
POLITYKA ZARZĄDZANIA

KONFLIKTAMI INTERESÓW

W IMPACT CLEAN POWER TECHNOLOGY S.A.

Nazwa Dokumentu	Polityka Zarządzania Konfliktami Interesów
Data pierwszego wydania	[-]
Wersja i data aktualizacji	wersja [1] – 11.2025
Zakres podmiotowy	własne zasoby pracownicze, praktykanci, stażyści i zarząd spółki i Rada Nadzorcza
Odniesienie do łańcucha wartości	operacje własne oraz łańcuch dostaw
Charakter dokumentu	Zewnętrzny (przeznaczony do publikacji na stronie internetowej)
Właściciel procesu/stanowisko	Compliance, Risk & Audit Coordinator

Jaki jest cel i zakres Polityki?

1. Jako IMPACT CLEAN POWER TECHNOLOGY S.A. chcemy:
 - rozpoznawać sytuacje, które są lub mogą wywołać konflikt interesów,
 - określić kroki działania w razie pojawienia się konfliktu interesów,
 - zarządzać konfliktami, by chronić naszą Spółkę i jej interesy, a także interesy naszych partnerów biznesowych.

W tym celu opracowaliśmy i wdrożyliśmy do stosowania Politykę zarządzania konfliktami interesów w naszej Spółce.
2. Zarządzanie konfliktami interesów buduje zaufanie partnerów biznesowych, w tym m. in. klientów, kontrahentów i inwestorów.
3. Polityka obowiązuje wszystkich pracowników i współpracowników Spółki, bez względu na zajmowane stanowisko i formę zatrudnienia, a także osoby działające na rzecz lub w imieniu IMPACT CLEAN POWER TECHNOLOGY S.A., członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu.
4. Polityka opisuje:
 - rodzaje konfliktów interesów,
 - działania zapobiegające konfliktom,
 - sposób zgłaszania konfliktów interesów,
 - role i obowiązki w zarządzaniu takim konfliktem.
5. Zdefiniowana przez Dział HR grupa pracowników i współpracowników, szczególnie narażonych na ryzyka związane z konfliktem interesów, co najmniej raz na 2 lata, potwierdza znajomość Polityki.
6. Kierownicy poszczególnych działów ponoszą szczególną odpowiedzialność za:
 - zarządzanie ich własnymi rzeczywistymi, potencjalnymi lub rzekomymi konfliktami interesów,
 - zarządzanie rzeczywistymi, potencjalnymi lub rzekomymi konfliktami interesów wszystkich podległych im pracowników,
 - edukowanie i informowanie swoich pracowników o konieczności zgłaszania konfliktu interesów.

Definicje

Polityka	Polityka zarządzania konfliktami interesów w IMPACT CLEAN POWER TECHNOLOGY S.A.
Pracownik/współpracownik	Każda osoba, która świadczy pracę na rzecz Spółki, niezależnie od podstawy zatrudnienia, w tym stażyści i praktykanci. Ogółem nazywamy ich w Polityce również „ Zespołem ” .
Własne zasoby pracownicze	Pracownicy, a więc osoby pozostające w stosunku pracy ze Spółką, zgodnie z prawem krajowym, zatrudnione na umowę o pracę lub w oparciu o powołanie oraz osoby wykonujące usługi lub współpracujące ze spółką w oparciu o umowę cywilnoprawną (umowa zlecenie, dzieło) lub umowę współpracy (B2B), jak i osoby zapewnione przez jednostki prowadzące głównie „działalność związaną z zatrudnieniem”
My/ICPT/Spółka	IMPACT CLEAN POWER TECHNOLOGY S.A. z siedzibą w Pruszkowie przy Przejazdowej 22.
Konflikt interesów	Sytuacja, w której prywatne interesy osoby zaangażowanej w działalność Spółki mogą wpłynąć na jej obiektywność, bezstronność lub lojalność wobec Spółki. Oznacza to, że dany pracownik, członek zarządu lub inna osoba, która działa w imieniu Spółki może mieć sprzeczne cele lub korzyści osobiste, które mogą kolidować z najlepszym interesem Spółki.

