



Polityka zarządzania konfliktem interesów

**Zatwierdzony przez Radę
CELSA STEEL S.A. w dniu 28 stycznia 2025 r.**

Ważne informacje dotyczące tego dokumentu

Identyfikacja polityki	<i>Polityka zarządzania konfliktem interesów</i>
Globalna lub krajowa polityka wdrażania	Globalny
Zasady, które zastępuje	Polityka dotycząca konfliktu interesów
Zasady, które uchyla	Brak
Powiązane standardy	<i>Kodeks Postępowania Etycznego, Polityka zgodności z prawem karnym, Podręcznik Zapobiegania Przeszeczności i Reagowania na Przeszeczstwa, Polityka Przeciwdziałania Korupcji i Łapownictwu.</i>
Dana jednostka biznesowa lub funkcja	Wszystkie jednostki biznesowe i funkcje Grupy CELSA
Zainteresowany personel	<i>Wszyscy członkowie organizacji i partnerzy biznesowi, w stosownych przypadkach.</i>
Głównie odpowiedzialny za jego monitorowanie	<i>Komisja Etyki</i>
Data zatwierdzenia	28/01/2025
Data ostatniej aktualizacji	
Data wdrożenia	28/01/2025

INDEKS

1	Definicje	4
2	Obiekt.....	6
3	Zakres zastosowania.....	7
	3.1 Zainteresowane spółki i osoby	7
	3.2 Dotknięte działania	7
4	Zasady ogólne	8
5	Rodzaje konfliktów interesów	9
6	Zarządzanie potencjalnymi konfliktami interesów	11
	6.1 Identyfikacja i komunikacja.....	11
	6.2 Rejestr	12
	6.3 Ocena	12
	6.4 Rozdzielczość i monitorowanie	12
7	Obowiązki członków organizacji	13
8	Wiedza i deklaracja zgodności	14
9	Ujawnianie potencjalnych konfliktów interesów	15
10	Konsekwencje nieprzestrzegania przepisów	16
	Załącznik I.....	18
	Załącznik II.....	20
	Załącznik III.....	22

1 Definicje

Poniższe definicje mają na celu wyjaśnienie zakresu niniejszej *Polityki*:

- **CELSA / Organizacja:** na potrzeby *Modelu Prewencji Kryminalnej* odnosi się do spółki CELSA STEEL, S.A. oraz pozostałych podmiotów tworzących *Obszar Kontroli Kryminalnej*. W dalszej części określana również jako "CELSA" lub "Organizacja".
- **Obwód kontroli kryminalnej:** obejmuje podmioty przestrzegające *modelu prewencji kryminalnej CELSA*.
- **Rada Dyrektorów:** organ zarządzający CELSA w zakresie, w jakim ponosi główną odpowiedzialność i uprawnienia za działania, zarządzanie i politykę oraz przed którym *Komitet Zarządzający CELSA* składa sprawozdania i ponosi odpowiedzialność.
- **Komitet Sterujący:** grupa członków CELSA pełniących funkcje zarządcze i kontrolne w *organizacji* na najwyższym szczeblu.
- **Komitet Audytu i Kontroli:** stały organ składający się z kilku członków *Rady Dyrektorów*, o charakterze informacyjnym i konsultacyjnym, bez funkcji wykonawczych, z pełnymi uprawnieniami do informowania, doradzania i proponowania w ramach swojego zakresu działania, który jest odpowiedzialny, między innymi, za nadzór nad *Modelem Prewencji Kryminalnej*.
- **Członkowie Organizacji:** członkowie *Rady Dyrektorów*, członkowie *Komitetu Zarządzającego*, pracownicy, pracownicy tymczasowi lub pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o współpracy oraz wszystkie inne osoby podlegające hierarchicznie którejkolwiek z powyższych osób.
- **Partnerzy biznesowi:** każda osoba prawna lub fizyczna, inna niż *członkowie Organizacji*, z którą *Organizacja* nawiązała lub planuje nawiązać pewnego rodzaju relacje biznesowe. Przykładowo, ale nie wyłącznie, są to firmy instalacyjne, agenci lub agenci prowizyjni, dostawcy, doradcy zewnętrzni, *spółki joint venture*, klienci i ogólnie osoby fizyczne lub prawne, którym CELSA zleciła dostawę towarów lub świadczenie usług.
- **Osoba trzecia:** osoba fizyczna lub prawna lub organ niezależny od *Organizacji*.
- **Model zapobiegania przestępczości:** system organizacyjny i zarządczy służący zapobieganiu przestępczości, którego celem jest zapobieganie, wykrywanie i zarządzanie *Ryzykiem karnym* i którego zasadniczą podstawę stanowi *Polityka zgodności z prawem karnym* oraz *Podręcznik zapobiegania przestępczości i reagowania na nią*.
- **Komisja Etyki:** wewnętrzny organ kolegialny CELSA, posiadający autonomiczne uprawnienia w zakresie inicjatywy i kontroli, któremu powierzono między innymi odpowiedzialność za nadzorowanie funkcjonowania i przestrzegania *Modelu Prewencji Kryminalnej*. Istnienie tego organu odpowiada wymogom ustanowionym w hiszpańskim

