



Network Poland

# STANDARD PROGRAMU ETYCZNEGO

SAMOREGULACJA  
BIZNESOWA W RAMACH  
**II Filaru Wytycznych ONZ  
ds. biznesu i praw człowieka**



# Spis treści

- 5**      Wprowadzenie

---

- 7**      Stosowanie Standardu

---

- 9**      Zasady i Wartości Podstawowe

---

- 11**     Dokumenty Źródłowe

---

- 13**     Standard Minimum

---

- 15**     Standard Aspiracyjny

---

- 17**     Deklaracja Rzecznika Standardu

---

- 19**     Definicje i Opis Narzędzi

---



# Wprowadzenie

Wdrażanie wytycznych dokumentu **UN Guiding Principles on Business and Human Rights** (zasad etycznego prowadzenia biznesu z uwzględnieniem i poszanowaniem praw człowieka) jest celem podstawowym Programu Global Compact Network Poland „**Biznes i Prawa Człowieka – Standard Etyczny w Polsce**”.

Jednym z najważniejszych narzędzi w tym procesie jest **kodeks etyczny firmy i instytucji**, a miarą sukcesu ilość tych podmiotów, które ten kodeks posiadają i stosują w swej codziennej praktyce biznesowej.

Zawiązana przez GCNP Koalicja skupia ponad 100 polskich firm i instytucji aktywnie wdrażających i rozpowszechniających wartości etyczne. Poniższy Standard powstał w wyniku prac Koalicji, jako kierunek rozwoju odpowiedzialnych organizacji oraz katalog przydatnych narzędzi implementacji i weryfikacji.

Partnerzy Instytucjonalni, członkowie UN Global Compact, członkowie Programu Biznes i Prawa Człowieka oraz Koalicji Rzeczników Etyki współpracując wspólnie i udostępniając niniejszym Dokument Standardu Programu Etycznego rekomendują przyjęcie zapisów poniższego Dokumentu, jako Standardu dla zarządzanych przez siebie przedsiębiorstw i instytucji oraz jako warunek konieczny w organizacji postrzegającej siebie jako etyczną.



# Stosowanie Standardu

Dokument jest punktem wyjścia do tworzenia własnych, branżowych i uniwersalnych kodeksów etycznych, regulacji *compliance* i innych dobrych praktyk w sferze zarządzania systemami etycznymi.

**Standard Minimum** – to zestaw narzędzi uznanych jako zbiór podstawowych rozwiązań stanowiących punkt wyjścia dla stworzenia programu etycznego w organizacji każdej wielkości.

**Standard Aspiracyjny** jest otwartym zbiorem, sugestią zawierającą rekomendowane i najczęstsze rozwinięcie Standardu Minimum. Wykracza on ponad obowiązkowe minimum, w celu dalszego ulepszania programu etycznego oraz dążenia do bycia liderem w zakresie odpowiedzialnego i etycznego zarządzania.

Aby stosować Standard należy w pierwszej kolejności utożsamiać się z Zasadami i Wartościami Podstawowymi, wywodzącymi się z Dokumentów Źródłowych stanowiących filar opracowania oraz stosować narzędzia podstawowe opisane w ramach Standardu Minimum.

Każda organizacja, która potwierdzi swoje dążenie do stosowania zebranych tu wartości etycznych zaproszona jest do podpisania **Deklaracji Standardu Etycznego** oraz przystąpienia do grona Rzeczników Standardu Etyki.

**Rzecznik Standardu Etyki** – to członek koalicji firm i instytucji udoskonalających standardy etyczne w polskim biznesie. Staje się także współtwórcą portalu **standardetyki.org**, stanowiącego największą bazę wiedzy oraz dobrych praktyk, poprzez publikowanie swoich doświadczeń i narzędzi oraz dzielenie się ekspercką wiedzą.





