

Załącznik do Uchwały WZC nr 013/WZC/2026
z dnia 11 czerwca 2026 r.

**POLITYKA
ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW
W INSTYTUCIE AUDYTORÓW WEWNĘTRZNYCH IIA POLSKA
z dnia 11 czerwca 2026 roku**

Część I. Zasady ogólne

§ 1. Cel Polityki

1. Celem niniejszej „Polityki zarządzania konfliktem interesów w Instytucie Audytorów Wewnętrznych IIA Polska” (zwaney dalej: „Polityką”) jest budowanie zaufania interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych do funkcjonowania Instytutu, jego organów i jednostek organizacyjnych poprzez:
 - 1) zapewnienie przejrzystych zasad postępowania osób pełniących funkcje w Instytucie Audytorów Wewnętrznych IIA Polska (zwanego dalej: „Instytutem”), służących zapobieganiu powstawania konfliktu interesów oraz jego negatywnych skutków dla reputacji, wiarygodności i legalności działań Instytutu;
 - 2) określenie jednolitych, przejrzystych i spójnych zasad identyfikacji, zgłaszania, oceny oraz zarządzania rzeczywistymi, potencjalnymi oraz postrzeganymi konfliktami interesów w Instytucie.

§ 2. Zakres podmiotowy

1. Niniejsza Polityka obowiązuje członków:
 - a) Zarządu,
 - b) Komisji Rewizyjnej,
 - c) Komisji Etyki,
 - d) Komisji Certyfikacyjnej,
 - e) Komisji Nominacyjnej.
2. Postanowienia Polityki stosuje się odpowiednio do:
 - a) pracowników Instytutu oraz osób wykonujących prace administracyjno-biurowe na rzecz Instytutu na podstawie umowy cywilnoprawnej;
 - b) koordynatorów kół regionalnych i branżowych oraz ich zastępców, członków zespołów, grup roboczych oraz innych ciał działających w imieniu Instytutu na podstawie uchwały, powołania lub pełnomocnictwa.

§ 3. Zasady odpowiedzialności

1. Naruszeniem zasad Polityki jest każde świadome działanie lub zaniechanie osoby, o której mowa w § 2, sprzeczne z niniejszą Polityką lub interesem Instytutu, które powoduje istotny uszczerbek w sferze jego reputacji, wizerunku lub zaufania publicznego.
2. Odpowiedzialność za naruszenie zasad Polityki może powstać niezależnie od wystąpienia szkody, jeżeli zachowanie stwarzało realne ryzyko jej powstania.

Część II. Zasady szczegółowe postępowania osób pełniących funkcje w Instytucie

§ 4. Zasady profesjonalnego postępowania

1. Osoby, o których mowa w § 2 obowiązują zachowanie zasad:
 - a) uczciwości,
 - b) obiektywizmu i bezstronności,
 - c) transparentności,
 - d) poufności,
 - e) należytej staranności w działaniu,
 - f) współpracy między organami.
2. Przez uczciwość rozumie się prawdomówność, rzetelność i odpowiedzialność w działaniu, poszanowanie norm społecznych, przestrzeganie prawa i zasad etycznych oraz działanie w sposób budujący zaufanie do pełnionej funkcji.
3. Przez zachowanie zasady obiektywizmu i bezstronności rozumie się unikanie sytuacji mogących powodować konflikt interesów oraz działanie, w szczególności podejmowanie decyzji w sposób obiektywny, na podstawie rzetelnej oceny zgromadzonych informacji oraz z uwzględnieniem dobra Instytutu.
4. Przez zachowanie zasady transparentności rozumie się w szczególności ujawnianie wszelkich sytuacji, które mogą prowadzić do naruszenia prawa, zasad etyki, a także rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów.
5. Przez zachowanie zasady poufności rozumie się nieujawnianie osobom nieuprawnionym informacji uzyskanych w związku z pełnieniem funkcji lub wykonywaniem czynności na rzecz Instytutu, również po ustaniu pełnienia funkcji.
6. Osoby, o których mowa w § 2 wykonują swoje obowiązki z zachowaniem należytej staranności, odpowiednio do charakteru pełnionej funkcji i zakresu posiadanych kompetencji, w szczególności:
 - 1) rzetelnie i terminowo realizują swoje zadania;
 - 2) aktywnie i merytorycznie uczestniczą w pracach organów;



- 3) dbają o zgodność działań z prawem powszechnie obowiązującym oraz przepisami wewnętrznymi Instytutu;
 - 4) dbają o należyty wizerunek Instytutu.
7. Członkowie organów i innych jednostek organizacyjnych współpracują ze sobą z poszanowaniem niezależności oraz kompetencji określonych w Statucie Instytutu Audytorów Wewnętrznych IIA Polska (zwanym dalej: „Statutem”) i regulaminach Instytutu. Niedopuszczalne jest ingerowanie w kompetencje innych organów, wywieranie nacisku lub podejmowanie działań zmierzających do podważania ich uprawnień.

