

Kodeks Etyki Pracowników Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Olsztynie

§ 1

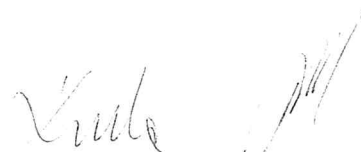
Pracownik Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Olsztynie traktuje pracę odpowiedzialnie, ma zawsze na względzie dobro Agencji oraz słuszne interesy beneficjentów, a w szczególności:

1. działa tak, aby jego praca była oparta na przepisach prawa i prowadziła do pogłębiania, zaufania beneficjentów do Agencji i do państwa,
2. wykonuje pracę z poszanowaniem godności innych i poczuciem godności własnej,
3. w sprawach służbowych przedkłada dobro Agencji nad interesy własne i swojego środowiska.

§ 2

Pracownik Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Olsztynie wykonuje obowiązki rzetelnie, a przede wszystkim:

1. pracuje sumiennie, dążąc do osiągnięcia najlepszych rezultatów swej pracy, mając na względzie wnikliwe oraz rozważne wykonywanie powierzonych mu zadań,
2. wyznaczone obowiązki wykonuje z zaangażowaniem,
3. nie uchyla się od podejmowania trudnych rozstrzygnięć oraz odpowiedzialności za swoje postępowanie,
4. w kontaktach z beneficjentami nie kieruje się emocjami, jest gotów do przyjęcia krytyki, uznania swoich błędów i do naprawienia ich konsekwencji,
5. dotrzymuje zobowiązań kierując się prawem i przewidzianym trybem działania,
6. racjonalnie gospodaruje majątkiem i środkami publicznymi, wykazuje dbałość o nie i jest gotowy do rozliczania swoich działań w tym zakresie,
7. wykonuje polecenia służbowe mając na względzie, aby nie zostało naruszone prawo lub popełniona pomyłka,
8. jest lojalny wobec Agencji i wykazuje powściągliwość w publicznym wypowiedaniu poglądów na temat jej pracy.



§ 3

Pracownik Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Olsztynie dba o rozwój własnych kompetencji, a w szczególności:

1. rozwija wiedzę zawodową, potrzebną do jak najlepszego wykonywania pracy,
2. dąży do pełnej znajomości przepisów prawnych oraz wszystkich faktycznych i prawnych okoliczności sprawy,
3. zawsze jest przygotowany do merytorycznego i prawnego uzasadnienia własnych decyzji i sposobu postępowania,
4. dba o dobre stosunki międzyludzkie,
5. jest życzliwy ludziom, zapobiega napięciom w pracy i rozładowuje je, przestrzega zasad poprawnego zachowania.

§ 4

Pracownik Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Olsztynie jest bezstronny w wykonywaniu zadań i obowiązków, a w szczególności:

1. nie dopuszcza do podejrzeń o związek między interesem Agencji i prywatnym,
2. nie podejmuje żadnych prac ani zajęć, które kolidują z obowiązkami służbowymi lub mogą mieć charakter działań konkurencyjnych,
3. w prowadzonych sprawach administracyjnych równo traktuje wszystkich uczestników, nie ulegając żadnym naciskom i nie przyjmując żadnych zobowiązań wynikających z pokrewieństwa, znajomości, pracy lub przynależności,
4. od osób zaangażowanych w prowadzone sprawy nie przyjmuje żadnych korzyści materialnych ani osobistych,
5. szanuje prawo obywateli do informacji, mając na względzie jawność działania administracji publicznej, dochowując przy tym tajemnicy ustawowo chronionej.

§ 5

Pracownik Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Olsztynie w wykonywaniu zadań i obowiązków jest neutralny politycznie, a w szczególności:

1. lojalnie i rzetelnie realizuje zadania Agencji, bez względu na własne przekonania i polityczne poglądy,
2. przygotowując propozycje rozwiązań, udziela obiektywnych, zgodnych z najlepszą wolą i wiedzą porad i opinii przełożonym,
3. nie manifestuje podczas pełnienia swoich obowiązków służbowych sympatii politycznych oraz religijnych,
4. eliminuje wpływy polityczne na rekrutację i awanse pracowników.



§ 6

Pracownik Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Olsztynie jest zobowiązany do zapobiegania konfliktowi interesów.

