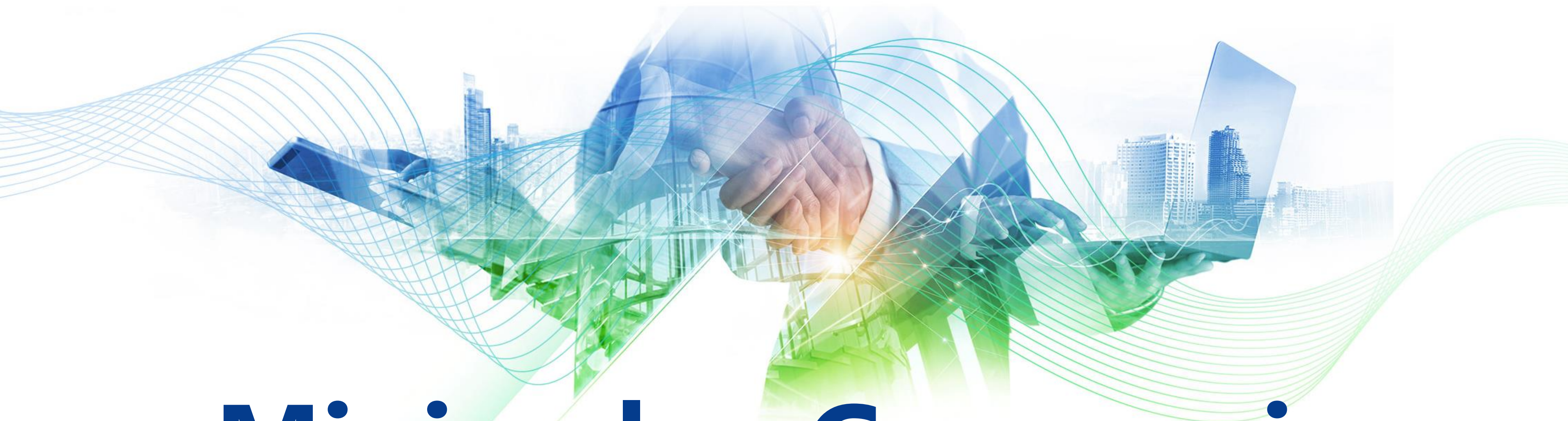




Minimalne Gwarancje

Opracowanie przygotowane w ramach prac Grupy Roboczej

Szanowni Państwo,

W imieniu **Sustainable Investment Forum Poland (POLSIF)**, po miesiącach intensywnych prac oraz wymiany doświadczeń, mam przyjemność przedstawić rezultat prac **Grupy Roboczej ds. Minimalnych Gwarancji**, działającej w ramach naszej organizacji, która powstała w celu promowania wiedzy i najlepszych praktyk w obszarze zrównoważonego rozwoju.

W pracach grupy roboczej brali udział osoby pracujące w największych instytucjach finansowych w Polsce. Podczas wypracowania tego materiału uwzględniono regulacje prawne, wytyczne oraz praktyki do tej pory stosowane przez banki. Celem Grupy Roboczej było wypracowanie podejścia do minimalnego zakresu zagadnień, które powinny być zaadresowane przez każdy podmiot dążący do spełnienia wymogów związanych ze spełnieniem kryteriów minimalnych gwarancji. Ekspertów pracujących nad załączoną ankietą połączyła chęć pokazania klientom w sposób jak najbardziej przejrzysty tego, jak należy rozumieć minimalne gwarancje oraz czego oczekiwać mogą od nich instytucje finansowe w procesie udzielania finansowania.

Jednocześnie podkreślić należy, iż wypracowany materiał, wraz z rozwojem praktyki oraz publikacją nowych wytycznych, może w przyszłości podlegać zmianom. Podczas prac Grupy omawiane były różne sposoby uwzględniania pojęcia minimalnych gwarancji w procesach instytucji finansowych, które pokazały, iż ankieta nie jest jedyną formą badania minimalnych gwarancji stosowaną w bankach. Ponadto w zależności od instytucji finansowych i charakteru finansowanych transakcji bądź klientów, spotkać można było bardziej rozbudowane ankiety lub oświadczenia, które adresować miały również sektorowe ryzyka związane z działalnością ich klientów.