prawie karnym (art. 31 bis hiszpańskiego kodeksu karnego) w zakresie nadzoru nad modelem *prewencji kryminalnej*. Podobnie, *Komisja Etyki* pełni rolę *Szefa Wewnętrznego Systemu Informacyjnego*.

- ***Polityka zarządzania konfliktem interesów***: zbiór postanowień zawartych w niniejszym dokumencie, zwanym dalej również "*Polityką*".
- ***Członek rodziny***: obejmuje rodzinę *Członka Organizacji* do czwartego stopnia pokrewieństwa lub powinowactwa, tj. małżonka lub partnera, dzieci, rodziców, rodzeństwo, ciotki, wujków, siostrzenice, siostrzeńców, teściów, dziadków i wnuki.

2 Cel

Celem niniejszej *Polityki* zarządzania konfliktami interesów jest ustanowienie zasad i wytycznych, które mają być przestrzegane przez Członków *CELSA* i *Partnerów Biznesowych* w przypadku wystąpienia konfliktu interesów.

Jak określono w *Kodeksie Postępowania Etycznego*, takie konflikty interesów mogą powstać, gdy prywatne interesy *Członka Organizacji* lub osoby mu bliskiej, *rodziny*, przyjaciół lub kontaktów biznesowych, różnią się od interesów *CELSA*. Źle zarządzane konflikty interesów mogą stanowić lub być postrzegane jako szczególna forma korupcji, w której dana osoba daje sobie lub wydaje się, że daje sobie niewłaściwą przewagę poprzez wykonywanie uprawnień decyzyjnych dla własnej korzyści (lub korzyści bliskiej jej osoby).

W ten sposób *Kodeks Postępowania Etycznego* i niniejsza *Polityka* mają na celu ustanowienie odpowiednich kanałów zapobiegania sytuacjom, które mogą być interpretowane jako potencjalny konflikt interesów. Podobnie, w przypadku wystąpienia rzeczywistego konfliktu interesów w *CELSA*, celem niniejszej *Polityki* jest zapewnienie, że jest on zarządzany, ujawniany i wreszcie, że podejmowane są niezbędne środki w celu ograniczenia ryzyka, które może się pojawić.

Niniejsza *Polityka* jest zgodna z kulturą uczciwości i poszanowania zasad *CELSA*, wyrażoną w *Polityce zgodności z prawem karnym* oraz *Polityce Zapobiegania Korupcji i Łapownictwu*, i uwzględnia nie tylko interesy *Organizacji*, ale także potrzeby i oczekiwania *Członków Organizacji*, a także jej *Partnerów Biznesowych* i innych *Stron Trzecich*.

3 Zakres zastosowania

3.1 Zainteresowane spółki i osoby

Niniejsza *Polityka* jest obowiązkowa i ma globalne zastosowanie do firmy *CELSA*, a także do jej spółek zależnych, które przestrzegają niniejszej *Polityki* i które tworzą *obwód kontroli karnej* do celów niniejszego tekstu.