§ 5. Zasady korzystania z zasobów Instytutu

1. Osoby, o których mowa w § 2 w imieniu Instytutu mogą korzystać z zasobów Instytutu wyłącznie w zakresie wynikającym z pełnionej funkcji lub udzielonego upoważnienia.
2. Zabrania się:
 - 1) wykorzystywania zasobów Instytutu i sprawowanej funkcji do celów prywatnych lub komercyjnych;
 - 2) wykorzystywania zasobów Instytutu i sprawowanej funkcji w sposób niezgodny z prawem, celami statutowymi Instytutu oraz mogący naruszać interes, dobre imię lub reputację Instytutu;
 - 3) rozpowszechniania materiałów bez zgody właściwego organu Instytutu; a także ich modyfikowania w sposób mogący naruszać ich rzetelność, kontekst lub dobre imię Instytutu;
 - 4) wykorzystania materiałów Instytutu jako oficjalne stanowisko instytutu, jeżeli nie zostało to wyraźnie wskazane.

§ 6. Zasady wypowiedzi publicznych

1. Osoby, o których mowa w § 2 mogą występować publicznie w imieniu Instytutu wyłącznie na podstawie wyraźnego umocowania wynikającego ze Statutu, uchwały właściwego organu, indywidualnego upoważnienia, pełnomocnictwa lub jednoznacznie wyrażonej woli uprawnionego organu przekazanej danej osobie w sposób zwyczajowo przyjęty.
2. W przypadku braku umocowania wypowiadający się jest zobowiązany do jednoznacznego zaznaczenia, że wypowiedź ma charakter prywatny i nie stanowi stanowiska Instytutu.
3. Zabrania się formułowania wypowiedzi publicznych, które mogą naruszać dobre imię, wizerunek lub interes Instytutu, bądź zawodu audytora wewnętrznego.

Część III. Zarządzanie konfliktem interesów

§ 7. Definicja konfliktu interesów

1. Konflikt interesów to sytuacja, w której na decyzję osoby może mieć wpływ jakiekolwiek zobowiązanie, inwestycja, relacja, obowiązek lub zaangażowanie – finansowe lub inne, bezpośrednie lub pośrednie, w tym również niezwiązane z Instytutem. Konflikt interesów istnieje niezależnie od popełnienia czynu niedozwolonego lub wystąpienia jego negatywnych skutków.
2. Konflikt interesów może również zachodzić przez relacje osób bliskich osobie, o której mowa w § 2. Jako osoby bliskie rozumie się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu.
3. Konflikt interesów w Instytucie, w przypadku osób wymienionych w § 2, może wystąpić w szczególności w następujących sytuacjach:

- 1) **Osobisty interes finansowy:** Członek organu, który ma osobisty interes finansowy w firmie będącej dostawcą lub usługodawcą Instytutu, z dużym prawdopodobieństwem znajduje się w sytuacji konfliktu interesów.

Na przykład, jeśli członek organu jest właścicielem podmiotu szkoleniowego, a Instytut regularnie korzysta z usług tego podmiotu w zakresie szkoleń, członek organu czerpie korzyści finansowe z tej relacji.

Jeżeli wyłącznie konkretny członek organu może świadczyć daną usługę ze względu na wymagany poziom wiedzy lub z powodu konkretnych wymagań certyfikacyjnych, przewodniczący organu może zatwierdzić świadczenie usług przez tego członka organu na rzecz Instytutu. W takim przypadku Zarząd ujawnia całkowitą kwotę wynagrodzenia wypłaconego tej osobie podczas sprawozdawczego Walnego Zebrania Członków i ujawnia ją wszystkim członkom Instytutu w raporcie rocznym.

Członek Zarządu obowiązany jest wyłączać się z negocjacji dotyczących płatności dla sprzedawców lub dostawców, gdy członek organu ma osobisty interes finansowy w tych podmiotach.

