenerzy;
- podwykonawcy i konsultanci zewnętrzni;
- agenci sprzedaży i przedstawiciele handlowi;
- partnerzy w przedsięwzięciach wspólnych.

3.2. Obszary działalności

Działalność krajowa:

- usługi konsultingowe dla klientów polskich;
- outsourcing szkoleń na terenie Polski;
- współpraca z dostawcami krajowymi;
- udział w przetargach publicznych.

Działalność międzynarodowa:

- współpraca z partnerami zagranicznymi;
- zgodność z lokalnymi przepisami antykorupcyjnymi;
- transfery międzynarodowe i rozliczenia.

4. WARTOŚCI ORGANIZACYJNE A PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Opieka i wsparcie - uczciwe partnerstwo

- jasne i uczciwe wyceny usług bez ukrytych kosztów;
- przejrzyste procesy selekcji dostawców;
- otwarta komunikacja o potencjalnych konfliktach interesów;
- równe traktowanie wszystkich klientów i partnerów.

Rozwój talentów - etyczne kompetencje

- obowiązkowe szkolenia z przeciwdziałania korupcji;
- rozwój umiejętności rozpoznawania sytuacji ryzykownych;
- budowanie kultury organizacyjnej opartej na uczciwości;
- nagradzanie etycznych zachowań i odwagi moralnej.

Doskonałość przez uczciwość

- konkurowanie na podstawie jakości i wartości usług;
- innowacje i ulepszenia bez skrótów etycznych;
- przejrzyste procesy decyzyjne;
- mierzenie sukcesu uwzględniające aspekty etyczne.

5. ZAKAZY I OGRANICZENIA

5.1. Bezwzględne zakazy

Łapówki i korupcja:

- absolutny zakaz dawania, oferowania lub przyjmowania łapówek;
- zakaz płatności ułatwiających łapówki (nawet w krajach, gdzie są tolerowane);
- zakaz prowizji zwrotnych i rabatów nielegalnych;
- zakaz wpłat politycznych w imieniu firmy.

Niedozwolone prezenty i rozrywka:

- prezenty o wartości >200 PLN na osobę na rok;
- rozrywka o charakterze ekstrawaganckim lub niestosownym;
- prezenty gotówkowe w jakiegokolwiek formie;
- prezenty dla członków rodzin partnerów biznesowych.

Zatrudnienie i usługi:

- zakaz zatrudniania urzędników państwowych lub ich rodzin bez właściwego sprawdzenia;
- zakaz angażowania rodzin partnerów biznesowych jako konsultantów;
- zakaz fikcyjnych stanowisk i umów konsultingowych;

- zakaz praktyk jako formy ukrytego przekupstwa.

5.2. Ograniczenia i procedury kontrolne

Prezenty i rozrywka biznesowa:

- posiłki biznesowe muszą mieć uzasadniony cel biznesowy;
- udział w sponsoringu wydarzeń wymaga analizy należytej staranności;
- dokumentacja wszystkich prezentów i rozrywki.

Płatności i transakcje finansowe:

- wszystkie płatności tylko na oficjalne rachunki bankowe;
- zakaz płatności gotówkowych > 1000 PLN;
- wstępne zatwierdzenie dla nietypowych warunków płatności;
- wzmocnione monitorowanie dla krajów wysokiego ryzyka.

6. STRUKTURA ORGANIZACYJNA PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI

Zarząd - przywództwo antykorupcyjne

- ostateczna odpowiedzialność za program antykorupcyjny
- zatwierdzanie polityk i procedur zgodności
- komunikacja "tonu z góry" w całej organizacji
- podejmowanie decyzji w sprawach korupcyjnych najwyższego ryzyka

Oficer Zgodności - centralny punkt programu

- nadzór nad programem antykorupcyjnym
- prowadzenie dochodzeń wewnętrznych
- monitorowanie i raportowanie wskaźników zgodności
- kwartalne raporty zgodności do zarządu

