

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	19
WSTĘP	23
ROZDZIAŁ I	
WPROWADZENIE DO ZARZĄDZANIA ZGODNOŚCIĄ (Bartosz Makowicz)	25
1. Istota compliance	25
2. Globalne standardy	27
3. Podstawowe pojęcia	28
3.1. Co oznacza compliance?	28
3.1.1. Obowiązki w zakresie zgodności	29
3.1.2. Systemy zarządzania zgodnością	29
3.1.3. Funkcja compliance	31
3.2. Długofalowa kultura compliance	32
3.2.1. Definicja	32
3.2.2. Metody wzmacniania kultury compliance	33
3.2.3. Kultura compliance jako nadrzędny cel compliance	34
3.3. Zakres zastosowania	34
3.3.1. Szerokie rozumienie	35
3.3.2. Przypadek szczególny: zastosowanie do małych i średnich przedsiębiorstw	35
4. Modele kształtowania CMS	36
4.1. Trzy modele wyjściowe	36
4.1.1. High Level Structure (HLS)	37
4.1.2. Risk Management System (RMS)	38
4.1.3. Model PDCA	39
4.2. Synteza: model CMS według ISO 19600	40
4.2.1. Rozpoczęcie (utworzenie)	40
4.2.2. Polityka compliance	42
4.2.3. CMS w praktyce (doskonalenie, ulepszanie)	43
5. Zasady naczelne projektowania, wdrażania i utrzymania CMS	44
5.1. <i>Good governance</i> a funkcja compliance	44
5.1.1. Bezpośredni dostęp	44
5.1.2. Niezależność	45
5.1.3. Upoważnienia i zasoby	45

5.2. Proporcjonalność (compliance-compliance)	46
5.3. Transparencja	47
5.4. Długofalowość (<i>sustainability</i>)	48
5.5. Elastyczność	48
5.6. Integracja systemowa	49
6. Implementacja szczegółowa	49
6.1. Rola kierownictwa organizacji	50
6.1.1. Zakres i forma	51
6.1.2. Zasadnicze zadania kierownictwa	52
6.2. Pozyskiwanie informacji	53
6.2.1. Kontekst organizacji i interesariusze	53
6.2.2. Zakres zastosowania CMS	53
6.2.3. Wymagania w stosunku do organizacji (w szczególności ramy prawne)	54
6.2.4. Analiza ryzyk compliance	55
6.3. Polityka compliance	55
6.4. Jasne przydzielanie funkcji, szczególnie funkcji compliance	55
6.5. Środki wsparcia dla systemu	56
6.5.1. Wartości i kultura compliance	56
6.5.2. Komunikacja i kodeks postępowania	58
6.5.3. <i>Whistleblowing</i>	59
6.5.4. Znaczenie cyfryzacji	61
6.5.4.1. Cyfryzacja jako źródło ryzyka niezgodności	61
6.5.4.2. Cyfryzacja źródłem nowych narzędzi CMS	62
6.6. Dochodzenia, ewaluacja i ulepszenie	62
6.6.1. Wewnętrzne postępowania wyjaśniające	62
6.6.2. Reakcja na <i>non-compliance</i>	64
6.6.3. Ewaluacja i ulepszanie	64
6.7. Dokumentacja i raportowanie	65
6.7.1. Dokumentacja	65
6.7.2. Raportowanie w ramach CMS	66
7. Podsumowanie	66
Bibliografia	67

ROZDZIAŁ II

OKREŚLENIE OBOWIĄZKÓW COMPLIANCE I EWALUACJA

RYZYK COMPLIANCE (Piotr Welenc)	69
1. Analiza ryzyk compliance jako punkt wyjścia przy tworzeniu CMS	69
2. Trzy linie obrony – zintegrowane podejście do wdrożenia GRC w organizacji	71
3. Zarządzanie ryzykiem i compliance w strukturze trzech linii obrony – granice systemów	73
4. Audyt wewnętrzny w strukturze trzech linii obrony	73
5. Budowa i wdrożenie zintegrowanego systemu zarządzania ryzykiem	75
6. Standardy i metodyka zarządzania ryzykiem	77
6.1. ISO 31000	79
6.2. AS/NZS 3260	79
6.3. Standard Zarządzania Ryzykiem FERMA (<i>Federation of European Risk Management Associations</i>)	80