# Zasady i Wartości Podstawowe

których przyjęcie i stosowanie w organizacji jest warunkiem stworzenia programu etycznego

- *Prawa człowieka opisane traktatami międzynarodowymi, a następnie przyjęte przez Polskę, będą miały swój odpowiednik w strategii firmy oraz stanowić będą punkt odniesienia do podejmowanych działań.*
- *Szanowanie tych praw przyjmuje się jako samodzielny obowiązek firmy, podobnie jak przeciwdziałanie ich łamaniu oraz wdrażanie działań naprawczych w sytuacji ich zaistnienia.*
- *Przestrzeganie wspomnianych wartości i zasad nadrzędnych będzie miało wyraz w strategii i kulturze organizacyjnej, procedurach oraz narzędziach stosowanych w organizacji.*
- *Przestrzeganie przyjętych zasad etycznych, będzie odbywało się z uwzględnieniem dostosowania do wielkości, specyfiki branżowej czy przyjętych wartości własnych.*
- *Dochowana zostanie należyta staranność w kwestii zarządzania ryzykami występowania potencjalnych negatywnych zjawisk dotyczących respektowania przyjętych zasad etycznych i praw człowieka.*
- *Dokonane zostanie oszacowanie tych zagrożeń – zarówno w już wdrożonych procesach, jak i w planowanych działaniach przyszłych – posiłkując się wiedzą dostępną wewnętrznie oraz uzyskaną w wyniku konsultacji z interesariuszami.*
- *Z uwagi na dynamiczny charakter zjawisk w organizacji i związanych z nimi zagrożeń, narzędzia i procesy im dedykowane poddawane będą regularnej ewaluacji.*
- *Podpisanie Deklaracji Przyjęcia Standardu to zobowiązanie do przestrzegania w swoich organizacjach powyżej spisanych zasad i wartości podstawowych.*



# Dokumenty Źródłowe

- **Powszechna Deklaracja Praw Człowieka**, stanowiąca zbiór praw człowieka i zasad ich stosowania, uchwalona przez Zgromadzenie Ogólne ONZ rezolucją 217/III A w dniu 10 grudnia 1948 roku w Paryżu.
- **Wytyczne ONZ ds. biznesu i praw człowieka**, które składają się z 31 zasad wdrażania ram ONZ "Chronić, Szanować, Naprawiać". Zatwierdzone w roku 2011 w ramach Rezolucji 17/4 przez Radę Praw Człowieka ONZ przyjmują, że odpowiedzialne za przestrzeganie są nie tylko Państwa-Strony, ale w równym stopniu przedsiębiorstwa, czemu poświęcony jest cały drugi filar Wytycznych.
- **Agenda na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030** i zawarte w niej Cele Zrównoważonego Rozwoju, w których znaczenie ochrony praw człowieka i podnoszenie standardów, dotyczy zarówno praw ekonomicznych, obywatelskich, kulturowych, politycznych, społecznych i praw do osobistego rozwoju – w odniesieniu do każdego człowieka.
- **Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2000 r.**, mówiąca o tym, iż Państwa pragnące stać się członkami Unii Europejskiej muszą przestrzegać praw człowieka – dookreślonych w obszarze zasad, celów i priorytetów UE w obszarze praw człowieka w Ramach Strategicznych Unii Europejskiej w obszarze Praw Człowieka i Demokracji, przyjętych przez Radę Unii Europejskiej w 2012 r. Ustalają one priorytety polityki UE w zakresie praw człowieka, zaliczając do nich między innymi promowanie wolności wypowiedzi, wolności wyrażania opinii, wolności zgromadzeń i wolności stowarzyszeń, czy działanie na rzecz praw człowieka w instytucjach wielostronnych (jak np. ONZ), działanie na rzecz zwalczania wszelkich form i przejawów dyskryminacji, w szczególności tych, które dotyczą kobiet.
- **10 zasad UN Global Compact**, w szczególności dotyczące praw człowieka – gdzie oczekuje się, by firmy przestrzegały i wspierały ochronę międzynarodowo uznanych praw człowieka oraz eliminowały wszelkie przypadki łamania praw człowieka oraz standardów pracy, wg których firmy powinny: popierać wolność zrzeszania się i w praktyce uznawać prawo do zbiorowych negocjacji; wspierać eliminację wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej; przyczynić się do faktycznego zniesienia pracy dzieci oraz przeciwdziałać dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

# **STANDARD MINIMUM** PROGRAMU ETYCZNEGO

(CHECK-LIST)

