

# REGULAMINY WEWNĘTRZNE

## KODEKS POSTĘPOWANIA CZŁONKÓW EUROPEJSKIEGO KOMITETU REGIONÓW

przyjęty przez Zgromadzenie Plenarne dnia 5 grudnia 2019 r.

Uwzględniając Traktat o Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 2 i 3,

uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), w szczególności jego art. 300 i 305–307,

uwzględniając regulamin wewnętrzny Europejskiego Komitetu Regionów („Komitet”),

mając na uwadze, że członkowie Komitetu są przedstawicielami społeczności regionalnych i lokalnych, posiadającymi mandat wyborczy społeczności regionalnej lub lokalnej, bądź są odpowiedzialni politycznie przed wybranym zgromadzeniem,

mając na uwadze, że członkostwo w Komitecie wynika z posiadania czynnego mandatu społeczności lokalnej lub regionalnej i nie stanowi zatrudnienia oraz że członkowie otrzymują wyłącznie zryczałtowane diety za udział w posiedzeniach i za czas podróży, jak również zwrot kosztów podróży,

mając na uwadze, że członkowie Komitetu są w pełni niezależni w wykonywaniu swoich funkcji, w interesie ogólnym Unii Europejskiej i ogółu europejskich obywateli,

a także mając na uwadze, że bez uszczerbku dla stosownych przepisów regulaminu wewnętrznego wskazane jest, by pewne zobowiązania wynikające z tych przepisów zostały określone w kodeksie postępowania,

Komitet postanowił przyjąć następujący kodeks postępowania członków Komitetu, który podpisują oni na początku sprawowania mandatu:

### Artykuł 1

#### Zakres stosowania

Niniejszy kodeks postępowania ma zastosowanie do postępowania członków Komitetu i ich zastępców przy wykonywaniu obowiązków powierzonych im przez Komitet. Wszelkie odniesienia do członków dotyczą również zastępców.

W przypadku pojawienia się zarzutów pod adresem pracowników w związku z uchybieniami wobec członków – zastosowanie mają odpowiednie przepisy dotyczące pracowników <sup>(1)</sup>. W takiej sytuacji dany członek informuje sekretarza generalnego o domniemanym uchybieniu.

### Artykuł 2

#### Zasady

Członkowie Komitetu wykonują powierzone im obowiązki zgodnie z zasadami niezależności, bezstronności, uczciwości, przejrzystości, godności i poszanowania różnorodności.

### Artykuł 3

#### Niezależność

Członkowie są w pełni niezależni w wykonywaniu powierzonych im obowiązków, w ogólnym interesie Unii, i nie są związani żadnymi instrukcjami, zgodnie z art. 300 ust. 4 TFUE.

<sup>(1)</sup> Pracownicy podlegają przede wszystkim regulaminowi pracowniczemu, warunkom zatrudnienia innych pracowników oraz przyjętym przez Komitet przepisom wykonawczym.

#### Artykuł 4

### Bezstronność i konflikty interesów

1. Członkowie wykonują powierzone im obowiązki w interesie publicznym i w sposób bezstronny, powstrzymując się od uzyskiwania lub dążenia do uzyskiwania jakiejkolwiek bezpośredniej lub pośredniej korzyści lub wynagrodzenia.
2. Członkowie unikają wszelkich sytuacji mogących prowadzić do konfliktu interesów. Konflikt interesów istnieje wówczas, gdy osobisty interes członka może w sposób niewłaściwy wpłynąć na wykonywanie przez niego obowiązków członka Komitetu. Konflikt interesów nie zachodzi, jeżeli członek odnosi korzyści jedynie ze względu na przynależność do społeczeństwa jako całości lub do szerokiej kategorii osób. Konflikt interesów nie zachodzi też, jeżeli członek wykonuje daną działalność, na przykład uczestniczy w organach decyzyjnych spółek, w ramach wypełniania swoich obowiązków publicznych.
3. Każdy członek, który uważa, że w jego przypadku występuje konflikt interesów, niezwłocznie podejmuje niezbędne działania w celu zaradzenia tej sytuacji, zgodnie z zasadami i przepisami niniejszego kodeksu postępowania. Jeżeli członek nie jest w stanie rozwiązać konfliktu interesów, informuje o tym na piśmie Przewodniczącego i sekretarza generalnego.