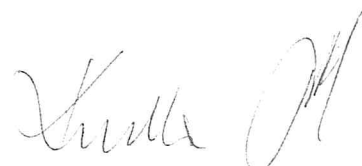
Konflikt interesów występuje wówczas, gdy pracownik W-MARR S.A. nie może załatwić danej sprawy w sposób rzetelny i bezstronny oraz istnieje uzasadnione ryzyko, że pracownik może być zainteresowany wynikiem załatwianej sprawy, w szczególności, jeśli pracownik:

1. będzie związany stosunkiem pracy, innym stosunkiem służbowym bądź w jakikolwiek inny sposób będą powiązany z Wnioskodawcą lub przedstawicielem Wnioskodawcy,
2. będzie Wnioskodawcą, przedstawicielem Wnioskodawcy albo będzie pozostawał z Wnioskodawcą w takim stosunku prawnym, że wynik oceny wniosku może mieć wpływ na jego prawa lub obowiązki,
3. Wnioskodawcą, przedstawicielem Wnioskodawcy będzie małżonek, lub krewny i powinowaty do drugiego stopnia,
4. Wnioskodawcą, przedstawicielem Wnioskodawcy będzie osoba związana z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli,
5. Wnioskodawcą, przedstawicielem Wnioskodawcy będzie osoba pozostająca z nim w stosunku nadrzędności służbowej,
6. będzie związany z Wnioskodawcą kontraktami handlowymi,
7. dokonywał jakichkolwiek czynności związanych z przygotowaniem wniosku o dofinansowanie projektu,
8. jakichkolwiek czynności związanych z przygotowywaniem wniosku o dofinansowanie projektu dokonywał małżonek, lub krewny i powinowaty do drugiego stopnia, lub osoba związana z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli.

Potencjalne sytuacje występowania konfliktu interesów mogą mieć miejsce:

1. w trakcie oceny wniosków o dofinansowanie,
2. w trakcie weryfikacji wniosków o płatność,
3. w trakcie kontroli prawidłowości realizacji projektu „na miejscu”,
4. w trakcie rozpatrywania wniosków o pożyczkę,
5. w trakcie obsługi pożyczek,
6. w trakcie prowadzenia postępowań o udzielenie zamówienia na usługi lub dostawy,

W przypadku wystąpienia konfliktu interesów pracownik powinien powstrzymać się od załatwienia danej sprawy i zgłosić fakt bezpośrednio przełożonemu.



Bezpośrednim sposobem zapobiegania konfliktowi interesów jest podpisywanie stosownych oświadczeń o bezstronności i poufności, w przypadkach wymaganych procedurami programowymi.

§ 7

Pracownicy mają obowiązek zgłaszania do Zarządu W-MARR S.A. uzasadnionych podejrzeń oszustwa, nadużyć finansowych i/lub korupcyjnych oraz wszelkich innych nieprawidłowości mogących świadczyć o naruszeniu obowiązków służbowych.

Pracownicy nie będą z tego tytułu podlegać niesprawiedliwemu traktowaniu, zastraszaniu, działaniom odwetowym lub represjonowaniu.

Tożsamość pracowników którzy poinformowali o podejrzaniu nadużycia finansowego, korupcji lub naruszeniu obowiązków służbowych, na ich wniosek nie podlega ujawnieniu.

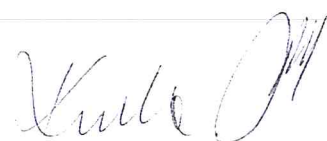
W-MARR S.A. zapewnia możliwość dokonywania przez inne osoby w tym beneficjentów, zgłoszeń (w tym anonimowych) podejrzania wystąpienia nadużycia finansowego. Wraz ze zgłoszeniem powinno się dostarczyć odpowiednie dokumenty na potwierdzenie zarzutów. Zgłoszenia w formie papierowej bądź elektronicznej przekazywane są na ogólny adres instytucji, bądź adres elektroniczny wmarr@wmarr.olsztyn.pl a następnie rejestrowane i przekazywane zgodnie z obiegiem dokumentacji w instytucji do dalszego procedowania do Zarządu W-MARR S.A., który podejmuje decyzję o sposobie weryfikacji.

Tożsamość osób które poinformowały o podejrzaniu nadużycia finansowego, korupcji lub naruszeniu obowiązków służbowych, na ich wniosek nie podlega ujawnieniu, nie będą one z tego tytułu podlegać niesprawiedliwemu traktowaniu, zastraszaniu, działaniom odwetowym lub represjonowaniu.