6.4. ERM COSO	80
7. Zarządzanie ryzykiem compliance na podstawie ISO 19600	83
7.1. Kontekst	83
7.2. Zakres CMS	84
7.3. <i>Good governance</i> , czyli dlaczego istotne są standardy	84
7.4. Składowe zarządzania ryzykiem w ISO 19600	86
8. Identyfikacja ryzyka	86
9. Pomiar (szacowanie) ryzyka i jego ocena	88
10. Reakcja na ryzyko	88
11. Mechanizmy kontroli ryzyka	89
12. Struktury organizacyjne w zarządzaniu ryzykiem	90
13. Odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem	91
14. Dokumentacja zarządzania ryzykiem	91
15. Analiza ryzyka w procesach	94
16. Monitorowanie ryzyka	95
17. Praktyka zarządzania ryzykiem	95
18. Narzędzia IT służące GRC	96
19. Podsumowanie	99
Bibliografia	100

ROZDZIAŁ III

ROLA KIEROWNICTWA, POLITYKA COMPLIANCE, RELACJE MIĘDZY COMPLIANCE A INNYMI JEDNOSTKAMI

(Piotr Janecki)	101
1. Rola kierownictwa	101
1.1. Odpowiedzialne zarządzanie a compliance. <i>Tone from the top</i> : menedżerowie i ich rola w implementacji i budowaniu polityki compliance	106
1.2. <i>Leading by doing</i> oraz „wymagam jakości, więc kontroluję” – trudna i odpowiedzialna rola menedżerów na drodze do skutecznego i efektywnego CMS	111
2. Polityka i organizacja compliance	114
2.1. Skuteczne zdefiniowanie polityki compliance w zależności od wielkości, sposobu organizacji oraz celów przedsiębiorstwa	114
Doprecyzowanie	118
2.2. Umiejscowienie, dopasowanie zadań i rola funkcji compliance w nowoczesnym przedsiębiorstwie	120
3. Dział compliance a inne jednostki przedsiębiorstwa	125
3.1. Współpraca funkcji compliance z obszarem HR	125
3.2. Kontrola wewnętrzna i audyt	127
Bibliografia	128

ROZDZIAŁ IV

OFICER COMPLIANCE, REALIZACJA ZADAŃ COMPLIANCE

I KULTURA COMPLIANCE (Bartosz Jagura)	129
1. Oficer compliance	129
1.1. Zakres obowiązków	130
1.2. Odpowiedzialność	132

1.3. Wykształcenie i kompetencje	133
1.4. Pozycja w organizacji i gwarancje niezależności	134
1.5. Outsourcing funkcji compliance	135
2. Zasoby konieczne do realizacji zadań compliance	136
3. Uprawnienia funkcji compliance	137
4. Szkolenia	138
4.1. Ogólne wymagania	138
4.2. Szczególne potrzeby organizacji	139
5. Kultura compliance i integralność (<i>integrity</i>)	140
5.1. <i>Nihil novi sub sole?</i>	140
5.2. Długofalowe promowanie kultury compliance	141
5.2.1. Zbiór reguł	142
5.2.2. <i>Tone from the top</i>	143
5.2.3. Komunikacja	144
5.2.4. Szkolenia	144
5.2.5. Środki odnoszące się do pracowników	144
5.3. Ocena rozwoju kultury compliance	145
5.4. Compliance a integralność	146
6. Komunikacja compliance	147
6.1. Komunikacja wewnętrzna	148
6.2. Komunikacja zewnętrzna	148
6.3. Komunikacja proaktywna i kryzysowa	149
6.4. Przebieg procesu komunikacji	150
Bibliografia	152

ROZDZIAŁ V

EWALUACJA SYSTEMÓW ZARZĄDZANIA ZGODNOŚCIĄ

(Magdalena Gertig)	153
1. Cele ewaluacji systemów zarządzania zgodnością	153
2. Przedmiot i zakres ewaluacji	154
2.1. Dokumentacja compliance	155
2.2. Metody ewaluacji	155
2.2.1. Metoda jakościowa	156
2.2.2. Metoda ilościowa	157
3. Przeprowadzenie ewaluacji CMS	158
3.1. Podmiot dokonujący ewaluacji	158
3.1.1. Ewaluacja zewnętrzna	159
3.1.2. Ewaluacja wewnętrzna	159
3.2. Przygotowanie ewaluacji	160
3.2.1. Plan ewaluacji	160
3.2.2. Ewaluacja wstępna	161
3.2.3. Komunikacja	161
3.3. Przebieg ewaluacji	162
3.4. Monitoring	163
4. Certyfikacja CMS – potwierdzona skuteczność CMS	164
4.1. Podstawy	164
4.1.1. Standard IDW PS 980	165