#### Artykuł 5

### Uczciwość

1. Członkowie wykonują powierzone im obowiązki w interesie publicznym i w sposób uczciwy, bez poszukiwania, przyjmowania lub otrzymywania jakiejkolwiek bezpośredniej lub pośredniej korzyści lub wynagrodzenia w zamian za jakiejkolwiek szczególne postępowanie w ramach swojej pracy, a także świadomie dążąc do unikania sytuacji, które mogłyby wiązać się z przekupstwem, korupcją lub nadmiernym wpływem.
2. Członkowie nie angażują się zawodowo w płatny lobbing bezpośrednio związany z procesem decyzyjnym w Unii. Reprezentowania interesów regionalnych lub lokalnych nie uznaje się za lobbing.
3. Uznaje się, że członkowie wykonują swoje obowiązki członków Komitetu, gdy biorą udział w posiedzeniach organów Komitetu, wydarzeniach odbywających się w jego siedzibie, wydarzeniach odbywających się poza siedzibą Komitetu, ale wspieranych przez niego zgodnie z jego zasadami oraz w wydarzeniach, podczas których reprezentują Komitet.
4. W czasie wykonywania swoich obowiązków członkowie Komitetu powstrzymują się od przyjmowania prezentów lub podobnych korzyści, z wyjątkiem tych o przybliżonej wartości poniżej 100 EUR i mających charakter kurtuazyjny. Członkowie mogą przyjmować prezenty o charakterze kurtuazyjnym o przybliżonej wartości ponad 100 EUR, pod warunkiem że przekażą je do Sekretariatu Generalnego przy okazji najbliższego następującego po otrzymaniu prezentu posiedzenia Komitetu, w którym uczestniczą. Przewodniczący decyduje, czy prezenty takie, jak również prezenty o takiej wartości wręczone mu bezpośrednio, stają się własnością Komitetu, czy są przekazywane odpowiedniej organizacji charytatywnej. Sekretariat Generalny prowadzi rejestr takich prezentów. We wszystkich przypadkach członkowie muszą przestrzegać stosujących się do nich przepisów krajowych, regionalnych i lokalnych dotyczących przyjmowania prezentów, w tym przepisów określających maksymalną wartość prezentów.
5. Członkowie przestrzegają przepisów finansowych Komitetu, które mają do nich zastosowanie, w szczególności dotyczących zwrotu kosztów podróży oraz wypłaty zryczałtowanych diet za czas podróży i za udział w posiedzeniach.

#### Artykuł 6

### Przejrzystość i oświadczenie majątkowe

1. Wykonując powierzone im obowiązki, członkowie postępują w sposób przejrzysty i akceptują zgodną z prawem publiczną kontrolę przestrzegania przez nich zasad określonych w niniejszym kodeksie postępowania.
2. W przypadku gdy ustawodawstwo na szczeblu krajowym lub niższym od krajowego przewiduje obowiązek składania publicznego oświadczenia majątkowego, członkowie Komitetu są osobiście odpowiedzialni za przekazanie Przewodniczącemu, w ciągu 60 dni od objęcia mandatu, deklaracji, że złożyli publiczne oświadczenie majątkowe do właściwego organu w swoim państwie członkowskim, oraz linku do strony internetowej zawierającej to oświadczenie, zgodnie z odpo-

wiednim ustawodawstwem mającym zastosowanie na szczeblu krajowym lub niższym niż krajowy, w związku z piastowaniem mandatu lub politycznie rozliczalnego stanowiska, na podstawie którego zostali powołani na członka. Członkowie są osobiście odpowiedzialni za prawidłowość linku i powiadają Przewodniczącego o wszelkich zmianach dotyczących tego linku do końca miesiąca następującego po zaistnieniu takiej zmiany.

3. W przypadku gdy ustawodawstwo na szczeblu krajowym lub niższym od krajowego nie przewiduje obowiązku składania publicznego oświadczenia majątkowego, członkowie są osobiście odpowiedzialni za przedłożenie Przewodniczącemu takiego oświadczenia przy użyciu formularza znajdującego się w załączniku do niniejszego kodeksu postępowania. W oświadczeniu tym określa się każdy podmiot, w którym dany członek ma bezpośredni interes finansowy, który można w sposób uzasadniony postrzegać jako mogący prowadzić do powstania konfliktu interesów, w przypadku gdyby członek zajmował się decyzją lub stanowiskiem Komitetu dotyczącym tego podmiotu. Uznaje się, że członkowie mają bezpośredni interes finansowy w podmiocie, w którego kapitale posiadają określony udział finansowy, a udział ten daje im znaczący wpływ na zarządzanie tym podmiotem.

