

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

Załącznik nr 1 do Uchwały Zarządu nr 6/11/2025 z dnia 27.11.2025

POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP. Z O.O.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

Spis treści

I. JAKI JEST CEL I ZAKRES POLITYKI?	2
II. DEFINICJE	2
III. CZYM JEST KONFLIKT INTERESÓW I JAKIE SĄ JEGO RODZAJE?	4
IV. JAK ROZPOZNAĆ KONFLIKT INTERESÓW?	6
V. CO ZROBIĆ W RAZIE POWSTANIA KONFLIKTU INTERESÓW?	7
VI. JAKICH ZACHOWAŃ OCZEKUJEMY OD NASZEGO ZESPOŁU?	9
VII. JAKIE DZIAŁANIA PODEJMUJEMY, BY MINIMALIZOWAĆ RYZYKO I ODPOWIEDNIO ZARZĄDZAĆ KONFLIKTAMI INTERESÓW?	10
VIII. JAK REAGUJEMY NA KONFLIKT INTERESÓW?	10
TABELA ŚRODKÓW ZARADCZYCH W PRZYPADKU KONFLIKTÓW INTERESÓW	11
IX. REJESTROWANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW	12
X. NARUSZENIA POLITYKI	12
XI. MONITOROWANIE I ZMIANY POLITYKI	13
ZAŁĄCZNIK NR 1 DO POLITYKI ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW - OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU Z TREŚCIĄ POLITYKI	14
ZAŁĄCZNIK NR 2 DO POLITYKI ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW – LISTA KONTROLNA - JAK ROZPOZNAWAĆ KONFLIKT INTERESÓW	15

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

I. Jaki jest cel i zakres Polityki?

1. Jako ENSON sp. z o.o. (dalej „**ENSON**”) 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 ENSON i członków Zarządu.
4. Polityka opisuje:
 - ✓ rodzaje konfliktów interesów,
 - ✓ działania zapobiegające konfliktom,
 - ✓ sposób zgłaszania konfliktów interesów,
 - ✓ rolę i obowiązki w zarządzaniu takim konfliktem.
5. Zdefiniowana przez Zarząd grupa pracowników i współpracowników, szczególnie narażonych na ryzyko związane z konfliktem interesów, co najmniej raz w roku, 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.

II. Definicje

Polityka	Polityka zarządzania konfliktami interesów w ENSON.
-----------------	---

	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

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 ”.
My/ ENSON/Spółka	ENSON sp. z o.o. z siedzibą w Tomaszowie Mazowieckim przy ul. Norberta Barlickiego 2.
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 zarządu Spółki utrzymują powiązania ekonomiczne, rodzinne lub osobiste, ze względu na które może ona mieć istotny wpływ na zadania wykonywane przez tych pracowników, współpracowników członków organów Spółki decyzje podejmowane przez nich.
Kontrahent	osoba lub organizacja, z którą Spółka ma lub chce zawiązać relacje biznesowe
Zarząd	Zarząd ENSON
Grupa TDJ	Grupa TDJ w jej aktualnej strukturze

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

III. 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 ENSON.
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 ENSON z należytą starannością i dbałością o dobro Spółki.
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.	• 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.	• Pracownik prowadzi rozmowy o zatrudnieniu w konkurencyjnej organizacji, jednocześnie negocjując w imieniu Spółki kontrakt z tą organizacją. • Pracownik działu marketingu przygotowuje kampanię reklamową dla Spółki, a jednocześnie prowadzi działalność gospodarczą na własny rachunek w tej samej branży (np. usługi marketingowe online). Istnieje ryzyko, że w przyszłości będzie próbował wykorzystać wiedzę lub kontakty zdobyte w Spółce na korzyść swojej firmy.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

Rodzaj konfliktu interesów	Definicja	Przykład
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.	- 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:

- prorowadzisz na własny rachunek działalność taką samą lub podobną do działalności Spółki (czyli działalność konkurencyjną);
- otrzymujesz od kontrahenta korzyść majątkową, w związku z usługą, którą świadczysz dla niego lub którą kontrahent świadczy dla Ciebie;
- masz osobisty powód (towarzyski, finansowy lub inny), żeby faworyzować jednego kontrahenta kosztem innych;
- chcesz osiągnąć osobistą korzyść albo uniknąć straty kosztem Spółki;
- dążysz do tego, aby określony wynik (np. podjęta decyzja) był korzystny dla konkretnego kontrahenta, nawet jeśli to szkodzi interesom Spółki;
- podejmujesz decyzje, kierując się własnym interesem albo interesem bliskiej osoby lub powiązanego podmiotu, jeśli ten interes jest sprzeczny z interesem Spółki;
- korzystasz z relacji z osobą reprezentującą interes publiczny, żeby uzyskać korzyść dla Spółki – co może zaszkodzić jej reputacji;
- bezprawnie wykorzystujesz informacje poufne, informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa lub zawodową albo inne dane, które poznałeś/aś w związku z zatrudnieniem u Nas.
- zostałeś/aś poproszony/a o udział w zatrudnianiu, 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.
- uczestniczysz w zatrudnianiu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osoby, z którą blisko związany jest członek Twojego kierownictwa.
- przyjąłeś/ęłaś osobistą zniżkę, prezent, gest gościnności lub inne korzyści od dostawców, usługodawców, organizacji charytatywnej lub klientów, które mogą stwarzać poczucie zobowiązania.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

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.
Bliski związek	Kiedy jesteś blisko związany/a lub jakkolwiek 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 świadczymy usługi.

IV. 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 do Polityki.
3. Jeśli masz wątpliwości lub pytania, lub jeśli wydaje Ci się, że dana sytuacja jest niepewna prawnie, poinformuj o tym swojego przełożonego, Pełnomocnika Wykonawczego Zarządu lub Compliance Officera TDJ. Te osoby udzielą Ci odpowiednich wskazówek dot. dalszego prawidłowego postępowania.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

V. Co zrobić w razie powstania konfliktu interesów?

1. Wykonując swoje zadania musisz działać w dobrej wierze, zgodnie z obowiązującymi w naszej Spółce, regulacjami wewnętrznymi i zasadami współżycia społecznego.
2. Oczekujemy od Ciebie transparentnego postępowania w odniesieniu do konfliktu interesów, w zgodzie i poszanowaniu wartości Spółki.
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, w szczególności za pośrednictwem platformy: <https://whistleblowersoftware.com/secure/enson>.
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. Dołożymy wszelkich starań, by przekazać ją w rozsądnym terminie. Kierownik Twojego działu przy wsparciu Compliance Officer'a TDJ może również udzielić wskazówek lub poinstruować Cię, jak postępować, aby rozwiązać konflikt interesów.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

3. Kierownik Twojego działu lub zarząd naszej Spółki przekaze Ci decyzję dot. zgłoszonego konfliktu interesów lub jego podejrzenia. Oczekujemy od Ciebie potwierdzenia jej otrzymania 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 Pełnomocnika Wykonawczego Zarządu 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?
 - ✓ 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 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:
 - 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:
 - ✓ dokładnie udokumentuj swoją decyzję,
 - ✓ wprowadzić środki mające na celu ochronę Spółki, takie jak podwójna kontrola decyzji tego pracownika/współpracownika.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

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 przekazaj pracownikowi/współpracownikowi na piśmie lub elektronicznie (najlepiej w formie wiadomości e-mail, do wiadomości Pełnomocnika Wykonawczego Zarządu i Compliance Officer'a TDJ).

VI. 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 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.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

VII. 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.
2. 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.

VIII. 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, a także jej pracowników i współpracowników oraz partnerów biznesowych.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

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

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 Officer'a.	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 organów nadzorczych, jeśli wymagają tego przepisy.	Zgłoszenie do instytucji zarządzającej danym programem (np. właściwego urzędu marszałkowskiego lub PARP) konfliktu interesów ujawnionego w ramach projektu finansowanego ze środków unijnych.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

IX. Rejestrowanie konfliktów interesów

- Rzeczywiste konflikty interesów są odpowiednio dokumentowane przez Pełnomocnika Wykonawczego Zarządu. Rejestr konfliktów jest prowadzony w formie elektronicznej i obejmuje co najmniej:
 - Dane identyfikacyjne** – datę zgłoszenia konfliktu, osobę zgłaszającą (imię, nazwisko, jednostkę organizacyjną), osobę, której dotyczy konflikt (jeśli nie jest nią zgłaszający);
 - Charakterystykę konfliktu** - rodzaj konfliktu interesów (rzeczywisty, potencjalny, rzekomy), krótki opis okoliczności powodujących konflikt, strony zaangażowane – np. kontrahent, podmiot powiązany, osoba bliska.
 - Ocenę ryzyka** - skalę wpływu na interes Spółki (niska, średnia, wysoka), obszar działalności dotknięty konfliktem (np. zakupy, inwestycje, decyzje personalne).
 - 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.
 - Monitoring i zamknięcie sprawy** - status konfliktu (otwarty, w trakcie wyjaśniania, zamknięty), datę zamknięcia sprawy, uwagi dodatkowe (np. rekomendacje na przyszłość, wnioski z incydentu).
- Dostęp do rejestru mają jedynie osoby uprawnione do jego prowadzenia, Dział audytu wewnętrznego, Compliance Officer TDJ oraz zarząd Spółki.
- Pełnomocnik Wykonawczy Zarządu co roku tworzy raport podsumowujący zgłoszenia konfliktów interesów w danym roku kalendarzowym wraz z podsumowaniem podjętych działań oraz przekazuje raport do wiadomości Zarządu.
- Dane w rejestrze przechowywane są przez okres 5 lat od zakończenia roku kalendarzowego, w którym dokonano wpisu danego konfliktu.

X. Naruszenia Polityki

- Zarząd oraz Pełnomocnik Wykonawczy Zarządu odpowiadają za zapewnienie przestrzegania postanowień Polityki i gwarantuje, że wszelkie zidentyfikowane uchybienia względem jej zapisów są natychmiast korygowane.
- Naruszenie Polityki przez członków naszego Zespołu może skutkować w szczególności: karami porządkowymi, odpowiedzialnością materialną, zakończeniem współpracy, konsekwencjami prawnymi, w tym również karnymi.

	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

XI. Monitorowanie i zmiany Polityki

1. Pełnomocnik Wykonawczy Zarządu oraz Compliance Officer TDJ na bieżąco monitoruje 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 Oficera TDJ.

Polityka wchodzi w życie 27.11.2025 r.

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

Załącznik nr 1 do Polityki zarządzania konfliktami interesów - Oświadczenie o zapoznaniu z treścią polityki

Imię i nazwisko _____

Stanowisko _____

OŚWIADCZENIE

Zapoznałam/Zapoznałem się z treścią Polityki zarządzania konfliktami interesów i ją zrozumiałam/zrozumiałem.

Zobowiązuję się do przestrzegania wszystkich zasad i postanowień zawartych w Polityce i niezwłocznego zgłaszania jakichkolwiek jej naruszeń.

Data i podpis

 enson	Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością NIP 7732493141	Data: 27.11.2025
	POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W ENSON SP Z O.O.	Data publikacji: 27 listopada 2025

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 ENSON 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 ENSON 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 jakąkolwiek osobą, 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 ENSON?			

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 Pełnomocnika Wykonawczego Zarządu lub Compliance Officera TDJ. Te osoby udzielą Ci odpowiednich wskazówek dot. dalszego prawidłowego postępowania.