Dlatego też przedstawioną ankietę traktować należy jako pewnego rodzaju drogowskaz, który ma pomóc instytucjom finansowym oraz innym interesariuszom w dalszych ich pracach, ale nie jest publikowany jako jednolity standard rynkowy, a raczej jako baza do dalszych indywidualnych prac nad politykami banków i ich klientów.

Jako zespół ekspertów jesteśmy przekonani, że nasze wspólne wysiłki przyczynią się do zwiększenia przejrzystości i zrozumienia procesów finansowych, co w konsekwencji przyniesie korzyści zarówno klientom, jak i instytucjom finansowym.

W imieniu Grupy Roboczej ds. Minimalnych Gwarancji,

Joanna Ałasa

Członek Zarządu

Sustainable Investment Forum Poland

Załącznik 1. Lista wypracowanego katalogu pytań wraz z objaśnieniami

WYJAŚNIENIE WYMOGÓW MINIMALNYCH GWARANCJI

Minimalne Gwarancje (Minimum Safeguards) to jedno z kryterium Taksonomii UE, które pozwala określić, czy dana działalność jest zrównoważona środowiskowo (zgodna z Taksonomią UE) na podstawie art. 18 ust. 1 rozporządzenia 2020/852 w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje[1].

[1] [Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie \(UE\) 2019/2088 \(Tekst mający znaczenie dla EOG\).](#)

DEFINICJA MINIMALNYCH GWARANCJI

Zgodnie z definicją, jest to zbiór procedur stosowanych przez przedsiębiorstwo prowadzące działalność gospodarczą, które mają zapewnić przestrzeganie:

1. Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej [2]
2. Wytycznych ONZ [3] dotyczących biznesu i praw człowieka, w tym:
 - zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy [4] dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy
 - zasad i praw określonych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka. [5]

[2] [Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych](#)

[3] [Wytyczne ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka](#)

[4] [DEKLARACJA MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY DOTYCZĄCA PODSTAWOWYCH ZASAD I PRAW W PRACY ORAZ DZIAŁANIA UZUPEŁNIAJĄCE, I KONWENCJE MOP OBJĘTE DEKLARACJĄ](#)

[5] [Powszechna Deklaracja Praw Człowieka](#)

[5] [Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych](#)

[5] [Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych](#)

Obszar	Rodzaj	Pytanie	Odpowiedź	Komentarz do pytania
Prawa człowieka i prawa pracownicze	wprowadzające	1. Czy w przedsiębiorstwie funkcjonuje proces należytej staranności* (ang. human rights due dilligence), o którym mowa w wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka [3] oraz wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych [2]?	TAK/NIE/opis owo	* Zgodnie z Wytycznymi OECD dotyczącymi należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej: celem należytej staranności jest przede wszystkim uniknięcie powodowania negatywnych skutków lub przyczyniania się do wystąpienia negatywnych skutków dla ludzi, środowiska i społeczeństwa oraz dążenie do zapobiegania negatywnym skutkom bezpośrednio związanym z działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe. W przypadku, gdy doszło do naruszeń, należyta staranność powinna umożliwić przedsiębiorstwom załagodzenie negatywnych skutków, zapobieżenie ich nawrotowi oraz, jeśli to możliwe, ich naprawienie.
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające	1.1 Czy w przedsiębiorstwie funkcjonuje proces należytej staranności* (ang. human rights due dilligence), o którym mowa w wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka [3] oraz wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych [2] w oparciu o następujące działania: a) Włączenie zagadnień odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej do zasad i systemów zarządzania TAK/NIE b) Identyfikowanie i ocena faktycznych i potencjalnych skutków negatywnych skutków związanych z działalnością, produktami lub usługami przedsiębiorstwa TAK/NIE c) Wstrzymanie negatywnych skutków, zapobieganie im lub łagodzenie TAK/NIE d) Monitorowanie wdrażania i wyników TAK/NIE e) Informowanie o sposobie postępowania w przypadku wystąpienia negatywnych skutków TAK/NIE f) W stosownych przypadkach umożliwienie odpowiednich działań zaradczych lub współpraca przy działaniach zaradczych TAK/NIE	TAK/NIE/opis owo	Pytania pogłębiające 1.1 a) – 1.1 f) mają na celu weryfikację, czy w przedsiębiorstwie funkcjonuje 6-etapowy proces należytej staranności wraz z uzasadnieniem lub podaniem przykładów działań. Proces ilustruje schemat poniżej. [Źródło: Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej.] 