4.1.2. Standard ISO 19600	166
4.1.3. Standard ISO 37001	167
Bibliografia	169

ROZDZIAŁ VI

WERYFIKACJA PARTNERÓW BIZNESOWYCH (Anna Tomiczek)	171
1. Wprowadzenie	171
2. Identyfikacja ryzyka	172
3. Normatywne podstawy weryfikacji partnerów biznesowych	173
3.1. Weryfikacja kontrahenta jako element dochowania należytej staranności	173
3.2. Weryfikacja kontrahentów jako element uniknięcia odpowiedzialności za czyny cudze	175
3.3. Weryfikacja kontrahentów jako element dobrych praktyk	175
4. System weryfikacji	176
5. Etapy weryfikacji partnerów biznesowych	178
6. Źródła informacji	180
6.1. Nieodpłatne źródła zewnętrzne	181
6.2. Odpłatne źródła zewnętrzne	182
6.3. Źródła wewnętrzne	182
7. Weryfikacja zagranicznych partnerów biznesowych	183
8. Kryteria weryfikacji partnerów biznesowych	184
9. Sygnały ostrzegawcze	185
10. Weryfikacja partnerów biznesowych a ochrona danych osobowych	187
11. Weryfikacja partnerów biznesowych a Prawo zamówień publicznych	190
12. Podsumowanie	190
Bibliografia	191

ROZDZIAŁ VII

ODPOWIEDŹ NA WYSTĘPOWANIE NARUSZEŃ COMPLIANCE, WEWNĘTRZNE POSTĘPOWANIA WYJAŚNIAJĄCE I WHISTLEBLOWING (Bartosz Jagura, Jacek Zdziałek)

1. Odpowiedź na <i>non-compliance</i>	193
2. Wewnętrzne postępowania wyjaśniające	194
2.1. Procedury regulujące aspekty reagowania na nieprawidłowości	194
2.2. Jednostka przeprowadzająca	195
2.2.1. Jednostka wewnętrzna	196
2.2.2. Podmiot zewnętrzny	196
2.2.3. Kompetencje	197
2.3. Źródła i kanały wykrywania nieprawidłowości w organizacji	198
2.3.1. Działania własne działu wykrywania nadużyć	198
2.3.2. Czerwone flagi	198
2.3.3. Kanały informowania o nieprawidłowościach	199
2.3.4. Kontrole audytu wewnętrznego lub zewnętrznego	199
2.3.5. Inne źródła	200
2.4. Klasyfikacja incydentów i ich priorytetyzacja	200
2.5. Analiza zgłoszeń i określenie planu działania	202
2.6. Rozmowy wyjaśniające	203

2.6.1. Zaproszenie na rozmowę	204
2.6.2. Przeprowadzenie rozmowy	204
2.6.3. Zakończenie rozmowy	205
2.7. Podsumowanie i raport	206
2.8. Zakończenie procesu analizy incydentu i wyciąganie wniosków	207
3. Whistleblowing – zagadnienia ogólne	207
3.1. Definicja i etymologia	208
3.2. Potrzeba i wyważenie argumentów	209
3.3. Klasyfikacja	212
3.4. Warunki skuteczności SIN	218
4. Dyrektywa w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii	219
4.1. Zakres przedmiotowy	220
4.2. Zakres podmiotowy	221
4.3. Warunki objęcia sygnalisty ochroną	223
4.4. Tryby zgłoszeń	225
4.4.1. Zgłoszenia wewnętrzne	226
4.4.2. Zgłoszenia zewnętrzne	228
4.4.3. Ujawnienie publiczne	229
4.5. Ochrona tożsamości sygnalisty	230
4.6. Zakaz działań odwetowych	231
4.7. Ochrona przed działaniami odwetowymi	232
4.8. Ochrona osoby, której dotyczy zgłoszenie	233
Bibliografia	233

