

	Polityka		ADHOCRW/2024/01/00003	
	Polityka konfliktu interesów Grupy CCC			
Wydał: Compliance Officer	Data wydania: 02.01.2024		Numer wersji: 1.0	Strona: 1 z 6
☒ GK CCC Polska ☐ spółki zagraniczne	☐ CCC S.A.	☐ CCC.eu Sp. z o.o.	☐ Half Price Sp. z o.o.	☐ CCC S&B
Uczestnicy procesu:	Wdrożenie		Compliance Officer	
	Wykonanie		Compliance Officer	
	Nadzór		Dyrektor Departamentu Prawnego	

Cel

Celem niniejszej Polityki jest określenie zasad dotyczących składania przez pracowników oraz współpracowników oświadczeń w zakresie konfliktu interesów w relacji ze spółkami.

Spis treści

1. Definicje..... 1

2. Zasady ogólne..... 2

3. Zasady szczegółowe 2

3.1. Konflikt interesów2

3.2. Zapobieganie konfliktom interesów.....4

3.3. Postępowanie pracowników Grupy CCC.....5

3.4. Gdzie zgłosić konflikt interesów lub jego podejrzenie.....6

1. Definicje

- 1. **Grupa CCC** – grupa spółek kontrolowanych bezpośrednio lub pośrednio przez CCC S.A., pełniącą funkcję podmiotu dominującego;
- 2. **Dobro Grupy CCC** – dbałość o dobre imię każdego podmiotu funkcjonującego w ramach GK CCC oraz ich wizerunku;
- 3. **Działalność konkurencyjna** – każda działalność/aktywność, która przejawia się w takim samym zakresie przedmiotowym bądź skierowana jest do tego samego grona odbiorców bądź pokrywa się (nawet częściowo) z obszarem działalności podstawowej lub pobocznej Grupy CCC;
- 4. **Działalność sprzeczna z interesem Grupy CCC** – każda działalność naruszająca prawnie chronione dobro Grupy CCC;
- 5. **Konflikt interesów/ Konflikt** – sprzeczność pomiędzy interesem Grupy CCC, Pracownika lub Osoby Powiązanej, lub Kontrahenta a obowiązkiem działania przez Grupę CCC w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Grupy CCC;
- 6. **Kontrahent** – dostawca towarów lub usług dla Grupy CCC;
- 7. **Osoba powiązana:**
 - a) osoba, z którą Pracownik pozostaje w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub osoba związana z Pracownikiem z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli, a

	Polityka		ADHOCRW/2024/01/00003
	Polityka konfliktu interesów Grupy CCC		
Wydął: Compliance Officer	Data wydania: 02.01.2024	Numer wersji: 1.0	Strona: 2 z 6

także osoba pozostająca we wspólnym gospodarstwie domowym z Pracownikiem lub partner życiowy Pracownika,

- b) osoba, z którą Pracownik utrzymuje relacje o charakterze osobistym, wykraczającym poza zwyczajowe, formalne relacje z Kontrahentem Grupy CCC;

8. **Pracownik:**

- a) osoba pozostająca w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze z podmiotem z Grupy CCC,
- b) osoba wchodząca w skład statutowych organów podmiotów z Grupy CCC;

9. **Kadra managerska** – osoby zatrudnione na takich stanowiskach jak: Członek Zarządu, General Manager, Dyrektor, Kierownik/Manager/Head i ich zastępcy, Dystrykt lub RKS;

10. **Rejestr** – rejestr potencjalnych i rzeczywistych Konfliktów Interesów oraz Oświadczeń prowadzony przez Compliance Officer'a.

2. Zasady ogólne

1. Naruszenie postanowień Polityki może zostać potraktowane jako ciężkie naruszenie odpowiednio obowiązków pracowniczych bądź umowy o współpracy.
2. Zapisy niniejszej Polityki obowiązują wszystkich pracowników Grupy CCC, a także osoby współpracujące z Grupą CCC.
3. W razie powstania jakichkolwiek wątpliwości, co do interpretacji zapisów niniejszej Polityki, w tym zwłaszcza odnośnie stwierdzenia czy dana okoliczność może stanowić Konflikt, należy skonsultować się z Compliance Officer'em Grupy CCC, wysyłając wiadomość email na adres: compliance@ccc.eu.
4. Compliance Officer co najmniej raz w roku dokonuje przeglądu, a w razie konieczności aktualizacji niniejszej Polityki.