Obszar	Rodzaj	Pytanie	Odpowiedź	Komentarz do pytania
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające	1.1 a) Czy w przedsiębiorstwie ustanowiony jest proces należytej staranności* (ang. human rights due dilligence), o którym mowa w wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych? Jeśli tak - prosimy o podanie nazwy dokumentu/dokumentów lub opisu formy zapewniającej włączenie zagadnień do zasad i systemów zarządzania (jeśli nie ma ogólnej polityki dotyczącej należytej staranności, to czy przykładowo - przedsiębiorstwo wdrożyło polityki dotyczące istotnych kwestii społecznych? Jeśli tak, to jakich?) / Czy zapewniają one włączenie procesu na poziom całego przedsiębiorstwa? Czy forma ta jest publicznie dostępna oraz zakomunikowana wewnątrz i na zewnątrz firmy wszystkim pracownikom, partnerom biznesowym oraz kluczowym interesariuszom w łańcuchu działalności?	opisowo	Przykładem formy zapewniającej włączenie zagadnień w obszarze praw człowieka i praw pracowniczych do zasad i systemu zarządzania może być stosowanie wytycznych normy dotyczącej podstawowych zasad społecznej odpowiedzialności ISO 26000. 
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające	1.1 b) W jaki sposób funkcjonuje w przedsiębiorstwie identyfikacja i ocena faktycznych i potencjalnych skutków negatywnych skutków związanych z działalnością, produktami lub usługami przedsiębiorstwa? (Przykładowo, czy przedsiębiorstwo przeprowadziło udokumentowaną analizę swojego wpływu na prawa człowieka/kwestie społeczne?)Czy funkcjonują anonimowe i dostępne dla pracowników oraz zewnętrznych interesariuszy kanały zgłoszeniowe?	opisowo	Formularz należy wypełnić mając na uwadze, że koncepcja należytej staranności odnosi się do faktycznych lub potencjalnych negatywnych skutków (ryzyk), które są związane z zagadnieniami praw człowieka, w tym prawami pracowniczymi, zatrudnieniem i stosunkami pracowniczymi, łapownictwem i praktykami korupcyjnymi. Przedsiębiorstwo może: 1) powodować negatywny skutek we własnej działalności (przykład: pracownicy spółki są narażeni na niebezpieczne warunki pracy), 2a) przyczyniać się do niego (przykład: zlecenie dostawcy wykonania produktu z nierealnym terminem w ten sposób, że dostawca narusza prawa pracownicze, żeby wykonać umowę) 2b) powodować go wraz z innym podmiotem/relacją biznesową (przykład: kilka spółek jednocześnie zatrzuwa wodę pitną lokalnej społeczności) 3) być bezpośrednio powiązanym ze skutkiem (przykład: spółka zleca wykonanie półproduktu podwykonawcy, a ten podwykonawca zleca je dalej robotnikom przymusowym wbrew postanowieniom umownym)

