



**FUNDACJA
BATOREGO**

IM. STEFANA

ul. Sapieżyńska 10a
00-215 Warszawa
tel. 22 536 02 00
fax 22 536 02 20
batory@batory.org.pl
www.batory.org.pl



Projekt
finansowany
przez Komisję
Europejską



Warszawa, 14 sierpnia 2019 r.

Szanowny Pan
Maciej Nowak
Wiceprezes Zarządu
ZUE S.A.

Szanowny Panie Prezesie,

Odnosząc się do Państwa prośby z 28 lutego br. dotyczącej zaopiniowania projektu Polityki zarządzania etycznego spółki ZUE S.A., działając w duchu obopólnego porozumienia zwanego Paktem Uczciwości, pragnę przedstawić uwagi do projektu Polityki Zarządzania Etycznego ZUE S.A. Cieszymy się, że podniesienie wewnętrznych standardów antykorupcyjnych stanowi przedmiot Państwa zainteresowania i starań, a projekt jest kolejnym przykładem regulacji Spółki, po Polityce Zarządzania Etycznego i Ochrony Sygnalistów z dnia 6 października 2017 r., który Fundacja im. Stefana Batorego ma okazję opiniować. Nasze uwagi wyrażone wtedy w piśmie z 20 września 2017 r., zwracające uwagę przede wszystkim na sposób wdrażania regulacji, pozostają aktualne również w tym przypadku. Nową Politykę odbieramy jako akt, który nie wyłącza przyjętych już wcześniej w Spółce postanowień w zakresie prewencji korupcji i ochrony sygnalistów obowiązujących na monitorowanym w ramach Paktu Uczciwości kontrakcie, lecz uzupełnia, rozwija i rozszerza zakres ich oddziaływania także na inne realizowane przez Spółkę zadania publiczne. Wyrażając swoje wsparcie dla takich działań, prosimy jednocześnie o rozważenie następujących uwag i komentarzy, które nasunęły nam się po lekturze projektu:

1. Proponujemy rozszerzyć definicję „nadużycia”, określając je jako działanie lub zaniechanie. Ponadto nie jest jasne dlaczego Polityka wprowadza osobną definicję „nieprawidłowości”, odnoszącą się do organizacji działalności Spółki. Wnosi to zamęt interpretacyjny zwłaszcza w części Polityki poświęconej ochronie sygnalistów, w której w wielu miejscach mowa jest po prostu o zgłaszaniu nadużyć. W innych miejscach Polityki stosuje się dodatkowo jeszcze inne określenie „naruszenia”.
2. Rekomendujemy, aby zakres działania Polityki objął też pracowników i przedstawicieli podmiotów zależnych, które działają w ramach tej samej grupy kapitałowej.
3. Sugerujemy stworzenie osobnego kanału zgłaszania nadużyć dedykowanego sygnalistom, które uniemożliwiłaby identyfikację ich tożsamości poprzez numer telefonu lub adres poczty

elektronicznej. Odpowiedni do tego celu byłby formularz zgłoszeń nieprawidłowości umieszczony w widocznym miejscu na stronie internetowej Spółki. Taki kanał byłby łatwy do odnalezienia dla zainteresowanych i umożliwiłby dokonywanie zgłoszeń w każdym czasie, także pod nieobecność Doradcy.

4. Zastrzeżenia, że zgłoszenia „nie na serio”, stanowiące „hejt” lub noszące znamiona próby bezpodstawnego wymuszenia zapłaty nie będą procedowane przez Doradcę, mogą mieć działanie stygmatyzujące wszystkich potencjalnych sygnalistów i generalnie zniechęcające do zgłaszania. Sformułowania takie mogą potęgować u pracowników wątpliwości, czy zgłoszenie zostanie potraktowane „serio”, czy nie zostanie błędnie zinterpretowane (czym jest „hejt”?) albo czy zgłaszającemu nie zostaną przypisane fałszywe motywacje w postaci oczekiwania zapłaty. Rozumiejąc intencje kryjące się za wprowadzonymi zastrzeżeniami, proponujemy zastąpić je inną klauzulą, określającą, że procedurą nie są objęte te zgłoszenia, które nadużyć nie dotyczą, noszą znamiona pomówienia innych osób bez związku z nadużyciem oraz zawierają informacje, o których zgłaszający musi wiedzieć, że są nieprawdziwe.

5. Informacje w rejestrze zgłoszeń powinny być przechowywane przez okres niezbędny przede wszystkim do zakończenia postępowania wyjaśniającego sprawy której dotyczą, a jeśli zostanie ono zakończone, przez okres niezbędny do sporządzenia przez Doradcę rocznego raportu z audytu Polityki.