3. Zasady szczegółowe

3.1. Konflikt interesów

1. Konflikt interesów to sytuacja, w której Pracownik, w wyniku zewnętrznych lub wewnętrznych okoliczności bądź własnych działań, jest zobowiązany do realizacji celów, których jednoczesne osiągnięcie nie jest możliwe uwzględniając szeroko pojęty interes podmiotów z Grupy CCC. Może tak się zdarzyć np. w sytuacji, gdy działając na własną korzyść lub korzyść innej osoby czy podmiotu, wobec którego ma osobiste zobowiązania, Pracownik działa jednocześnie wbrew interesowi Grupy CCC, wobec którego także powinien być lojalny.
2. Pracownik znajduje się w sytuacji konfliktu interesów wtedy, gdy na jego decyzje podejmowane w ramach posiadanych kompetencji wpływa jego interes osobisty lub majątkowy, lub interes innej osoby lub podmiotu, w tym zwłaszcza konkurencyjnego, który jest sprzeczny z interesem podmiotów z Grupy CCC. Konflikt interesów to także sytuacja, gdy interes osobisty lub majątkowy pracownika (lub osób powiązanych) koliduje z interesem Grupy CCC.

CCC	Polityka		ADHOCRW/2024/01/00003
	Polityka konfliktu interesów Grupy CCC		
Wydał: Compliance Officer	Data wydania: 02.01.2024	Numer wersji: 1.0	Strona: 3 z 6

3. Osobiste interesy pracownika obejmują również interesy osób powiązanych (takich jak krewni, powinowaci, partnerzy życiowi, inne osoby pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym) lub osób, z którymi pracownik utrzymuje bliskie pozazawodowe relacje.
4. Konflikt interesów może odnosić się do relacji, umów i transakcji z podmiotami powiązanymi, oraz relacji między podmiotem z Grupy CCC, a:
 - a) klientami (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez podmioty z Grupy CCC i prowadzonej przez nie działalności),
 - b) akcjonariuszami / udziałowcami,
 - c) członkami rady nadzorczej i zarządu,
 - d) pracownikami,
 - e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
 - f) innymi powiązanymi stronami niż wymienione powyżej.
5. Rodzaje Konfliktu interesów ze względu na skutki:
 - a) potencjalny – istnieje prawdopodobieństwo, że zaistniałe okoliczności mogą negatywnie wpłynąć na interesy stron wskazanych w ust. 4. Skutecznie monitorowany i ograniczany nie skutkuje powstaniem strat, nadużyć lub naruszeniem przyjętych norm etycznych.
 - b) rzeczywisty – pomimo zastosowania działań mających na celu jego wyeliminowanie lub ograniczenie negatywnego wpływu na interesy stron wskazanych w ust. 4, skutki Konfliktu naruszają interesy tych stron oraz przyjęte normy etyczne. Może doprowadzić do powstania strat i nadużyć.
6. Konflikt interesów można zdefiniować jako dowolną sytuację, w której istnieje ryzyko, że prywatny interes Pracownika bądź osoby powiązanej wobec Pracownika (bezpośredni lub pośredni) koliduje z interesami Grupy CCC oraz wpływa lub może wpłynąć na sposób wykonywania przez Pracownika obowiązków zawodowych.
7. Poniżej przykładowa lista konfliktów interesów, które mogą wystąpić:
 - a) Pracownik/Osoba powiązana posiada udziały w firmie dostawcy współpracującego z podmiotami z Grupy CCC;
 - b) Osoba powiązana Pracownika ubiega się o wolne stanowisko w zespole, w którym ten Pracownik pracuje;
 - c) zależność służbowa pomiędzy Pracownikiem, a osobą powiązaną wobec niego (np. kierownik dokonujący przeglądu pracy osoby powiązanej);
 - d) Pracownik świadczący płatne usługi doradcze na rzecz dostawcy współpracującego ze Spółką Grupy CCC.
8. Do przypadków generujących podwyższone ryzyko wystąpienia konfliktu interesów można zaliczyć sytuacje, w których Pracownicy (lub Osoby powiązane) odpowiednio:
 - a) nabywają towary lub usługi dla celów prywatnych od podmiotu z Grupy CCC lub od dostawcy współpracującego z podmiotami z Grupy CCC, za wyjątkiem transakcji

CCC	Polityka		ADHOCRW/2024/01/00003
	Polityka konfliktu interesów Grupy CCC		
Wydął: Compliance Officer	Data wydania: 02.01.2024	Numer wersji: 1.0	Strona: 4 z 6

nieistotnych, transakcji zawieranych na warunkach rynkowych oraz transakcji, które nie mają wpływu na transakcje zawierane przez Spółkę Grupy CCC;