4. Członkowie powiadają Przewodniczącego o wszelkich zmianach w stosunku do oświadczenia przedłożonego zgodnie z ust. 3 do końca miesiąca następującego po zaistnieniu każdej takiej zmiany.

5. Komitet podaje do wiadomości publicznej informacje przekazane Przewodniczącemu zgodnie z niniejszym artykułem, zapewniając ich łatwą dostępność.

6. Jeżeli Przewodniczący otrzyma informacje, na podstawie których uzna, że oświadczenie złożone przez członka zgodnie z ust. 2 lub 3 jest zasadniczo nieprawidłowe lub nieaktualne, może zwrócić się do tego członka o poprawienie oświadczenia oraz informuje Prezydium o wyniku.

7. Sprawozdawcy przekazują Sekretariatowi Generalnemu wykaz wszystkich zainteresowanych stron, z którymi konsultowano się w sprawach dotyczących przedmiotu ich opinii. Sekretariat Generalny zachowuje ten wykaz, który może być na żądanie podany do wiadomości publicznej.

## Artykuł 7

### Godność i poszanowanie różnorodności

1. Wykonując powierzone im obowiązki, członkowie:

- a) postępują w sposób profesjonalny i powstrzymują się od obraźliwego lub dyskryminującego języka lub zachowania, zgodnie z art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej;
- b) zachowują się wobec wszystkich osób zarówno w Komitecie, jak i w trakcie organizowanych przez niego wydarzeń z godnością, uprzejmie i z szacunkiem, bez uprzedzeń i bez dyskryminacji;
- c) powstrzymują się od nakłaniania lub zachęcania słowem lub czynem pracowników lub członków Komitetu do naruszania, omijania lub ignorowania zasad określonych w niniejszym kodeksie postępowania lub innych obowiązujących przepisach, a także nie tolerują takich zachowań;
- d) dążą do tego, by – na ile pozwala na to ich zakres odpowiedzialności w Komitecie i z zachowaniem odpowiedniej dyskrecji – wszelkie spory lub konflikty pojawiające się w Komitecie lub podczas organizowanych przez niego wydarzeń były rozwiązywane szybko, sprawiedliwie i skutecznie, co obejmuje niezwłoczne reagowanie na wszelkie zarzuty nękania psychicznego lub molestowania seksualnego.

2. Odnośnie do stosowania niniejszego kodeksu postępowania definicja nękania i molestowania została określona w art. 12a regulaminu pracowniczego, zgodnie z wykładnią zawartą w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej („Trybunał Sprawiedliwości”):

*„Nękanie psychiczne” oznacza niewłaściwe zachowanie, które ma miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarza się lub ma charakter ciągły oraz obejmuje sposób zachowania, wypowiedzi ustne lub pisemne, gesty lub inne działania podejmowane umyślnie i mogące godzić w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby.*

*„Molestowanie seksualne” oznacza zachowania dotyczące płci, które są niepożądane przez osobę, do której są adresowane, a ich celem lub skutkiem jest obraza osoby lub tworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, upokorzenia lub niepokoju w środowisku pracy. Molestowanie seksualne jest traktowane jako dyskryminacja ze względu na płeć.*