Osoba powiązana	Powiązana osoba fizyczna lub prawna, z którą pracownicy, współpracownicy, członkowie zarządów lub rad nadzorczych spółek należących do Grupy Grenevia utrzymują powiązania ekonomiczne, rodzinne lub osobiste, ze względu na które może ona mieć istotny wpływ na zadania wykonywane przez pracowników, współpracowników członków organów spółek Grupy Grenevia lub decyzje podejmowane przez nich.
Kontrahent	Osoba lub organizacja, z którą Spółka ma lub chce zawiązać relacje biznesowe.
Zarząd	Zarząd IMPACT CLEAN POWER TECHNOLOGY S.A.
Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza IMPACT CLEAN POWER TECHNOLOGY S.A.
Grupa Grenevia	Grupa Kapitałowa Grenevia w jej aktualnej strukturze – tj. grupa spółek kontrolowanych bezpośrednio lub pośrednio przez Grenevia S.A. jako podmiot dominujący.
Grupa TDJ	Grupa TDJ w jej aktualnej strukturze.

Czym jest konflikt interesów i jakie są jego rodzaje?

1. Konflikt interesów powstaje, gdy interesy finansowe, rodzinne, osobiste lub inne, zarówno nasze, jak i osób, z którymi jesteśmy blisko związani, wpływają - faktycznie lub potencjalnie - na wykonywanie w sposób obiektywny naszych obowiązków i odpowiedzialność zawodową. W przypadku konfliktu interesów nasz osąd może być wypaczony, a decyzje, które podejmujemy, mogą być bardziej korzystne dla naszych własnych interesów niż dla interesów ICPT lub Grupy Grenevia, do której należymy.

2. Każdy członek naszego Zespołu musi przestrzegać zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów, które określa Polityka.
3. Twoim obowiązkiem jako członka naszego Zespołu jest podejmowanie wszelkich działań, które - nawet pośrednio - wiążą się ze współpracą z ICPT z należytą starannością i dbałością o dobro Spółki, ale również całej Grupy Grenevia, do której należymy.
4. Możemy wyróżnić następujące rodzaje konfliktu interesów:

Rodzaj konfliktu interesów	Definicja	Przykład
Rzeczywisty	Występuje, gdy interes prywatny pracownika, członka organu lub osoby powiązanej jest w bezpośredniej sprzeczności z interesem Spółki lub Grupy Grenevia.	<ul style="list-style-type: none"> • Członek zarządu uczestniczy w decyzji o udzieleniu zamówienia spółce, której jest współnikiem/akcjonariuszem. • Pracownik działu zakupów rekomenduje zawarcie umowy z firmą należącą do jego krewnego.
Potencjalny	Powstaje w sytuacji, w której istnieje ryzyko, że w przyszłości może dojść do sprzeczności między interesem prywatnym a interesem Spółki lub Grupy Grenevia.	<ul style="list-style-type: none"> • Pracownik prowadzi rozmowy o zatrudnieniu w konkurencyjnej organizacji, jednocześnie negocjując w imieniu Spółki kontrakt z tą organizacją. • Członek rady nadzorczej rozważa inwestycję w przedsiębiorstwo, które działa na tym samym rynku, co Spółka.
Rzekomy (pozorny)	Ma miejsce wtedy, gdy w świetle okoliczności zewnętrznych może powstać uzasadnione wrażenie, że dana osoba działa w warunkach konfliktu interesów, nawet jeśli faktycznie konflikt taki nie występuje.	<ul style="list-style-type: none"> • Pracownik bierze udział w spotkaniu negocjacyjnym z kontrahentem, w którego spółce pracuje jego małżonek, mimo że nie ma on wpływu na zakres negocjacji. • Członek zarządu przyjmuje zaproszenie na wyjazd sponsorowany przez dostawcę Spółki, co może zostać odebrane jako nieuprawnione uprzywilejowanie.

5. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:
 - a. prowadzisz na własny rachunek działalność taką samą lub podobną do działalności Spółki (czyli działalność konkurencyjną);
 - b. otrzymujesz od kontrahenta korzyść majątkową, w związku z usługą, którą świadczysz dla niego lub którą kontrahent świadczy dla Ciebie;

- c. masz osobisty powód (towarzystki, finansowy lub inny), żeby faworyzować jednego kontrahenta kosztem innych;
 - d. chcesz osiągnąć osobistą korzyść albo uniknąć straty kosztem Spółki;
 - e. dążysz do tego, aby określony wynik (np. podjęta decyzja) był korzystny dla konkretnego kontrahenta, nawet jeśli to szkodzi interesom Spółki;
 - f. podejmujesz decyzje, kierując się własnym interesem albo interesem bliskiej osoby lub powiązanego podmiotu, jeśli ten interes jest sprzeczny z interesem Spółki;
 - g. korzystasz z relacji z osobą reprezentującą interes publiczny, żeby uzyskać korzyść dla Spółki – co może zaszkodzić jej reputacji;
 - h. bezprawnie wykorzystujesz informacje poufne, informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa lub zawodową albo inne dane, które poznałeś/aś w związku z zatrudnieniem u Nas.
 - i. zostałeś/aś poproszony/a o udział w zatrudnieniu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osoby, z którą jesteś blisko związany/a, lub osoby, która jest blisko związana z osobą, z którą jesteś blisko związany/a.
 - j. uczestniczysz w zatrudnieniu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osoby, z którą blisko związany jest członek Twojego kierownictwa.
 - k. przyjąłeś/ęłaś osobistą zniżkę, prezent, gest gościnności lub inne korzyści od dostawców, usługodawców, organizacji charytatywnej lub klientów, które mogą stwarzać poczucie zobowiązania.
6. Powyższa lista to tylko przykłady. Nie zawiera wszystkich sytuacji, które mogą prowadzić do konfliktu interesów w Spółce.
7. Rodzaje konfliktu interesów obejmują również:

Rodzaj sytuacji	Opis
Zewnętrzny interes	Kiedy jesteś zatrudniony/a w innej organizacji lub prowadzisz poboczną działalność, albo jesteś zaangażowany/a w inne działania, które mogą kolidować z wykonywaniem obowiązków na rzecz naszej Spółki lub Grupy Grenevia.
Bliski związek	Kiedy jesteś blisko związany/a lub jakakolwiek osoba, z którą jesteś blisko związany/a, jest blisko związana z: członkiem zarządu lub pracownikiem naszej Spółki lub członkiem zarządu, partnerem, pracownikiem lub konsultantem organizacji, na rzecz której świadczymy usługi, lub która świadczy usługi na naszą rzecz, lub konkuruje z usługami świadczonymi przez nas.
Członkostwo w zarządzie	Kiedy jesteś członkiem zarządu jakiejkolwiek organizacji, która prowadzi działalność jaka może lub nie, konkurować z interesami wynikającymi z działalności naszej Spółki.
Zewnętrzny interes finansowy	Jeśli Ty lub osoba, z którą jesteś blisko związany/a ma ponad 5% udział własnościowy lub kapitałowy w organizacji świadczącej usługi na rzecz naszej Spółki lub, na rzecz której

<p>świadczymy usługi. Powyższe nie dotyczy akcji będących przedmiotem publicznego obrotu.</p>

Jak rozpoznać konflikt interesów?