- b) są zatrudnieni w tej samej komórce organizacyjnej co Osoba powiązana (na przykład Pracownik jest bezpośrednim przełożonym Osoby powiązanej i definiuje kwestie takie jak warunki zatrudnienia, zarządzanie wydajnością, wynagrodzenie itp.; lub sytuacja, w której Pracownik kontroluje działalność swojej Osoby powiązanej);
 - c) zawierają transakcję w imieniu Spółki Grupy CCC, gdy oni sami lub ich Osoby powiązane mają istotny ekonomiczny/finansowy udział w działalności kontrahenta (znaczący udział występuje zawsze, gdy posiadane jest minimum 5% udziałów);
 - d) nabywają towary lub usługi w imieniu Spółki Grupy CCC od Osób powiązanych lub strony trzeciej, w której mają istotny udział;
 - e) pełnią funkcję członka zarządu, dyrektora lub doradcy poza Grupą CCC lub prowadzą inną płatną działalność zewnętrzną, z której może wynikać Konflikt interesów.
9. Konflikty interesów powstają również pośrednio, gdy Pracownik nakłania kogoś do działania zgodnie z opisanymi powyżej sytuacjami (na przykład Pracownik będący wyżej w hierarchii służbowej wywiera presję na Pracownika pracującego na niższym stanowisku – niezależnie od tego, czy istnieje bezpośrednia linia podległa – w celu uzyskania korzyści dla siebie lub Osoby powiązanej, np. w celu rekrutacji Osoby powiązanej wobec tego pierwszego Pracownika).
10. Nawet jeśli sytuacje te niekoniecznie prowadzą do niewłaściwych zachowań, należy do nich podchodzić z ostrożnością, aby odpowiednio zmitigować ryzyko Konflikty interesów i zapewnić, aby istniejący interes prywatny nie miał wpływu na daną transakcję.

3.2. Zapobieganie konfliktom interesów

1. Grupa CCC:

- a) wdrożyła procedury wewnętrzne i rozwiązania operacyjne mające na celu kontrolę dostępu do informacji o charakterze poufnym, zapobiegające ich nieuzasadnionemu przepływowi lub niewłaściwemu wykorzystaniu,
- b) wdrożyła mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu Konfliktom interesów i minimalizowaniu ryzyka ich występowania,
- c) posiada odpowiednią strukturę organizacyjną, ograniczającą przepływ informacji poufnych pomiędzy różnymi obszarami działalności oraz dokonała podziału obowiązków i zadań w sposób minimalizujący ryzyko wystąpienia Konflikty interesów,
- d) zobowiązuje Pracowników do postępowania zgodnie z przepisami prawa, przyjętymi zasadami etycznymi zawartymi w Kodeksie Etyki i regulacjami wewnętrznymi, w tym, w szczególności, niniejszą Polityką Konflikty Interesów
- e) monitoruje relacje pomiędzy Pracownikami, Kontrahentami i Klientami pod kątem możliwości wystąpienia Konflikty, poprzez:

CCC	Polityka		ADHOCRW/2024/01/00003
	Polityka konfliktu interesów Grupy CCC		
Wydał: Compliance Officer	Data wydania: 02.01.2024	Numer wersji: 1.0	Strona: 5 z 6

- i. badanie, na podstawie wybranej próby, zależności i powiązań występujących pomiędzy nimi,
- ii. analizę Oświadczeń Pracowników,
- iii. analizę transakcji zawieranych przez Pracowników,
- f) określa zasady wręczania i przyjmowania prezentów pomiędzy pracownikami i kontrahentami,
- g) dopuszcza przyjmowanie wyłącznie dozwolonych zachęt,
- h) bada możliwość wystąpienia Konfliktu przed podjęciem współpracy z Kontrahentem na podstawie otrzymanych zgłoszeń,
- i) informuje Pracowników o zidentyfikowaniu potencjalnego lub rzeczywistego Konfliktu i podejmuje działania mające na celu wyeliminowanie bądź ograniczenie jego skutków.