- 2) **Relacje rodzinne lub osobiste:** Członek organu, który ma osobiste lub rodzinne powiązania z osobami lub organizacjami, z którymi Instytut współpracuje, również z dużym prawdopodobieństwem znajdują się w sytuacji konfliktu interesów.

Na przykład, jeżeli osoba bliska członka organu pracuje dla organizacji sponsorującej, z którą Instytut regularnie pozostaje w relacjach biznesowych, Członek organu może pozostawać w konflikcie interesów.

- 3) **Praca w organach innych organizacji:** Członek organu, który posiada poufne informacje Instytutu mogące przynieść korzyść innej konkurencyjnej organizacji, obowiązany jest ujawnić swoje powiązania i zobowiązania wobec innych organizacji. Tym samym, zasiadając w zarządzie lub organie innej



organizacji może mieć konflikt interesów, jeśli misja tej organizacji jest konkurencyjna wobec Instytutu.

- 4) **Korzyść osobista:** Członek organu, który może odnieść osobistą korzyść z decyzji podjętej przez organ, może znaleźć się w sytuacji konfliktu interesów.

Na przykład członek organu może odnieść korzyść osobistą jeśli jest właścicielem nieruchomości, którą Instytut rozważa do wynajęcia lub zakupu, albo uzyskać taką korzyść, jeśli wykorzysta informację o planowanych działaniach Instytutu.

4. Nie stanowi naruszenia Polityki sytuacja, w której konflikt interesów został przez osobę wymienioną w § 2 z odpowiednim do istoty sprawy wyprzedzeniem oraz w adekwatnej treści i formie zgłoszony i zarządzony tj. w szczególności osoba ta wyłączyła się z działań, które ten konflikt wywołują, w szczególności – z procesu decyzyjnego.
5. Za niedopuszczalne uważa się:
- 1) podejmowanie działań w Instytucie, w szczególności wymagających udziału w procesie decyzyjnym, które wiązałyby się z wystąpieniem inherentnego konfliktu interesów w związku z aktywnością (zawodową, komercyjną, społeczną lub inną) danej osoby poza Instytutem,
 - 2) odsunięcie osoby pełniącej funkcję od działań i decyzji, w sytuacji niepotwierdzonego konfliktu interesów lub nieuzasadnionego przedłużania czynności, o których mowa w § 10 ust. 4;
 - 3) uchylanie się od obowiązków, o których mowa w § 4 ust. 6 poprzez zasłanianie się nieistniejącym konfliktem interesów.

§ 8. Zasady zarządzania konfliktem interesów

1. Zarządzanie konfliktem interesów obejmuje:
 - 1) zapewnienie przejrzystości działania osób, o których mowa w § 2;
 - 2) identyfikację źródeł konfliktu interesów, ocenę jego istotności oraz określenie i wdrożenie odpowiednich działań zarządczych.
2. Osobą odpowiadającą za zarządzanie konfliktem interesów tj. identyfikację oraz działania zarządcze w odpowiedzi na zidentyfikowany konflikt interesów jest przewodniczący organu, którego członka konflikt dotyczy, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4. W przypadku, gdy konflikt dotyczy przewodniczącego organu, za zarządzanie konfliktem interesów odpowiada zastępca przewodniczącego, a jeśli nie ustanowiono zastępcy – osoba wskazana przez pozostałych członków organu.
3. Za zarządzanie konfliktem interesów w kołach oraz w przypadku członków organów wskazywanych przez Zarząd odpowiada członek Zarządu wskazany przez pozostałych członków Zarządu. Jeśli nie wyznaczono imiennie takiej osoby w Zarządzie, funkcję tę pełni Prezes Instytutu.
4. Za zarządzanie konfliktem interesów w przypadku pracowników Instytutu oraz innych osób wykonujących prace administracyjno-biurowe na podstawie umowy cywilnoprawnej odpowiada Prezes Instytutu.