- 
- |           |  |                          |
|-----------|--|--------------------------|
| <b>1.</b> | REGULARNE KOMUNIKOWANIE ZASAD ETYCZNYCH WEWNĄTRZ ORGANIZACJI   | <input type="checkbox"/> |
| <b>2.</b> | KOMUNIKOWANIE ZASAD ETYCZNYCH (ETYCZNOŚCI PODMIOTU) NA ZEWNĄTRZ ORGANIZACJI                            | <input type="checkbox"/> |
| <b>3.</b> | ODWOŁANIE W MISJI I WIZJI FIRMY DO DEKLAROWANYCH WARTOŚCI ETYCZNYCH                                    | <input type="checkbox"/> |
| <b>4.</b> | PRZYJĘTY JAKO OBOWIĄZUJĄCY W ORGANIZACJI KODEKS ETYKI LUB JEGO ODPOWIEDNIK                             | <input type="checkbox"/> |
| <b>5.</b> | ZDEFINIOWANY ZESTAW ZASAD ZAWODOWYCH   | <input type="checkbox"/> |
| <b>6.</b> | REGULARNA ANALIZA PRZYCZYN ZACHOWAŃ NIEETYCZNYCH WE WSZYSTKICH OBSZARACH FUNKCJONOWANIA ORGANIZACJI    | <input type="checkbox"/> |
| <b>7.</b> | USTANOWIENIE SYSTEMU NAGRÓD I WYRÓŻNIEŃ PROMUJĄCYCH POZYTYWNE ZACHOWANIE WYKRACZAJĄCE PONAD PODSTAWOWE | <input type="checkbox"/> |
| <b>8.</b> | WDROŻENIE ROZWIĄZANIA ZGŁASZANIA NADUŻYĆ   | <input type="checkbox"/> |
-

# **STANDARD ASPIRACYJNY** PROGRAMU ETYCZNEGO

(CHECK-LIST)

1. USTANOWIENIE OSOBY ODPOWIEDZIALNEJ ZA PROGRAM

2. STWORZENIE PROGRAMU KSZTAŁCENIA ZACHOWAŃ ETYCZNYCH W ORGANIZACJI

3. UWZGLĘDNIENIE W SYSTEMIE ZARZĄDZANIA PRZEZ CELE POSTAWY ETYCZNEJ PRACOWNIKÓW

4. REGULARNA WERYFIKACJA ZAŁOŻEŃ SYSTEMU ETYCZNEGO ORAZ JEGO NARZĘDZI ORAZ PROCESÓW

5. USTANOWIENIE OSOBY/ZESPOŁU ODPOWIEDZIALNEGO ZA OPERACYJNĄ REALIZACJĘ PROGRAMU ETYCZNEGO

6. UWZGLĘDNIENIE W SYSTEMIE OCENY PRACOWNICZEJ POSTAWY ETYCZNEJ PRACOWNIKÓW

7. WDRÓŻENIE ROZWIĄZANIA POZWALAJĄCEGO NA PROWADZENIE AUDYTU DOCHODZENIOWEGO

8. USTANOWIENIE SYSTEMU SANKCJI W PRZYPADKACH NEGATYWNYCH ZACHOWAŃ WYKRACZAJĄCYCH POZA ETYCZNE ZASADY ORGANIZACJI

9. ... WIĘCEJ PRAKTYK NA [standardetyki.org](http://standardetyki.org)



# DEKLARACJA RZECZNIKA STANDARDU

Deklaracja przyjęcia Wartości i Zasad Podstawowych  
oraz chęci włączenia do grona Rzeczników Standardu Etyki

Ja, niżej podpisany,

reprezentujący i działający w imieniu .....  
(firmy, instytucji, organizacji), świadomy wagi i roli, jaką pełni etyka w zarządzaniu i prowadzeniu zrównoważonej organizacji oraz świadomy znaczenia zobowiązań jakie stoją przed kierownictwem i pracownikami mojej organizacji, a dotyczących ochrony praw człowieka i zachowań etycznych,

oświadczam niniejszym, iż:

- *Deklaruję moje poparcie dla wartości zawartych w dokumentach stanowiących źródło Standardu Minimum Programu Etycznego w szczególności Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Wytycznych ONZ ds. biznesu i prawa człowieka;*
- *Zobowiązuję się przestrzegać zasad i wartości przywołanych w Standardzie Minimum oraz dochować staranności w tym, by miały odzwierciedlenie w strategii, działalności i komunikacji organizacji;*
- *Deklaruję jednocześnie, że moja organizacja dąży wszelkiej staranności, aby program etyczny był utrzymywany na jak najwyższym poziomie oraz miarę możliwości rozwijany dla pełnego wdrożenia powyższych zasad i ograniczenia ryzyka wystąpień zagrożeń;*