Obszar	Rodzaj	Pytanie	Odpowiedź	Komentarz do pytania
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające i dodatkowe	1.1 c) Prosimy o opis procesu należytej staranności w kontekście wstrzymywania negatywnych skutków, zapobiegania im lub łagodzenia. Czy posiadają Państwo procedury zapewniające przestrzeganie praw pracowniczych oraz praw człowieka w stosunku do pracowników? Czy w ramach systemów skargowych zostały zgłoszone skargi na dyskryminacje, mobbing lub molestowanie. Ile skarg zostało uznanych na zasadne/niezasadne? Czy miały miejsce zdarzenia związane z: mobbingiem, naruszeniem polityki w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa (procedur BHP), łamaniem praw człowieka lub/i pracowniczych? Czy mierzą Państwo różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn - proszę wskazać wynik. Czy działa u Państwa organizacja związkowa? Czy korzystacie Państwo z usług agencji pośrednictwa pracy zatrudniających pracowników cudzoziemskich? Jeśli tak - czy posiadacie Państwo procedury zapewniające przestrzeganie praw pracowniczych oraz praw człowieka w stosunku do pracowników cudzoziemskich zatrudnianych przez agencje pośredniczące? Czy dołożyli Państwo należytej staranności, aby zdiagnozować i wyeliminować ryzyko pracy przymusowej i pracy dzieci przy realizacji inwestycji (także w łańcuchu działalności)? Czy posiadacie Państwo procedury zapewniające, że zatrudnieni do realizacji przedmiotu finansowania wykonawcy będą przestrzegali praw pracowniczych oraz praw człowieka wobec pracowników? Proszę je krótko opisać./	opisowo	

Obszar	Rodzaj	Pytanie	Odpowiedź	Komentarz do pytania
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające i dodatkowe	1.1 d) W jaki sposób prowadzone jest w przedsiębiorstwie monitorowanie wdrażania i wyników w zakresie procesu należytej staranności wobec własnej działalności lub/i łańcucha działalności? <i>(Jako pytania dodatkowe, odpowiedź NIE, nie powinna przesądzać o niezgodności)</i> / Czy w przedsiębiorstwie powołany jest zespół/funkcja odpowiedzialna za proces należytej staranności? Czy w ciągu ostatnich 3 lat zdarzyły się wypadki śmiertelne / wypadki zbiorowe (powyżej dwóch osób) przy pracy (nie dotyczy wypadków w drodze do/z pracy)? Jak przedsiębiorstwo ocenia skuteczność procesu podejmowanych działań i funkcjonujących procesów w obszarze należytej staranności?/	opisowo	
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające	1.1 e) W jaki sposób przedsiębiorstwo informuje o sposobie postępowania w przypadku wystąpienia negatywnych skutków związanych z prowadzoną działalnością? (Informowanie o działaniach firmy może przyjmować różne formy, w tym spotkania osobiste, dialog prowadzony on-line, konsultacje z poszkodowanymi interesariuszami a także publiczne sprawozdania (np. raporty niefinansowe).	opisowo	
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające	1.1 f) W jaki sposób przedsiębiorstwo w stosownych przypadkach podejmuje działania zaradcze lub współpracuje przy działaniach zaradczych?.	opisowo	

Obszar	Rodzaj	Pytanie	Odpowiedź	Komentarz do pytania
Prawa człowieka i prawa pracownicze	wprowadzające	2. Czy w stosunku do przedsiębiorstwa /w ciągu ostatnich 12 miesięcy/ toczyły lub toczą się postępowania* w sprawach z zakresu prawa pracy (naruszenia zasady równego traktowania, zakazu dyskryminacji, molestowania lub mobbingu) lub/i związanych z naruszeniem innych praw pracowniczych?	TAK/NIE	* Definicja postępowania
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające i dodatkowe	2.1 Jeśli tak - czego dokładnie dotyczą/dotyczyły. / W odniesieniu do zakończonych postępowań - jak się zakończyły (wyrok/ugoda). Czy funkcjonują anonimowe i dostępne dla pracowników oraz zewnętrznych interesariuszy kanały zgłoszeniowe? Proszę podać ilość wyroków zakwalifikowanych jako istotne naruszenie oraz określić do jakiej kategorii należy zaliczyć przedmiot sprawy.	opisowo	
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające	2.2 Jeśli tak - czy w przedsiębiorstwie zostały wdrożone działania naprawcze/zaradcze, aby uniknąć występowania zdarzenia w przyszłości?	opisowo	
Prawa człowieka i prawa pracownicze	wprowadzające	3. Czy w stosunku do przedsiębiorstwa, Krajowy Punkt Kontaktowy OECD sformułował zalecenia w zakresie prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności w odniesieniu do wytycznych OECD w ciągu ostatnich 12 miesięcy?	TAK/NIE	Pytania dotyczące KPK OECD oraz Business and Human Rights Resource Centre dotyczą jakiejkolwiek jurysdykcji, w której działa przedsiębiorstwo, w tym KPK w innych jurysdykcjach.
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające	3.1 Jeśli tak - W jakim obszarze? Czy i jak przedsiębiorstwo zareagowało na zgłoszenie? Czy nawiązano współpracę z KPK? Czy zostały podjęte działania naprawcze (jeśli tak, to jakie)?	opisowo	

Obszar	Rodzaj	Pytanie	Odpowiedź	Komentarz do pytania
Prawa człowieka i prawa pracownicze	wprowadzające	4. Czy w stosunku do przedsiębiorstwa, Business and Human Rights Resource Centre, sformułował pytania, na które nie odpowiedziano w ciągu trzech miesięcy (w okresie ostatnich 2 lat)?	TAK/NIE	* Definicja postępowania
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające	4.1 Jeśli tak - W jakim obszarze? Czy i jak przedsiębiorstwo zareagowało na zgłoszenie? Czy nawiązało współpracę z BHRRC? Czy zostały podjęte działania naprawcze (jeśli tak, to jakie)?	opisowo	
Prawa człowieka i prawa pracownicze	wprowadzające	5. Czy któraś z instytucji – Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna lub Najwyższa Izba Kontroli lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych – stwierdziła nieprawidłowości?	TAK/NIE	W przypadku, jeśli przedsiębiorstwo prowadzi działalność w innych jurysdykcjach, pytanie dotyczące wymienionych instytucji powinno się odnosić do analogicznych instytucji w innych jurysdykcjach.
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające	5.1 Jeśli tak - czego dotyczyły i czy przedsiębiorstwo podjęło działania naprawcze? Jakie?	opisowo	
Prawa człowieka i prawa pracownicze	pogłębiające	5.2 Czy wykonane zostały zalecenia sformułowane podczas ostatniej kontroli (jeśli miała miejsce) Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Najwyższej Izby Kontroli oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych?	TAK/NIE	
Prawa człowieka i prawa pracownicze	wprowadzające	6. Czy przedsiębiorstwo uczestniczy w produkcji lub sprzedaży kontrowersyjnych rodzajów broni (miny przeciwpiechotne, amunicja kasetowa, broń chemiczna lub broń biologiczna)?	TAK/NIE	

Obszar	Rodzaj	Pytanie	Odpowiedź	Komentarz do pytania
Nauka, technologia i innowacje	wprowadzające	1. Czy przedsiębiorstwo w ramach prowadzonej działalności biznesowej, zarządza ryzykiem związanym z bezpieczeństwem cyfrowym, to znaczy czy uwzględnia zasady ochrony prywatności na etapie projektowania, np. stosowanie silnego szyfrowania, protokoły zarządzania uprawnieniami i dostępem oraz inne najlepsze praktyki mogące zmniejszyć zagrożenia i łagodzić szkody? / Czy zapewniają one włączenie procesu na poziom całego przedsiębiorstwa? Czy forma ta jest publicznie dostępna oraz zakomunikowana wewnątrz i na zewnątrz firmy wszystkim pracownikom, partnerom biznesowym oraz kluczowym interesariuszom w łańcuchu działalności?	TAK/NIE/opisowo	Pytania dla obszaru „Nauka, technologia i innowacje” bazują na zaktualizowanych w 2023r. Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Działania, o które pytamy mają ograniczyć też zagrożenia dla użytkowników zewnętrznych, jeśli tacy są
Nauka, technologia i innowacje	pogłębiające	1.1 Jeśli tak, proszę podać przykład.	opisowo	
Nauka, technologia i innowacje	pogłębiające	2. Czy przedsiębiorstwo posiada politykę dot. zbierania danych, która zapewnia odpowiedzialny dostęp do danych, ich udostępniania i wykorzystywania, a także zapewnia podjęcie odpowiednich środków niezbędnych do ochrony poufności, integralności, bezpieczeństwa i dostępności danych (np. zapewniające zgodność z Rozporządzeniem o ochronie danych osobowych (RODO)).	pogłębiające	