Wszyscy pracownicy - pierwsza linia obrony

- znajomość i przestrzeganie polityki antykorupcyjnej
- zgłaszanie podejrzanych sytuacji
- uczestnictwo w szkoleniach zgodności
- unikanie sytuacji konfliktów interesów

7. ANALIZA NALEŻYTEJ STARANNOŚCI PARTNERÓW

Poziomy analizy należytej staranności:

Podstawowa: Wszyscy nowi partnerzy biznesowi **Wzmocniona:** Partnerzy w krajach lub sektorach wysokiego ryzyka **Szczególna:** Podmioty związane z rządem i osoby narażone politycznie

Elementy analizy:

- weryfikacja rejestracji i dobrej kondycji;
- sprawdzenie sankcji i list obserwacyjnych;
- analiza rzeczywistych właścicieli;
- referencje od innych klientów;
- ocena stabilności finansowej.

Sygnaty ostrzegawcze:

Finansowe:

- nietypowe żądania płatności lub transakcje
- niechęć do dostarczania faktur lub dokumentacji
- żądania płatności gotówkowych lub instrumentów na okaziciela
- znaczące rozbieżności w cenach
- niewyjaśniony majątek lub styl życia

Behawioralne:

- nadmierna gościnność lub obdarowywanie
- presja na szybkie decyzje bez właściwego procesu
- niechęć do podawania referencji lub informacji o przeszłości
- bliskie relacje z urzędnikami państwowymi
- historia naruszeń regulacyjnych

Wszyscy dostawcy, podwykonawcy i partnerzy biznesowi są zobowiązani do akceptacji niniejszej Polityki Antykorupcyjnej lub równoważnego Kodeksu Postępowania Partnerów Biznesowych.

8. PROCEDURY ZGŁASZANIA I OCHRONA SYGNALISTÓW

8.1. Kanały zgłaszania zgodne z dyrektywą UE 2019/1937

Wewnętrzne kanały zgłaszania:

- Bezpośredni przełożony: Pierwszy poziom eskalacji
- Oficer Zgodności: Centralny punkt zgłoszeń
- Zarząd: Dla spraw dotyczących wyższego kierownictwa
- Bezpieczny email: Szyfrowany adres: compliance@ornsson.com

Zewnętrzne kanały zgłaszania:

- Rzecznik Praw Obywatelskich: Dla spraw dotyczących sektora publicznego
- Prokuratura: Dla spraw karnych
- UOKiK: Dla spraw konkurencji i konsumentów
- KNF: Dla spraw finansowych (jeśli dotyczy)
- OLAF: Dla spraw dotyczących budżetu UE

8.2. Ochrona sygnalistów**Gwarancje prawne:**

- ochrona przed działaniami odwetowymi zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów
- poufność sygnalisty w maksymalnym możliwym zakresie
- prawo do reprezentacji prawnej
- ochrona przed odwetem w miejscu pracy

Procedury ochrony:

- natychmiastowa ocena potencjalnych ryzyk odwetu
- tymczasowe środki ochronne, jeśli potrzebne
- regularne kontakty z sygnalistą
- dostęp do programów pomocy pracowniczej
- monitorowanie traktowania w miejscu pracy

9. SZKOLENIA I KOMUNIKACJA**Program szkoleń antykorupcyjnych****Szkolenia podstawowe (wszyscy pracownicy):**

- Szkolenie wdrożeniowe: Dla nowych pracowników w ciągu 30 dni
- Cykliczne odświeżanie: aktualizowanie wiedzy raz na dwa lata
- Kampanie świadomości: Regularne komunikaty i przypomnienia
- Szkolenia scenariuszowe: Praktyczne studia przypadków

Szkolenia specjalistyczne:

- Szkolenia kierownictwa: Dodatkowe obowiązki i odpowiedzialności
- Szkolenia zespołu sprzedaży: Specyficzne ryzyka w interakcjach z klientami
- Szkolenia zespołu szkoleń i outsourcingu: Analiza należytej staranności i zarządzanie dostawcami
- Zadania międzynarodowe: Ryzyka i procedury specyficzne dla krajów

10. MONITOROWANIE I AUDYTY

Wyniki KPI, raporty z audytów oraz przeglądy zgodności są prezentowane nie tylko Zarządowi, ale także kluczowym interesariuszom zewnętrznym – w szczególności klientom, partnerom oraz inwestorom – w ramach działań transparentności i odpowiedzialności.