*Niniejszym pragnę włączyć moją organizację do grona Rzeczników Standardu Etyki.*

.....  
(data)

.....  
(podpis)



Network Poland

# Definicje i Opis Narzędzi

*Regularne komunikowanie zasad etycznych (etyczności podmiotu) do wewnątrz organizacji*

Stworzenie kanału komunikacji wewnętrznej lub wdrożenie treści o realizowanym programie etycznym w ramach kanałów już istniejących, czego efektem jest regularne i efektywne przekazywanie kluczowych założeń programu oraz informacji o postępach jego realizacji.

Regularne komunikowanie zasad etycznych organizacji i konkretnych działań z nich wynikających powinno mieć na celu zwiększenie świadomości pracowników oraz docelowo – wpisanie na stałe w świadomość organizacji potrzeby, istoty i skutków realizowanego systemu etycznego.

Zarówno treść jak i kanał komunikacji powinny uwzględniać charakterystykę oraz możliwości techniczne grupy docelowej pracowników, zaś efektywność komunikacji powinna być mierzalna i dawać podstawy do ewentualnych zmian w przyszłości.

*Komunikowanie zasad etycznych (etyczności podmiotu) na zewnątrz organizacji*

Identyfikacja interesariuszy zewnętrznych i prowadzenie działań informacyjnych dla uświadomienia i potrzeby, istoty i skutków przyjętego systemu etycznego.

Efektywna komunikacja w zakresie zasad etycznych i powiązanych procesów, służyć powinna także ustanowieniu rodzajów oraz mechanizmów wzajemnych relacji pomiędzy organizacją a jej interesariuszami zewnętrznymi, szczególnie tymi należącymi do łańcucha wartości. Przykładem komunikowania z interesariuszami jest raportowanie *Communication on Progress (COP)* członków.

*Odwołanie w misji i wizji firmy do deklarowanych wartości etycznych*

Zawarcie w kluczowych dokumentach organizacji, jakimi są misja oraz wizja, podstawowych założeń i zasad etycznych organizacji – jako element deklaracyjny (na poziomie misji) jak i realizacyjny (na poziomie wizji).

Odwołanie to może zawierać się w opisie mechanizmów dotarcia przez organizację do zakładanej pozycji rynkowej, czy innych pożądaných celach; na poziomie charakterystyki organizacji oraz jej kompetencji; czy na poziomie definicji sensu istnienia organizacji.

*Ustanowienie osoby odpowiedzialnej za program*

Umieszczenie odpowiedzialności za strategiczne zarządzanie i stanowanie pożądaných procesów w ramach systemu etycznego organizacji, na najwyższym możliwym poziomie, reprezentującym jak największą decyzyjność.

Właściwe osadzenie odpowiedzialności, personalne lub zbiorowe, stanowić ma o trwałości i pewności uzasadnienia wdrożenia programu etycznego. Może być on realizowany na poziomie zarządu organizacji lub jej organów nadzoru.

Nie bez znaczenia, w tym zakresie jest założenie „przykładu z góry”, będącego gwarantem i akceleratorem odpowiedniego klimatu realizacji programu etycznego organizacji.

### *Stworzenie programu kształcenia zachowań etycznych w organizacji*

Stworzenie odrębnego cyklu edukacyjnego lub wpisanie w istniejące już treści edukacyjne informacji o potrzebie, istocie i skutkach realizacji przez organizację programu etycznego, przy czym formy i treści powinny być dopasowane do charakterystyki grupy docelowej pracowników oraz ich możliwości technicznych.

Wdrożony program kształcenia etycznego, otoczony właściwą komunikacją wewnętrzną, podobnie jak ona, powinien mieć możliwość ewaluacji gradacji w czasie, przy czym przez gradację rozumie się nieustanne w czasie podnoszenie wiedzy pracowników w zakresie zasad etycznych organizacji (proces doskonalenia etycznego).

Samą już edukacją pracowników rozumiana jako samodoskonalenie organizacji, jak i umożliwienie indywidualnego samodoskonalenia się pracowników, może stanowić realizację założeń odpowiedzialnego zarządzania.