3.3. Postępowanie Pracowników Grupy CCC

1. Pracownicy:

- a) unikają sytuacji lub podejmowania działań, które mogą powodować potencjalny lub rzeczywisty Konflikt interesów, naruszać Dobro Grupy CCC, w tym na ryzyko utraty reputacji,
- b) nie mogą wykorzystywać zajmowanego stanowiska służbowego lub informacji, które posiadają w związku ze swoją relacją z CCC, a które nie są powszechnie dostępne, do osiągnięcia korzyści dla siebie lub Osoby powiązanej,
- c) w momencie rozpoczęcia pracy nie mogą znajdować się w okresie trwania zakazu konkurencji, wynikającego z zobowiązań wobec byłych pracodawców bądź innych podmiotów,
- d) nie mogą podejmować bezpośrednio lub pośrednio jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej lub naruszającej Dobro Grupy CCC w trakcie trwania relacji z CCC,
- e) zobowiązani są w szczególności do podejmowania działań zapewniających sprawne funkcjonowanie Grupy CCC oraz przyczynianie się do jej rozwoju, a także do powstrzymania się od wszelkich czynności i praktyk szkodzących podmiotom z Grupy CCC,
- f) nie podejmują innego zajęcia, w tym o charakterze zarobkowym, które by przeszkadzało w pełnieniu obowiązków zawodowych Pracownika, mogło osłabiać zaufanie do jego bezstronności, szkodzić wizerunkowi Grupy CCC lub jego uzasadnionym interesom, w szczególności działalności, która mogłaby wywierać niewłaściwy wpływ na daną działalność w obrębie Grupy CCC,
- g) obowiązkowo składają Oświadczenie dot. konfliktu interesów w formie elektronicznej, którego wzór stanowi załącznik do niniejszej Polityki,
- h) wykonują obowiązkowe szkolenia z zakresu etyki,

2. Oświadczenie należy złożyć w ciągu 14 dni kalendarzowych:

- a) od dnia zawarcia umowy, na podstawie której osoba świadczy pracę na rzecz Grupy CCC,

CCC	Polityka		ADHOCRW/2024/01/00003
	Polityka konfliktu interesów Grupy CCC		
Wydał: Compliance Officer	Data wydania: 02.01.2024	Numer wersji: 1.0	Strona: 6 z 6

- b) od dnia zmiany formy umowy, na podstawie której osoba świadczy pracę na rzecz Grupy CCC (np. zmiany umowy o dzieło bądź zlecenia na umowę o pracę),
 - c) od dnia zawarcia umowy o pracę bądź umowy o świadczenie usług na innej podstawie prawnej z innym podmiotem,
 - d) od dnia objęcia funkcji w zarządzie lub radzie nadzorczej innego podmiotu,
 - e) od dnia rozpoczęcia działalności gospodarczej,
 - f) od dnia zmiany danych wskazanych w poprzednio złożonym Oświadczeniu.
3. Kadra managerska zobowiązana jest do aktualizacji Oświadczenia dot. konfliktu interesów raz do roku w terminie do 30 stycznia. Informację o tym obowiązku udziela Compliance Officer.
 4. Pracownicy nie dopuszczają do sytuacji, w której Osoba powiązana znajdowałaby się wobec niego w stosunku podległości lub innej relacji służbowej, lub też pełniłaby obowiązki służbowe mogące rodzić Konflikt interesów.
 5. W sytuacji, gdy w ramach Rady Nadzorczej lub Zarządu albo pomiędzy członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu oraz pozostałymi pracownikami CCC, występują relacje pozasłużbowe, związane np. z pokrewieństwem lub powinowactwem lub innego rodzaju powiązaniem, które mogłyby wpłynąć na rzetelne wykonywanie powierzonych im zadań, w szczególności na niezależność osądu i decyzji, punkt 6 niniejszego ustępu stosuje się odpowiednio.
 6. Niedopuszczalne jest specjalne traktowanie lub oferowanie specjalnych warunków zatrudnienia Osobie powiązanej.

3.4. Gdzie zgłosić konflikt interesów lub jego podejrzenie

1. Każde podejrzenie Konfliktu interesów lub zidentyfikowany Konflikt interesów, w tym w ramach prowadzonej przez Grupę CCC działalności należy niezwłocznie zgłosić do Compliance Officer'a wysyłając wiadomość email na adres: compliance@ccc.eu.
2. Jeżeli Pracownik znajdzie się w sytuacji mogącej skutkować wystąpieniem Konfliktu, o którym mowa w ust. 1, zobowiązany jest niezwłocznie poinformować o tym swojego przełożonego oraz Compliance Officer'a (w przypadku członków Zarządu CCC oraz członków Rady Nadzorczej należy poinformować odpowiednio Prezesa Zarządu lub Przewodniczącego Rady Nadzorczej).
3. Compliance Officer we współpracy z przełożonym osoby zgłaszającej Konflikt, dokonuje niezwłocznej oceny przedmiotowego zgłoszenia oraz podejmuje kroki zmierzające do wyeliminowania Konfliktu interesów bądź zminimalizowania jego negatywnych skutków.