1. Konflikt interesów może mieć wiele różnych form i powstać w niezamierzony sposób. Niekiedy jest oczywisty i łatwy do zidentyfikowania. Czasami jest trudniejszy do wykrycia i może pojawić się w nieoczekiwanych sytuacjach.
2. By określić, czy dana sytuacja może prowadzić do konfliktu interesów, spróbuj odpowiedzieć sobie na pytania, które umieściliśmy w liście kontrolnej – załączniku nr 2 do Polityki.
3. Jeśli masz wątpliwości lub pytania, lub jeśli wydaje Ci się, że dana sytuacja jest niepewna prawnie, poinformuj o tym swojego przełożonego, Compliance, Risk & Audit Coordinатора lub Compliance Officera TDJ. Te osoby udzielą Ci odpowiednich wskazówek dot. dalszego prawidłowego postępowania.

Co zrobić w razie powstania konfliktu interesów?

1. Wykonując swoje zadania musisz działać w dobrej wierze, zgodnie z obowiązującymi w naszej Spółce i całej Grupie Grenevia, regulacjami wewnętrznymi i zasadami współżycia społecznego.
2. Oczekujemy od Ciebie transparentnego postępowania w odniesieniu do konfliktu interesów, w zgodzie i poszanowaniu wartości Spółki i całej Grupy Grenevia.
3. Zgłoszenie konfliktu leży w Twoim najlepszym interesie zawodowym. W przypadku wystąpienia rzeczywistego, potencjalnego lub rzekomego konfliktu interesów niezwłocznie musisz poinformować nas o tym, by uzyskać decyzję o sposobie postępowania.
- 4. Konflikt lub jego podejrzenie zgłoś przed podjęciem działań, które mogą budzić wątpliwości.**
5. Pamiętaj, że zgłoszenie w dobrej wierze konfliktu interesów (niezależnie od jego rodzaju) nie może spowodować negatywnych konsekwencji wobec Ciebie.
6. Każda sytuacja konfliktowa jest wyjątkowa. Dlatego zgłoś ją nawet, jeśli zgłosiłeś/aś już wcześniej podobną sytuację i nie została ona uznana przez nas za konflikt interesów lub nie wymagała szczególnych działań.
7. Jeśli w wyniku konfliktu interesów dojdzie do nadużycia lub złamania prawa, zgłoś to zgodnie z obowiązującą u nas Procedurą zgłoszeń wewnętrznych <https://whistleblowersoftware.com/secure/impact>, w szczególności za pośrednictwem platformy.
8. Zapewniamy poufność Twojego zgłoszenia, wsparcie oraz ochronę przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi w związku ze zgłoszeniem.
9. Jeśli z jakiegokolwiek powodu nie chcesz skorzystać z tej ścieżki możesz skontaktować się również z Compliance Officerem TDJ, na adres compliance@tdj.pl.

Jeśli konflikt interesów dotyczy Ciebie

1. Niezwłocznie zgłoś ten fakt Kierownikowi Twojego działu, wyjaśniając okoliczności, które Twoim zdaniem stwarzają lub mogą prowadzić do konfliktu interesów.
2. Poczekaj na formalną decyzję Spółki. Dokończymy wszelkich starań, by przekazać ją w rozsądnym terminie. Kierownik Twojego działu przy wsparciu Compliance Officera TDJ może również udzielić wskazówek lub poinstruować Cię, jak postępować, aby rozwiązać konflikt interesów.
3. Kierownik Twojego działu lub zarząd naszej Spółki przekaże Ci decyzję dot. zgłoszonego konfliktu interesów lub jego podejrzenia. Oczekujemy od Ciebie potwierdzenia jej otrzymanie i zobowiązania się do jej przestrzegania.
4. Jeśli przyczyna konfliktu interesów ustanie – poinformuj o tym niezwłocznie Kierownika Twojego działu w taki sam sposób, w jaki poinformowałeś/aś o konflikcie.

Jeśli jesteś kierownikiem osoby, której dotyczy konflikt

1. Jeżeli pracownik poinformuje Cię o rzeczywistym, potencjalnym lub rzekomym konflikcie interesów, najpierw zapoznaj się z wszystkimi faktami w kontekście biznesowym.
2. Po otrzymaniu zgłoszenia, musisz przeanalizować je przy wsparciu Compliance, Risk & Audit Coordinadora i Compliance Officera TDJ w oparciu o poniższe wytyczne. Mają one na celu umożliwienie Ci podjęcie właściwej decyzji:
 - a. Opieraj swoją ocenę na wartościach Grupy TDJ, Kodeksie Etyki Grupy TDJ oraz zdrowym rozsądku.
 - b. zadaj sobie pomocnicze pytania, takie jak:
 - *Czy inni pracownicy naszej Spółki lub osoby z zewnątrz uważają, że decyzja, którą mam zamiar podjąć jako kierownik działu, jest odpowiednia, aby chronić interesy naszej Spółki i Grupy Grenevia?*
 - *Czy byłbym/byłabym zażenowany/a, gdyby jutro w gazecie pojawiła się decyzja, którą mam zamiar podjąć?*
 - c. upewnij się, że Twoja decyzja nie spowoduje, że nasza Spółka lub Grupa Grenevia znajdzie się w kwestionowanej sytuacji, która spowoduje ryzyko utraty reputacji;
 - d. jeżeli prywatny interes pracownika lub współpracownika wpływa lub mógłby wpłynąć na bezstronność i obiektywność jego obowiązków i odpowiedzialności zawodowej, a tym samym wpływa na wyniki pracy w Spółce lub Grupie Grenevia:
 - wyłącz go z procesu decyzyjnego, na który mogą mieć wpływ jego prywatne interesy, lub
 - jeżeli zdecydujesz się na pozostawienie go w procesie decyzyjnym, aby chronić słuszne interesy Spółki lub Grupy Grenevia:
 - dokładnie udokumentuj swoją decyzję,
 - wprowadzić środki mające na celu ochronę Spółki lub Grupy Grenevia, takie jak podwójna kontrola decyzji tego pracownika/współpracownika.

- e. przekaż niezbędne informacje do Compliance, Risk & Audit Coordinatora, który prowadzi rejestr konfliktów interesów.
- 3. Jeśli w trakcie oceny sprawy, będziesz miał wątpliwości natury etycznej, biznesowej lub prawnej – skonsultuj się z Zarządem Spółki lub Compliance Officerem TDJ.
- 4. Decyzję Spółki przekaż pracownikowi/współpracownikowi na piśmie lub elektronicznie (najlepiej w formie wiadomości e-mail, do wiadomości Compliance, Risk & Audit Coordinatora i Compliance Officer TDJ).

Jakich zachowań oczekujemy od naszego Zespołu?

1. Stosunki z klientami, dostawcami, podwykonawcami i partnerami biznesowymi prowadź w sposób profesjonalny, bezstronny i obiektywny, wolny od konfliktu interesów.
2. Nie bierz udziału w zatrudnianiu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osób, z którymi jesteś blisko związany/a lub osób, które są blisko związane z osobą, z którą jesteś blisko związany/a.
3. Nie bierz udziału w zatrudnianiu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osób, które są blisko związane z Twoim przełożonym.
4. Zawsze informuj o rzeczywistym, potencjalnym lub rzekomym konflikcie interesów. **Zetknięcie się z konfliktem interesów nie jest niczym złym.** Istotna jest natomiast wiedza o jego istnieniu, a także zgłoszenie konfliktu interesów oraz, w przypadku kierowników działów – jego wyjaśnienie zgodnie z naszą Polityką i zasadami etycznymi.
5. W miarę rozwoju ścieżki zawodowej zwracaj uwagę na potencjalne konflikty interesów, które mogą wynikać z nowego stanowiska, które zajmujesz ty lub osoba, z którą jesteś blisko związany/a.
6. **Bez naszej wcześniejszej zgody:**
 - a. nie zatrudniaj się w innej organizacji ani nie podejmuj i nie bierz udziału w działalności pobocznej (na przykład konsultingowej lub w formie zlecenia zewnętrznego), nawet jeśli jest ona zgodna z łączącą Cię z nami umową, jeśli ta druga organizacja stanowi bezpośrednio lub pośrednio naszą konkurencję, jest naszym partnerem biznesowym. Ten zakaz nie dotyczy współpracy z innymi spółkami należącymi do Grupy TDJ.
 - b. Nie kontaktuj się bezpośrednio z naszym partnerem biznesowym lub wspieraną przez nas organizacją charytatywną, jeśli Ty lub osoba, z którą jesteś blisko związany/a, posiada udziały w takich podmiotach lub organizacjach (na przykład z tytułu inwestycji, zatrudnienia lub zarządzania). Ten zakaz nie dotyczy relacji z innymi spółkami należącymi do Grupy TDJ.

Jakie działania podejmujemy, by minimalizować ryzyko i odpowiednio zarządzać konfliktami interesów?

1. By zapobiegać konfliktom interesów i skutecznie nimi zarządzać, podejmujemy w szczególności następujące działania:

- a. identyfikujemy i oceniamy potencjalne konflikty interesów, by zapobiegać i minimalizować ich negatywne skutki;
 - b. nadzorujemy osoby wykonujące zadania, które mogą wiązać się z ryzykiem powstania konfliktów interesów;
 - c. ograniczamy liczbę osób, które mają dostęp do informacji poufnych lub stanowiących tajemnicę naszego przedsiębiorstwa i udostępniamy takie informacje tylko osobom do tego upoważnionym;
 - d. stosujemy umowy o zakazie konkurencji i podejmowania dodatkowego zatrudnienia wobec naszych wybranych pracowników i współpracowników;
 - e. cyklicznie przeglądamy i oceniamy skuteczności postanowień Polityki i rozwiązań, które z niej wynikają;
 - f. prowadzimy szkolenia i akcje uświadamiające dla naszego Zespołu;
 - g. wdrożyliśmy i stosujemy Kodeks Antykorupcyjny oraz Procedurę antykorupcyjną i prezentowaliśmy.
2. Pozwalamy na pracę w Spółce członkom rodzin naszych obecnych pracowników i współpracowników, pod warunkiem, że zostaną oni poddani obiektywnej ocenie i wybrani w oparciu o takie same kryteria, co inni kandydaci i pod warunkiem, że ich stanowiska nie będą potencjalnie pozostawać w konflikcie. Sprawy te podlegają odpowiednim procesom kontroli i zatwierdzania, szczególnie w przypadku bezpośrednich powiązań hierarchicznych.

Środek	Opis	Przykład
Udzielenie wytycznych	Przekazujemy pracownikowi/współpracownikowi lub członkowi organu instrukcje dotyczące właściwego postępowania.	Pracownik, którego krewny startuje w przetargu Spółki, otrzymuje zalecenie wyłączenia się z procesu oceny ofert.
Ograniczenie udziału w decyzjach	Czasowo wyłączamy osobę z procesów, w których mogłaby być stronnicza.	członek zarządu Spółki nie uczestniczy w podejmowaniu decyzji dotyczącej zawarcia umowy z firmą, w której jego małżonek pełni funkcję dyrektora handlowego.
Przeniesienie obowiązków	Powierzamy określone zadania innemu pracownikowi lub przełożonemu.	Kierownik działu nie opiniuje awansu osoby ze swojej rodziny – decyzję podejmuje inny menedżer.
Dodatkowy nadzór	Wprowadzamy kontrolę nad działaniami pracownika przez przełożonego lub Compliance Officera.	Decyzje pracownika działu zakupów muszą być zatwierdzane przez przełożonego, jeżeli wcześniej współpracował z danym dostawcą.
Środki organizacyjne	Zmieniamy procedury, struktury raportowania lub komisję oceniającą, aby ograniczyć ryzyko konfliktu.	W wewnętrznym przetargu startuje spółka z Grupy – oceny dokonuje komisja złożona z osób z innych jednostek.

Szkolenia	Kierujemy pracownika na szkolenie lub warsztaty z etyki i <i>compliance</i> .	Po zgłoszeniu konfliktu pracownik uczestniczy w warsztacie o unikaniu sytuacji spornych.
Działania personalne	W przypadku poważnego lub powtarzającego się konfliktu – zmieniamy stanowisko, ograniczamy zakres obowiązków, kończymy współpracę.	Menedżer, który zataja powiązania z konkurencją i działa na jej korzyść, traci stanowisko lub zostaje zwolniony.
Zgłoszenie do organów	Przekazanie sprawy do Grupy kapitałowej lub organów nadzorczych, jeśli wymagają tego przepisy.	Konflikt interesów w obszarze nadzorowanym przez KNF zgłaszany jest do odpowiednich organów Grupy i KNF.

3. Sposób rozwiązywania rzeczywistego konfliktu interesów, w tym kategoria i zakres stosowanych wówczas środków, jest ustalany na podstawie decyzji kierownika działu lub Zarządu – w zależności od tego, jakiego szczebla w strukturze organizacyjnej dotyczy.
4. Jeśli konflikt dotyczy Członków Zarządu decyzja o sposobie rozwiązania konfliktu interesów i zakresie stosowanych środków jest podejmowana przez Radę Nadzorczą.

Jak reagujemy na konflikt interesów?

1. Dla każdego zidentyfikowanego rodzaju konfliktu wprowadzamy dostosowane do jego specyfiki rozwiązania, które mają na celu zarządzanie, monitorowanie konfliktu i zapobieganie potencjalnemu, niekorzystnemu wpływowi, jaki może on wywierać na Spółkę i Grupę Grenevia, a także ich pracowników i współpracowników oraz partnerów biznesowych.
2. W zależności od charakteru zgłoszonego konfliktu interesów, możemy w szczególności zastosować jeden lub kilka z poniższych środków:

Tabela środków zaradczych w przypadku konfliktów interesów

Rejestrowanie konfliktów interesów

1. Konflikty interesów są odpowiednio dokumentowane przez HR and Administration Directora. Rejestr konfliktów jest prowadzony w formie elektronicznej i obejmuje co najmniej:
 - a. **Dane identyfikacyjne** – datę zgłoszenia konfliktu, osobę zgłaszającą (imię, nazwisko, jednostkę organizacyjną), osobę, której dotyczy konflikt (jeśli nie jest nią zgłaszający);
 - b. **Charakterystykę konfliktu** - rodzaj konfliktu interesów (rzeczywisty, potencjalny, rzekomy), krótki opis okoliczności powodujących konflikt, strony zaangażowane – np. kontrahent, podmiot powiązany, osoba bliska.

- c. **Ocenę ryzyka** - skalę wpływu na interes Spółki (niska, średnia, wysoka), obszar działalności dotknięty konfliktem (np. zakupy, inwestycje, decyzje personalne).
 - d. **Działania zaradcze/decyzje** - podjęte środki (np. wyłączenie osoby z procesu decyzyjnego, przeniesienie obowiązków, rozwiązanie umowy), osoba/organ odpowiedzialny za decyzję (np. przełożony, zarząd), data podjęcia decyzji i sposób wdrożenia działań.
 - e. **Monitoring i zamknięcie sprawy** - status konfliktu (otwarty, w trakcie wyjaśniania, zamknięty), datę zamknięcia sprawy, uwagi dodatkowe (np. rekomendacje na przyszłość, wnioski z incydentu).
2. Dostęp do rejestru mają jedynie osoby uprawnione do jego prowadzenia, Audyt wewnętrzny, Compliance Officer TDJ oraz Zarząd Spółki.
 3. Compliance, Risk & Audit Coordinator co roku tworzy raport podsumowujący zgłoszenia konfliktów interesów w danym roku kalendarzowym wraz z podsumowaniem podjętych działań oraz przekazuje raport do wiadomości Zarządu i Rady Nadzorczej.
 4. Dane w rejestrze przechowywane są przez okres 5 lat od zakończenia roku kalendarzowego, w którym dokonano wpisu danego konfliktu.

Naruszenia Polityki

1. Zarząd oraz Compliance, Risk & Audit Coordinator odpowiadają za zapewnienie przestrzegania postanowień Polityki i gwarantuje, że wszelkie zidentyfikowane uchybienia względem jej zapisów są natychmiast korygowane.
2. Naruszenie Polityki przez członków naszego Zespołu może skutkować w szczególności: karami porządkowymi, odpowiedzialnością materialną, zakończeniem współpracy, konsekwencjami prawnymi, w tym również karnymi.
3. W przypadku zidentyfikowania naruszenia przepisów Polityki przez członków Zarządu, Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o wyciągnięciu konsekwencji służbowych wobec członków Zarządu, którzy dopuścili się naruszenia.

Monitorowanie i zmiany Polityki

1. HR and Administration Director oraz Compliance Officer TDJ na bieżąco monitorują aktualność postanowień Polityki. Polityka jest cyklicznie przeglądana i aktualizowana – co najmniej raz na dwa lata. W razie zidentyfikowania nowych ryzyk, zmian powszechnie obowiązujących przepisów lub wewnętrznych regulacji Spółki, a także kwestii wymagających poruszenia, aktualizacja Polityki następuje częściej.
2. W razie wątpliwości, braku pewności lub trudności w interpretacji lub stosowaniu Polityki, konieczne jest zasięgnięcie opinii Compliance Officera TDJ.

Polityka wchodzi w życie 28.11.2025 r.

Załącznik nr 2 do Polityki zarządzania konfliktami interesów – Lista kontrolna - Jak rozpoznawać konflikt interesów.

	Pytanie	TAK	BYĆ MOŻE	NIE
1.	Jak ta sytuacja może wyglądać dla osoby spoza Spółki? Czy inni pracownicy ICPT lub osoby trzecie uważają, że może to wpłynąć na decyzję, którą podejmuję w imieniu Spółki? Czy byłbym/byłabym zaniepokojony/a lub czułbym/abym się niekomfortowo, gdyby ktokolwiek wewnątrz Spółki o tym wiedział? Jak bym się czuł, gdybym w podobnej sytuacji musiał dokonać oceny, przeprowadzić kontrolę lub zdyscyplinować osobę bezpośrednio mi podlegającą?			
2.	Czy z uwagi na mój związek z inną osobą, ja lub jakkolwiek osoba, z którą jestem blisko związany/a, odniesie korzyść?			
3.	Czy sytuacja może wpłynąć na decyzję, którą mogę podjąć w Spółce?			
4.	Czy mam poczucie zobowiązania przez wzgląd na związek, jaki mam z osobą trzecią?			
5.	Czy mój związek z tą osobą trzecią wydaje się zagrażać mojej zdolności do podejmowania decyzji w interesie ICPT lub Grupy Grenevia?			

Jeżeli odpowiedź na którekolwiek z powyższych pytań brzmi „tak” lub „być może”, to znaczy, że jesteś zaangażowany/a w rzeczywisty, potencjalny lub rzekomy konflikt interesów.

Jeśli nadal masz wątpliwości lub pytania, lub jeśli wydaje Ci się, że dana sytuacja jest niepewna prawnie, poinformuj o tym HR and Administration Directora lub Compliance Officera TDJ. Te osoby udzielą Ci odpowiednich wskazówek dot. dalszego prawidłowego postępowania.