*Przyjęty jako obowiązkujący w organizacji kodeks etyki lub jego odpowiednik*

Opracowanie odzwierciedlenia określonych przez organizację zasad etycznych, które powinny towarzyszyć jej i pracownikom oraz kierować działaniami. Kodeks w swoim założeniu powinien być dokumentem sformalizowanym, o właściwej randze, gwarantując tym samym stałą obecność w świadomości organizacji oraz realne przełożenie na procesy w niej występujące.

Jednocześnie, dopuszczalnym jest opracowanie odpowiednika kodeksu, przez co rozumie się istnienie wielu równoległych polityk, procedur, procesów, które jednak powinny stanowić integralny i zamknięty zbiór. Tak przygotowany zestaw powinien być właściwie komunikowany i wdrażany, aby jego identyfikacja (oraz identyfikacja jego elementów) była intuicyjna.

*Regularna analiza przyczyn zachowań nieetycznych we wszystkich obszarach funkcjonowania organizacji*

Identyfikacja zachowań nieetycznych oraz ich skutków, sformalizowana i regularna, czego celem jest odkrycie przyczyn ich wystąpienia, które następnie można eliminować w ramach procesów organizacji poprzez aktualizację systemu etycznego.

Analiza, dokonywana przy pomocy istniejących narzędzi oraz sposobów organizacji, powinna być źródłem informacji zwrotnej, kluczowej z punktu widzenia weryfikacji założeń systemu etycznego.

*Ustanowienie osoby/zespołu odpowiedzialnego za operacyjną realizację programu etycznego*

Ustanowienie kompetencji realizacyjnych programu etycznego w postaci dedykowanego zespołu lub pracownika, którego zadaniem jest codzienna praca na rzecz programu etycznego, podejmowanie decyzji w ramach ustanowionych

dla programu ram, inicjowanie zmian oraz agregacja jego skutków oraz informacji zwrotnych, występujących w całym cyklu życia programu w organizacji.

Delegacja odpowiedzialności na poziomie operacyjnym powinna zakładać integrację z odpowiedzialnością zarządzania na poziomie strategicznym (ustanowionym na możliwie najwyższym szczeblu kierowniczym organizacji). Właściwe osadzenie odpowiedzialności, personalne lub zbiorowe, stanowi o trwałości i pewności uzasadnienia wdrożenia programu etycznego.

*Regularna weryfikacja  
założeń systemu  
etycznego oraz  
jego narzędzi i procesów*

Powtarzalny, regularny proces w organizacji, mający na celu usprawnienie i dopasowanie całości systemu etycznego (założeń, narzędzi, procesów) do zmian w wymaganiach i oczekiwaniach.

W weryfikacji powinna być wykorzystywana informacja zwrotna, przekazywana przez pracowników (oraz strony trzecie), dotycząca praktycznych stron działania systemu etycznego, a także stopnia wdrożenia wartości zasad organizacji w codzienne działania. Źródłem informacji zwrotnej mogą także być regulatorzy rynku, pracodawcy i inne ciała posiadające kontrolę nad działalnością organizacji.

Proces weryfikacji założeń systemu etycznego powinien uwzględniać sposób zgłaszania uwag, analizę zgłoszeń, sposób podejmowania decyzji o zmianach, sposób wdrażania zmian i weryfikacji wdrożenia.



## *Zdefiniowany zestaw zasad zawodowych*

Formalne dopuszczenie przez organizację stosowania przez pracowników zasad, określonych przez organizację/stowarzyszenia/zrzeszenia zawodowe, do których ci pracownicy przynależą, przy zachowaniu nadrzędności wartości i zasad etycznych obowiązujących w organizacji.

Pracownicy powinni szukać wyjaśnień w ramach systemu etycznego, jeśli stwierdzą istnienie konfliktu między wartościami i zasadami obowiązującymi w organizacji a wartościami i zasadami wynikającymi z regulacji zawodowych. Regularna weryfikacja założeń systemu etycznego powinna uwzględniać kwestie związane z zestawami zasad zawodowych.

## *Ustanowienie systemu nagród i wyróżnień promujących pozytywne zachowania wykraczające ponad zasady etyczne*

Przyjęcie przez organizację reguł dotyczących przyznawania pracownikom organizacji wyróżnień i nagród za działania wykraczające ponad zasady etyczne obowiązujące w organizacji. Reguły te powinny w szczególności określać, jakie działanie może być uznane za przekraczające poziom zachowań oczekiwanych od wszystkich pracowników.

System wyróżnień i nagród powinien być spójny z ogólnym systemem oceny pracowniczej i korzystać z podobnych mechanizmów, zapewniających niezależność podejmowania decyzji o przyznaniu wyróżnienia lub nagrody.

Przyjęte rozwiązania powinny być materialnie znaczące, by stanowiły element pozytywnie wzmacniający system etyczny w organizacji.

*Uwzględnienie  
w systemie oceny  
pracowniczej  
postawy etycznej  
pracowników*

Włączenie wymogów postępowania zgodnie z przyjętymi przez organizację wartościami i zasadami etycznymi do systemu oceny pracowników, w zakresie przekładającym się w sposób materialny na wyniki oceny pracowniczej (czyli w sposób uniemożliwiający osiągnięcie znaczących benefitów bez spełnienia wymogów etycznych ustanowionych przez organizację).

System oceny powinien uwzględniać także proces wyróżniania i nagradzania za postępowanie wykraczające ponad przyjęte zasady etyczne, w taki sposób, żeby uniknąć podwójnego nagradzania za to samo działanie.

*Uwzględnienie  
w systemie zarządzania  
przez cele postawy  
etycznej pracowników*

Włączenie wymogów postępowania zgodnie z przyjętymi przez organizację wartościami i zasadami etycznymi do systemu zarządzania przez cele (MBO), w zakresie przekładającym się w sposób materialny na wyniki oceny pracowniczej (czyli w sposób uniemożliwiający osiągnięcie znaczących benefitów bez spełnienia wymogów etycznych ustanowionych przez organizację).

Uwzględnienie wymogów postępowania zgodnie z przyjętymi przez organizację wartościami i zasadami etycznymi w systemie zarządzania przez cele powinno być spójne z przyjętym w organizacji procesem oceny pracowniczej i zasadami wyróżniania i nagradzania za postępowanie wykraczające ponad przyjęte zasady etyczne.

*Wdrożenie  
rozwiązania  
zgłaszania nadużyć*

Wdrożenie rozwiązania procesowego, organizacyjnego i technicznego, zapewniającego pracownikom organizacji (co najmniej) oraz stronom trzecim możliwość poinformowania organizacji o podejrzeniu zachowania (organizacji lub pracownika lub strony związanej, np. dostawcy) niezgodnego z wartościami i zasadami etycznymi przyjętymi przez organizację.

Rozwiązanie powinno (w minimalnym zakresie) uwzględnić zapewnienie dyskrecji (do anonimowości włącznie) dla zgłaszającego oraz niezależność stanowiska/jednostki organizacyjnej, zajmującej się weryfikacją tak otrzymywanych zgłoszeń.

*Wdrożenie  
rozwiązania  
pozwalającego  
na prowadzenie audytu  
dochodzeniowego*

Uwzględnienie w regulacjach wewnętrznych organizacji możliwości przeprowadzenia audytu dochodzeniowego w przypadkach naruszenia wartości i zasad etycznych przyjętych przez organizację. Audyt taki ma na celu wyjaśnienie okoliczności związanych z podejrzeniem zachowania niezgodnego z wartościami i zasadami przyjętymi przez organizację, identyfikację osób odpowiedzialnych oraz przedstawienie rekomendacji sankcji i sposobu zapobieżenia powtórzeniu się zdarzenia.

Organizacja może przyjąć rozwiązanie dopuszczające wykonywanie audytu dochodzeniowego przez strony trzecie (zewnętrzne, wyspecjalizowane firmy), bądź rozwiązanie polegające na wyodrębnieniu w ramach swojej struktury organizacyjnej stanowiska, bądź jednostki (w zależności od wielkości organizacji) i formalnym przypisaniu odpowiedzialności za prowadzenie audytu dochodzeniowego.

Dopuszczalne jest także przyjęcie modelu uwzględniającego oba sposoby prowadzenia audytu dochodzeniowego, np. w zależności od rodzaju stwierdzonego naruszenia.

*Ustanowienie systemu sankcji w przypadkach negatywnych zachowań wykraczających poza etyczne zasady organizacji*

Określenie przejrzystych zasad podejmowania przez organizację sankcji wobec osób postępujących w sposób niezgodny z wartościami i zasadami przyjętymi przez organizację.

Organizacja powinna także opracować katalog niepożądanych zachowań, wraz z groźącymi za nie sankcjami i udostępnić go swoim pracownikom.

# GRUPA WYPRACOWUJĄCA STANDARD

oraz

## GRUPA ROBOCZA KOALICJI RZECZNIKÓW ETYKI

---

### GRUPA WYPRACOWUJĄCA STANDARD:

Kamil Wyszkowski, Łukasz Kolano, Olga Siedlanowska-Chatuda,  
Jacek Wojciechowicz, Marcin Musiał, Marian Szcześniak,  
Magdalena Rzeszotalska, Piotr Chmiel, Barbara Głowala, Justyna Olszewska,  
Mario Zamarripa, Leszek Taterka, Justyna Szymańska, Bartłomiej Budnicki,  
Marek Kosycarz, Marcin Kilanowski, Zbigniew Gajewski, Krzysztof Olewnik,  
Elżbieta Sosnowska, Konrad Maj, Robert Sroka, Małgorzata Zdzienicka-Grabarz,  
Konrad Sędkiewicz, Hubert Banasiak

---

### GRUPA ROBOCZA:

3M Poland, Agencja Rozwoju Przemysłu, Agencja Rynku Rolnego, Akademia Antykorupcyjna, Akademia im. Leona Koźmińskiego, Auchan, Bank BGŻ, Bank Gospodarstwa Krajowego, Bank Millennium, Bank Zachodni WBK, BASF, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Black Red White, Business Center Club, Carlsberg, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Coach Associate Certified Coach ICF, CoachWise, Hogan Assessment, Crido Taxand, DB Schenker, Deloitte, Diageo, EDF Polska, Ergo Hestia, EY, FM Bank PBP, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Fundacja Grupy PKP, Fundacja im. Stefana Batorego, Fundacja Polski Instytut Dyrektorów, Fundacja Zaradni, Giełda Papierów Wartościowych, Global Engagement Services, Grupa ANG, Grupa Lotos, Grupa PKP, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Henkel, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Komisja Etyki Bankowej przy Związku Banków Polskich, Kompania Piwowarska, Konfederacja Lewiatan, Krajowy Związek Banków Spółdzielczych, Kulczyk Foundation, Linia Etyki, Narodowy Bank Polski, Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, Nowy Styl Group, Orange, OZZ Inicjatywa Pracownicza, PCC Exol, PFRON, PGE, Philip Morris Poland, PKN ORLEN, PKP Cargo, PKP Energetyka, PKP Intercity, PKP Intercity, PKP LHS, PKP PLK, PKP SKM w Trójmieście, Play, Polpharma, Provident Polska, RWE, Sanofi, SDZ LEGAL, SGB-Bank, Skanska, SPE Global Solutions, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, T-MOBILE POLSKA, Totalizator Sportowy, Unilever, Uniwersytet SWPS, WARS, Wienerberger, Wolf Theiss.

---

### **UN GLOBAL COMPACT**

The initiative of United Nations Secretary General Kofi Annan founded in July 2000. The UN Global Compact calls on the private sector worldwide to align their business strategies with universally accepted principles in the areas of human rights, labor, environment and anti-corruption, and to take action in support of UN goals. As a result, business can become a catalyst for positive market changes that have a favorable impact on people's lives and the environment. UN Global Compact is the world's largest business initiative with over 13,500 members in 170 countries. The UN Global Compact coordinates activities within the UN Business Action Hub, where the United Nations works with business to implement the Sustainable Development Goals.

---

### **GLOBAL COMPACT NETWORK POLAND**

A national network operating under the official authorization of UN Global Compact. The Polish Network was launched in July 2001 together with the United Nations Development Program, and since 2013 it has been run and managed with the support of the Global Compact Poland Foundation. It is the secretariat of the UN Global Compact members, the UN Global Compact's project office, its local contact and information point. Its mission is to promote and implement global initiatives of Global Compact Network Poland and to respond to the unique challenges facing the private sector on the way towards sustainable development. All initiatives of Global Compact Network Poland are conducted in partnership with the world of business.

---

### **KNOW-HOW HUB**

A think-tank and scientific foundation. Created by UNDP in Poland in 2011, it groups together experts who create and implement development projects. Currently, KHH also acts as the Scientific Council to the Global Compact Network Poland.



Network Poland



Network Poland