6. Rezultaty działań naprawczych podjętych w reakcji na zgłoszone w Spółce nadużycia wydają się koniecznym elementem corocznego audytu Polityki i jednym z kryteriów oceny jej skuteczności.

7. Niezbędnym elementem polityki ochrony sygnalistów w naszym przekonaniu jest zakaz podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych przez przełożonych i pracowników w stosunku do sygnalisty, pod groźbą kary dyscyplinarnej. Raport Fundacji „Gnębieni, podziwiani i... zasługujący na ochronę” z tegorocznych badań opinii publicznej wskazuje, że 55% Polaków spodziewa się wyłącznie negatywnych reakcji otoczenia w stosunku do sygnalisty, podobne reakcje przełożonego zakłada 18% respondentów. Polityka Spółki powinna jasno określać odpowiedzialność dyscyplinarną osób, które dopuszczają się do stosowania wobec sygnalisty różnych form represji w związku ze zgłoszonym nadużyciem.

8. Katalog przykładowych środków odwetowych stosowanych przeciwko sygnaliście zawarty w §9 p. 1 Polityki powinien mieć charakter otwarty, bowiem nie wyczerpuje on wszystkich potencjalnych form represji. Ich przykładami mogą być też odmowa urlopu, nie przyznanie premii, uniemożliwienie awansu, przydzielanie mniej odpowiedzialnych zadań itd.

9. Wskazane jest, aby ochrona przeciw działaniom odwetowym przysługiwała także osobom, które same nie zgłosiły nadużyć, ale przyczyniły się do ich ujawnienia, np. dzieląc się z sygnalistami informacjami niezbędnymi do dokonania zgłoszenia.

10. W §13 Polityki zasadne jest umieszczenie zobowiązania dla wszystkich pracowników i przedstawicieli Spółki dotyczącego ujawniania powiązań z publicznymi zamawiającymi, organizującymi przetargi w których uczestniczy Spółka. Pomoże to zapobiegać sytuacjom konfliktu interesów, których przykład polegający na angażowaniu się w przygotowanie dokumentacji przetargowej został w treści Polityki wprost wskazany.

11. Z treści Polityki wynika jakoby dla przypadków mobbingu była przewidziana inna procedura zgłaszania, bardziej formalna i pod nazwiskiem, niż dla pozostałych typów nadużyć. Tymczasem zgłaszanie informacji o mobbingu, poza oficjalną skargą, która prowadzi do przekazania sprawy Komisji Antymobbingowej, może odbywać się także

anonimowym kanałem dedykowanym sygnalistom. Dodatkowe informacje zebrane w ten sposób Doradca mógłby udostępnić na potrzeby postępowania w sprawie skargi o mobbing, jeżeli miałyby one związek ze sprawą.

12. Ofierze mobbing-u powinno przysługiwać prawo wnioskowania o wyłączenie z grona Komisji Antymobbingowej poza sprawcą także innych osób, od których ma podstawy spodziewać się prześladowań.

Ponieważ wiele z powyższych uwag dotyczy ochrony sygnalistów, pragnę zwrócić uwagę, że w tym roku przegłosowana została w Parlamencie Europejskim dyrektywa w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii, która po ostatecznym zatwierdzeniu i transpozycji przez kraje członkowskie w ciągu dwóch lat obejmie działaniem także podmioty prywatne, w tym ZUE S.A. Spółka będzie m.in. zobowiązana do posiadania wewnętrznego kanału zgłaszania nadużyć i odpowiedzialna za zapewnienie sygnalistom wystarczających standardów ochrony. W procedowaniu wewnętrznych regulacji Spółki zasadne byłoby kierować się zatem zaleceniami Dyrektywy, która w odróżnieniu od zapowiadanej nowelizacji ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary, wydarzy się na pewno.

Mam nadzieję, że skorzystacie Państwo z niniejszych uwag i że pomogą one zrealizować założenia Spółki, które wspólnie podzielamy jako uczestnicy Paktu Uczciwości, polegające m.in. na ochronie przed nadużyciami i korupcją środków przeznaczonych na realizację zadań publicznych i budowie dobrej reputacji ZUE S.A. jako ich wykonawcy. Deklarujemy dalszą pomoc i zaangażowanie w proces wdrażania Polityki w Spółce, wsparcie w prowadzeniu działań edukacyjnych i szkoleniowych oraz gotowość do konsultacji ewentualnych kolejnych regulacji Spółki wzmacniających jej zdolność do przeciwdziałania korupcji.

Z wyrazami szacunku,



Marcin Waszak

Starszy specjalista

Fundacja im. Stefana Batorego