O każdym nadużyciu korupcyjnym pracownik ma obowiązek niezwłocznie poinformować bezpośredniego przełożonego i Zarząd W-MARR S.A. Zarząd weryfikuje otrzymane informacje, odpowiednio w zależności od rodzaju sprawy. Jeśli zostanie ustalone, iż miało miejsce nadużycie korupcyjne, Zarząd W-MARR S.A. powiadomi uprawnione organy ścigania. Podczas dochodzenia dotyczącego domniemanych nadużyć korupcyjnych (jak również innych nieprawidłowości) należy dołożyć wszelkich starań, aby unikać podejmowania działań na podstawie chybionych lub bezpodstawnych oskarżeń.

1. **Korupcja**, zgodnie z art. 1 ust. 3a ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, oznacza czyn:

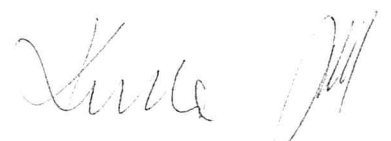
- 1) *polegający na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści osobie pełniącej funkcję publiczną dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji,*



- 2) *polegający na żądaniu lub przyjmowaniu przez osobę pełniącą funkcję publiczną bezpośrednio, lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji,*
- 3) *popelniany w toku działalności gospodarczej, obejmującej realizację zobowiązań względem władzy (instytucji) publicznej, polegający na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu, bezpośrednio lub pośrednio, osobie kierującej jednostką niezaliczaną do sektora finansów publicznych lub pracującej w jakimkolwiek charakterze na rzecz takiej jednostki, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub na rzecz jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania, które narusza jej obowiązki i stanowi społecznie szkodliwe odwzajemnienie,*
- 4) *popelniany w toku działalności gospodarczej obejmującej realizację zobowiązań względem władzy (instytucji) publicznej, polegający na żądaniu lub przyjmowaniu, bezpośrednio lub pośrednio, przez osobę kierującą jednostką niezaliczaną do sektora finansów publicznych lub pracującą w jakimkolwiek charakterze na rzecz takiej jednostki, jakichkolwiek nienależnych korzyści lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania, które narusza jej obowiązki i stanowi społecznie szkodliwe odwzajemnienie.*

Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjmuje się, że korupcja stanowi szczególnie rodzaj nadużycia finansowego.

2. **Nieprawidłowość**, w rozumieniu art. 2 pkt 36 rozporządzenia ogólnego, oznacza każde naruszenie prawa unijnego lub prawa krajowego, dotyczącego stosowania prawa unijnego, wynikające z działania lub zaniechania podmiotu gospodarczego zaangażowanego we wdrażanie EFSI, które ma lub może mieć szkodliwy wpływ na budżet Unii poprzez obciążenie budżetu Unii nieuzasadnionym wydatkiem.
3. **Oszustwo**, w rozumieniu art. 286 kodeksu karnego, oznacza doprowadzenie innej osoby do niekorzystnego rozporządzenia własnym lub cudzym mieniem za pomocą wprowadzenia jej w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania.



§ 8

Pracowników obowiązuje zakaz ujawniania bez zezwolenia przełożonego informacji pozyskanych przy wykonywaniu czynności służbowych.

Naruszenie powyższego zakazu może się wiązać z sankcjami przewidzianymi w przepisach prawa pracy.

§ 9

Zadaniem Zarządu W-MARR S.A. oraz kierowników komórek organizacyjnych jest dopilnowanie, aby wszyscy pracownicy, w tym nowo zatrudnieni, byli poinformowani o zasadach opisanych w Kodeksie. Pracownicy poświadczają podpisem zapoznanie się z Kodeksem, oraz zobowiązują do jego stosowania. **Kodeks jest dostępny na stronie internetowej W-MARR S.A.: www.wmarr.olsztyn.pl**

Zarząd W-MARR S.A. będzie dążył do systematycznego szkolenia pracowników w zakresie objętym niniejszym Kodeksem.

§ 10

Pracownicy W-MARR S.A. zaangażowani we wdrażanie Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014 – 2020 obowiązani są do zapoznania się i stosowania *Wytycznych Instytucji Zarządzającej w zakresie zarządzania ryzykiem oraz wprowadzenia skutecznych i proporcjonalnych środków zwalczania nadużyć finansowych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014 – 2020.*

PREZES ZARZĄDU
Włodzimierz Szelązek

CZŁONEK ZARZĄDU
Joanna Kruszevska-Papuszka