

Polityka Grupy ds. zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi



01.	CELE	3
02.	ZAKRES ZASTOSOWANIA.....	3
03.	KONTEKST I ZAGADNIENIA.....	3
04.	DEFINICJE	4
05.	IDENTYFIKACJA KONFLIKTU INTERESÓW: SYGNAŁY OSTRZEGAWCZE	5
06.	JAKIE PODEJŚCIE NALEŻY PRZYJĄĆ?	6

01. CELE

Celem polityki zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi jest identyfikacja, monitorowanie i zapobieganie potencjalnym konfliktom interesów w ramach Grupy *emeis*. Przejrzystość i uczciwość mają zasadnicze znaczenie dla utrzymania zaufania naszych pacjentów/rezydentów, partnerów i wszystkich innych interesariuszy.

Polityka ta informuje pracowników i menadżerów, wspiera ich w sytuacjach potencjalnego konfliktu interesów oraz określa sposób zarządzania takimi przypadkami. Ma ona na celu ochronę zarówno Grupy *emeis*, jak i jej pracowników.

emeis w pełni szanuje prywatność i uznaje, że pracownicy/menedżerowie mogą utrzymywać uzasadnione relacje finansowe, handlowe, obywatelskie i społecznościowe poza swoim zatrudnieniem w *emeis*.

02. ZAKRES ZASTOSOWANIA

Niniejsza polityka dotyczy wszystkich podmiotów kontrolowanych przez Grupę *emeis* – bez względu na ich lokalizację.

Pracownicy, których stanowisko narażone jest na ryzyko korupcji, zgodnie z mapowaniem ryzyka korupcji, muszą wypełnić i podpisać oświadczenie o konflikcie interesów w ciągu 3 miesięcy od momentu rozpoczęcia pracy.

Wszyscy pracownicy, niezależnie od stanowiska, muszą zgłaszać wszelkie konflikty interesów, które mogą pojawić się w trakcie ich pracy zawodowej w ramach Grupy *emeis*.

03. KONTEKST I ZAGADNIENIA

W życiu zawodowym i osobistym każdy z nas tworzy powiązania z innymi osobami lub organizacjami niezależnie od ich charakteru. Powiązania te są źródłem interesów – niezależnie od tego, czy są to interesy zastrzeżone, zawodowe, osobiste czy rodzinne. Interesy te mogą okazać się sprzeczne z innymi interesami.

Taka sytuacja może być szkodliwa dla interesów Grupy *emeis*, ponieważ konflikt interesów może podważyć bezstronność i obiektywizm oceny zawodowej pracownika. Oznacza to, że tego typu konflikt może zagrozić działaniom i wartościom Grupy. Ponadto konflikt może stanowić furtkę do popełnienia przestępstwa (w szczególności korupcji, handlu wpływami, nielegalnego przyjmowania korzyści majątkowych, niewłaściwego wykorzystania aktywów korporacyjnych i faworyzowania). Należy jednak podkreślić, że nie każde powiązanie interesów stanowi konflikt.

Postrzeganie konfliktu interesów różni się w zależności od osoby i charakteru wchodzących w grę interesów. Niezbędna jest zatem szersza perspektywa, aby zidentyfikować istnienie konfliktu interesów, ocenić ryzyko i konsekwencje oraz zadbać o to, by dokonano wyborów w dobrym interesie Grupy *emeis*.

Grupa *emeis* i jej pracownicy/menedżerowie muszą zwracać szczególną uwagę na takie sytuacje w celu ograniczenia ryzyka karnego, które może z nich wynikać – zarówno dla Grupy, jak i dla pracownika/menedżera.

04. DEFINICJE

Konflikt interesów powstaje, gdy osoba znajduje się w sytuacji, w której jej osobiste interesy mogą kolidować z jej obowiązkami zawodowymi, tym samym zagrażając jej bezstronności i neutralnemu osądowi.

Konflikt interesów może być spowodowany w szczególności osobistymi powiązaniami ze stronami trzecimi będących jednocześnie w relacjach biznesowych z Grupą *emeis* lub w sytuacji konkurencji z Grupą *emeis*.

Wszelkie bezpośrednie lub pośrednie powiązania osobiste, które pracownik mógł nawiązać ze stroną trzecią, mogą prowadzić do konfliktu interesów, jeśli kolidują one z działaniami, w które zaangażowana jest ta strona trzecia i pracownik oraz które są wykonywane przez tego pracownika lub, w których pracownik uczestniczy w imieniu Grupy *emeis*.

Takie powiązania mogą pośrednio dotyczyć pracownika, jeśli zostały nawiązane przez któregoś z członków jego rodziny. Istnienie takich powiązań (bezpośrednich bądź pośrednich) samo w sobie nie budzi zastrzeżeń, tym niemniej niesie ze sobą ryzyko konfliktu między interesami pracownika a interesami Grupy *emeis*.

Termin „członek rodziny” oznacza przede wszystkim małżonka lub partnera pracownika, jego rodzica, dziecko, brata lub siostrę, pasierbów, dziadków lub wnuki.

Interes oznacza korzyść lub przywilej dowolnego rodzaju – materialny lub niematerialny, zawodowy, handlowy, finansowy lub osobisty.