ROZDZIAŁ VIII

ZARZĄDZANIE ZGODNOŚCIĄ W PRAWIE KONKURENCJI

(Oskar Filipowski)	235
1. Wprowadzenie	235
1.1. Pojęcie prawa konkurencji	235
1.2. Podmiotowy zakres zastosowania norm prawa konkurencji	235
1.3. Przedmiotowy zakres zastosowania norm prawa konkurencji	236
2. Najważniejsze wymogi prawa antytrustowego	236
2.1. Uniwersalny charakter norm prawa konkurencji	236
2.2. Zakaz zawierania porozumień antykonkurencyjnych	237
2.3. Zakaz nadużywania pozycji dominującej	238
3. Sankcje	239
3.1. Sankcje dla przedsiębiorcy	240
3.2. Sankcje dla osoby fizycznej	241
4. Rola compliance	242
4.1. Polityka prawa konkurencji	242
4.2. Szkolenia	243
4.3. Instrukcja na wypadek kontroli	244
4.4. Audyty antitrust, czyli testowanie sytemu	246
4.5. Mechanizmy płacowe	246
4.6. Program leniency	248
5. Podsumowanie	249
Bibliografia	250

ROZDZIAŁ IX

COMPLIANCE ANTYKORUPCYJNE W POLSCE I ZA GRANICĄ,
ZARZĄDZANIE RYZYKIEM KORUPCJI NA PODSTAWIE ISO 37001

(Marcin Ciemński, Monika Diehl, Paweł Pogorzelski)	251
1. Wprowadzenie	251
2. Droga do compliance w polskim ustawodawstwie	252
2.1. Podstawowe przepisy antykorupcyjne w Polsce	254
2.2. Korupcja w sektorze publicznym	255
2.2.1. Osoba pełniąca funkcję publiczną	255
2.2.2. Korzyść majątkowa i osobista	256
2.2.3. Płatna protekcja, czyli „handel wpływami”	257
2.2.4. Korupcja w sektorze prywatnym	258
2.2.5. Kontratyp zwyczaju	259
2.3. Odpowiedzialność podmiotów zbiorowych	260
2.4. Planowana nowa ustawa o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych	262
2.4.1. Zakres przedmiotowy	262
2.4.2. Zasady odpowiedzialności	263
2.4.3. Katalog kar i środków oraz zasady ich orzekania	266
2.4.4. Ochrona sygnalistów	268
2.4.5. Odpowiedzialność w przypadku połączenia, podziału lub przekształcenia podmiotu zbiorowego	269
2.4.6. Postępowanie przeciwko podmiotowi zbiorowemu/środki zapobiegawcze	270
2.4.7. Zaniechanie ukarania podmiotu oraz dobrowolne poddanie się odpowiedzialności	271
2.5. Projektowana ustawa o jawności życia publicznego	273
3. Compliance w świetle Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)	274
3.1. FCPA – kamień milowy przeciwdziałania korupcji	274
3.2. Zakres zastosowania FCPA	275
3.3. Wyłączenie odpowiedzialności na gruncie FCPA	277
3.4. Sankcje	277
3.5. Praktyka stosowania FCPA (ugody z organami ścigania)	279
3.6. Compliance antykorupcyjne na podstawie FCPA	280
3.6.1. Analiza ryzyk korupcyjnych i wdrożenie systemu compliance	280
3.6.2. Zaangażowanie kierownictwa	281
3.6.3. Nadzór	282
3.6.4. Zastosowanie	282
3.6.5. Szkolenia	282
3.6.6. Podmioty trzecie	283
3.6.7. Fuzje i przejęcia	283
3.6.8. Raportowanie wewnętrzne i dochodzenia	283
3.6.9. Egzekwowanie polityk	284
3.6.10. Monitorowanie	284
4. Compliance w świetle UK Bribery Act (UKBA)	285
4.1. UKBA – tendencja do zaostrzania odpowiedzialności za korupcję	285
4.2. Zakres zastosowania UKBA	285
4.2.1. Eksterytorialność ustawy	286
4.2.2. Łapownictwo czynne i bierno	286

4.2.3. Korupcja zagranicznych funkcjonariuszy publicznych	28
4.2.4. Nowe przestępstwo niezapobiegnięcia korupcji w organizacji	28
4.3. Sankcje	28
4.4. <i>Compliance defense</i>	29
4.5. Wytyczne dla programów compliance	29
4.5.1. Zasada 1: Proporcjonalne polityki i procedury	29
4.5.2. Zasada 2: Zaangażowanie „u góry”	29
4.5.3. Zasada 3: Analiza ryzyka	29
4.5.4. Zasada 4: <i>Due diligence</i>	29
4.5.5. Zasada 5: Komunikacja i szkolenie	29
4.5.6. Zasada 6: Monitoring	29
4.5.7. Podsumowanie	29
4.6. Znaczenie praktyki stosowania UKBA dla compliance	29
5. Zarządzanie ryzykiem korupcji na podstawie normy ISO 37001	29
5.1. Wprowadzenie	29
5.2. Budowa normy	29
5.2.1. Ocena ryzyka korupcji i wdrożenie systemu zarządzania działaniami antykorupcyjnymi	29
5.2.2. Zaangażowanie kierownictwa i nadzór nad compliance antykorupcyjnym	30
5.2.3. Polityka antykorupcyjna	30
5.2.4. Procedury dotyczące pracowników	30
5.2.5. Szkolenia antykorupcyjne	30
5.2.6. Funkcjonowanie systemu zarządzania działaniami antykorupcyjnymi i analizy <i>due diligence</i>	30
5.2.7. Polityki prezentowe	30
5.2.8. Kontrola systemu zarządzania działaniami antykorupcyjnymi	30
5.2.9. Badanie i postępowanie z przypadkami korupcji	30
5.2.10. Rozwój systemu zarządzania działaniami antykorupcyjnymi	30
5.3. Podsumowanie	30
Bibliografia	30

ROZDZIAŁ X

COMPLIANCE W ZAKRESIE OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

(Witold Chomiczewski, Dominik Lubasz)	309
1. Wprowadzenie	309
2. Zakres zastosowania RODO	311
3. Zasady przetwarzania danych osobowych	312
4. Przesłanki przetwarzania	313
4.1. Dopuszczalność przetwarzania danych osobowych zwykłych	314
4.1.1. Zgoda	315
4.1.2. Niezbędność przetwarzania danych do wykonania umowy lub podjęcia działań przed jej zawarciem	316
4.1.3. Wypełnienie obowiązku prawnego ciążącego na administratorze	317
4.1.4. Ochrona żywotnych interesów podmiotu danych	317
4.1.5. Zadania realizowane w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej	317
4.1.6. Cele wynikające z prawnie uzasadnionych interesów	318

4.2. Dopuszczalność przetwarzania danych osobowych szczególnych kategorii	319
5. Prawa podmiotu danych	321
5.1. Uprawnienia informacyjne	322
5.1.1. Pozyskiwanie danych od podmiotu danych	322
5.1.2. Pozyskiwanie danych nie od podmiotu danych	323
5.2. Prawo dostępu do danych	323
5.3. Prawo do bycia zapomnianym	324
5.4. Prawo do przenoszenia danych	325
5.5. Prawo do niepodlegania decyzjom opartym wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu	326
6. Obowiązki administratorów danych	327
7. Inspektor ochrony danych	330
8. Przekazywanie danych osobowych do państw trzecich	331
9. Odpowiedzialność i sankcje	335
10. Podsumowanie	336
Bibliografia	336

ROZDZIAŁ XI

HR COMPLIANCE (Katarzyna Dulewicz, Tomasz Sancewicz)	339
1. Zagadnienia HR przy wdrażaniu systemu compliance	339
1.1. Wyzwania oficera compliance	339
1.2. Narzędzia prawa pracy	339
1.3. Polityki wewnętrzne	339
1.3.1. Podstawowe wymogi	339
1.3.2. Regulamin pracy	341
1.4. Udział przedstawicieli pracowników przy tworzeniu polityk compliance	341
1.4.1. Regulamin pracy	341
1.4.2. Procedury wewnętrzne	342
1.5. Indywidualna umowa o pracę	342
1.6. Polecenie pracodawcy	343
1.6.1. Osoby uprawnione do wydawania poleceń	343
1.6.2. Legalne polecenia i przykłady	343
1.7. Wdrażanie norm compliance w stosunku do zleceniobiorców	344
1.7.1. Podleganie politykom wewnętrznym	344
1.7.2. Polecenia spółki	344
2. Wybrane klauzule compliance	344
2.1. Pracowniczy zakaz konkurencji	344
2.1.1. Zakres podmiotowy	345
2.1.2. Zakres przedmiotowy	345
2.1.3. Zakres czasowy	346
2.1.4. Zakres terytorialny	346
2.1.5. Odszkodowanie	346
2.1.6. Obowiązek informowania o zatrudnieniu	347
2.2. Całkowity zakaz dodatkowego zatrudnienia	347
2.2.1. Odpowiedzialność pracownika za złamanie zakazu konkurencji	348
2.2.2. Objęcie zakazem konkurencji zleceniobiorcy	348
2.3. Mienie pracodawcy	349