Automatyczne monitorowanie:

- **Monitorowanie transakcji:** Nietypowe wzorce płatności;
- **Monitorowanie wydatków:** Koszty podróży i reprezentacyjne;
- **Screening dostawców:** Regularne aktualizacje ryzyk stron trzecich;
- **Screening sankcji:** Monitorowanie w czasie rzeczywistym względem list obserwacyjnych.

Roczny plan audytów:

- **Podejście oparte na ryzyku:** Koncentracja na obszarach wysokiego ryzyka i procesach;
- **Cykl rotacyjny:** Różne obszary każdego roku;
- **Audyty niespodziankowe:** Niezapowiedziane kontrole działań wysokiego ryzyka;
- **Audyty kontrolne:** Weryfikacja działań naprawczych.

Ornsson Solutions deklaruje dążenie do uzyskania niezależnej certyfikacji systemu zarządzania antykorupcyjnego zgodnego z normą ISO 37001.

11.SANKCJE I DZIAŁANIA DYSCYPLINARNE

Stopniowane ramy odpowiedzi

Poziom 1 - Drobne naruszenia:

- Coaching i doradztwo
- Dodatkowe szkolenia
- Zwiększone monitorowanie
- Dokumentacja w aktach osobowych

Poziom 2 - Umiarkowane naruszenia:

- **Formalne ostrzeżenie:** Pisemna nagana i plan poprawy
- **Plan poprawy wyników:** Konkretnie cele i harmonogramy
- **Tymczasowe ograniczenia:** Ograniczony dostęp lub uprawnienia
- **Restytucja:** Zwrot nieodpowiednich korzyści

Poziom 3 - Poważne naruszenia:

- **Zawieszenie:** Tymczasowe usunięcie z obowiązków
- **Degradacja:** Obniżenie roli lub uprawnień

- Obniżenie wynagrodzenia: Kary finansowe
- Rozważenie zwolnienia: Formalny proces przeglądu

Poziom 4 - Ciężkie naruszenia:

- Natychmiastowe zwolnienie: Za rażące naruszenia
- Zawiadomienie organów: Powiadomienie organów ścigania
- Dochodzenie cywilne: Działania prawne o odszkodowania
- Raportowanie regulacyjne: Obowiązkowe powiadomienia

Naruszenia korupcyjne:

- Dawanie lub przyjmowanie łapówek: Natychmiastowe zwolnienie + zawiadomienie organów;
- Płatności ułatwiające: Formalne ostrzeżenie lub nagana z wpisem do akt + wzmocnione monitorowanie;
- Niewłaściwe prezenty: Coaching + restytucja;
- Konflikty interesów: Naprawienie + dodatkowe szkolenia + odsunięcie od projektu Klienta/kontraktu.

12.WSPÓŁPRACA Z ORGANAMI ŚCIGANIA

Obowiązkowe wymogi raportowania:

- Podejrzana działalność kryminalna: Natychmiastowe powiadomienie prokuratury;
- Pranie pieniędzy: Raportowanie do Generalnego Inspektora Informacji Finansowej;
- Uchylanie się od podatków: Powiadomienie właściwych organów skarbowych;
- Oszustwa UE: Raportowanie do OLAF dla spraw związanych z UE.

Dobrowolna współpraca:

- Proaktywne ujawnianie: Samodzielne zgłaszanie wykrytych naruszeń;
- Pomoc w dochodzeniu: Dostarczanie dokumentów i zeznań;
- Komunikacja naprawcza: Aktualizacje o działaniach naprawczych;
- Współpraca prewencyjna: Dzielenie się wyciągniętymi wnioskami.