Członkowie Organizacji będą przestrzegać jej treści, niezależnie od zajmowanego stanowiska i terytorium, na którym się znajdują, chyba że obowiązujące prawo w jurysdykcji, w której działają, przewiduje bardziej rygorystyczne przepisy, które będą miały pierwszeństwo przed niniejszą *Polityką*.

Jako dowód dostarczenia i przyjęcia niniejszego dokumentu, formalna deklaracja zgodności, która jest załączona jako **Załącznik I** i **Załącznik II**, jest dostarczana *członkom CELSA* i firmom, które tworzą jej *obwód kontroli karnej*.

CELSA może również przekazać niniejszą *Politykę* osobom fizycznym i prawnym, które w swojej działalności handlowej lub przemysłowej są z nią powiązane i które muszą przyjąć na siebie zobowiązanie do jej przestrzegania.

3.2 Działania, których to dotyczy

Działania, których dotyczy niniejsza *Polityka*, to wszystkie działania, które *CELSA* prowadzi lub może prowadzić w przyszłości w ramach swojej działalności biznesowej.

W związku z tym niniejsza *Polityka* ma zastosowanie do wszystkich obszarów i funkcji, które prowadzą takie działania.

4 Zasady ogólne

Aby osiągnąć cel niniejszej *Polityki*, CELSA przyjmuje ogólne zasady opisane poniżej:

- 1 Opracowywanie, utrzymywanie i aktualizowanie wewnętrznych regulacji, mechanizmów kontroli i ustaleń organizacyjnych mających na celu zapobieganie *konfliktom interesów*, które mogą wystąpić, oraz, w stosownych przypadkach, ograniczanie związanego z nimi ryzyka.
- 2 Informowanie i szkolenie *członków organizacji*, aby mogli identyfikować, eskalować i zarządzać konfliktami interesów.
- 3 Ustanowienie określonych mechanizmów zarządzania lub procesów zgłaszania i rozwiązywania *konfliktów interesów* oraz, w razie potrzeby, stosowanie odpowiednich sankcji dyscyplinarnych wobec osób naruszających niniejszą *Politykę*.
- 4 Wdrożenie niezbędnej struktury, która pozwoli na jasny podział ról i obowiązków, zapewniając środowisko kontroli wewnętrznej.
- 5 Rozdzielenie obowiązków związanych ze świadczeniem usług lub przypisanie obowiązków w zakresie monitorowania i raportowania działań, które mogą generować *Konflikty Interesów*, pomiędzy różne osoby.
- 6 Ustanowienie i ciągły przegląd odpowiednich procedur operacyjnych z *partnerami biznesowymi*.

5 Rodzaje konfliktów interesów

Poprzez niniejszą *Politykę CELSA* dąży do ustanowienia podstawowych kryteriów zarządzania różnymi konfliktami interesów, które mogą pojawić się w *organizacji*.

W szczególności istnieją trzy różne rodzaje konfliktów interesów:

- **Rzeczywisty konflikt interesów:** ten rodzaj konfliktu występuje, gdy dana osoba jest uprawniona do podejmowania decyzji w imieniu *CELSA* i znajduje się w sytuacji, w której ma *prywatny interes*. W takich przypadkach istnieje rzeczywiste ryzyko, które może mieć wpływ na *organizację*.
- **Potencjalny konflikt interesów:** w takich przypadkach dana osoba nie ma uprawnień do podejmowania decyzji w imieniu *CELSA*, ale może wpływać na osobę, która może być do tego zobowiązana w przyszłości. Istnieje zatem przyszłe ryzyko dla *organizacji*.
- **Domniemany konflikt interesów:** w takich przypadkach dana osoba nie znajduje się w faktycznym lub potencjalnym konflikcie interesów, ale możliwe jest, że z jakiegoś powodu można zinterpretować, że może go mieć. Ponieważ jest to konflikt pozorny, można go rozwiązać, przekazując informacje na jego temat.