2.4. Kontakty z mediami	349
2.4.1. Wypowiedzi w imieniu pracodawcy	349
2.4.2. Ograniczenie lub zakaz wypowiedzi do prasy	349
2.4.3. Działalność w sieciach społecznościowych	350
2.5. Zachowania poza czasem i miejscem pracy	350
3. Kontrola pracowników	350
3.1. Podstawowe zasady kontroli pracowników w miejscu pracy	351
3.1.1. Informowanie o kontroli	351
3.1.2. Uzasadniony cel	351
3.1.3. Adekwatność środków	352
3.1.4. Poszanowanie prywatności, godności i ochrona danych osobowych	352
3.2. Zdobywanie informacji o kandydacie do pracy	352
3.2.1. Zakres informacji, jakich można żądać od kandydata	352
3.2.1.1. Karalność	353
3.2.1.2. Zgoda pracownika	353
3.2.1.3. Ryzyka prawne	354
3.2.2. Zdobywanie informacji od osób trzecich lub z Internetu	354
3.2.2.1. Weryfikacja informacji o kandydacie	354
3.2.2.2. Referencje	354
3.2.2.3. Media społecznościowe	355
3.3. Monitorowanie korespondencji pracownika	355
3.3.1. Korespondencja służbowa	355
3.3.2. Korespondencja prywatna	356
3.3.3. Rozmowy telefoniczne	356
3.4. Przeszukania	356
3.4.1. Dopuszczalność	356
3.4.2. Zgoda pracownika	357
3.5. Internet	357
3.5.1. Media społecznościowe	357
3.5.2. Monitorowanie aktywności w sieci	358
3.6. Wariografy	358
3.7. Kontrola trzeźwości i substancje psychotropowe	359
3.7.1. Zasady kontrolowania trzeźwości pracowników	359
3.7.1.1. Uzasadnione podejrzenie	359
3.7.1.2. Kontrola prewencyjna lub wyrwkowa	359
3.7.2. Substancje psychotropowe	360
4. Ryzyka HR w trakcie postępowań wewnętrznych	360
4.1. Czy pracownik ma obowiązek składania wyjaśnień?	360
4.2. Przebieg postępowania	361
4.2.1. Analiza korespondencji e-mailowej	361
4.2.2. Nagrywanie i spisywanie przesłuchań	362
4.2.3. Dowody	362
4.2.4. Możliwość zawieszenia w obowiązkach na czas prowadzenia postępowania	363
4.2.5. Jak zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy?	364
4.2.6. Wypowiedzenie umowy a zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	364
5. Sankcje HR	364

5.1. Prawo czy obowiązek reakcji na naruszenie?	364
5.2. Co wziąć pod uwagę przy karaniu?	365
5.3. Odpowiedzialność dyscyplinarna pracownika – kary porządkowe	365
5.3.1. Wstęp	365
5.3.2. Kara upomnienia i nagany	366
5.3.3. Termin i procedura nałożenia kary	366
5.3.4. Pozostałe sankcje	367
5.4. Zakończenie stosunku pracy	367
5.4.1. Sposoby rozwiązania umowy o pracę	367
5.4.2. Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę	368
5.4.3. Wypowiedzenie umowy przez pracodawcę	368
5.4.3.1. Wymogi formalne	368
5.4.3.2. Na co uważać przy rozstaniu?	369
5.5. Zwolnienie dyscyplinarne	370
5.5.1. Dopuszczalność natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę	370
5.5.1.1. Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych	370
5.5.1.2. Popelnienie przestępstwa	370
5.5.1.3. Utrata uprawnień	371
5.5.1.4. Na co uważać przy rozstaniu?	371
5.6. Odpowiedzialność dyscyplinarna kontraktorów	372
6. Wybrane zagadnienia HR – ochrona pracownika	373
6.1. Dyskryminacja	373
6.1.1. Obszary i procesy HR narażone na nieprawidłowości	374
6.1.2. Odpowiedzialność pracodawcy	374
6.1.2.1. Zakres odpowiedzialności	374
6.1.2.2. Odszkodowanie	375
6.2. Mobbing	375
6.2.1. Definicja	375
6.2.2. Sposoby obrony przed mobbingiem	376
6.2.2.1. Polityka antymobbingowa	376
6.2.2.2. Szkolenia pracowników	376
6.2.2.3. Diagnoza poziomu zagrożenia	376
6.2.3. Odpowiedzialność pracodawcy za mobbing	377
6.2.3.1. Zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia	377
6.2.3.2. Odszkodowanie	377
6.2.3.3. Roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych	377
Bibliografia	377

ROZDZIAŁ XII

TAX COMPLIANCE MANAGEMENT (Joanna Stolarek)	379
1. Znaczenie <i>tax compliance</i> dla organizacji	379
2. Aktualne wyzwania podatkowe stojące przed firmami	381
2.1. Klauzula przeciwko unikaniu opodatkowania	381
2.1.1. Regulacje prawne	381
2.1.2. Ryzyka dla firmy	383
2.1.3. Metody zarządzania ryzykiem podatkowym	383
2.2. Uczestniczenie w karuzelach VAT	385

2.2.1. Regulacje prawne	385
2.2.2. Ryzyka dla firmy	386
2.2.3. Metody zarządzania ryzykiem podatkowym	386
2.3. Zagraniczne jednostki kontrolowane	391
2.3.1. Regulacje prawne	391
2.3.2. Ryzyka dla firmy	392
2.3.3. Metody zarządzania ryzykiem podatkowym	393
2.4. Struktury wynagradzania	393
2.4.1. Regulacje prawne	393
2.4.2. Ryzyka dla firmy	394
2.4.3. Metody zarządzania ryzykiem podatkowym i ubezpieczeniowym	397
2.5. Raportowanie schematów podatkowych	397
2.5.1. Wstęp	397
2.5.2. Regulacje prawne	399
2.5.3. Ryzyka dla firmy	407
2.5.4. Metody zarządzania ryzykiem podatkowym	407
3. Przygotowanie firmy do kontroli organów podatkowych	409
3.1. Wstęp	409
3.2. Szkolenia z praw i obowiązków w toku kontroli oraz symulacje przesłuchań	411
3.3. Metodologia tworzenia procedur w zakresie <i>tax compliance</i>	412
4. Konsekwencje dla firmy związane z brakiem systemu zarządzania zgodnością w obszarze podatków	414

ROZDZIAŁ XIII

PRZECIWDZIAŁANIE PRANIU PIENIĘDZY I FINANSOWANIU TERRORYZMU

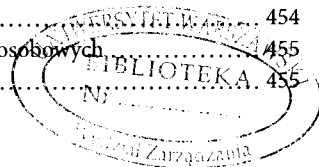
(Janusz Januszkiewicz, Jacek Zdzisławski)	417
1. Otoczenie regulacyjne	417
1.1. Regulacje krajowe	417
1.1.1. Ustawa o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu	417
1.1.2. Akty wykonawcze do ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu	419
1.1.3. Komunikaty regulatora	419
1.2. Prawo unijne	419
1.2.1. Dyrektywa 2015/849 (AMLD IV)	420
1.2.2. Dyrektywa 2018/843 (AMLD V)	421
1.2.3. Dyrektywa 2018/1673 (AMLD VI)	421
1.3. Financial Action Task Force (FATF)	421
2. Przeciwdziałanie praniu pieniędzy	422
2.1. Istota prania pieniędzy	422
2.2. Środki bezpieczeństwa finansowego	423
2.2.1. Polityka „poznaj swojego klienta”	424
2.2.1.1. PEP	425
2.2.1.2. FATCA i CRS	425
2.2.1.3. Klienci z siedzibą w rajach podatkowych (<i>offshore</i>)	426
2.2.1.4. Branże wysokiego ryzyka	426
2.2.1.5. Zakres gromadzonych informacji	427

2.2.2. Skuteczny monitoring klienta	428
2.2.3. Wstrzymanie transakcji a blokada rachunku	430
2.3. Współpraca z organami ścigania i GIIF	431
2.3.1. Generalny Inspektor Informacji Finansowej	431
2.3.2. Prokuratura	431
3. Przeciwdziałanie finansowaniu terroryzmu	431
3.1. Istota sankcji	431
3.2. Monitoring klientów i ich transakcji	432
3.3. Zamrażanie środków	433
4. Skuteczny system przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu	434
4.1. Rola regulatora w procesie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu	436
4.2. <i>Whistleblowing</i>	437
4.3. Wymogi w ramach grup kapitałowych	437
4.4. Odpowiedzialność karna	437

ROZDZIAŁ XIV

COMPLIANCE W BRANŻY UBEZPIECZENIOWEJ (Karol Rajewski)

1. Polityka zarządzania zgodnością (compliance) w zakładach ubezpieczeń	439
2. Ryzyko compliance – podział	440
2.1. Postępowanie klienta (tożsamość lub zachowanie klientów)	440
2.2. Postępowanie osobiste (zachowania pracowników – konflikty interesów)	442
2.2.1. Podarunki, rozrywki i posiłki biznesowe, sponsoring i darowizny na cele charytatywne	442
2.2.2. <i>Insider trading</i>	443
2.2.3. Działalność zewnętrzna, interes zewnętrzny	444
2.3. Usługi finansowe – współdziałanie z klientami	446
2.4. Struktura i działalność organizacji (ład biznesowy, metody prowadzenia działalności operacyjnej)	446
2.4.1. Nadużycia finansowe	446
2.4.2. Postępowanie z poufnymi informacjami	447
3. Rola rady nadzorczej	447
4. Rola zarządu	448
5. Usytuowanie organizacyjne funkcji compliance w ZU	448
5.1. Departament compliance	448
5.2. Funkcja compliance a system zarządzania ZU	449
6. Niezależność funkcji compliance – usytuowanie w strukturze organizacyjnej	449
7. Struktura zarządzania ryzykiem compliance w ZU	450
7.1. Proces zarządzania ryzykiem compliance	450
7.2. <i>Compliance chart</i> jako narzędzie pracy departamentu compliance	451
8. Umiejętności oficera compliance – <i>soft skills</i>	452
9. Relacja funkcji compliance z innymi komórkami organizacyjnymi ZU	453
9.1. Współpraca z departamentem prawnym	454
9.2. Współpraca z departamentem zarządzania ryzykiem niefinansowym	454
9.3. Współpraca z departamentem produktowym	454
9.4. Współpraca z funkcją odpowiedzialną za obszar danych osobowych	455
9.5. Współpraca z funkcją MLRO	455



10. Udział funkcji compliance w komitetach ryzyka	455
11. Relacja z organem nadzoru	456

ROZDZIAŁ XV

COMPLIANCE W BANKACH (Paweł Ryszawa)	459
1. Uniwersum regulacyjne banków	459
1.1. Normy prawne działalności bankowej	462
1.2. Nadzorcze regulacje ostrożnościowe	466
1.3. Pozostałe normy	470
2. Uregulowanie funkcji compliance w bankach	470
2.1. Compliance w systemie zarządzania bankiem	473
2.2. Komórka ds. zgodności	476
2.2.1. Rola i odpowiedzialność	476
2.2.2. Niezależność i efektywność	477
3. System zapewnienia zgodności w bankach	480
3.1. Funkcja kontroli komórki ds. zgodności	481
3.2. Zarządzanie ryzykiem braku zgodności	483
3.2.1. Identyfikacja ryzyka braku zgodności	484
3.2.2. Ocena ryzyka braku zgodności	485
3.2.3. Kontrola ryzyka braku zgodności	488
3.2.4. Monitorowanie ryzyka braku zgodności	489
3.2.5. Raportowanie ryzyka braku zgodności	490
3.3. Metodyki monitorowania przez komórkę ds. zgodności	491
3.4. Wybrane obszary ryzyka braku zgodności w działalności banku	493
3.4.1. Zarządzanie bankiem	495
3.4.2. Zarządzanie ryzykiem	496
3.4.3. Przestrzeganie regulacji wewnętrznych	498
4. Whistleblowing w bankach	499
Bibliografia	502
AUTORZY	503