Konflikt interesów może wystąpić na wiele różnych sposobów:

Finansowy konflikt interesów

Zachodzi wtedy, gdy pracownik/menedżer lub członek jego rodziny jest powiązany finansowo z podmiotem gospodarczym, który dostarcza produkty lub usługi na rzecz naszej organizacji.

Przykład 1: dyrektor zakładu ma udziały w spółce, która dostarcza urządzenia medyczne do naszej firmy. Dyrektor ten może mieć pokusę faworyzowania tej spółki z powodów osobistych.

Przykład 2: członek komisji ds. wyboru dostawców otrzymuje dywidendę od firmy farmaceutycznej, aspirującej do roli naszego dostawcy. Sytuacja ta może mieć wpływ na wybór dostawcy.

Osobisty konflikt interesów

Zachodzi wtedy, gdy relacje osobiste wpływają na decyzje biznesowe.

Przykład 1: lekarz rutynowo przepisuje leki produkowane przez firmę prowadzoną przez członka rodziny, nawet jeśli dostępne są równoważne alternatywy.

Przykład 2: menedżer ds. zasobów ludzkich zatrudnia członka swojej rodziny na wolne stanowisko bez przeprowadzenia standardowego procesu rekrutacyjnego.

Zawodowy konflikt interesów

Gdy pracownik/menedżer prowadzi inną działalność zawodową, która może kolidować z jego obowiązkami w firmie.

Przykład 1: pracownik pracuje również dla konkurencyjnej firmy, co może zagrazić poufności i lojalności wobec naszej organizacji.

Przykład 2: zewnętrzny konsultant uczestniczy w projektach realizowanych dla nas, ale jednocześnie pracuje nad podobnymi projektami dla innej organizacji zajmującej się ochroną zdrowia.

05. IDENTYFIKACJA KONFLIKTU INTERESÓW: SYGNAŁY OSTRZEGAWCZE

Pytania,
które należy
sobie zadać



- › Czy moi krewni, rodzina lub ja mamy coś do zyskania na tej umowie, zatrudnieniu tej konkretnej osoby itp.
- › Czy z powodów osobistych czuję się zobowiązany do podjęcia wątpliwie umotywowanej decyzji?
- › Czy inni mogliby pomyśleć, że ten konflikt interesów wpłynie na sposób, w jaki pracuję?
- › Czy byłbym zażenowany, gdyby odkryto moją motywację?
- › Jak postrzegałby tę sytuację klient lub dostawca?
- › Czy czuję, że wykraczam poza swoje kompetencje zawodowe?
- › Czy obawiam się pogorszenia relacji zawodowych lub biznesowych?

(Powyższa lista nie zawiera wszystkich możliwych pytań)

06. JAKIE PODEJŚCIE NALEŻY PRZYJĄĆ?

IDENTYFIKUJ

- ▶ Proszę zadać sobie pytanie o konflikt między interesami prywatnymi a zawodowymi; czy są jakieś znaki ostrzegawcze?
- ▶ Organizowane są regularne sesje szkoleniowe w celu podniesienia świadomości na temat konfliktów interesów i sposobów zarządzania nimi.



MÓW OTWARCIE

- ▶ W duchu przejrzystości i lojalności koniecznie zapytaj swojego bezpośredniego przełożonego lub specjalistę z działu zgodności (*Compliance*), w jaki sposób zarządzać takim rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów zamiast polegać wyłącznie na własnej analizie – tego typu sytuacja ta może mieć negatywny wpływ na nasz obiektywizm.
- ▶ Nie należy próbować uporać się z tą sytuacją samodzielnie, nawet jeśli okaże się, że nie jest to rzeczywisty konflikt interesów.
- ▶ Takie podejście chroni zarówno Ciebie, jak i naszą firmę. Zarząd zachęca pracowników do szczerej komunikacji i ujawniania sytuacji, w których może wystąpić konflikt interesów lub pozorny konflikt interesów. Zapobieganie konfliktom interesów jest częścią dobrego zarządzania.
- ▶ Należy brać udział w kampaniach Grupy mających na celu identyfikację konfliktów interesów lub mówić o nich otwarcie natychmiast po dołączeniu do Grupy.



ZARZĄDZAJ

- ▶ Grupa *emeis* i pracownik podejmą działania w celu wyeliminowania lub złagodzenia konfliktu interesów. Można również zidentyfikować zgodne interesy.
- ▶ Strony działają z wyczuciem, przyjmując konkretne i pragmatyczne podejście, które uwzględnia faktyczną rolę pełnionych funkcji, ich intensywność i potencjalne skutki.



Utrzymanie wysokich standardów uczciwości i przejrzystości ma kluczowe znaczenie dla naszego powodzenia i reputacji. Niniejsza polityka zarządzania konfliktem interesów służy konkretnemu celowi: by wszelkie nasze decyzje były podejmowane w najlepszym interesie naszych pacjentów/rezydentów, wszystkich interesariuszy i Grupy *emeis*.

emeis liczy na współpracę wszystkich pracowników/menedżerów w zakresie przestrzegania i stosowania niniejszej polityki.

Niniejsza polityka podlega zmianom (w razie potrzeby) przez dział Zgodności Grupy (*Group Compliance*). Tego typu zmiany mogą być wprowadzane w dowolnym momencie w celu uwzględnienia aktualizacji prawnych lub nowych okoliczności.

Data sporządzenia: wrzesień 2024