Obszar	Rodzaj	Pytanie	Odpowiedź	Komentarz do pytania
Korupcja	wprowadzające	1. Czy w przedsiębiorstwie istnieją procedury, polityki lub sformalizowane zasady mające na celu przeciwdziałanie korupcji (np. procedurę zarządzania konfliktem interesów, politykę prezentową, kodeks etyki)?	TAK/NIE	
Korupcja	pogłębiające	1.1 Jeśli tak - proszę podać nazwę dokumentu/formę ustanowienia procesów / zasad sprawy.	opisowo	Opcjonalnie załączenie wskazanych dokumentów lub screenu z pierwszej ich strony.
Korupcja	pogłębiające	1.2 W jaki sposób w przedsiębiorstwie zapewnione jest przestrzeganie wdrożonych procesów, polityk, procedur, sformalizowanych zasad?	opisowo	
Korupcja	wprowadzające	2. Czy przedsiębiorstwo (w tym pracownicy, podmioty zależne lub kierownictwo) zostało ostatecznie skazane za przestępstwo o charakterze korupcyjnym? Czy w stosunku do przedsiębiorstwa (w tym pracowników, podmiotów zależnych lub kierownictwa) toczą się postępowania związane w przestępstwami o charakterze korupcyjnym*? Okres: w okresie 3 ostatnich lat.	TAK/NIE	*Przestępstwo korupcyjne należy rozumieć przez pryzmat lokalnych przepisów (punkt wyjścia) oraz definicji korupcji z ESRS 1: "Nadużywanie powierzonej władzy dla prywatnych korzyści, które może być inicjowane przez osoby fizyczne lub organizacje. Obejmuje ono takie praktyki jak przekupstwo, ułatwienia, oszustwa, wymuszenia, zmowy i pranie pieniędzy. Obejmuje również oferowanie lub otrzymywanie jakichkolwiek prezentów, pożyczek, opłat, nagród lub innych korzyści dla lub od jakiejkolwiek osoby jako zachęty do zrobienia czegoś, co jest nieuczciwe, nielegalne lub stanowi naruszenie zaufania w prowadzeniu działalności Spółki. Może to obejmować korzyści pieniężne lub rzeczowe, takie jak darmowe towary, prezenty i wolne dni, osobiste usługi świadczone w celu uzyskania korzyści, lub które mogą powodować moralną presję na otrzymanie takiej korzyści."
Korupcja	pogłębiające	2.1 Jeśli tak, proszę podać liczbę przypadków i krótko je opisać.	opisowo	
Korupcja	pogłębiające	2.2 Jeśli tak, czy od czasu zakończenia postępowania przedsiębiorstwo wdrożyło działania naprawcze? Jeśli tak, proszę krótko je opisać.	opisowo	

Obszar	Rodzaj	Pytanie	Odpowiedź	Komentarz do pytania
Opodatkowanie	wprowadzające	1. Czy w przedsiębiorstwie wdrożono odpowiednie procesy zarządzania ryzykiem podatkowym oraz czy istotnym elementem nadzoru są ład podatkowy i zgodność z przepisami podatkowymi? Jeśli tak - prosimy o krótki opis procesów.	TAK/NIE	
Opodatkowanie	wprowadzające	2. Czy przedsiębiorstwo (w tym podmioty zależne lub kierownictwo, np. zarząd) zostało ostatecznie w odpowiednim postępowaniu uznane za odpowiedzialne za naruszenie prawa podatkowego?Czy zostały nałożone na przedsiębiorstwo sankcje administracyjne lub zapadły prawomocne orzeczenia sądowe dotyczące naruszenia przepisów podatkowych?Czy w stosunku do przedsiębiorstwa (w tym pracowników, podmiotów zależnych lub kierownictwa) toczą się postępowania związane z potencjalnym naruszeniem przepisów prawa podatkowego? Okres: w okresie 3 ostatnich lat.	TAK/NIE	
Opodatkowanie	pogłębiające	2.1 Jeśli tak, prosimy o podanie liczby przypadków i krótki opis.	opisowo	
Opodatkowanie	pogłębiające	2.2 Jeśli tak, czy od czasu naruszenia przedsiębiorstwo wdrożyło działania naprawcze? Jeśli tak, proszę krótko je opisać.	opisowo	