13.ZGODNOŚĆ Z MIĘDZYNARODOWYMI STANDARDAMI

Polityka jest zgodna z międzynarodowymi standardami w zakresie przeciwdziałania korupcji, w tym:

- ISO 37001 – System Zarządzania Przeciwdziałaniem Korupcji
- Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji (UNCAC)
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych

- UN Global Compact (filary 10. – przeciwdziałanie korupcji)
- Dyrektywa UE 2019/1937 – Ochrona sygnalistów

Monitorowanie skuteczności polityki

Skuteczność polityki jest oceniana poprzez monitorowanie wskaźników (KPI), takich jak:

- % pracowników przeszkolonych z polityki antykorupcyjnej;
- liczba zgłoszeń nieprawidłowości (bez danych wrażliwych);
- liczba zrealizowanych działań naprawczych;
- czas reakcji podczas sytuacji kryzysowych i zgłoszeń sygnalistów;
- % dostawców objętych klauzulami antykorupcyjnymi w umowach i inne KPI.

14.PRZEGLĄDY I CIĄGŁE DOSKONALENIE

W ramach praktycznego stosowania polityki wskazujemy przykłady działań wdrożeniowych:

- w 2024 r. wdrożono system whistleblowing zgodny z Dyrektywą UE;
- w 2025 r. przeprowadzony zostanie cykl szkoleń antykorupcyjnych dla wszystkich pracowników;
- w 2025 r. opublikowane zostanie publiczne zobowiązanie antykorupcyjne na stronie internetowej spółki.

Przeglądy kwartalne:

- Wskaźniki wydajności: Śledzenie kluczowych wskaźników zgodności;
- Trendy incydentów: Analiza wzorców i przyczyn źródłowych;
- Skuteczność szkoleń: Ocena programów edukacyjnych i świadomości;
- Partnerzy i dostawcy: Przegląd relacji wysokiego ryzyka.

Przeglądy roczne:

- Ocena ryzyka: Kompleksowa aktualizacja oceny ryzyka;
- Skuteczność polityki: Przegląd polityk i procedur;
- Benchmarking: Porównanie z najlepszymi praktykami branżowymi;
- Planowanie strategiczne: Mapa drogowa dla ulepszeń programu.

ZATWIERDZENIE I ZARZĄDZANIE

Data zatwierdzenia: 09.09.2025

Zatwierdzona przez: Zarząd Ornsson Solutions Sp. z o. o.

Prezes Zarządu: Piotr Falfus

Członek Zarządu: Grzegorz Koterwa

Wersja: 1.0

Następny przegląd: 09.09.2026

Struktura odpowiedzialności:

- **Zarząd:** Ostateczna odpowiedzialność za program antykorupcyjny i "ton z góry"
- **Oficer Zgodności:** Codzienny nadzór nad implementacją i monitorowaniem
- **Liderzy funkcjonalni:** Wdrażanie w swoich obszarach biznesowych
- **Wszyscy pracownicy:** Przestrzeganie polityki i zgłaszanie naruszeń

Kontakt:

Oficer Zgodności

Email: compliance@ornsson.com

Niniejsza Polityka Przeciwdziałania Korupcji stanowi wyraz naszego zobowiązania do prowadzenia biznesu z najwyższą uczciwością i etycznością. Uznajemy, że zaufanie naszych klientów, partnerów i społeczności jest najcenniejszym aktywem, który musimy chronić poprzez konsekwentne przeciwdziałanie wszelkim formom korupcji. Każdy pracownik Ornsson Solutions ma obowiązek i uprawnienie do przestrzegania tych standardów i przyczyniania się do kultury organizacyjnej, w której uczciwość i przejrzystość są fundamentem wszystkich naszych działań.

Pełna wersja Polityki Przeciwdziałania Korupcji (23 strony) zawierająca szczegółowe procedury operacyjne jest dostępna na żądanie.