§ 9. Zapewnienie przejrzystości działania

1. Osoby, o których mowa w § 2, zobowiązane są do składania do osoby odpowiadającej za zarządzanie konfliktem interesów corocznego oświadczenia o braku lub istnieniu konfliktu interesów w terminie do 31 marca, zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do Polityki.
2. Osoba odpowiadająca za zarządzanie konfliktem interesów analizuje treść oświadczenia, o którym mowa w ust. 1 oraz wypełnia potwierdzenie przyjęcia oświadczenia o konflikcie interesów, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do Polityki.
3. Prezes Instytutu podczas sprawozdawczego Walnego Zebrania Członków przekazuje członkom Instytutu:
 - 1) w zakresie osób wymienionych w § 2 ust. 1 oraz ust. 2 pkt b informację o:
 - a) potwierdzonych konfliktach interesów i sposobie zarządzania nimi;
 - b) całkowitej kwocie wynagrodzenia z tytułu świadczonych dostaw i usług wypłaconego każdej z tych osób bezpośrednio lub pośrednio za pośrednictwem podmiotów, w których te osoby posiadają udziały lub akcje lub zasiadają we władzach tych podmiotów lub są zaangażowane w innej formie, zgodnie z danymi rejestrowymi Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej lub innego publicznego rejestru;
 - c) osobach, które nie dopełniły obowiązku, o którym mowa w ust. 1
 - 2) informację o wyniku przeglądu Polityki dokonanego zgodnie z § 12 ust. 4-6.
4. Kandydaci na członka organu, koordynatorów lub funkcji wymienionych w § 2 ust. 1 oraz ust. 2 lit. b zobowiązani są do złożenia oświadczenia o zapoznaniu się z niniejszą Polityką oraz o braku lub istnieniu w jego przypadku potencjalnego konfliktu interesów lub faktycznego konfliktu interesów w czasie pełnienia funkcji.
5. Komisja Nominacyjna ujawnia na Walnym Zebraniu Członków wszystkie konflikty interesów kandydatów na członków organów zgłoszone w trybie określonym w ust. 4.

§ 10. Tryb postępowania w przypadku podejrzenia wystąpienia konfliktu interesów

1. Osoby, o których mowa w § 2 zobowiązane są do niezwłocznego poinformowania osoby odpowiadającej za zarządzanie konfliktem interesów o sytuacjach, które mogą wywoływać lub wywołały konflikt interesów w zakresie ich działania. Zgłoszenie powinno zostać złożone w formie aktualizacji oświadczenia, o którym mowa w § 9 ust. 1.
2. Osoby, o których mowa w § 2 zgłaszają właściwej osobie odpowiadającej za zarządzanie konfliktem interesów podejrzenie istnienia konfliktu interesów u innych osób, podając co najmniej imię i nazwisko osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz opis okoliczności mogących wskazywać na istnienie w jej przypadku konfliktu interesów.



3. Zgłoszenia, o których mowa w ust. 1 i 2 dokonywane są pisemnie. Zgłoszenia mogą zostać dokonane w formie elektronicznej pod warunkiem potwierdzenia, że dotarło ono do adresata.
4. W przypadku ujawnienia podejrzenia konfliktu interesów osoba odpowiadająca za zarządzanie konfliktem interesów niezwłocznie dokonuje jego oceny oraz przedstawia pozostałym członkom organu propozycję decyzji, co do sposobu postępowania i zastosowania adekwatnych działań zarządczych, z zastrzeżeniem ust. 5.
5. Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 2 dotyczące członka Komisji Etyki jest rozpatrywane i rozstrzygane w trybie przewidzianym w Regulaminie Komisji Etyki Instytutu Audytorów Wewnętrznych IIA Polska dla wniosku w sprawie dotyczącej działalności członka Instytutu. Wyłączenie, o którym mowa w ust. 10 stosuje się odpowiednio.
6. W ramach czynności, o których mowa w ust. 4 osoba odpowiadająca za zarządzanie konfliktem interesów potwierdza istnienie lub brak faktycznego, potencjalnego lub postrzeganego konfliktu interesów oraz ocenia istotność potwierdzonego konfliktu interesów oraz skutki jakie wywołał lub może wywołać w dającej się przewidzieć przyszłości.
7. W przypadku potwierdzenia konfliktu interesów mogą zostać zastosowane w szczególności następujące działania zarządcze:
 - 1) osoba będąca w konflikcie interesów powinna dążyć do usunięcia okoliczności wywołujących ten konflikt, a jeśli usunięcie okoliczności nie jest możliwe, to powinna wstrzymać się od działań i decyzji w obszarze, w którym występuje konflikt interesów;
 - 2) w trybie przewidzianym dla danego organu lub innego ciała Instytutu powinno nastąpić przekazanie czasowo lub trwale określonych obowiązków innej osobie;
 - 3) powinno nastąpić przekazanie członkom Instytutu adekwatnej do sytuacji informacji o wynikach oceny, również w przypadku, gdy nie stwierdzono istnienia faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów, ale istnieją uzasadnione przesłanki, że badana sytuacja jest postrzegana jako konflikt interesów;
 - 4) w przypadkach uzasadnionych rażącym charakterem działania w warunkach ujawnionego konfliktu interesów lub w przypadkach spornych sprawa powinna zostać zgłoszona do Komisji Etyki w trybie § 17 ust. 2 pkt 1 lub 2 Statutu IIA Polska, z zastrzeżeniem ust. 5 oraz ust. 13.
8. Wynik oceny wraz z decyzją i zastosowanymi działaniami zarządczymi podlega zatwierdzeniu w formie uchwały właściwego organu.
9. Po zatwierdzeniu wyników oceny osoba odpowiadająca za zarządzanie konfliktem interesów przekazuje niezwłocznie do kierownika Biura na adres biuro@iia.org.pl informacje o zgłoszonym konflikcie interesów wraz wynikiem oceny w zakresie niezbędnym do zamieszczenia w Rejestrze, o którym mowa w § 11, z zastrzeżeniem ust. 13.
10. Osoba, której konflikt dotyczy jest wyłączona z działań, o których mowa w ust. 4-8.

11. W przypadku osób zatrudnionych w Instytucie ocenę sporządza Prezes Instytutu.
12. Wobec osób, których mowa w § 2 ust. 2 przepisy ust. 1-8 stosuje się odpowiednio.
13. W przypadku zgłoszenia podejrzenia istnienia konfliktu interesów dokonanego bezpośrednio do Komisji Etyki, Komisja Etyki może zwrócić się do właściwej osoby odpowiadającej za zarządzanie konfliktem interesów o przeprowadzenie czynności, o których mowa w ust. 4 i 8 oraz udostępnienie ich wyniku. Wynik tych czynności nie jest wiążący dla Komisji Etyki. W takim przypadku przepisu ust. 7 pkt 6 nie stosuje się. Informację, o której mowa w ust. 9 przekazuje do Biura przewodniczący składu orzekającego Komisji Etyki.

§ 11. Rejestr konfliktów interesów i raportowanie

1. Instytut prowadzi rejestr konfliktów interesów (zwanym dalej: „Rejestrem”) według wzoru określonego w załączniku nr 3 do Polityki.
2. Za prowadzenie Rejestru odpowiada Kierownik Biura Instytutu.
3. Kierownik Biura niezwłocznie uzupełnia Rejestr po otrzymaniu informacji, o których mowa w § 10 ust. 9 i potwierdza zgłaszającemu dokonanie wpisu do Rejestru.
4. Informacje w Rejestrze uzupełnia się o aktualizacje istotne dla sprawy, w tym również w zakresie skuteczności wdrożenia działań zarządczych. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.
5. Informacje z Rejestru, z zastrzeżeniem § 9 ust. 3, udostępnia się na wniosek:
 - a) osobom wykazanym w rejestrze, wobec których zgłoszono podejrzenie konfliktu interesów, w zakresie dotyczącym ich spraw;
 - b) organom Instytutu w zakresie prowadzonych przez te organy spraw;
 - c) członkom Instytutu w zakresie określonym w § 9 ust. 3;
 - d) innym osobom lub instytucjom, po wyrażeniu zgody przez Zarząd Instytutu, o ile te osoby wykażą, że mają w tym interes prawny.
6. W przypadkach, o których mowa w ust. 5 lit. c-d danych z Rejestru nie udostępnia się, jeśli sprawa została zgłoszona do Komisji Etyki, do czasu prawomocnego orzeczenia.
7. Rejestr przetwarzany jest zgodnie z zasadami określonymi w „Polityce Bezpieczeństwa Danych Osobowych Instytutu Audytorów Wewnętrznych IIA Polska” i podlega jej zapisom, w szczególności w zakresie przetwarzania oraz retencji danych osobowych.

§ 12. Zarządzanie polityką

1. Polityka zostaje przyjęta uchwałą Walnego Zebrania Członków Instytutu.
2. Polityka wchodzi w życie z dniem jej uchwalenia.
3. Polityka jest dostępna na stronie internetowej Instytutu.



4. Polityka powinna podlegać corocznym przeglądom w terminie do 31 marca. Za przegląd Polityki odpowiada Prezes Instytutu lub wyznaczony przez niego Członek Zarządu.
5. Przewodniczącym Komisji Rewizyjnej, Komisji Etyki oraz Komisji Nominacyjnej przysługuje prawo zgłaszania Prezesowi Instytutu uzasadnionych wniosków o aktualizację Polityki.
6. Każdorazowo wynik przeglądu Polityki jest przedstawiany na corocznym Walnym Zebraniu Członków.