W tym kontekście najczęstsze sytuacje, w których może dojść do takich konfliktów interesów, są następujące:

- **Zatrudnianie krewnych, przyjaciół i innych osób powiązanych podobnymi relacjami afektywnymi z członkami Organizacji i Partnerami Biznesowymi jako dostawcami CELSA:** zawieranie umów z tymi powiązаныmi osobami będzie możliwe tylko w tych przypadkach, w których: (i) *Organizacja* została należycie poinformowana poprzez Deklarację konfliktu interesów i uzyskano odpowiednią uprzednią zgodę oraz (ii) odpowiedniość *Partnera Biznesowego* i dostarczonych towarów lub usług została akredytowana do celów ich kontraktowania, zgodnie z warunkami określonymi w politykach i procedurach *CELSA* w tym obszarze.
- **Interesy w spółkach:** w przypadku zamiaru nawiązania relacji biznesowej z dostawcą lub, ogólnie, z jakimkolwiek innym *Partnerem biznesowym*, w którym *Członek Organizacji, członkowie jego Rodziny* lub przyjaciele mają lub mogliby mieć *prywatny interes*, *Organizacja musi* zostać poinformowana z wyprzedzeniem za pośrednictwem Deklaracji konfliktu interesów.
- **Prezenty i upominki:** zgodnie z *Kodeksem Postępowania Etycznego* i *Polityką Zapobiegania Korupcji i Łapownictwu*, *Członkowie CELSA* nie mogą otrzymywać, żądać ani przyjmować, bezpośrednio lub pośrednio, prezentów lub upominków od jakiejkolwiek osoby lub podmiotu, zarówno z sektora prywatnego, jak i publicznego, krajowego lub zagranicznego, które mogą zagrozić niezależności w podejmowaniu decyzji związanych z wykonywaniem ich zawodu. Dozwolone jest oferowanie lub przyjmowanie prezentów tylko pod warunkiem, że jest to dozwolone przez obowiązujące przepisy i ma zastosowanie do

każdej jurysdykcji, odbywa się zgodnie z postanowieniami *Polityki zapobiegania korupcji i łapownictwu* i nie może być interpretowane jako zachęta do zmiany niezależności w podejmowaniu decyzji związanych z działalnością biznesową.

- **Inne działania zewnętrzne:** w przypadku, gdy jakikolwiek *Członek Organizacji* angażuje się w inne działania zawodowe, które mogą potencjalnie wiązać się z konfliktem interesów, takie działania należy ujawnić *Organizacji* poprzez Deklarację konfliktu interesów.
- **Inne przypadki: w przypadku,** gdy jakikolwiek *Członek Organizacji* zostanie zaangażowany w sytuację, która może być potencjalnie uznana za konflikt interesów, musi **on** poinformować o tym *Organizację* za pośrednictwem Deklaracji konfliktu interesów.

Przykłady takich sytuacji można znaleźć w **załączniku III** do niniejszego dokumentu.

6 Zarządzanie potencjalnymi konfliktami interesów

W celu rozwiązania potencjalnych konfliktów interesów, które mogą mieć wpływ na *CELSA*, konieczne będzie, aby *Członkowie Organizacji* podejmowali odpowiednie środki w każdym przypadku, w tym następujące:

- **Unikaj** stawiania się w sytuacji, która mogłaby zostać uznana za konflikt interesów, na przykład rezygnując ze stanowiska w konkurencyjnej firmie lub sprzedając swoje udziały u dostawcy.
- **Ujawnienie** sytuacji: jeśli konflikt interesów jest znany wszystkim zaangażowanym stronom (w tym zainteresowanej *stronie trzeciej*), ponieważ został im ujawniony w odpowiednim czasie, decyzje mogą być podejmowane z zachowaniem pełnej przejrzystości, na przykład poprzez ujawnienie, że członek rodziny ubiega się o pracę w *CELSA*.
- **Powstrzymanie się** od udziału w procesie decyzyjnym, w którym może wystąpić konflikt interesów. Na przykład, gdy krewny *członka Organizacji* jest zaangażowany w proces selekcji na stanowisko w *CELSA*, należy upewnić się, że nie jest on zaangażowany lub nie jest w stanie wpłynąć na decyzję o zatrudnieniu swojego krewnego.
- **Odrzucenie lub wyeliminowanie** okoliczności, która powoduje konflikt interesów, ponieważ skutecznie wykluczy to istnienie konfliktu interesów, np. poprzez odmowę przyjęcia osobistego prezentu.

Proces zarządzania sytuacjami, które potencjalnie mogą zostać uznane za konflikt interesów, przebiega w czterech etapach:

6.1 Identyfikacja i komunikacja

Chociaż przestrzeganie wszystkich postanowień niniejszej *Polityki* jest obowiązkiem każdego *Członka Organizacji*, potencjalny konflikt interesów należy niezwłocznie zgłosić *Komisji Etyki* za pośrednictwem Deklaracji konfliktu interesów za pośrednictwem platformy *Integrity Hub*, dostępnej w Portalu Pracowniczym, *SuccessFactors* lub pod następującym linkiem: integrityhub.gcelsa.com.

Podobnie, *Partnerzy Biznesowi* i *Strony Trzecie* mają do dyspozycji *Kanał Etyczny*, dostępny za pośrednictwem korporacyjnej strony internetowej *CELSA*, w celu składania skarg lub zapytań dotyczących potencjalnego konfliktu interesów.

Następnie *CELSA* skontaktuje się z osobą zgłaszającą i podejmie wszelkie niezbędne lub odpowiednie działania lub środki ostrożności w celu rozwiązania zgłoszonej sytuacji.

6.2 Rejestr

Wszystkie deklaracje i komunikaty muszą być rejestrowane i przechowywane w skonsolidowanym rejestrze, który jest dokładny, kompletny i aktualny za pośrednictwem narzędzia *Compliance Cockpit*

Rejestr *będzie zarządzany wyłącznie przez Komisję Etyki, bez interwencji lub wpływu ze strony innych obszarów firmy*. Gwarantuje to, że deklaracje i komunikaty są rejestrowane, przechowywane i aktualizowane w sposób bezstronny, zapewniając obiektywność i poufność w przetwarzaniu informacji.

6.3 Ocena

Menedżer *osoby*, która zgłosiła potencjalny konflikt interesów, przeprowadza szczegółową i konkretną analizę dla każdego przypadku, oceniając role wszystkich odpowiednich interesariuszy w danym konflikcie interesów, a także potencjalny wpływ na *CELSA*, i zgłasza swoją ocenę *Komisji Etyki*.

Ocena określi, czy opisana sytuacja mieści się w akceptowalnych granicach odpowiedzialnego zachowania, czy też istnieje niedopuszczalny konflikt interesów, którym należy się zająć.

Dokumentacja związana z tą analizą powinna zostać zachowana w celu dostarczenia dowodów dokonanej oceny.

6.4 Rozdzielczość i monitorowanie

Etyki podejmie decyzję w tej sprawie i poinformuje o niej Kierownika, który przekaże wynik decyzji i poinformuje *zainteresowaną* osobę o odpowiednich krokach, jakie należy podjąć w celu złagodzenia konfliktu interesów.

Środki, które należy przyjąć w celu rozwiązania potencjalnego konfliktu interesów, powinny być rozsądne i proporcjonalne, starając się zmniejszyć ryzyko dla *CELSA*. Wśród nich można rozważyć następujące:

- Oddzielenie osób poszkodowanych od procesu decyzyjnego.
- Ograniczenie dostępu do informacji lub stanowisk decyzyjnych w danej sprawie.
- Sprowadzenie niezależnych stron trzecich w celu monitorowania sytuacji konfliktowej.
- Wyeliminowanie przyczyn konfliktu interesów.

7 Obowiązki członków organizacji

Zgodnie z niniejszą *Polityką członkowie CELSA*:

- Są oni zobowiązani do postępowania zgodnie z przepisami prawa, regulacjami i wewnętrznymi zasadami *organizacji*, a także standardami etycznymi *CELSA*.
- Wszystkie decyzje podejmowane przez *Członków Organizacji CELSA* i/lub *Partnerów Biznesowych CELSA* muszą być zawsze podejmowane w najlepszym interesie *Organizacji*.
- Wszyscy *Członkowie Organizacji* muszą poinformować *CELSA*, poprzez Deklarację Konflikту Interesów złożoną do *Komisji Etyki*, że są lub mogą być w sytuacji potencjalnego konfliktu.
- Wszyscy *członkowie Organizacji* powinni powstrzymać się od udziału w dyskusji, głosowaniu lub jakimkolwiek innym procesie decyzyjnym lub działaniach, które mogą wiązać się z potencjalnym konfliktem interesów.
- Żaden *Członek Organizacji* nie powinien wykorzystywać możliwości biznesowych należących do *CELSA*.
- Członkowie *Zarządu* zobowiązują się do promowania postępowania zgodnego z niniejszą *Polityką* oraz do niezwłocznego korygowania naruszeń niniejszej *Polityki*.

Zobowiązują się również do przyczyniania się do utrzymania lub zwiększenia kultury etycznej w tym obszarze. Ponadto:

- Wszystkie osoby pragnące dołączyć do *CELSA*, które zostały niedawno zatrudnione lub mianowane na nowe stanowisko, muszą ujawnić wszelkie potencjalne konflikty interesów, które mogą ich dotyczyć, podczas procesu rekrutacji, jeśli to możliwe przed ich mianowaniem lub, jeśli nie było to możliwe wcześniej, natychmiast po nim.
- Wszyscy członkowie *Rady Dyrektorów* i *Komitetu Sterującego* muszą składać coroczną deklarację potwierdzającą, że są świadomi postanowień niniejszej *Polityki* i że nie znajdują się w żadnej sytuacji, która mogłaby zostać uznana za potencjalny konflikt interesów. Przykład stanowi **Załącznik II**.

8 Wiedza i deklaracja zgodności

Niniejsza *Polityka* jest obowiązkowa dla nowych pracowników i jest dostępna dla wszystkich członków organizacji [na portalu pracowniczym CELSA](#).

CELSA udostępnia również niniejszą *Politykę* swoim *partnerom biznesowym* za pośrednictwem swojej [korporacyjnej strony internetowej](#)

Członkowie zostaną poproszeni o podpisanie corocznej deklaracji zgodności z niniejszą *Polityką zarządzania konfliktem* interesów za pomocą wzoru załączonego jako **Załącznik I** i **Załącznik II** dostępnego w **Dokumentach CELSA**.

9 Ujawnianie potencjalnych konfliktów interesów

Członkowie Organizacji muszą niezwłocznie ujawnić CELSA, że znajdują się lub mogą znajdować się w sytuacji konfliktu interesów za pośrednictwem platformy *Integrity Hub*, dostępnej z Portalu Pracowniczego CELSA, *SuccesFactors* lub za pośrednictwem następującego łącza: integrityhub.gcelsa.com.

Związku z tym *Organizacja* ustanowiła wyżej wspomnianą specjalną procedurę na platformie Kanał *Etyczny* do zarządzania zgłoszeniami i zapytaniami dotyczącymi nieprawidłowości lub naruszeń zarówno niniejszej *Polityki*, jak i innych *Polityk*, która będzie również dostępna dla *Partnerów Biznesowych lub Stron Trzecich* za pośrednictwem korporacyjnej strony internetowej CELSA.

10 Konsekwencje nieprzestrzegania przepisów

Ponieważ przestrzeganie norm i standardów etycznych jest zobowiązaniem *organizacyjnym* i strategicznym celem *Organizacji*, oczekuje się, że wszyscy *członkowie* Organizacji będą świadomi treści niniejszej *Polityki* i będą jej przestrzegać.

Podobnie, w odniesieniu do *Stron Trzecich*, z którymi *CELSA* utrzymuje lub zamierza utrzymywać relacje biznesowe, oczekuje się od nich zachowań zgodnych z tymi zasadami.

CELSA będzie niezwłocznie reagować na wszelkie naruszenia postanowień niniejszej *Polityki*, w ramach parametrów określonych w obowiązujących przepisach.

Załączniki

Załącznik I

Formalna deklaracja zgodności z niniejszą *Polityką*

Deklaracja zgodności

Niżej podpisany(-a) niniejszym potwierdza, że otrzymał(-a) poniższy dokument, zapoznał(-a) się z nim i jest zadowolony(-a) z jego treści:

- *Polityka zarządzania konfliktem interesów*

W związku z tym deklaruje zobowiązanie do przestrzegania jego treści i rozwijania określonych w nim zachowań.

Niniejszy dokument reguluje ważną kwestię dla *CELSA* i dlatego nieprzestrzeganie jego postanowień może mieć poważne konsekwencje w miejscu pracy.

Imię i nazwisko:

Podpis:

Data deklaracji:

Załącznik II

Formalna deklaracja zgodności z niniejszą Polityką Rady Dyrektorów i Komitetu Zarządzającego

Deklaracja zgodności.

Niżej podpisany(-a) niniejszym potwierdza, że otrzymał(-a) poniższy dokument, zapoznał(-a) się z nim i jest zadowolony(-a) z jego treści:

- *Polityka zarządzania konfliktem interesów*

W związku z tym deklaruje zobowiązanie do przestrzegania jego treści i rozwijania określonych w nim zachowań.

Oświadczają również, że nie znajdują się w żadnej sytuacji, która mogłaby zostać uznana za potencjalny konflikt interesów.

Niniejszy dokument reguluje ważną kwestię dla CELSA i dlatego nieprzestrzeganie jego postanowień może mieć poważne konsekwencje w miejscu pracy.

Imię i nazwisko:

Podpis:

Data deklaracji:

Załącznik III

Przykłady, które mogą prowadzić do konfliktu interesów

Przykłady

Jako przykład, ale nie ograniczenie, poniżej wymieniono szereg sytuacji, które potencjalnie można uznać za sytuacje konfliktu interesów:

- Przykłady **rzeczywistych** konfliktów interesów:
 - Członek *Zarządu* lub *członek rodziny* członka *Zarządu* *zajmuje* jednocześnie wysokie stanowisko u dostawcy *CELSA*.
 - *Członek Organizacji* lub *Członek Rodziny* bierze udział w procesie rekrutacji Członka *Rodziny*.
 - *Członek organizacji* lub *członek rodziny* wykorzystuje aktywa lub korzysta z możliwości biznesowych *CELSA* w celu osiągnięcia osobistych korzyści.
 - *Członek organizacji* posiadający uprawnienia decyzyjne wybiera *krewnego* lub znajomego jako dostawcę *CELSA*.

- Przykłady **potencjalnych** konfliktów **interesów**:
 - *Członek organizacji* lub *członek rodziny* *zasiada* w zarządzie spółki, ale *CELSA* nie ma obecnie żadnych relacji biznesowych z tą spółką. Mogłoby to spowodować potencjalny konflikt interesów, gdyby *CELSA* chciała zawrzeć z nimi umowę w przyszłości.
 - *Członek organizacji* lub *członek rodziny* jest rodzeństwem dyrektora generalnego głównego dostawcy *CELSA*. Mogłoby to spowodować konflikt interesów, gdyby osoba ta stała się odpowiedzialna za procesy zamówień w *CELSA* i uczestniczyła w takich procedurach lub brała udział w procesach decyzyjnych.

- Przykłady **postrzeganych** konfliktów **interesów**:
 - *CELSA* zatrudnia nowego pracownika, którego nazwisko jest takie samo jak nazwisko zajmującego ważne stanowisko w organizacji lub urzędzie publicznym, ale dlatego, że jest to nazwisko powszechnie używane, a nie dlatego, że jest to *nazwisko rodowe*.