## Artykuł 8

**Egzekwowanie kodeksu postępowania**

1. Przewodniczący i członkowie Komitetu zapewniają, by przestrzegano niniejszego kodeksu postępowania oraz stosowano go w dobrej wierze i z należyтым uwzględnieniem zasady proporcjonalności.
2. Jeżeli Przewodniczący uzna, że członek mógł naruszyć niniejszy kodeks postępowania, może, przy wsparciu sekretarza generalnego, zbadać okoliczności domniemanego naruszenia. Jeżeli Przewodniczący – po wysłuchaniu zainteresowanego członka i po wezwaniu go do przedstawienia uwag na piśmie – uzna, że członek ten naruszył kodeks postępowania, podejmuje – po konsultacji z pierwszym wiceprzewodniczącym, przewodniczącym Komisji Spraw Finansowych i Administracyjnych, przewodniczącym delegacji krajowej danego członka i przewodniczącym grupy politycznej danego członka – uzasadnioną decyzję w sprawie nałożenia kary i powiadamia o tym zainteresowanego członka.
3. Jeżeli osobą, która mogła naruszyć niniejszy kodeks postępowania, jest Przewodniczący, rolę powierzoną Przewodniczącemu w ust. 2 pełni pierwszy wiceprzewodniczący, a rolę powierzoną pierwszemu wiceprzewodniczącemu w tym samym ustępie obejmuje jeden z wiceprzewodniczących należący do grupy politycznej i delegacji krajowej innej niż grupa polityczna i delegacja krajowa pierwszego wiceprzewodniczącego.
4. Nałożona kara może obejmować jeden lub kilka z następujących środków:
  - a) nagana, z publikacją lub bez publikacji;
  - b) tymczasowe zawieszenie udziału w działaniach Komitetu na okres od jednego tygodnia do sześciu miesięcy;
  - c) w przypadku naruszenia obowiązku zachowania poufności ograniczenie prawa dostępu do informacji poufnych przez okres do jednego roku;
  - d) zakaz wyboru danego członka do sprawowania funkcji w Komitecie, zakaz mianowania go na sprawozdawcę lub zakaz udziału w oficjalnej delegacji, a w przypadku członka, który pełni już te funkcje – zwolnienie z nich.
5. Środki ustanowione w ust. 4 lit. b) i c) mogą zostać podwojone w przypadku wielokrotnych naruszeń.
6. Zainteresowany członek może w terminie dwóch tygodni od otrzymania zawiadomienia o uzasadnionej decyzji, o której mowa w ust. 2, wnieść do Prezydium wewnętrzne odwołanie od tej decyzji. Odwołanie to skutkuje zawieszeniem kary ustanowionej w tej uzasadnionej decyzji. Nie później niż cztery miesiące po wniesieniu odwołania Prezydium, większością głosów swoich członków, wydaje uzasadnioną decyzję unieważniającą, potwierdzającą lub zmieniającą uzasadnioną decyzję Przewodniczącego. Jeżeli decyzja Prezydium potwierdza decyzję Przewodniczącego, może opierać się na tym samym uzasadnieniu. Decyzja Prezydium zawiera jednak własne uzasadnienie, jeżeli unieważnia lub zmienia decyzję Przewodniczącego. Prezydium powiadamia danego członka o swej uzasadnionej decyzji.
7. Członek może wnieść skargę o stwierdzenie nieważności do Trybunału Sprawiedliwości w terminie dwóch miesięcy od powiadomienia o uzasadnionej decyzji Prezydium, zgodnie z art. 263 TFUE.

## Artykuł 9

**Egzekwowanie kodeksu postępowania w przypadku domniemanego nękania lub molestowania pracownika przez członka Komitetu**

1. Na zasadzie odstępstwa od art. 8 niniejszy artykuł ma zastosowanie do przypadków domniemanego nękania lub molestowania pracownika przez członka Komitetu. „Pracownik” oznacza urzędnika, członka personelu zatrudnionego na czas określony, członka personelu kontraktowego, członka personelu tymczasowego, oddelegowanego eksperta krajowego lub stażystę.
2. Na każdą nową pięcioletnią kadencję Komitet ustanawia komitet doradczy ds. nękania i molestowania („komitet doradczy”) składający się z sześciu członków. Prezydium proponuje przewodniczącego i dwóch innych członków spośród członków Komisji Spraw Finansowych i Administracyjnych. Sekretarz generalny proponuje dwóch członków spośród pracowników. Rada Pracownicza proponuje jednego członka. Przewodniczący Komitetu powołuje przewodniczącego i członków, z uwzględnieniem równowagi płci. W przypadku utraty przez członka komitetu doradczego statusu członka Komitetu lub pracownika proponuje się i wyznacza jak najszybciej nowego członka. Jeżeli członek komitetu doradczego jest

jedną z osób, których dotyczy sprawa, zostanie on zawieszony na czas trwania procedury i tak szybko, jak to możliwe zostanie zaproponowany i wyznaczony nowy członek tymczasowy. Komitet doradczy podejmuje decyzje zwykłą większością głosów przy udziale co najmniej pięciu członków, a w przypadku równej liczby głosów decyduje głos przewodniczącego. Komitet doradczy posiada pełną autonomię, działa zgodnie z zasadami niezależności i poufności, a jego postępowania są tajne. Komitet doradczy jest wspierany w swych pracach przez Sekretariat Generalny Komitetu. Sekretariat Generalny wspiera go z zachowaniem całkowitej poufności. Wszelkie naruszenie tej poufności jest objęte dochodzeniem przez Przewodniczącego i może pociągać za sobą odpowiednie konsekwencje dla danej osoby.

3. Pracownicy, którzy uważają się za ofiarę nękania lub molestowania ze strony członka Komitetu w rozumieniu art. 12a regulaminu pracowniczego, mogą złożyć wniosek o pomoc na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego lub też, analogicznie, art. 11 (akapit pierwszy) lub art. 81 warunków zatrudnienia innych pracowników. Członkowie personelu tymczasowego, oddelegowani eksperci krajowi i stażyści mogą złożyć wniosek o pomoc na podstawie art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Przed złożeniem wniosku zainteresowany pracownik może nieformalnie skontaktować się ze swoim organem powołującym, jakimkolwiek członkiem komitetu doradczego lub Sekretariatem Generalnym Komitetu.

4. Po otrzymaniu wniosku, o którym mowa w ust. 3, organ powołujący powiadamia komitet doradczy i poleca właściwemu departamentowi w Sekretariacie Generalnym, aby przeprowadził wstępne badanie domniemyanych faktów w celu ustalenia, czy istnieją dowody *prima facie* nękania lub molestowania. W ciągu 30 dni roboczych od otrzymania wniosku właściwy departament przedkłada komitetowi doradczemu i organowi powołującemu wstępne badanie, które opiera się na wniosku oraz, w stosownych przypadkach, na wszelkich pisemnych oświadczeniach proponowanych świadków i na informacjach uzyskanych od właściwych służb w Sekretariacie Generalnym. Jeżeli zgodnie z badaniem wstępnym dowody *prima facie* nękania lub molestowania nie są wystarczające, organ powołujący, w porozumieniu z komitetem doradczym, konsultuje się z Działem Prawnym i umożliwia zainteresowanemu pracownikowi przedstawienie stanowiska, zanim podejmie decyzję na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego. Jeżeli zgodnie z badaniem wstępnym istnieją wystarczające dowody *prima facie* nękania lub molestowania, sprawa zostaje skierowana do komitetu doradczego.

5. Odnośnie do każdej wpływającej sprawy komitet doradczy przeprowadza szczegółowe dochodzenie. Przesyła zainteresowanemu członkowi Komitetu streszczenie wysuwanych przeciw niemu zarzutów. Zainteresowany członek Komitetu dysponuje rozsądnym okresem, który nie może być krótszy niż 15 dni roboczych, na przedstawienie uwag. Po upływie tego czasu zainteresowany pracownik otrzymuje streszczenie uwag członka. Komitet doradczy ocenia, czy należy przesłuchać świadków lub osoby trzecie oraz czy konieczne jest przeprowadzenie dodatkowego dochodzenia. Zanim zostanie przyjęte sprawozdanie, o którym mowa w ust. 6, zainteresowany pracownik i członek Komitetu otrzymują streszczenie zeznań świadków i są oddzielnie wysłuchiwni przez komitet doradczy.

6. Na podstawie wstępnej analizy przeprowadzonej przez właściwy departament Sekretariatu Generalnego oraz w oparciu o własne szczegółowe postępowanie komitet doradczy przyjmuje sprawozdanie i przekazuje je Przewodniczącemu Komitetu oraz zainteresowanym: pracownikowi i członkowi Komitetu. Sprawozdanie zawiera: (i) streszczenie zarzutów wysuwanych przez pracownika; (ii) podsumowanie dochodzenia, obejmujące uwagi członka Komitetu i ewentualnych wysłuchanych świadków; (iii) ocenę faktów i dowodów, w tym zeznań świadków; (iv) wnioski dotyczące tego, czy doszło do nękania lub molestowania, czy nie; oraz (v), w stosownych przypadkach, zalecenie dotyczące kary, która ma zostać nałożona, innych działań następczych lub i kary, i innych działań następczych. W stosownych przypadkach w sprawozdaniu należy odnotować każdą opinię mniejszości.