Obszar	Rodzaj	Pytanie	Odpowiedź	Komentarz do pytania
Uczciwa konkurencja	wprowadzające	1. Czy przedsiębiorstwo posiada uzgodnione podejście (np. w formie procedury, polityki lub sformalizowanych zasad) mające na celu przeciwdziałanie nieuczciwej konkurencji lub naruszaniu interesów konsumentów?	TAK/NIE	
Uczciwa konkurencja	pogłębiające	1.1 Jeśli tak, proszę podać nazwę dokumentu/formę ustanowienia procesów/zasad/ lub krótki opis uzgodnionego podejścia.	opisowo	
Uczciwa konkurencja	pogłębiające	1.2 W jaki sposób przedsiębiorstwo zapewnia przestrzeganie wdrożonych procesów, polityk, procedur, sformalizowanych zasad/podejścia?	opisowo	
Uczciwa konkurencja	wprowadzające	2. Czy zostały nałożone na przedsiębiorstwo sankcje administracyjne lub zapadły prawomocne orzeczenia sądowe dotyczące nieuczciwej konkurencji lub naruszenia interesów konsumentów (np. w sprawy dot. czynów nieuczciwej konkurencji, naruszenia zakazów antykonkurencyjnych lub zakazów wykorzystywania pozycji dominującej)? Czy w stosunku do przedsiębiorstwa (w tym pracowników, podmiotów zależnych lub kierownictwa) toczą się postępowania związane z naruszeniem zakazów antykonkurencyjnych? Czy przedsiębiorstwo zidentyfikowało naruszenia w zakresie wewnętrznych zasad w zakresie przeciwdziałania nieuczciwej konkurencji lub naruszaniu interesów konsumentów? Okres: w okresie 3 poprzednich lat obrotowych.	TAK/NIE	
Uczciwa konkurencja	pogłębiające	2.1 Jeśli tak, proszę podać liczbę przypadków i krótko je opisać.	opisowo	
Uczciwa konkurencja	pogłębiające	2.2 Jeśli tak, czy od czasu naruszenia przedsiębiorstwo wdrożyło działania naprawcze? Jeśli tak, proszę krótko je opisać.	opisowo	

Załącznik 2. Lista członków Grupy Roboczej ds. Minimalnych Gwarancji

Koordynator Grupy: Joanna Ałasa CFA, ACCA, Członek Zarządu POLSIF

Współkoordynator Grupy: Beata Pniak, ING Bank Śląski

- **Robert Adamczyk**, EBRD
 - **Magdalena Andrejczuk**, mBank
 - **Mariusz Bartosewicz**, Pekao S.A
 - **Agata Dondziak**, Santander Bank
 - **Aneta Fusiara**, mBank
 - **Anna Głowacka**, PKO BP
 - **Karolina Grosicka**, PKO BP
 - **Dorota Hołownia**, ING Bank Śląski
 - **Marta Jedlińska**, BNP Paribas
 - **Katarzyna Jędrzejczak**, mBank
 - **Piotr Kowalik**, Eversheds – Sutherland
 - **Ewa Krzyśków**, mBank
 - **Agnieszka Mikulska-Jolles**, BGK
 - **Agnieszka Muszyńska-Szymczak**, mBank
 - **Jan Parol**, Credit Agricole
 - **Joanna Sobótka-Klimczak**, ING Bank Śląski
 - **Robert Sroka**, Abris Capital Partners, Członek Zarządu POLSIF
 - **Joanna Szymonek**, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu
 - **Luda Svytunova**, Amundi
 - **Katarzyna Wójcik**, Millenium Bank
-

Zapraszamy do współpracy
w charakterze członków
instytucjonalnych
instytucje rynku finansowego
i podmioty będące częścią
jego ekosystemu.



Członek Zarządu odpowiedzialny

za współpracę z instytucjami:

Piotr Żochowski

e-mail: p.zochowski@polsif.org

mobile: +48 601 373 250



Partner komunikacyjny:

