

O NAS

Konsorcjum **4Lex** tworzą **4 firmy**, które połączyły swoje zasoby, doświadczenie i ekspercką pozycję na rynku usług audytowych oraz doradczych, aby w kompleksowy sposób wspierać Klientów we wszystkich obszarach działalności operacyjnej i strategicznej.

4Lex specjalizuje się w realizacji usług z zakresu:

- indywidualnego i zbiorowego prawa pracy
- HR management
- payroll i kontrolingu wynagrodzeń
- kontrolingu personalnego
- ładu korporacyjnego, w tym ESG
- praw konsumenta, w szczególności rozwiązań dla e-commerce
- ochrony danych osobowych
- podatków i rachunkowości
- wdrażania systemów IT wspomagających zarządzanie personelem
- zewnętrznej obsługi zgłoszeń naruszeń prawa
- zastosowania AI oraz innowacyjnych rozwiązań w zakresie digitalizacji, wirtualizacji i automatyzacji pracy
- zarządzania ryzykiem i Compliance

Kierujemy się zasadą synergii naszych usług zapewniając Klientom kompleksową pomoc w prowadzeniu działalności.

Marki tworzące Konsorcjum, szerokie portfolio świadczonych usług oraz dopasowanie rozwiązań do indywidualnych potrzeb każdego Klienta stanowią gwarancję bezpieczeństwa, zaufania i współpracy najwyższej jakości.

I. USŁUGI Z ZAKRESU PRAWA PRACY

W oparciu o wieloletnie doświadczenie w zakresie praktycznego stosowania przepisów prawa pracy, zdobywane także w ramach świadczenia pracy w Państwowej Inspekcji Pracy, oferujemy stałe i doraźne wsparcie pracodawców. Nasza oferta usług w zakresie prawa pracy obejmuje m.in.:

- doradztwo, opracowywanie dokumentów i opinii prawnych z zakresu prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb związanych z charakterem prowadzonej przez Klienta działalności
- audyt/wdrożenie zasad ochrony danych osobowych w kwestiach związanych z prawem pracy, od etapu rekrutacji po prowadzenie i przechowywanie dokumentacji pracowniczej

- pomoc w przygotowywaniu umów o pracę, w tym porozumień i wypowiedzeń zmieniających, aneksów, informacji o warunkach zatrudnienia, zakresów obowiązków i odpowiedzialności, ze szczególnym uwzględnieniem wymagań wynikających z nowelizacji przepisów Kodeksu pracy w 2023 roku
- przygotowywanie umów o zakazie konkurencji
- przygotowanie mechanizmu poliwalencji w zatrudnieniu pracowników ograniczających ryzyko wystąpienia istotnych zmian warunków płacy i/lub pracy w przypadku rozszerzania zakresu obowiązków i stosowania wielozadaniowości na stanowiskach pracy
- przygotowywanie, aktualizację i optymalizację postanowień regulaminów pracy, wynagradzania, premiowania, w tym benefitów płacowych i pozapłacowych
- doradztwo w zakresie optymalizacji stosowania systemów i rozkładów czasu pracy, również w przypadku zmianowej organizacji pracy
- przygotowanie dokumentacji związanej z elastyczną organizacją pracy
- przygotowywanie projektów porozumień zbiorowych uchylających postanowienia regulaminu pracy, wynagradzania, premiowania i nagradzania oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – w ramach potrzeb optymalizacji źródeł prawa wewnątrzzakładowego oraz sytuacji organizacyjnej i ekonomicznej pracodawcy
- przygotowywanie przejęć pracowników na podstawie zastosowania art. 23 (1) Kodeksu pracy
- bieżące doradztwo i pomoc w zakresie prowadzonej przez pracodawcę działalności socjalnej (Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych) oraz jej optymalizacji
- bieżącą pomoc w zakresie spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w obszarze zadań i obowiązków pracodawcy, służby BHP, oraz zespołów powypadkowych
- wdrożenie/aktualizację wewnętrznych procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych, w tym świadczenie usług zewnętrznych zarówno członka komisji, jak i tzw. rzecznika zaufania (z uwzględnieniem zmian wynikających z zapowiadanej w 2025 roku nowelizacji przepisów Kodeksu pracy)
- pomoc w zakresie dopasowania procedur HR funkcjonujących u pracodawcy do systemu prawa pracy – audyt i dostosowanie systemu ocen okresowych, opisów stanowisk pracy, matryc kompetencyjnych
- świadczenie pomocy w zakresie optymalizacji kosztów zatrudnienia
- świadczenie pomocy w tworzeniu dokumentów i rozwiązań wewnątrzzakładowych niebędących źródłami prawa pracy (regulaminy, instrukcje, zarządzenie etc.)
- wykonanie analizy i aktualizacji treści umów cywilnoprawnych i B2B pod kątem wykluczenia cech stosunku pracy w ich postanowieniach
- przygotowywanie opinii prawnych i dokumentów/umów regulujących outsourcing procesowy/„pracowniczy” i pracę tymczasową
- wykonanie audytu dokumentacji pracowniczej i prowadzonych akt osobowych wraz przygotowaniem ich do procesu digitalizacji
- przygotowywanie opinii prawnych z zakresu prawa pracy
- przygotowanie dokumentacji związanej ze świadczeniem pracy w formie zdalnej – stałej oraz hybrydowej - w tym umów, porozumień i wniosków oraz regulaminów pracy zdalnej

- przygotowanie zasad kontroli trzeźwości (aktualizacja postanowień regulaminu pracy, opracowanie polityki kontroli trzeźwości i dokumentacji związanej z kontrolą trzeźwości)
- przygotowywanie planów restrukturyzacyjnych oraz związanych z redukcją zatrudnienia w celu zapewnienia przeprowadzenia procesu zwolnień indywidualnych i grupowych zgodnie z przepisami prawa
- doradztwo w zakresie PPE i PPK
- przygotowanie i optymalizację formy zatrudnienia pracowniczego dla członków zarządu spółek prawa handlowego
- doradztwo w zakresie rozliczania czasu pracy kierowców i delegowania kierowców w transporcie drogowym – tzw. pakietu mobilności przyjętego na podstawie Ustawy z dnia 28 lipca 2023 roku
- wykonanie audytu wynagrodzeń zasadniczych oraz wynagrodzeń dodatkowych o typie roszczeniowym wraz z opracowaniem raportu i rekomendacji w celu wypełnienia obowiązków prawnych wynikających z przepisów tzw. dyrektywy ws. przejrzystości wynagrodzeń
- przygotowywanie rozwiązań prawnych dla bezpiecznego stosowania modelu outsourcingu procesowego/usługowego
- przygotowywanie wzorów umów B2B oraz innych umów cywilnoprawnych
- wdrożenie mechanizmów prawnych i dokumentacji wymaganej do bezpiecznego stosowania AI w obszarze HR

II. DYREKTYWA PŁACOWA I PAYROLL

W związku z przyjęciem Dyrektywy o równości i przejrzystości wynagrodzeń, pracodawcy zatrudniający powyżej 250 osób będą zobowiązani m.in. do **publicznego udostępniania danych o różnicach w wynagrodzeniach, w tym kobiet i mężczyzn**. Dyrektywa uwzględnia też wymóg wskazywania początkowego poziomu wynagrodzenia lub widełek płacowych już na etapie rekrutacji.

Dokonanie przez naszych Ekspertów pełnego audytu wynagrodzeń zasadniczych oraz wynagrodzeń dodatkowych o typie roszczeniowym wraz z opracowaniem raportu i rekomendacji gwarantuje pracodawcy spełnienie kryteriów prawnych wynikających z przepisów Dyrektywy oraz przepisów krajowych, w tym m.in.

- obowiązku opracowania informacji na temat stosowanych widełek wynagrodzeń lub początkowego poziomu wynagrodzenia na etapie rekrutacji
- wymogu opracowania informacji w zakresie kryteriów ustalania wynagrodzenia i rozwoju kariery
- opracowania informacji na temat średniego poziomu wynagrodzenia pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, w szczególności z uwzględnieniem kryterium płci

Na podstawie przekazanych przez pracodawcę danych (z użytkowanego systemu kadrowo-płacowego lub importowanego do stosowanego przez nas):

- list płac uwzględniających stałe i zmienne składniki wynagradzania

- opisów stanowisk pracy w celu rozpoznania adekwatności wynagrodzenia pod kątem tej samej pracy lub pracy o tej samej wartości
- wykazu stanowisk pracy

Dokonujemy:

- wartościowania płac z uwzględnieniem zmiennych płci, stażu pracy, rodzaju zajmowanego stanowiska pracy w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy (metodą analityczno-punktową, porównaniem parami, itp.)
- oceniamy ryzyka dyskryminacji płacowej (poza dopuszczalne przepisami odchylenie powyżej 5% w przypadku kryterium płci)
- przygotowujemy raport w celu wdrożenia pełnego kontrolingu wynagrodzeń według ustalonych wskaźników HR oraz wymagań wskazanych w przepisach
- przygotowujemy macierze kwalifikacyjne i kompetencyjne na potrzeby rekrutacji i pionowego oraz poziomego przeszeregowania

Wykonanie audytu oraz przekazanie raportu zawierającego zarówno ocenę stanu obecnego, jak i rekomendacje z zakresu prawa pracy i payroll dotyczące zapewnienia zgodności z przepisami i polityką płacową pozwala pracodawcy na:

- kompleksową ocenę wynagrodzeń w przypadkach, gdy w sprawozdaniu dotyczącym wynagrodzeń zostanie wykazana różnica średniego wynagrodzenia w wysokości co najmniej 5% między pracownikami płci żeńskiej i męskiej (wykonującymi taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości) wraz ze wskazaniem na podstawie sporządzonych rekomendacji obiektywnych kryteriów różnicujących wynagrodzenia
- podjęcie środków zaradczych i profilaktycznych w celu minimalizacji różnic wynagrodzeń
- dokonanie wartościowania stanowisk pracy w celu identyfikacji grup pracowników wykonujących pracę o takiej samej wartości (zgodnie z kryteriami ustalonymi w przepisach oraz na podstawie orzecznictwa TSUE i SN)
- upublicznienie wiarygodnych danych o wynagrodzeniach
- wypełnienie ustawowego obowiązku w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu
- optymalizacji siatek płac (widełek płacowych) zarówno na potrzeby rekrutacji, awansu pionowego i poziomego, jak i ustalenia tzw. ścieżki kariery

Oferujemy również wdrożenie mechanizmów pełnego kontrolingu personalnego oraz wynagrodzeń poprzez importowanie narzędzi IT uwzględniających wskaźniki:

- HC ROI
- HCVA
- HCR
- CFTE
- PFTE
- HC KGN
- HC LGN

- HC DZ
- HC COST
- HC EBIT
- HC AS
- HC TC
- HC SZ
- kontrolingu absencji pracowniczej i jej kosztów na podstawie m.in. wskaźnika Bradforda

III. ŁAD KORPORACYJNY

Doradzamy naszym Klientom zarówno w bieżącej działalności, jak i projektach typu: zakładanie oddziałów, przedstawicielstw, tworzenie nowych spółek, czy dokonywanie przekształceń lub fuzji. Prowadzimy **pełną obsługę prawną** niezbędną dla prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa opartą na przygotowywaniu ekspertyz, opinii, analiz prawnych, sporządzaniu i opiniowaniu kontraktów, jak również wdrażaniu rozwiązań zapewniających zgodność z prawem, a więc przygotowaniu procedur, aktów wewnętrznych, regulaminów, protokołów oraz uchwał. W przypadku podmiotów korporacyjnych z kapitałem zagranicznym zapewniamy dostosowanie działań do polityk spółek dominujących. Przygotowujemy i pomagamy wprowadzić procedury zapewniające zgodność z kierunkiem działania i zasadami etyki korporacji (tzw. ład korporacyjny). Pomagamy również w tworzeniu systemu kultury prawnej firmy, kodeksów etyki, wartości oraz misji. Tworzymy i wspieramy strategię ESG i CSR, również w zakresie raportowania niefinansowego. Specjalizujemy się również w pełnej obsłudze podmiotów należących do Grup Kapitałowych.

IV. COMPLIANCE

Wdrożenie i stałe monitorowanie COMPLIANCE u każdego, świadomego odpowiedzialności prawnej i społecznej przedsiębiorcy opiera się na stałym audytowaniu oraz optymalizacji procedur wewnętrznych oraz oceny zgodności ich stosowania z powszechnie obowiązującymi regulacjami prawa, które tworzą największe ryzyko popełnienia błędów skutkujących odpowiedzialnością karną, finansową oraz stratami wizerunkowymi.

Systemowe wdrożenie COMPLIANCE:

- ogranicza bieżące koszty prowadzenia przedsiębiorstwa, w tym koszty postępowań sądowych i ich potencjalnych skutków
- sprzyja budowaniu pozycji rynkowej firmy, szczególnie w rozumieniu społecznej odpowiedzialności biznesu
- zwiększa zaufanie pracowników i klientów
- sprzyja identyfikacji pracowników z firmą

- pozwala na monitorowanie zmian i szybkie wdrażanie nowych rozwiązań wymuszonych procesami wewnętrznymi i/lub dostosowaniem działalności do zmieniających się okoliczności prawnych i gospodarczych

Zarządzenie ryzykiem w przedsiębiorstwie jest procesem, który ma na celu zmniejszenie zagrożeń do akceptowalnego poziomu. Na podstawie danych i obserwacji (mapowanie ryzyka) w danej Firmie eksperci **4Lex** pomagają opracować schemat usprawnienia jej działalności. Wspieramy naszych Klientów w zakresie ustalenia kategoryzacji czynników ryzyka:

- zewnętrznych
- finansowych
- operacyjnych
- decyzyjnych
- wewnętrznych

Zgodnie ze sprawdzoną metodologią, którą stosujemy w oparciu o wytyczne PMI:

- tworzymy plan badań ryzyka, w tym procedury, dokumentację oraz techniki
- określamy poziomy ryzyka
- wykonujemy analizę jakościową istotności niebezpieczeństw oraz analizę ilościową (estymację ryzyka)
- tworzymy i wdrażamy plany zapobiegania ryzyku
- monitorujemy i kontrolujemy ryzyko

Ochrona sygnalistów

W związku z wejściem w życie 17 grudnia 2021 roku przepisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii oraz Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów eksperci **4Lex** oferują kompleksowe wdrożenie rozwiązań w zakresie:

- opracowania i wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych dostosowanej do sytuacji prawnej i organizacyjnej podmiotu prawnego
- wdrożenia wewnętrznych kanałów zgłoszeń
- opracowania instrukcji prowadzenia postępowań wyjaśniających i podejmowania działań następczych
- dostosowania obiegu informacji w kanałach zgłoszeń do regulacji RODO, w tym aktualizacji RCP i obowiązków informacyjnych
- wprowadzenia rejestru zgłoszeń
- obsługi zgłoszeń poprzez pełnienie funkcji podmiotu zewnętrznego (partnerska spółka signAlert) polegającej na przyjmowaniu i potwierdzaniu zgłoszeń, przekazywaniu informacji zwrotnych,

informowaniu o działaniach następczych przy użyciu autorskiej, kryptograficznej aplikacji PROLEGAL24[®]

Spółeczna Odpowiedzialność Biznesu i Zrównoważony Rozwój

W związku z wejściem w życie Dyrektywy CSRD, implementowanej w grudniu 2024 roku ustawą o zmianie ustawy o rachunkowości, eksperci **4Lex** wspierają praktyki w zakresie budowania społecznej odpowiedzialności biznesu. Na zlecenie Klientów:

- opracowujemy założenie krótko- i długoterminowe oddziaływania lokalnego, regionalnego i globalnego przedsiębiorcy na podstawie misji, celu i strategii biznesowej, o których mowa w art. 63r ustawy
- przygotowujemy systemowe działania na rzecz zrównoważonej konsumpcji, neutralności klimatycznej, ochrony zasobów naturalnych, czy ograniczenia powstawania odpadów
- pomagamy tworzyć łańcuch wartości obejmujący wszystkich interesariuszy, w tym pracowników i dostawców
- przygotowujemy raporty ESG na podstawie standardów ESRS-S (źródła danych, wskaźniki, dokumenty prawne)
- przygotowujemy przedsiębiorców do starannego działania w ramach obowiązku publikowania raportów niefinansowych
- pomagamy monitorować działania oraz wspierać ich rozliczalność z wykorzystaniem dedykowanych, autorskich systemów IT do raportowania
- przygotowujemy przedsiębiorców do obowiązku raportowania zagadnień ESG – dane w obszarze środowiskowym (E), społecznym (S) oraz ładu korporacyjnego (G)

V. OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

Prowadzimy audyty RODO, które pozwalają na zweryfikowanie poprawności wdrożenia regulacji w zakresie ochrony danych osobowych przez Administratora Danych. Na podstawie analizy procedur, funkcjonujących zabezpieczeń, wiedzy pracowników oraz praktyki stosowania przepisów w zakresie ochrony danych, przedstawiamy raport z propozycjami dotyczącymi konkretnych zmian lub potwierdzamy poprawność wdrożenia RODO.

Prowadzimy również wdrożenia RODO dopasowane do potrzeb konkretnego Administratora Danych i uwzględniające aspekty praktyczne tak, aby wzmocnić naturalne cele danego przedsiębiorcy lub instytucji, nie naruszając jednocześnie zasady legalizmu prawnego. Oferujemy swoim Klientom poczucie stabilności i pewności w obszarze ochrony danych osobowych, dając im przy tym komfort w ramach aktywności, którą prowadzą. Czyniąc to, bazujemy na doświadczeniu we współpracy z wieloma podmiotami z różnych obszarów gospodarki.

Świadczymy kompleksową pomoc prawną i prowadzimy konsultacje w obszarze **RODO**. Zdarzają się sytuacje, w których warto zasięgnąć porady specjalistów. Dotyczy to na przykład incydentów naruszających ochronę danych. Pomagamy ustalić, czy konieczne jest zgłoszenie takiego incydentu do Prezesa UODO. Pomagamy także w obsłudze skarg i wniosków osób, których dane przetwarzane są przez Administratora Danych. Wskazujemy, w jaki sposób zrealizować wnioski takich osób. Uczymy, jak prawidłowo wdrożyć *Rejestr Czynności Przetwarzania* oraz *Rejestr Kategorii Czynności Przetwarzania*. Weryfikujemy poprawność zawartych przez Administratora *Umów Powierzenia*. Monitorujemy sposób zarządzania zgodami Klienta na przetwarzanie danych i wywiązywania się przez Administratora z obowiązku informacyjnego określonego w RODO. Dodatkowo pomagamy w przygotowaniu tzw. testów równowagi oraz DPIA.

Doradzamy, w jaki sposób przestrzegać zasad ochrony danych osobowych pracowników oraz optymalizować postanowienia wymaganej dokumentacji w postaci obowiązków informacyjnych, zgód itp. w związku z zastosowaniem art. 22 (1), 22 (2) i 22 (3) Kodeksu pracy. Wdrażamy oraz aktualizujemy zapisy Polityki Ochrony Danych Osobowych, Bezpieczeństwa Systemów IT, Polityki Monitoringu Wizyjnego oraz innych systemów monitorowania, pozostałych dokumentów wewnętrznych. Nasi Eksperti pełnią również funkcję zewnętrznego Inspektora Ochrony Danych Osobowych.

VI. ŁAD PODATKOWY

Wykonujemy pełną analizę dokumentacji oraz wdrażamy procedury składające się na tzw. „ład podatkowy”, w tym m.in.:

- Procedurę zaliczania do kosztów uzyskania przychodów kosztów finansowania dłużnego oraz wydatków na usługi niematerialne ze szczególnym uwzględnieniem usług niematerialnych nabywanych od podmiotów powiązanych
- Procedurę weryfikacji i klasyfikacji należności do tzw. ulgi na złe długi w podatku VAT i CIT oraz zaliczania do kosztów uzyskania przychodów należności nieściągalnych
- Procedurę ujawniania oraz ujmowania korekt w deklaracji podatku VAT oraz korekt przychodów i korekt kosztów w wyniku podatkowym - deklaracja CIT
- Procedurę określającą zasady używania i rozliczania kosztów eksploatacyjnych, samochodów służbowych do celów prywatnych
- Procedurę prowadzenia ewidencji środków trwałych, ze szczególnym uwzględnieniem rozliczenia zakończonych inwestycji tj. środków trwałych w budowie, oraz naliczania i księgowania amortyzacji
- Procedurę należytej staranności w zakresie realizacji obowiązków płatnika podatku u źródła
- Procedurę należytej staranności w zakresie realizacji obowiązków weryfikacji kontrahentów wraz z weryfikacją ich rachunków bankowych z perspektywy ujęcia wydatków jako koszt podatkowy oraz rozliczeń w podatku VAT tzw. biała lista
- Procedurę dotyczącą obiegu dokumentów związanych z naliczaniem i zatwierdzaniem list płac

- Procedurę sporządzania dokumentacji cen transferowych oraz sporządzenia i złożenia formularza TPR-C
- Procedurę dotyczącą identyfikacji oraz dokumentowania transakcji z podmiotami z tzw. rajów podatkowych
- Procedurę określającą sposób postępowania poszczególnych pracowników Spółki w przypadku prowadzenia w Spółce postępowań/kontroli z zakresu prawa podatkowego
- Procedurę dotyczącą realizacji zobowiązań podatkowych w Spółce tzw. polityka podatkowa
- Strategię podatkową – w kontekście obowiązku publikowania sprawozdania z realizacji strategii podatkowej
- Schematy podatkowe MDR
- Pełną dokumentację wynikającą z mechanizmu raportowania niefinansowego realizowanego w myśl przepisów **Dyrektywy CSRD** oraz **krajowych przepisów ustawy o zmianie ustawy o rachunkowości**

VII. AML

W oparciu o zmiany wynikające z nowelizacji ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (Dz.U. z 2021, poz. 815), czyli tzw. „ustawy o AML” oferujemy Klientom kompleksowe wsparcie w zakresie:

- przeprowadzenia audytu zgodności dotyczącego wdrożenia przez „podmioty obowiązane”, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników, wszystkich wymagań wynikających z AML
- wdrożenia w ramach „podmiotów obowiązanych” praktyk wynikających z nowelizacji ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, w tym procedur uwzględniających wymagania określone w przepisach AML, tj.:
 - wyznaczenie osób odpowiedzialnych za realizację obowiązków w zakresie AML oraz dokonywanie oceny ryzyka w odniesieniu do klientów i transakcji
 - zastosowanie określonych środków bezpieczeństwa finansowego
 - raportowanie do Generalnego Inspektora Informacji Finansowej (GIIF)
 - zrealizowanie obowiązkowych szkoleń
 - wprowadzenie zasad kontroli wewnętrznej, w tym prowadzenie i przechowywanie dokumentacji potwierdzającej wykonanie obowiązków
 - wdrożenie anonimowych zgłoszeń naruszeń prawa w zakresie AML (tzw. mali sygnaliści)

VIII. KSH

W związku z istotną nowelizacją Kodeksu Spółek Handlowych w 2022 roku zespół Konsorcjum **4Lex** oferuje przygotowanie lub weryfikację:

- nowych rozwiązań prawnych w przypadku działania grup spółek (prawo holdingowe)

- wytycznych dla funkcjonowania rad nadzorczych w ramach nowych kompetencji
- standardów zachowań członków organów spółek kapitałowych
- rozwiązań dotyczących mandatu i kadencji
- analizy i strategii **COMPLIANCE** w kontekście ryzyka ograniczenia aktywności gospodarczej osób skazanych za przestępstwa korupcyjne
- należytych zabezpieczeń przed odpowiedzialnością członków zarządu spółek określonej nowymi zasadami prawa

IX. PRAWA KONSUMENTA, OMNIBUS I MODEL FRANCZYZY

Specjalizujemy się również w prawach konsumenta, co wynika z naszego wieloletniego doświadczenia w obsłudze sieci handlowych. **Ustawa o zmianie ustawy o prawach konsumenta oraz niektórych innych ustaw**, która implementuje w polskim porządku prawnym założenia tzw. **dyrektywy Omnibus** nakłada na sprzedawców detalicznych obowiązki, w przypadku obniżki ceny, podawania również najniższej ceny tego towaru czy usługi.

Nowe przepisy zobowiązują sprzedawców do szerszego informowania o cenach produktu sprzed promocji. Część zmian wynikających z kolei z implementacji tzw. **dyrektywy towarowej** stały się przedmiotem **nowelizacji ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwym praktykom rynkowym oraz ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów.**

Wychodząc naprzeciw nowelizacji przepisów zespół **4Lex** świadczy pomoc prawną i doradczą, głównie dla sektora handlu tradycyjnego i e-commerce w zakresie:

- przygotowania polityki cenowej i regulaminów promocji
- przygotowania/aktualizacji regulaminów reklamacji produktów i towarów
- przygotowania mechanizmów plasowania produktów na stronach www i porównywarkach cen
- realizacji szkoleń w zakresie stosowania nowego reżimu prawa
- opiniowania decyzji UOKiK

Doradzamy również **stronom umów franczyzowych** w zakresie implementacji rozwiązań prawnych zawartych w projekcie ustawy zmieniającej Ustawę - Kodeks cywilny i Ustawę - Prawo własności przemysłowej w celu:

- zapewnienie równowagi kontraktowej stron
- nabywania towarów po rynkowych cenach
- eliminacji w umowach klauzul niedozwolonych
- ograniczenia stosowania kar umownych i weksli
- zapewnienia zgodności treści dokumentów informacyjnych do umowy franczyzy z przepisami prawa

X. BEZPIECZEŃSTWO PRACY

Budujemy **nowoczesne systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy** poprzez:

- wdrażanie procesowych modeli oceny i analizy ryzyka zawodowego z uwzględnieniem metod behawioralnych: BBS, BOW-TIE
- prowadzenie obserwacji pracy
- audytowanie ryzyka behawioralnego i tzw. czynnika ludzkiego jako przyczyny zdarzeń potencjalnie wypadkowych i wypadków przy pracy
- wzmacnianie kultury bezpieczeństwa pracy
- wdrażanie programów pierwszej pomocy psychologicznej dla pracowników zagrożonych lub doświadczających przeciążenia pracą, syndromów wypalenia zawodowego, poszkodowanych i świadków wypadków przy pracy
- wdrażanie systemów zarządzania absencją pracowników związaną z przeciążeniem pracą
- budowanie modeli profilaktyki wypadkowej
- budowanie modeli prewencji stresogenności pracy
- mentoring i coaching w obszarze bezpieczeństwa pracy

XI. HR

Rozwój pracowników

Oferujemy dedykowane rozwiązania przeznaczone dla pracodawców, działów HR oraz kadry kierowniczej/menedżerskiej obejmujące usługi w zakresie:

- przygotowywania programów *onboardingu*, adaptacji pracowniczej, bezpiecznego *offboardingu* i exit interview
- tworzenia i aktualizacji systemów motywacyjnych – premiowania i nagradzania – finansowego i pozafinansowego
- tworzenia programów zarządzania absencją pracowników, również w kontekście przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu w związku z obowiązującą od stycznia 2022 roku nową klasyfikacją chorób ICD-11
- wdrożenia mierzalnych procedur w zakresie analityki HR – wdrożenie/aktualizacja Kluczowych Wskaźników Efektywności (KPI), wdrożenie efektywnych rozwiązań w zakresie controllingu personalnego – wskaźniki, kalkulacje kosztów wynagrodzeń i rekomendacje dla zastosowania narzędzi prawa pracy w zakresie optymalizacji zarządzania personelem
- przygotowania/aktualizacji opisów stanowisk pracy
- wykonania wartościowania stanowisk pracy z uwzględnieniem *mapingu* płacowego oraz kryteriów *benchmarkingu*

- pomocy prawnej przy prowadzeniu rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej pracowników, również w formie zdalnej w zakresie zapewnienia zgodności z przepisami prawa pracy, prawa cywilnego oraz regulacji RODO

Zarządzanie personelem

Wspieramy pracodawców i działy HR w zakresie

- realizacji ocen pracowniczych 90/180/270/360 stopni
- tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy i zakresów obowiązków, również w obszarze zastosowania poliwalencji
- badania motywatorów do pracy i preferowanych stylów pracy
- tworzenia matryc kompetencyjnych
- oceny kompetencji biznesowych, społecznych, poznawczych, osobistych i przywódczych – na etapie rekrutacji i zatrudnienia
- organizacji pracy zdalnej i optymalizacji kontaktów pracowniczych „na odległość” oraz komunikacji w tzw. zespołach rozproszonych – kanały komunikacji, polecenie i odwoływanie polecenia pracy zdalnej, ochrona danych osobowych, bezpieczeństwo systemów IT
- tworzenia programów zarządzania absencją, w tym profilaktyki zachowań kontrproduktywnych i absencyjnych pracowników
- usprawnienia systemu kontroli zarządczej – aktualizacja wskaźników, raportowanie, nadzór nad procesami
- wdrożenia rozwiązań HR związanych z ochroną osób zgłaszających naruszenie prawa (tzw. sygnalistów)
- realizacji szkoleń i warsztatów w obszarze soft HR i psychologii
- wdrażania programów rozwoju talentów
- wdrażania programów prewencji stresu – I, II i III-go stopnia
- wdrażania programów *wellbeing*
- wdrożenia pełnego kontrolingu HR z wykorzystaniem systemów IT łączących dane z BI, ERP i CRM
- opracowania kompleksowej polityki personalnej

Automatyzacja HR – wdrożenia/badania/analizy/raporty

W ramach świadczonych usług wdrażamy systemy IT do zarządzania funkcjami HR, wykonujemy badania, analizy i raporty w obszarze zarządzania personelem. W naszym portfolio używamy autorskich, sprawdzonych narzędzi opartych na standaryzowanych rozwiązaniach:

- **KOMpen** – kwestionariusz do badania różnych rodzajów i obszarów kompetencji pracowników i kadry kierowniczej oraz menedżerskiej oparty na krajowych ramach kwalifikacji i sektorowych ramach kompetencji
- **RISKer** – kwestionariusz do badania zachowań ryzykownych, w szczególności w zakładach o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia awarii przemysłowej oraz innych zakładach produkcyjnych, gdzie występują duże zagrożenia wypadkowe

- **SECURIT** – behawioralna check-lista do obserwacji zachowań niebezpiecznych i ryzykownych oparta na określaniu wskaźnika niezawodności
- **SATis** – kwestionariusz do badania atmosfery i satysfakcji z pracy
- **EDU-ASSIST** – kwestionariusz do badania stylów uczenia się w pracy
- **ONboard** – platforma onboardingowa uwzględniająca badanie efektywności procesu adaptacji nowego pracownika i jego ewaluacji
- **EXITview** – kwestionariusz do badania przyczyn odejść pracowników
- **FLUview** – kwestionariusz do badania poziomu fluktuacji i rotacji pracowników
- **ABSENTic** – kwestionariusz do badania i monitorowania różnych rodzajów absencji pracowniczej i zarządzania absencjami
- **WORKvalue** – system do wartościowania stanowisk pracy
- **RATINGterm** – system do prowadzenia ocen okresowych
- **STRESSout** – kwestionariusz do badania występowania czynników stresogennych, narażenia na stres i metod radzenia sobie oraz diagnozowania przyczyn wypalenia zawodowego
- **MOTiv** – kwestionariusz do badania motywacji do pracy
- **KBM** – do badania narażenia na mobbing, dyskryminację oraz innych zachowań niepożądanych, a także identyfikowania źródeł i obszarów ich występowania
- **PROpay** – system do kontrolingu i parametryzacji wynagrodzeń uwzględniających kryteria nałożone przepisami tzw. dyrektywy płacowej
- **HRindex** – system do zarządzania wskaźnikami HR
- **B2Bet** – system do zarządzania ryzykiem zawierania umów cywilnoprawnych oraz atypowych form zatrudnienia
- **HRlegal** – kompleksowy system do diagnozowania, mapowania i optymalizacji funkcji HR
- **Bigdata** – aplikacja do zbierania danych z systemów Klienta oraz oceny ich istotności i funkcjonalności pod kątem budowania systemów wynagrodzenia i premiowania
- **ESGform** – aplikacja do analizy danych źródłowych i raportowania wskaźników ESRS w obszarze zatrudnienia pracowników
- **Alhelp** – aplikacja wykorzystująca sztuczną inteligencję do analizy i łączenia danych z systemów BI, ERP i CRM zapewniająca cyfrową analizę oraz wirtualną asystencję wspomagającą pracę działów HR we wszystkich obszarach polityki personalnej

HR Management

W ramach realizacji usług w zakresie HR Management oferujemy:

- profesjonalizację obszaru HR: opracowanie podstawowych dokumentów z obszaru HR, zaprojektowanie głównych procesów HR, stworzenie wewnętrznych struktur HR dopasowanych do bieżącej działalności i potrzeb Klienta
- audyt procesów HR: analizę SWOT, opracowanie raportu dotyczącego stanu obecnego oraz rekomendacji dla osiągnięcia stanu docelowego, opracowanie rekomendacji wraz ze ścieżkami usprawnień w oparciu o bieżące potrzeby i wyzwania Klienta

- konsulting HR
- usługi C&B
- talent management
- employer branding
- programy motywacyjne STI i LTI
- programy zarządzania celami MBO

Zastosowanie AI w HR

Firmom zainteresowanym zastosowaniem rozwiązań opartych o AI, które optymalizują zarządzanie obszarem HR oraz wykonywanie przez pracowników pracy oferujemy wprowadzenie rozwiązań IT oraz przygotowanie dokumentacji prawnej w zakresie:

- automatyzacji procesów, wyszukiwania informacji niezbędnych do wykonywania zadań, sortowania wiadomości e-mail, itp.
- stosowania wirtualnych asystentów i cyfrowych analityków danych
- analizy procesów HR
- planowania zasobów
- rekrutacji, w tym analizy CV
- onboardingu
- stosowania platform e-learningowych
- realizacji szkoleń w wykorzystaniem AI
- przetwarzania danych
- zastosowania chat-botów
- podejmowania decyzji w oparciu o algorytmy i analizę ryzyka
- wyszukiwania i łączenia istotnych informacji z hurtowni danych BI, systemów ERP oraz CRM
- kontrolingu HR
- wyznaczania i ewaluacji KPI
- analizy wydajności pracowników, w uwzględnieniem efektywności czasu pracy
- kontrolingu wynagrodzeń

Zakres wszystkich działań uwzględnia wymagania prawne nałożone regulacjami RODO oraz Dyrektywą NIS 2 (w przypadku firm, które zobowiązane są do jej stosowania).

XII. AUDYT I CERTYFIKACJA

Prowadzimy audyt wstępny i pogłębiony w zakresie stosowania Compliance przy pomocy listy kontrolnej do oceny ryzyka, a na podstawie jego wyników proponujemy wdrożenie mechanizmów identyfikacji i eliminacji ewentualnych niezgodności. Po wykonaniu audytu Klient otrzymuje pełny raport wraz z rekomendacjami. Po



Konsorcjum Prawno - Doradcze 4Lex
KATOWICE UL. KARŁOWICZA 9
www.fourlex.pl

wdrożeniu proponowanych zmian Klient może otrzymać certyfikat zgodności stosowania norm i przepisów prawa SecurEX®

Zapraszamy do współpracy!

Mateusz Warchał
Prezes Zarządu personaLINE Sp. z o.o.
Lider Konsorcjum Prawno-Doradczego 4LEX
tel. 502333235
e-mail: mateusz.warchal@fourlex.pl