7. W świetle sprawozdania komitetu doradczego i po wysłuchaniu zainteresowanego członka Komitetu oraz po konsultacji z pierwszym wiceprzewodniczącym, przewodniczącym Komisji Spraw Finansowych i Administracyjnych, przewodniczącym delegacji krajowej danego członka i przewodniczącym grupy politycznej danego członka Przewodniczący Komitetu wydaje uzasadnioną decyzję dotyczącą tego, czy doszło do nękania lub molestowania, i obejmującą ewentualnie karę zgodnie z art. 8 ust. 4. Decyzja może opierać się na uzasadnieniu sprawozdania komitetu doradczego, jeżeli potwierdza wnioski ze sprawozdania. Decyzja zawiera jednak własne uzasadnienie, jeżeli odbiega od wniosków ze sprawozdania. Przewodniczący powiadamia o uzasadnionej decyzji zainteresowanych pracownika i członka Komitetu oraz informuje o niej komitet doradczy i organ powołujący.

8. Dany członek może wnieść skargę o stwierdzenie nieważności do Trybunału Sprawiedliwości w terminie dwóch miesięcy od powiadomienia o uzasadnionej decyzji Przewodniczącego, zgodnie z art. 263 TFUE.

9. W świetle uzasadnionej decyzji Przewodniczącego oraz po zasięgnięciu opinii Działu Prawnego organ powołujący podejmuje ostateczną decyzję w sprawie wniosku o pomoc. Jeżeli w uzasadnionej decyzji Przewodniczący stwierdza, że doszło do nękania lub molestowania, organ powołujący podejmuje decyzję w sprawie działań, jakie należy podjąć w celu wsparcia ofiary. Jeżeli w uzasadnionej decyzji Przewodniczący stwierdza, że do nękania lub molestowania nie doszło, a organ powołujący zamierza odrzucić wniosek o pomoc, organ powołujący zapewnia uprzednio zainteresowanemu pracownikowi możliwość przedstawienia stanowiska. Wszelkie umyślnie fałszywe lub wprowadzające w błąd wnioski o pomoc mogą prowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec danego pracownika.

10. Jeżeli osobą, której dotyczą zarzuty nękania lub molestowania, jest Przewodniczący, rolę powierzoną Przewodniczącemu w ust. 2, 7 i 9 pełni pierwszy wiceprzewodniczący, a rolę powierzoną pierwszemu wiceprzewodniczącemu w ust. 7 obejmuje wiceprzewodniczący należący do grupy politycznej i delegacji krajowej innej niż grupa polityczna i delegacja krajowa pierwszego wiceprzewodniczącego.

11. Organ powołujący może w każdej chwili podjąć decyzję o przyjęciu środków tymczasowych, które mogą obejmować w szczególności zezwolenie danemu pracownikowi na wykonywanie pracy w domu lub w Komitecie, ale z dala od danego członka Komitetu, lub też przyznanie urlopu. Organ powołujący powiadamia komitet doradczy o przyjętych środkach, wskazując, czy konieczne jest powiadomienie o tym zainteresowanego członka Komitetu.

#### *Artykuł 10*

### **Współpraca z krajowymi organami sądowymi**

1. Jeżeli domniemane naruszenie może stanowić przestępstwo, Przewodniczący powiadamia właściwe organy krajowe w odpowiednich państwach członkowskich.
2. Komitet w pełni współpracuje z tymi organami.

#### *Artykuł 11*

### **Wejście w życie**

Niniejszy kodeks postępowania wchodzi w życie z dniem 26 stycznia 2020 r.

---

Załącznik

**PUBLICZNE OŚWIADCZENIE MAJĄTKOWE**

(należy złożyć tylko w przypadku, gdy ustawodawstwo na szczeblu krajowym lub niższym od krajowego nie przewiduje obowiązku składania publicznego oświadczenia)

NAZWISKO:

IMIĘ:

- Nie mam bezpośredniego interesu finansowego w rozumieniu art. 6 ust. 3 kodeksu postępowania.
- Mam bezpośredni interes finansowy w rozumieniu art. 6 ust. 3 kodeksu postępowania w następujących podmiotach:

Oświadczam, że powyższe informacje są prawdziwe i poprawne.

Data:

Podpis: