

A large, bright yellow diagonal shape that starts from the top left and extends towards the bottom right, creating a split background with white on the other side.

OW
**Kodeks
etyczny**

OW OFFSHORE S.L.

1. **Personel odpowiedzialny**

Przygotowanie: Specjalista ds. zgodności OW, OW People and Organization, Dział Zakupów i Dział Prawny OW.

Ostateczne zatwierdzenie: Zarząd OW, 15 kwietnia 2021r

Zatwierdzenie aktualizacji: Zarząd OW, 11 lipca 2023r

2. **Aktualizacja**

Kodeks Etyczny podlega przeglądowi co dwa lata, choć w uzasadnionych przypadkach może podlegać dodatkowym przeglądom

3. **Rozpowszechnianie**

Kodeks Etyczny jest publikowany na stronie internetowej OW i udostępniany w Internecie za pośrednictwem odpowiednich sieci wewnętrznych.

Kodeks Etyczny jest publikowany w kilku językach używanych w krajach, w których działa OW. W przypadku jakichkolwiek rozbieżności w interpretacji pomiędzy tym tekstem w języku angielskim a jego tłumaczeniem na inny język, rozstrzygający powinien być duch oryginału tekstu napisanego w języku angielskim.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

SPIS TREŚCI

1. Firma skoncentrowana na ludziach

- 1.1. Dobre samopoczucie pracowników
- 1.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 1.3. Reprezentacja firm
- 1.4. Różnorodność i włączenie
- 1.5. Molestowanie
- 1.6. Prawa człowieka

2. Relacje oparte na zaufaniu

- 2.1. Relacje z akcjonariuszami
- 2.2. Relacje z Klientami
- 2.3. Relacje z dostawcami
- 2.4. Relacje ze społecznościami
- 2.5. Konkurencja

3. Sektor przechodzący transformację

- 3.1. Środowisko
- 3.2. Transformacja energetyczna
- 3.3. Rewolucja cyfrowa
- 3.4. Przedsiębiorczość i współpraca

4. Uczciwe działanie

- 4.1. Ochrona danych osobowych i prywatność
- 4.2. Wykorzystanie informacji firmy
- 4.3. Konflikt interesów
- 4.4. Korupcja i przekupstwo
- 4.5. Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu
- 4.6. Wykorzystanie zasobów
- 4.7. Prezenty i rozrywka

WIĘCEJ INFORMACJI...

A. INSTRUMENTY ORGANIZACYJNE I ZARZĄDZANIE ETYKĄ W OW

B. SŁOWNICZEK

WIADOMOŚĆ OD ZARZĄDU

Nasza reputacja wynikająca z uczciwości jest naszym najcenniejszym zasobem, a nasza silna kultura etyczna jest jednym z filarów OW. Wierzymy, że tylko firmy, które włączyły etykę do strategii swojej kultury i codziennych praktyk, mogą działać w sposób zrównoważony. Odpowiedzialny rozwój jest centralnym aspektem działalności naszych akcjonariuszy. Sukces i etyka to dwie strony tego samego medalu, dlatego w firmie nie należy stawiać sobie żadnych celów w zakresie rozwoju ani wyników, jeśli ich wdrożenie prowadzi do naruszenia tych zasad.

Aby można było sprostać tym wyzwaniom, konieczne jest bezkompromisowe poszanowanie naszych wartości przez każdego pracownika oraz godne zaufania i solidne relacje ze wszystkimi naszymi interesariuszami, partnerami, dostawcami itp. Wszyscy pracownicy muszą być zaangażowani w osiągnięcie pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, naszymi wartościami i zasadami etycznymi we wszystkich naszych działaniach.

Nasz Kodeks Etyczny to coś więcej niż tylko dokument. Chcemy, żeby to była nasza mapa drogowa. To coś, w co wierzymy, co nam pokazuje, jak działać i jak przewodzić. Odnosi się do sytuacji, w których wątpimy, jak się zachować, przed sobą i innymi. W tym sensie Kodeks wskazuje postępowanie, które jest „obowiązkowe” i „zabronione”, oraz podaje przykłady, które pomagają nam zrozumieć każdą sytuację, w której musimy zachowywać się etycznie.

Kodeks Etyczny obowiązuje nas wszystkich, bez względu na to, gdzie i czym się zajmujemy. Uważamy, że jesteśmy bardziej skłonni do podejmowania etycznych wyborów, gdy w procesie decyzyjnym kierujemy się uczciwością i przestrzegamy zasad. Naszym pracownikom bardzo zależy na właściwym postępowaniu – chcemy pomóc wszystkim uczynić etyczne zachowanie naturalną częścią ich codziennej pracy.

Zachęcamy do zapoznania się z Kodeksem, przestrzegania go, dbałości o jego poszanowanie i postępowania zawsze zgodnie z jego zasadami.

Dziękujemy za pomoc w realizacji naszej misji i wypełnianiu obowiązków wynikających z naszego Kodeksu Etycznego. Razem zbudujemy silną i zrównoważoną firmę

NASZA TOŻSAMOŚĆ I GŁÓWNE ZOBOWIĄZANIA ETYCZNE

OW to globalna firma energetyczna, skupiona na tworzeniu wartości, innowacjach i zrównoważonym rozwoju. OW działa w oparciu o dążenie do doskonałości, służąc swoim interesariuszom i wnosząc decydujący wkład w odpowiedzialną transformację energetyczną. Jednym z jej najcenniejszych zasobów jest reputacja, dlatego też firma zobowiązuje się do prowadzenia wszelkich swoich działań w sposób etyczny na wszystkich rynkach, na których istnieje, oraz postępowania zgodnie z zasadami wynikającymi z jej tożsamości.

W ten sposób główne cechy tożsamości OW i potwierdzenie etycznego zaangażowania materializują się w firmie ...

- ... która jest skoncentrowana na ludziach, wspiera kulturę szacunku i pełnej uwagi poświęcanej rozwojowi każdego pracownika, w szczególności poprzez uczenie się przez całe życie, promowanie różnorodności i włączenia społecznego oraz dobrostanu, przy jednoczesnym poszanowaniu zasług i równych szans dla wszystkich;
- ... która promuje i utrzymuje oparte na zaufaniu relacje ze swoimi interesariuszami, dążąc do ciągłej poprawy wyników ekonomicznych i społecznych, dzieląc się wartością z Pracownikami, Akcjonariuszami, Klientami i Dostawcami, szanując konkurencję i łącząc kwestie odpowiedzialności społecznej oraz środowiskowej, szczególnie w społecznościach, w których działa;
- ... która konsekwentnie stara się odgrywać zdecydowaną rolę w daleko idącej przemianie sektora energetycznego, zobowiązując się do sprawiedliwej, innowacyjnej i kreatywnej transformacji energetycznej, popartej odpowiedzialnym wykorzystaniem technologii;
- ... która przywiązuje dużą wagę do uczciwości, zapewniając zgodność z przepisami prawa i regulacjami obowiązującymi we wszystkich obszarach geograficznych, w których jest obecna, oraz utrzymując systemy kontroli wewnętrznej w celu zapobiegania i wykrywania oszustw, a także innymi regulacjami.

Kodeks Etyczny OW odzwierciedla to, w co wierzymy i co obiecujemy zapewnić. To tak naprawdę „nasza energia”!

ODPOWIEDZIALNE PRZYWÓDZTWO

Etyka jest podstawowym filarem działalności człowieka, a co za tym idzie, działalności gospodarczej. W firmach wszystkim nam przydzielono rolę wdrażania etyki w każdym codziennym działaniu. Liderzy mają jednak zasadniczą misję: to oni przewodzą zespołom, przekazując im kompetencje, wskazówki i inspiracje. Są tym samym jednymi z głównych propagatorów kultury etycznej.

Oznacza to, że jednym z najważniejszych obowiązków liderów jest poznanie i zakomunikowanie

etycznych zasad oraz zobowiązań ich firmy, zdefiniowanie i wdrożenie inicjatyw promujących kulturę etyki oraz dawanie najlepszego przykładu swoim pracownikom.

To dlatego przywództwo oparte na zaufaniu jest decydujące: liderzy muszą stanowić „pierwszą linię obrony”, aby doradzać i wspierać swoich pracowników, gdy mają oni wątpliwości lub pytania dotyczące zachowania.

To także liderzy, ze względu na swoje obowiązki, mają do czynienia z najtrudniejszymi i najbardziej skomplikowanymi sytuacjami, w których czasami trzeba dokonać odważnych i nie zawsze oczywistych wyborów; muszą zatem całkowicie zinternalizować wytyczne firmy w zakresie etyki i uwzględnić je w procesie decyzyjnym, aby znaleźć rozwiązania, które pozwolą zapewnić zgodność z przepisami.

Członkowie organów zarządzających OW, a także osoby odpowiedzialne za różne funkcje składające się na OW, jako liderzy dbają o utrzymanie i ugruntowywanie tożsamości firm i obszarów, w których działają, dlatego w swoich działaniach wyznaczają kierunek etycznego działania będącego fundamentem tej tożsamości.

KODEKS DLA WSZYSTKICH...

Kodeks Etyczny OW obowiązuje wszystkich pracowników każdej spółki OW, zwanej dalej także „OW”, niezależnie od stanowiska, lokalizacji geograficznej czy raportowania funkcjonalnego. Każdy musi przeczytać Kodeks, zrozumieć go i przestrzegać jego zasad.

Zobowiązania zawarte w niniejszym Kodeksie mają jednakowe zastosowanie do wszystkich dostawców, usługodawców, wykonawców i partnerów OW.

O wszystkich wyżej wymienionych stronach jest mowa za każdym razem, gdy w całym Kodeksie pojawia się termin „my”, chyba że wyraźnie określono inaczej.

Wszystkie strony umowy z OW mają obowiązek potwierdzić w umowie z OW swoje przestrzeganie zobowiązań określonych w niniejszym Kodeksie. Ponadto każda ze stron umowy z OW, która jest uprawniona do występowania w imieniu OW, ma obowiązek potwierdzić w umowie z OW, że niniejszy Kodeks i Polityka Antykorupcyjna OW stanowią integralną część umowy.

Ze względu na wymogi prawne lub regulacyjne, a także okoliczności działania, istnienie określonego kodeksu etycznego oraz przepisów, procedur lub wytycznych dotyczących kwestii etycznych może być uzasadnione w różnych jednostkach organizacyjnych OW. W takich przypadkach wytyczne niniejszego Kodeksu będą miały zastosowanie do wszystkich kwestii, które nie wynikają z obowiązujących przepisów prawa.

Organy korporacyjne, w których OW posiada więcej niż 50% praw pracowniczych lub które ma prawo kontrolować, muszą przestrzegać Kodeksu Etycznego OW; zachęca się do tego również niekontrolowane spółki zależne.

OW ma duży zasięg na światowej scenie energetycznej, działając w wielu krajach i zatrudniając ponad 300 osób. Dokumentem referencyjnym jest angielski tekst niniejszego Kodeksu, ale jest on również dostępny w innych obowiązujących językach roboczych. Szanujemy i przestrzegamy wszystkich zasad prawnych i regulacyjnych w jurysdykcjach, które mają zastosowanie do OW, przyjmując zasadę wyższego wymogu jako punktu odniesienia.

... KTÓRY WYZNACZA KIERUNEK DZIAŁANIA I ZOBOWIĄZUJE NAS DO ODPOWIEDZIALNOŚCI

Kodeks Etyczny jest „przewodnikiem działania” odzwierciedlającym sposób, w jaki według OW należy pracować, dlatego jego egzekwowanie jest nieuchronnie obowiązkowe; jest zatem rzeczą naturalną, że pracownicy nieprzestrzegający niniejszego Kodeksu powinni zostać poddani postępowaniu dyscyplinarnemu na warunkach określonych w przepisach dotyczących naruszeń. Dostawcy, do których ma zastosowanie Kodeks, w przypadku nieprzestrzegania Kodeksu będą również podlegać środkom lub sankcjom przewidzianym w umowie lub wynikającym z procedur oceny i kwalifikacji obowiązujących w OW.

Kodeks jest uprzywilejowanym narzędziem, które skłania do refleksji nad kwestiami etyki, ale w istocie jest środkiem wspierającym rozwiązywanie problemów etycznych, ponieważ przedstawia standardy i normy postępowania, które pomagają podtrzymać nasze decyzje. Nie zastępuje prawa i przepisów, których należy zawsze w pełni i skrupulatnie przestrzegać, ale stanowi ich uzupełnienie, wspierając odpowiedzialne podejmowanie decyzji, za pomocą argumentów, które pomogą nam oprzeć się ewentualnym naciskom, zwłaszcza gdy mamy do czynienia z sytuacjami plasującymi się w „szarej strefie”.

Kodeks nie zastępuje również istniejących Polityk, Procedur i innej dokumentacji wewnętrznej w każdym konkretnym obszarze działalności OW, ale – ogólnie rzecz biorąc – stanowi dobrą przesłankę do ich wspierania.

Z drugiej strony Kodeks nie obejmuje wszystkich sytuacji, które mogą wyniknąć przy podejmowaniu decyzji, od których oczekuje się, że będą miały charakter etyczny. Nie zapewnia, ani też nie powinien zapewniać nam odpowiedzi na wszystkie pytania. Nie może zastąpić ostrożnego osądu i zdrowego rozsądku wszystkich osób pracujących w firmie. Kodeks jest przewodnikiem, który poprzez wskazanie konkretnych sposobów wyboru i działania ma pomóc nam zrozumieć drażliwe lub nietypowe sytuacje i odrzucić niedopuszczalne praktyki, niezależnie od kontekstu i postrzegania innych osób.

W obliczu-trudnej sytuacji decyzyjnej dotyczącej naszego sposobu działania w firmie należy podjąć następujące kroki:

- **Zastanów się**, czy dana sytuacja faktycznie stanowi naruszenie Kodeksu i w jaki sposób można temu zaradzić.
- **Zastanów się nad tym**, czy określone podejście jest spójne z utrzymaniem kultury uczciwości, przejrzystości i wiarygodności, którą promuje OW, i jakie może ono mieć konsekwencje.
- **Zadawaj pytania i proś o pomoc** kierownictwo lub innych kierowników działów lub, jeśli to konieczne, Dyrektora OW ds. etyki i zgodności. W niniejszym Kodeksie, w części „Oddajemy głos każdemu” w odniesieniu do każdego tematu etyki, omówiono kanały, z których możemy skorzystać

Kodeks Etyczny musi być zawsze obecny w naszym codziennym życiu, stanowiąc mocny punkt odniesienia w naszych działaniach jako ludzi i jako profesjonalistów. Dostępność i świadomość Kodeksu należy zapewnić poprzez ciągły proces szkoleń, dzięki którym Kodeks nieustannie wpisuje się w naszą codzienność i pomaga nam postępować właściwie.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

W OW wierzymy, że otwarte mówienie o obawach związanych z zachowaniem w miejscu pracy jest kluczowe dla stworzenia wzorowego środowiska, a także dla zaangażowania i szkolenia pracowników. Ta otwartość w postępowaniu z obawami, skargami, a nawet zażaleniami musi zostać przyjęta przez wszystkich interesariuszy, w trosce o przejrzyste i konstruktywne relacje. Jest ona niezbędna do osiągnięcia doskonałych wyników, których oczekuje OW.

Szczera rozmowa pomiędzy stronami zdecydowanie przyczynia się do zwiększenia bezpieczeństwa psychicznego jednostek i zespołów, a jej wpływ na wyniki pracy stanowi dla pracowników aspekt, który pozwala nam pozytywnie się wyróżniać. Czasami jednak otwarta i szczera rozmowa nie wystarczy – wtedy konieczna jest intensyfikacja działań i złożenie raportu. Zachęcamy pracowników OW do zgłaszania wszelkich zachowań sprzecznych z Kodeksem Etycznym, gdyż umożliwia to wyjaśnienie wszelkich wątpliwości operacyjnych i ugruntowanie kultury uczciwości, przejrzystości i zaufania, niezbędnej w odpowiednio funkcjonującym przedsiębiorstwie. Jednakże, w zależności od charakteru naruszenia, w niektórych sytuacjach pracownicy podlegają obowiązkowemu wymogowi zgłaszania. Sytuacje te zostaną podkreślone w częściach Kodeksu „Musimy” i „Nie wolno nam”, gdzie zostanie zawarte odniesienie do działań, które powinniśmy lub musimy podjąć.

Ważne jest, aby zgłoszenie było uczciwe, zrozumiałe, terminowe i dokonane w „dobrej wierze”, ponieważ roszczenia złożone w „złej wierze” lub o charakterze oszczerzym nie będą akceptowane i mogą stanowić naruszenie dyscypliny, w świetle obowiązujących przepisów prawnych i regulacyjnych.

OW ze swojej strony zobowiązuje się do zapewnienia solidnego procesu zarządzania otrzymanymi zgłoszeniami o jakimkolwiek możliwym charakterze etycznym i zabrania wszelkich działań odwetowych wobec osób składających skargę. Zapewniana jest także poufność otrzymanego zgłoszenia, o ile nie wpływa to na ustalenie prawdziwości danych faktów.

Pożądane jest, aby wątpliwości, prośby o informacje lub skargi w przypadku pracowników mogły

zostać rozwiązane przez ich przełożonych lub za ich pośrednictwem. Liderzy ponoszą szczególną odpowiedzialność za wysłuchanie tych obaw i podjęcie zdecydowanych działań, wzmacniając w ten sposób zaufanie w swoich zespołach.

Jeżeli nie jest to możliwe, właściwym kanałem składania skarg jest kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości. Dyrektor ds. etyki i zgodności OW (CECO) interweniuje w procesie rozpatrywania przez OW skarg o charakterze etycznym.

Z procesem tym można zapoznać się szczegółowo w Polityce i Procedurach zarządzania zgłaszaniem nieprawidłowości w OW.

Istotne jest, aby pracownicy OW lub inni interesariusze mogli mieć zaufanie, że w trakcie całego procesu poruszane przez nich kwestie będą traktowane z najwyższą powagą, uczciwością i terminowością oraz że w stosownych przypadkach podejmowane działania będą dostosowane do rodzaju i powagi procesu, łącznie z dokumentem ostatecznej decyzji.

ZRÓBMY MIEJSCE DLA NASZEJ ENERGII

Kodeks Etyczny opiera się na tożsamości OW. Podkreślamy tę tożsamość w czterech „cechach”, które składają się na sposób, w jaki wszystko działa w naszej firmie. Każda z tych „cech” obejmuje tematy niezwykle istotne dla OW i w każdej z nich wyjaśniamy powód jej wyboru oraz zachowania, którymi należy się kierować, aby zapewnić spójność działań w całej organizacji.

Część z tych zachowań ilustrujemy realnymi sytuacjami w firmie, bo przecież Etyka to nic innego jak działanie. Wymienione zachowania i przykłady nie są oczywiście wyczerpujące, ale reprezentują istotę sposobu, w jaki chcemy pracować i być rozpoznawani przez wszystkich interesariuszy.

A. FIRMA SKONCENTROWANA NA LUDZIACH

1.1. Dobre samopoczucie pracowników

Zaangażowanie w dobro pracowników ma kluczowe znaczenie dla OW. Znajduje to odzwierciedlenie w polityce zarządzania, której celem jest zapewnienie wysokiego poziomu satysfakcji i spełnienia zawodowego, w szczególności poprzez zapewnienie godziwych wynagrodzeń oraz bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.

Oprócz ścisłego przestrzegania krajowego i międzynarodowego prawa pracy oraz ochrony prywatności pracowników, OW stara się utrzymać doskonały klimat społeczny poprzez wdrażanie różnych

mechanizmów. Obejmują one: ciągłe i zróżnicowane rozwijanie umiejętności, korzystanie z pracy zdalnej, gdy jest to możliwe, promowanie mobilności, wsparcie w godzeniu życia zawodowego i osobistego, wolontariat, zachęcanie do uprawiania sportu i poświęcania czasu na rekreację, a także tworzenie i utrzymywanie odpowiednich oraz sprzyjających współpracy przestrzeni do pracy.

Jako że dobre samopoczucie jest niezbędnym warunkiem harmonijnego funkcjonowania, zarówno ekonomicznego, jak i społecznego, OW gwarantuje politykę i praktyki, które angażują wszystkich bez wyjątku, tak aby każdy mógł poczuć się częścią całości, jaką jest jego firma. Należy również pamiętać, że znalezienie sposobu na realizację tych wartości w praktyce zależy od każdego z nas; umożliwi to budowanie dobrych relacji i harmonijnego środowiska pracy z liderami, którzy mają szczególny obowiązek tworzenia atmosfery sprzyjającej rozwijaniu się pracowników.

Musimy:

- Promować istnienie poczucia celu w każdym działaniu, w którym można ustalić zgodność z indywidualnymi celami i które pokazuje znaczenie tego, co każdy robi i jaki jest jego wkład w całość.
- Stymulować i doceniać indywidualny rozwój osobisty, budując wspólnie środowisko zaufania, odpowiedzialności i wzajemnego szacunku.
- Aktywnie dążyć do rozwoju zawodowego, aby stale podnosić swoje umiejętności i jak najlepiej wykorzystywać możliwości, jakie daje OW.
- Inwestować w równowagę pomiędzy życiem zawodowym i osobistym, współpracując przy budowie i promocji powiązanych programów.
- Cenić wolontariat i zachęcać do aktywności obywatelskiej.
- Umożliwiać, jeśli jest to dozwolone przez prawo, zapewnienie należycie uregulowanych mechanizmów udziału pracowników w procesach politycznych, które mogą obejmować dobrowolne i osobiste wkłady pieniężne.

Nie wolno nam:

- Tolerować zachowań, jakkolwiek subtelnych, które przyczyniają się do tworzenia niezdrowego środowiska w miejscu pracy.
- Zezwalać na działania, które nie szanują praw i różnorodności lub włączenia społecznego każdego z nas lub które są jednoznaczne z uprzedzeniem lub nieuzasadnioną dyskryminacją.
- Jako lider uniemożliwiać bezpodstawnie procesów związanych z mobilnością, udziału w szkoleniach OW i akcjach wolontariatu.
- Naruszać prywatności pracowników.

PRZYKŁADY

P: Mój menedżer trochę mnie czasami onieśmiela. Wiem, że zależy mu na tym, abyśmy stale dążyli do wysokiej jakości w pracy, ale czasami presja jest zbyt duża. Czy mogę coś z tym zrobić??

O : Oczekuje się, że Twój menedżer będzie dawał pracownikom wyzwania i kierował zespołem, aby

zapewniać charakterystyczną dla OW doskonałość i wydajność. Może to oznaczać, że będą się zdarzały momenty napięć. Jednakże oczekuje się również, że menedżer będzie traktował wszystkich z szacunkiem, postępując z należytą wrażliwością. Jeśli czujesz, że nie jesteś traktowany(-a) z szacunkiem, spróbuj porozmawiać ze swoim przełożonym. Jeżeli sytuacja będzie się utrzymywać, należy skontaktować się z działem kadr lub w ostateczności z kanałem ds. zgłaszania nieprawidłowości. Zdrowe środowisko pracy może istnieć jedynie przy wsparciu i zaangażowaniu wszystkich osób.

P: Pojawiła się informacja o akcji wolontariatu, w której bardzo chciał(a)bym wziąć udział; jednakże, ponieważ zbliżamy się do końca roku i ciężko pracujemy, mój udział w tej akcji może zostać źle oceniony przez moje kierownictwo i kolegów. Co należy zrobić?

O: Należy zawsze upewnić się, że taka sytuacja nie wpłynie na realizację zobowiązań zawodowych. Z drugiej strony, firma OW słynie z aktywnego wspierania swoich pracowników w działaniach wolontariatu społecznego. Warto zatem porozmawiać ze swoim przełożonym, aby wspólnie podjąć najlepszą decyzję, tak, aby w żadnym wypadku nie dopuścić do zaniedbania obowiązków zawodowych.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kierownicy działów zarządzania ludźmi.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

1.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy wszystkich pracowników i dostawców są dla OW priorytetem. Naszym celem jest „zero wypadków”, a jednocześnie ciągła troska o to, aby dobro ludzi było ważniejsze od potrzeb operacyjnych. Żadna sytuacja ani pilna sprawa nie może uzasadniać narażania czyjegoś życia, zdrowia fizycznego lub bezpieczeństwa.

Firma OW chce, aby jej pracownicy mieli warunki pracy sprzyjające zdrowiu, dlatego zachęca ich do stosowania zdrowych praktyk.

Bazując na wzmacnianiu wertykalnej kultury bezpieczeństwa i zapobiegania wypadkom, firma OW promuje szkolenia oraz informowanie wszystkich pracowników o zagrożeniach nieodłącznie związanych z jej działalnością, a także chroni obiekty i sprzęt poprzez stosowanie najlepszych technik, w połączeniu z monitorowaniem i aktualizacją procedury pracy. Waga, jaką OW przywiązuje do tych kwestii, rozciąga się na łańcuch dostaw i wykracza poza zgodność z wymogami prawnymi, we wszystkich firmach i we wszystkich regionach, w których OW działa.

Doskonałość wymagana w tym obszarze można osiągnąć jedynie przy zaangażowaniu i odpowiedzialności wszystkich szczebli kierownictwa oraz przy wsparciu i wkładzie wszystkich pracowników, usługodawców i innych interesariuszy

Musimy:

- upewniać się, że wszyscy – w tym dostawcy, usługodawcy, wykonawcy i inni partnerzy biznesowi – przestrzegają zasad i praktyk bezpieczeństwa oraz obowiązującego prawa pracy;
- zapewniać – zarówno wewnętrznie, jak i zewnętrznie – ciągłe wzmacnianie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy poprzez podnoszenie świadomości, szkolenia i dzielenie się dobrymi praktykami;
- monitorować i oceniać zagrożenia i zdarzenia;
- zgłaszać wszelkie wykryte niezgodności, a także zaobserwowane incydenty: czy to wypadki, czy zdarzenia mogące potencjalnie prowadzić do wypadku;
- nieustannie stosować środki ostrożności, aby uniknąć narażenia siebie lub innych na ryzyko, niezależnie od okoliczności;
- zapoznać się z procedurami obowiązującymi w sytuacji awaryjnej;
- korzystać z prawa do odmowy w razie zaistnienia niebezpiecznych warunków prowadzenia działalności

Nie wolno nam:

- lekceważyć tych zasad, polityk i procedur bezpieczeństwa we wszystkich działaniach i w stosunku do wszystkich zaangażowanych osób;
- lekceważyć ścisłego przestrzegania celów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

PRZYKŁADY

P : Zauważyłem(–łam), że niektóre procedury określone w projekcie OW czasami nie są przestrzegane. Nie mam bezpośredniego związku z tym projektem. Czy należy to zgłosić?

O : Dbanie o przestrzeganie obowiązujących procedur (szczególnie tych związanych z obowiązkami prawnymi oraz bezpieczeństwem i higieną pracy), a także wizerunek firmy, dotyczą każdego, niezależnie od obszaru działania. Należy to natychmiast zgłosić odpowiednimi kanałami. W przypadku bezpośredniego, poważnego zagrożenia należy natychmiast przerwać pracę. Wszyscy pracownicy OW mają obowiązek i prawo przerywania wszelkich czynności podejmowanych przez ich własne zespoły lub usługodawców, jeśli panujące warunki nie są bezpieczne.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kierownicy działów zarządzania ludźmi.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

1.3. Reprezentacja firmy

Wyniki każdego z nas oraz sposób, w jaki komunikujemy się jako pracownicy, dostawcy, usługodawcy, kontrahenci i inni partnerzy biznesowi, formalnie lub nieformalnie, wpływają na wizerunek i reputację OW.

Dlatego istotne jest, aby mieć świadomość wpływu wszystkiego, co robimy i mówimy, zarówno w fizycznej, jak i wirtualnej przestrzeni publicznej, zwłaszcza gdy w grę wchodzi nazwa i działalność spółki, ponieważ nieuchronnie jesteśmy ambasadorami OW.

Nowe technologie radykalnie zmieniają sposób, w jaki się komunikujemy, zarówno na poziomie korporacyjnym, jak i indywidualnym. Na przykład sieci społecznościowe jako cyfrowe przestrzenie publiczne mogą zwiększyć poczucie przynależności i pomóc w tworzeniu wiedzy zbiorowej. Jednakże działanie i interakcja w społecznościach internetowych, dzielenie się informacjami, pomysłami, zainteresowaniami, osobistymi wiadomościami i innymi treściami sprawia, że trudno jest oddzielić nasz osobisty wizerunek od wizerunku firmy. W związku z tym obowiązkiem każdego z nas jest wiedzieć, jak wyraźnie rozróżnić osobistą opinię od stanowiska firmy.

Jesteśmy również odpowiedzialni za reprezentowanie firmy OW z dumą, doceniając jej zasady i zobowiązania, szczególnie te związane z etyką i zrównoważonym rozwojem.

LOBBING

OW definiuje działalność lobbingową jako promowanie i obronę interesów Grupy (lub interesów jej podmiotów) poprzez informowanie jej interesariuszy w sferze technicznej, ekonomicznej i społecznej. OW pragnie dzielić się swoją wizją systemu energetycznego i swoją wiedzą techniczną z organami instytucjonalnymi i członkami administracji publicznej oraz informować ich o Grupie, jej zobowiązaniach etycznych, jej działalności i usługach.

Stanowiska te, uwzględniając dobro wspólne, mają na celu informowanie publicznych procesów decyzyjnych. W tym celu OW współpracuje bezpośrednio ze swoimi kontaktami instytucjonalnymi i/lub włącza się w prace stowarzyszeń zawodowych, które prowadzą również działalność lobbingową.

Dodatkowo OW może zwrócić się do zewnętrznych organizacji lobbingowych o wsparcie w konkretnym projekcie. W każdym razie lobbyści zawsze ujawniają tożsamość osób lub organizacji, dla których pracują, podczas nawiązywania kontaktów lobbingowych. Nie dostarczają ani nie żądają płatnych informacji.

Grupa zwraca szczególną uwagę na ryzyko konfliktu interesów, korupcji i handlu wpływami. Wszyscy pracownicy powinni uważać, aby nie sprawiać wrażenia, że OW lub podmiot, który firma reprezentuje, stara się w niewłaściwy sposób wpływać na wewnętrzne sprawy polityczne w kraju.

DELEGOWANIE UPRAWNIENÍ

Wszyscy menedżerowie i pracownicy przyczyniają się do ogólnych wyników firmy i ponoszą część odpowiedzialności, która odpowiada ich obszarowi działalności.

Aby zatem zagwarantować odpowiedni podział kompetencji, obowiązków i odpowiedzialności, kierownictwo musi zapewnić skuteczne i operacyjne upoważnienia poprzez delegowanie uprawnień i podpisywanie, zgodnie z zasadami określonymi przez Sekretariat Generalny Grupy. Przekazane przez Grupę uprawnienia i listy intencyjne zawierają szczegółowe odniesienia do odpowiedzialności etycznej.

Musimy:

- jako formalny przedstawiciel OW działać w ustalonych granicach, zapewniając spójność i przejrzystość we wszystkich kanałach komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej;
- przewidywać wpływ naszych wypowiedzi, zwłaszcza poza OW, zawsze mając na uwadze, w jaki sposób informacje mogą zostać odebrane w mediach i sieciach społecznościowych;
- unikać angażowania OW w nasze osobiste działania;
- rozróżniać pomiędzy naszą osobistą opinią a stanowiskiem firmy;
- upewniać się, że wszelka komunikacja dotycząca OW została odpowiednio przygotowana i autoryzowana;
- poinformować przełożonych o komentarzach lub obraźliwych opiniach rozpowszechnianych w mediach i na portalach społecznościowych.

Nie wolno nam:

- podejmować działań wykraczających poza nasze kompetencje podczas wykonywania zadań dotyczących firmy OW lub w jej imieniu OW;
- podejmować wystąpień publicznych w imieniu OW, chyba że mamy do tego upoważnienie;
- reagować na negatywne lub obraźliwe treści na temat OW, chyba że zostaliśmy do tego upoważnieni;
- udostępniać informacji wewnętrznych w sieciach społecznościowych;
- korzystać z zasobów OW, takich jak poczta elektroniczna lub spersonalizowane karty, aby wyrażać osobiste opinie lub promować prywatne sprawy biznesowe;
- cytować współpracowników, klientów, partnerów, usługodawców lub inne powiązane strony bez ich zgody;
- w żadnym wypadku nie używać marki OW do celów prywatnych.

PRZYKŁADY

P: W prowadzonej wśród przyjaciół rozmowie na tematy medialne wspomniano o kwestiach, które zagrażają reputacji OW. Czy powinienem/powinnam włączyć się do tej rozmowy?

O: Jeśli posiadasz odpowiednią wiedzę, powinieneś/powinnaś przedstawić stanowisko firmy w tej sprawie. Jeżeli nie posiadasz wystarczających informacji, powstrzymaj się od komentarzy i powiedz, że OW postępuje uczciwie. Dodatkowo warto wspomnieć, że OW posiada własne kanały przekazywania informacji oraz zgłaszania sytuacji uznawanych za niewłaściwe.

P: Biorę udział w ważnej międzynarodowej konferencji branżowej i przy kolacji rozmawialiśmy o każdej z naszych firm. Następnego dnia zorientowałem(-łam) się, że jedna z osób była dziennikarką. Chociaż nie wspomniałem(-łam) o niczym poufnym, żadna z moich wypowiedzi nie miała trafić do gazety. Czy powinienem/powinnam teraz coś zrobić?

O: Kiedy uczestniczysz w wydarzeniu publicznym, zawsze pamiętaj, że wszystko, co robisz i mówisz, czy to na poziomie zawodowym, czy osobistym, może zostać opublikowane w mediach i sieciach społecznościowych. Skontaktuj się ze swoim przełożonym, który doradzi Ci, co zrobić.

P: W mediach społecznościowych natknąłem(-ęłam) się na informacje zawierające obraźliwe uwagi na temat OW. Co należy zrobić?

O: Należy natychmiast poinformować o tym swojego przełożonego.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

1.4. Różnorodność i włączenie

OW ma obecnie zasięg globalny, zatrudniając osoby o różnorodnym profilu na całym świecie. Cenimy i promujemy tę różnorodność jako czynnik tworzący wartość i innowacyjność.

Zdajemy sobie sprawę, że pomnażanie różnic to pójście dalej – połączenie punktów widzenia i sposobów postrzegania świata oraz zintegrowanie wszystkich aspektów, które muszą być świadomie włączające, w szczególności poprzez profile, ścieżki i doświadczenia, które przynoszą wartość i pozwalają nam robić to, co musimy, najlepiej jak potrafimy.

Aktywnie staramy się nie ulegać wpływom jakichkolwiek uprzedzeń, świadomych lub nieświadomych, i podejmujemy kroki w celu wzmocnienia kultury włączającej, w której wszyscy czują się mile widziani.

Wspieramy różnorodność i włączenie, zapewniając równe szanse jako pracodawca, do czego zachęcamy również naszych dostawców.

Musimy:

- promować wzajemny szacunek i równe szanse w zakresie różnorodności, zapewniając włączające środowisko pracy, wolne od uprzedzeń i dyskryminacji;
- zapewniać środowisko, w którym wszyscy czują się szanowani i bezpieczni, mogąc być sobą;
- zachęcać do włączenia wszelkich przejawów ludzkiej różnorodności;
- upewniać się, że współpracujący z nami dostawcy, usługodawcy, wykonawcy lub partnerzy są świadomi naszych zobowiązań w tym obszarze.

Nie wolno nam:

- określać ani ograniczać żadnego rodzaju decyzji opartej na czynnikach dyskryminujących, a mianowicie: pochodzenie, wiek, płeć, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, stan cywilny, sytuacja rodzinna, sytuacja ekonomiczna, wykształcenie, pochodzenie lub sytuacja społeczna, dziedzictwo genetyczne, ograniczona zdolność do pracy, niepełnosprawność, choroba przewlekła, narodowość, pochodzenie etniczne lub rasa, miejsce pochodzenia, język, religia,

przekonania polityczne lub ideologiczne, przynależność do związków zawodowych lub ze względu na stanowisko, działalność lub kategorię zawodową;

- dyskryminować niezgodnie z prawem w procesie rekrutacji lub w jakimkolwiek innym momencie relacji między pracownikami a firmą, np. podczas szkoleń, rozwoju zawodowego, uznawania kwalifikacji i mobilności w obrębie firm i pomiędzy nimi.

PRZYKŁADY

P: Do mojego zespołu dołączył niedawno kolega z niepełnosprawnością ruchową. Jego produktywność jest niższa niż pozostałych członków zespołu, co ostatecznie odbija się na wynikach zespołu. Co mogę zrobić?

O: Porozmawiaj ze swoim przełożonym i wyjaśnij swoje wątpliwości. W OW jest miejsce dla każdego. Ważne jest również, aby pracownicy mogli wykonywać podstawowe funkcje związane ze swoją pracą. Dział HR i Twój menedżer mogą ocenić sytuację i określić, jakie działania będą odpowiednie.

P: Często słyszę od kolegów uwagi nacechowane uprzedzeniem i seksistowskie komentarze, co naturalnie sprawia, że czuję się niekomfortowo. Co należy zrobić?

O: Przede wszystkim porozmawiaj z takim współpracownikiem i wyjaśnij mu, co czujesz. Jeśli nadal będzie się tak zachowywać, lub nie będziesz czuć się bezpiecznie, rozmawiając z nim o tej kwestii, zwróć się do przełożonego lub działu kadr i powiadom ich o zaistniałej sytuacji. Jeżeli problem nadal się utrzymuje, należy zgłosić sprawę odpowiednimi kanałami.

P: Zamierzam wziąć urlop macierzyński/ojcowski i martwię się tym, co się stanie po powrocie, zwłaszcza jeśli chodzi o moje przyszłe możliwości zawodowe. Do kogo mam się udać po poradę?

O: OW wspiera pracowników korzystających z urlopu rodzicielskiego i wracających do pracy po urlopie. Wszelkie pytania lub wątpliwości na ten temat można kierować do bezpośredniego przełożonego lub do działu HR.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kierownicy działów zarządzania ludźmi.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

1.5. Molestowanie

OW promuje kulturę wolną od wszelkiego rodzaju molestowania, tzn. sytuacji takich jak systematycznie niepożądane zachowanie o charakterze moralnym lub seksualnym, w formie werbalnej, niewerbalnej lub fizycznej, którego celem lub skutkiem jest zaniepokojenie lub zawstydzenie innej osoby albo naruszenie jej godności lub tworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub destabilizującej atmosfery.

Molestowanie moralne lub seksualne może mieć miejsce w każdej warstwie społeczeństwa, kontekście lub miejscu pracy i dotyczyć danej osoby bez względu na jej pochodzenie, wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny, status rodzinny, sytuację ekonomiczną lub kulturową, wykształcenie,

sytuację lub status społeczny, kwestie genetyczne, ograniczoną zdolność do pracy, niepełnosprawność, chorobę przewlekłą, narodowość, pochodzenie etniczne lub rasę, terytorium pochodzenia, język, religię, przekonania polityczne lub ideologiczne, przynależność do związków zawodowych lub pracę, działalność lub kategorię.

Nękanie w kontekście biznesowym narusza prawa pracownicze ofiar i może mieć wpływ na ich poczucie wartości jako osoby i pracowników, ze szkodliwych skutkiem dla ich samooceny, zdrowia fizycznego i psychicznego, projektu życiowego i relacji rodzinnych.

Oprócz zobowiązań prawnych, którym podlega OW, obowiązkiem wszystkich pracowników jest zapobieganie, kwestionowanie i zgłaszanie wszelkich zachowań, które mogą wskazywać na molestowanie.

Obowiązki i/lub zasady określone w przepisach szczegółowych i regulacjach wewnętrznych mają zastosowanie do pełnomocników, przedstawicieli i dostawców.

Musimy:

- unikać jakichkolwiek zachowań, które mogą stanowić molestowanie w pracy;
- zapobiegać i zwalczać molestowanie w pracy;
- zgłaszać molestowanie w pracy, którego jesteśmy ofiarą lub świadkiem, za pośrednictwem istniejących kanałów komunikacji;
- promować działania uświadamiające na ten temat.

Nie wolno nam:

- tolerować żadnych zachowań obejmujących molestowanie moralne, takich jak: systematyczne dewaluowanie pracy współpracowników lub pracowników; promowanie izolacji społecznej współpracowników lub pracowników; ośmieszanie, bezpośrednio lub pośrednio, cech fizycznych lub psychicznych współpracowników lub pracowników; ustalanie celów i zadań niemożliwych do osiągnięcia lub terminów niewykonalnych; przypisywanie funkcji niewłaściwych dla kategorii zawodowej pracowników; bezpodstawne nieprzydzielanie pracownikom określonych funkcji; przejmowanie na własność pomysłów, propozycji, projektów lub pracy od współpracowników lub pracowników; wysyłanie uporczywych zaproszeń do udziału w zajęciach towarzyskich lub rekreacyjnych, gdy osoba docelowa dała jasno do zrozumienia, że zaproszenie jest niechciane.
- tolerować żadnych zachowań obejmujących molestowanie seksualne, takich jak: wypowiadanie sugestyjnych uwag lub komentarzy na temat wyglądu lub orientacji seksualnej współpracowników; systematyczne wykonywanie połączeń telefonicznych i wysyłanie niechcianych wiadomości o charakterze seksualnym; wielokrotne wysyłanie gifów, rysunków, zdjęć lub obrazów o charakterze seksualnym; umyślne dopuszczanie się niepotrzebnego lub niechcianego kontaktu fizycznego lub podejścia; warunkowanie zatrudnienia, awansu zawodowego lub innych korzyści związanych z zatrudnieniem, poprzez niechcianą aktywność o charakterze seksualnym.
- podejmować działań odwetowych wobec powodów lub świadków molestowania

PRZYKŁADY

Q: Kilku kolegów wypowiedziało poniżające uwagi na temat ubioru innego kolegi i innych cech fizycznych, co wyraźnie było dla niego przykre. Czy molestowanie seksualne koniecznie wiąże się z kontaktem fizycznym lub niechcianym dotykiem?

O: Nie. Molestowanie seksualne może mieć także charakter werbalny. Słowa i gesty mogą być równie obraźliwe jak czyny lub kontakt fizyczny. Niewłaściwe wypowiedzi i komentarze można uznać za molestowanie seksualne, jeśli ich celem lub skutkiem jest zdenerwowanie lub zawstydzenie danej osoby, naruszenie jej godności lub stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub destabilizującej atmosfery.

P: Kolega powiedział mi, że był nękanym przez innego współpracownika. Doradziłem(-łam) mu, żeby złożył skargę, ale wiem, że tego nie zrobił. Mam to zrobić sam(a)?

O: Doradzając współpracownikowi zgłoszenie tej sprawy, wykonałeś(-łaś) pierwszy właściwy krok. Jeśli uważasz, że faktycznie mamy do czynienia z molestowaniem, sam(a) zgłoś to odpowiednimi kanałami.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kierownicy działów zarządzania ludźmi.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

1.6. Prawa człowieka

OW szanuje i zobowiązuje się do promowania praw człowieka wewnątrz, wśród swoich dostawców, klientów i społeczności, w których działa, a mianowicie społeczności tubylczych, kierując swoje działania zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka oraz międzynarodowymi konwencjami, traktatami i inicjatywami, takimi jak Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, Global Compact Organizacji Narodów Zjednoczonych i Wytyczne Rady Praw Człowieka dla firm.

W szczególności OW sprzeciwia się arbitralnemu przetrzymywaniu, torturom lub egzekucjom oraz wykorzystywaniu seksualnemu dzieci i młodzieży; opowiada się za wolnością sumienia, religii, organizacji, zrzeszania się (mianowicie związków zawodowych), opinii i wypowiedzi; szanuje zasady dotyczące ochrony życia ludzkiego, integralności fizycznej i psychicznej, bezpieczeństwa i higieny pracy, równości i niedyskryminacji, godziwego wynagrodzenia oraz zakazu pracy dzieci, młodzieży i pracy przymusowej; uznaje również prawo do rokowań zbiorowych.

Zasada stosowania Praw Człowieka we wszystkich decyzjach, w tym także inwestycyjnych, przejawia się w zaangażowaniu w pełne poszanowanie Praw Człowieka.

Musimy:

- szanować i przestrzegać przepisów prawnych i regulacyjnych dotyczących Praw Człowieka obowiązujących w jurysdykcjach mających zastosowanie do OW, w odniesieniu do zasady

najwyższego wymagania;

- zapewniać, że OW dotrzymuje zobowiązań dobrowolnie podjętych we wszystkich obszarach, niezależnie od wymagań ustawodawstwa krajowego i lokalnego.

Nie wolno nam:

- uczestniczyć lub wyrażać zgody – aktywnie lub biernie, poprzez działanie lub zaniechanie – na praktyki, które mogą stanowić naruszenie praw człowieka, zgłaszając je za każdym razem, gdy tak się stanie;
- akceptować żadnych form, bez względu na to, jak subtelnych, naruszeń praw człowieka przez strony trzecie, które dostarczają nam produkty lub świadczą nam usługi;
- zatrudniać dzieci, młodocianych lub osób do pracy przymusowej lub angażować się w takie praktyki podejmowane przez strony trzecie, które dostarczają nam produkty lub usługi.

PRZYKŁADY

P: Ktoś powiedział mi, że wobec jednego z naszych usługodawców toczy się dochodzenie w związku z rzekomym wykorzystywaniem pracy przymusowej. Przeprowadzone audyty nie wykazały żadnych powodów do obaw. Czy powinienem/powinnam zignorować te plotki?

O: Nie. Należy to zgłosić, aby można było rozważyć wszczęcie postępowania wyjaśniającego, w ramach którego można będzie zażądać informacji od usługodawcy i przeprowadzić nowy audyt w celu wyeliminowania wszelkich podejrzeń.

P: OW buduje morską farmę wiatrową w regionie, w którym część lokalnej społeczności jest przeciwna budowie takiej farmy. Słyszałem(-łam) pogłoski, że konkurencyjna firma mająca ten sam problem w tym regionie zdecydowała się nie kontaktować z lokalną ludnością, aby ich projekt nie został zablokowany. Czy powinniśmy zrobić to samo?

O: Nie, utrzymywanie bliskich relacji ze społecznościami w regionach, w których OW działa, jest kwestią zasadniczej wagi. Robimy to poprzez nawiązanie regularnego, otwartego i szczerego dialogu, starając się poznać potrzeby ludności, szanować jej integralność kulturową i przyczyniać się do poprawy jej warunków życia.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kierownicy działów zarządzania ludźmi.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

B. RELACJE OPARTE NA ZAUFANIU

2.1 Relacje z akcjonariuszami

OW angażuje się w tworzenie wartości dla swoich akcjonariuszy.

„Wartość dla akcjonariuszy” jest wspierana przez strategiczne decyzje, które wpływają na zrównoważony rozwój różnych biznesów firmy, doskonałość realizacji i dostarczanie solidnych wyników zgodnie z planem.

Zaufanie akcjonariuszy, decydujące o inwestycjach w rozwój spółki, jest zatem odpowiednikiem podjętych kluczowych wyborów, takich jak przewidywane inwestycje w masową produkcję i wykorzystanie energii odnawialnych, wraz z solidną polityką zrównoważonego rozwoju, przejawiającą się w szczególności poprzez aktywny wkład w różne zobowiązania międzynarodowe w zakresie praw człowieka, pracy, środowiska i walki z korupcją.

Koncentracja na „przywództwie w kierunku elektrycznej przyszłości” jest obecnie nowym wyzwaniem, które spółka po raz kolejny podejmuje z wyprzedzeniem, a które umożliwi jej dalsze zapewnianie zrównoważonego i wyróżniającego się biznesu w sektorze energetycznym.

W złożonych i wymagających kontekstach, w których czynniki takie jak między innymi regulacje, polityka rządu, ewolucja rynków i gospodarki silnie wpływają na wyniki spółki, OW wywiązuje się ze swoich zobowiązań wobec tego ważnego interesariusza poprzez zdecydowane działania, w których uczciwość i przejrzystość są również niezbędne.

Musimy:

- za pośrednictwem swoich akcjonariuszy w sposób przejrzysty informować rynek o wynikach spółki, uwzględniając obowiązki prawne i potrzeby interesariuszy; przekazywać elementy jakościowe i ilościowe w dostarczanych informacjach, identyfikując ryzyko gospodarcze, finansowe, społeczne, środowiskowe i związane z reputacją, w sposób kompletny i jasny oraz zapewniając jakość dostarczanych informacji;
- za pośrednictwem swoich akcjonariuszy zapewnić rynkowi należyłą wiedzę o istnieniu wszelkich zdarzeń dotyczących spółki, których ujawnienie może mieć wpływ na odpowiednią sytuację gospodarczą, środowiskową lub społeczną;
- ustanowić zasady i procedury zapewniające należyte poszanowanie interesów OW jako spółki będącej podmiotem odrębnym od spółek będących jej udziałowcami;
- szanować zasadę równego traktowania akcjonariuszy i wszystkich pozostałych interesariuszy, dostarczając niezbędne informacje w sposób terminowy, odpowiedni, zgodny z prawdą, przejrzysty i dokładny;
- uwzględniać ryzyko złych praktyk etycznych w ogólnym zarządzaniu ryzykiem korporacyjnym, identyfikując odpowiednie sygnały ostrzegawcze;
- systematycznie mieć świadomość oczekiwanych wyników ekonomicznych naszych obszarów działalności, aktywnie starając się przyczynić do osiągnięcia wyznaczonych celów.

Nie wolno nam:

- podejmować się w żadnych okolicznościach działań zagrażających reputacji OW, a mianowicie

związanych z kwestiami finansowymi, korupcją i przekupstwem, konfliktami interesów lub wykorzystaniem informacji i zasobów;

- przestać kwestionować przyjętych praktyk, czyniąc to zawsze w sposób konstruktywny i biorąc pod uwagę, że promowanie efektywności ma kluczowe znaczenie.

PRZYKŁADY

P: Poproszono mnie o przeanalizowanie możliwej przyszłej inwestycji OW na nowym obszarze geograficznym z perspektywy mojego działu. Następnego dnia kolega poinformował mnie, że jeszcze tego samego dnia będę musiał(a) przekazać opinię zwrotną, ponieważ decyzja miała zostać podjęta na szczeblu komitetu inwestycyjnego, gdyż projekt przyniósł ponadprzeciętną stopę zwrotu. Czy powinienem/powinnam zastosować podejście „na skróty”, pomijając niektóre analizy, aby w tym terminie udzielić odpowiedzi?

O: Należy dokładnie rozważyć każdą nową opcję inwestycyjną. Należy zawsze zadbać o to, aby wszystkie zagrożenia, które można dostrzec w momencie podejmowania decyzji, zostały przeanalizowane i wzięte pod uwagę. Jeśli nie jesteś w stanie odpowiedzieć w wyznaczonym terminie, udostępniij wszystkie dostępne informacje i analizy, wyraźnie ostrzegając, że nie było możliwe sfinalizowanie procesu analizy.

P: W ramach analizy potencjalnego partnera OW w nowej umowie, mój zespół wziął pod uwagę kilka kryteriów ryzyka, w szczególności aspekty finansowe i rentowność. Czy powinienem/powinnam także zapewnić ocenę etyczną i integralność elementów tworzących przyszły zespół zarządzający partnerem, jeśli transakcja dojdzie do skutku?

O: Tak – OW już teraz bierze pod uwagę ten aspekt analityczny. Analiza ryzyka partnerstwa z punktu widzenia etyki i uczciwości jest niezbędna, aby jakakolwiek nowa relacja ze stronami trzecimi nie naraziła na szwank reputacji OW z żadnego punktu widzenia. Solidność wyników ekonomicznych opiera się również na filarach etyki i uczciwości w biznesie.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Szefowie działów finansowych lub CFO (Chief Financial Officer).
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

2.2. Relacje z Klientami

OW rozumie specyfikę i zmieniającą się dynamikę rynków energii elektrycznej, nieustannie poszukuje możliwości dostarczania energii odnawialnej i produktów z nią związanych, które dotyczą projektów rozwijanych i realizowanych przez spółkę. Tworzy to wartość dla odbiorców i stron trzecich oraz wspiera ich w osiągnięciu celów w zakresie zrównoważonego rozwoju. Tworzenie wartości przekłada się na stabilne i długoterminowe relacje, co przyczynia się do rozwoju spółki i jej wyników.

Zakłada to podjęcie przez spółkę zobowiązań w zakresie m.in. dostarczania innowacyjnych projektów

wysokiej jakości, przejrzystego i rzetelnego przekazywania informacji o nich oraz świadczenia wysokiej jakości usług w oparciu m.in. o solidne działanie.

Dodatkowo, biorąc pod uwagę wymagający kontekst regulacyjny sektora, firma OW, tam gdzie to konieczne, wdrożyła mechanizmy zapewniające skrupulatne wypełnianie obowiązków, do których jest zobowiązana.

Musimy:

- tworzyć i przedstawiać uczciwe i przejrzyste oferty handlowe obecnym i potencjalnym odbiorcom oraz stronom trzecim;
- dostarczać istotne, prawdziwe i dokładne informacje, prostym językiem i dostosowane do ich potrzeb, poprzez odpowiadanie na prośby, wątpliwości i skargi związane z projektami opracowanymi i/lub obsługiwanymi przez spółkę;
- postępować zgodnie z poprawnością, uprzejmością i dumą zawodową w stosunkach z odbiorcami i stronami trzecimi, szanując ich prawa, wrażliwość i różnorodność;
- promować ciągłe doskonalenie naszych wyników, a także jakości dostarczanych przez nas produktów i usług;
- ustanowić i utrzymywać proste i skuteczne kanały kontaktu;
- promować przyjęcie odpowiedzialnego zachowania przez odbiorców i ogólnie strony trzecie, co ma pozytywny wpływ na środowisko i społeczeństwo.

Nie wolno nam:

- w żadnym wypadku lekceważyć ochrony danych osobowych odbiorców i osób trzecich bez ich wyraźnej zgody;
- zamieszczać obraźliwych wypowiedzi w formalnej i nieformalnej komunikacji dotyczącej naszych konkurentów oraz ich produktów i usług;
- używać w kampaniach reklamowych i marketingowych stereotypów uwłaczających godności ludzkiej.

PRZYKŁADY

P: Zawierając Umowę Zakupu Energii z odbiorcą, związaną z projektem opracowanym przez spółkę, zorientowałem(-łam) się, że może potencjalnie dojść do opóźnienia. Obawiam się przekazania tej informacji odbiorcy ze względu na możliwe konsekwencje. Co należy zrobić?

O: Należy zawsze zachować przejrzystość wobec odbiorców i informować ich o najbardziej aktualnych informacjach związanych z projektami realizowanymi przez spółkę oraz w ramach umów z odbiorcami.

P: Po zawarciu umowy z odbiorcą zamierzam opublikować i ujawnić szczegóły umowy, ale nie jestem pewien/pewna, czy mam na to zgodę odbiorcy. Co należy zrobić?

O: Zawsze należy ustalić z odbiorcą, jakie informacje mają zostać ujawnione w związku z umową, a żadna komunikacja nie powinna odbywać się bez jej potwierdzenia

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kierownicy działów zarządzania energią.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

2.3. Relacje z dostawcami

OW posiada grupę partnerów, z którymi współpracuje i dzieli się obowiązkami.

Utrzymywanie relacji zaufania z tymi firmami ma fundamentalne znaczenie dla sukcesu OW. Sukces naszej współpracy z partnerami zależy od tego, jak ich wybierzemy i od zaangażowania nas wszystkich w umacnianie takich relacji.

Nasze relacje z dostawcami opierają się na kryteriach bezstronności, uczciwości i lojalności; szanujemy ich niezależność i tożsamość.

OW w żadnym wypadku nie wykorzystuje swojej potencjalnie dominującej pozycji na rynku do zdobywania przewagi w swoich stosunkach z dostawcami.

Musimy:

- wybierać dostawców w oparciu o zasady i procedury OW, które obejmują etyczne, techniczne i ekonomiczne kryteria wyboru – jasne, bezstronne i z góry określone;
- zapewnić, że dostawcy przestrzegają standardów i praktyk w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, przepisów dotyczących ochrony środowiska, prawa pracy, przepisów i standardów antykorupcyjnych oraz ochrony danych, a także praw człowieka;
- szanować tożsamość każdego partnera, a zarazem wymagać od niego, aby przestrzegał – jeśli jest uprawniony do działania w imieniu OW – obowiązków określonych w niniejszym Kodeksie;
- zapewnić poufność informacji od dostawców i szanować ich własność intelektualną;
- zapewnić, aby dostawcy nie uzależnili się ekonomicznie od OW, podejmując niezbędne środki zapobiegawcze.

Nie wolno nam: :

- zgadzać się na uczestniczenie w procesach decyzyjnych wyboru dostawców, co może generować sytuacje potencjalnego konfliktu interesów;
- narzucać dostawcom nieuczciwych warunków lub nie dotrzymywać uzgodnionych warunków, szczególnie w zakresie płatności;
- współpracować z dostawcami, którzy nie przestrzegają zobowiązań podjętych wobec OW;
- podczas negocjacji grozić wyrządzeniem znacznej szkody, aby uniknąć wypełnienia umowy lub uzyskać przewagę poza umową, która jest negocjowana z dostawcą.

PRZYKŁADY

P: Otrzymałem(-łam) prośbę o pilną wymianę sprzętu w jednym z naszych projektów. Znajomy ma firmę, która dostarcza taki sprzęt po konkurencyjnych cenach i jest w stanie zagwarantować wykonanie prac w terminie. Czy mogę zatwierdzić tę umowę dla firmy mojego znajomego bez konsultacji z innymi firmami licytującymi?

O: To nie jest właściwa procedura; lekceważy ona zasady OW. Zatwierdzenie bez uprzedniej procedury przetargowej jest dopuszczalne jedynie w sporadycznych, należycie uzasadnionych sytuacjach, po otrzymaniu zezwolenia bezpośredniego przełożonego. Ponadto fakt, że właścicielem tej firmy jest znajomy, stwarza możliwy konflikt interesów, do którego nie należy dopuścić. Zgłoś to swojemu bezpośredniemu przełożonemu, podając wszystkie informacje, które uznasz za istotne, i wycofaj się z procesu decyzyjnego. Nowy menedżer odpowiedzialny za sprawę powinien ocenić, czy uzasadnione jest niezastosowanie procedury przetargowej i sprawdzić, którzy dostawcy są w stanie odpowiedzieć na zapytanie, aby można było zaproponować umowę oferentowi proponującemu najlepsze warunki.

P: Skontaktował się ze mną dostawca, który chciał wiedzieć, dlaczego nie przyznano mu konkretnego zamówienia. Jestem w zespole odpowiedzialnym za analizę techniczną propozycji. Czy mogę przedstawić dostawcy uzasadnienie?

O: Możesz wyjaśnić dostawcy powody, dla których jego oferta nie została wybrana do udzielenia zamówienia, pod warunkiem, że jesteś do tego upoważniony(-a).

P: Pracownik firmy chcącej ubiegać się o przedłużenie umowy poprosił mnie o podanie informacji na temat cen naliczonych przez konkurencję w poprzedniej umowie. Uzyskanie tego kontraktu może mieć kluczowe znaczenie dla rentowności tej firmy, dlatego firma jest gotowa obniżyć cenę, jaką zwykle pobiera, aby dostać umowę. Czy mogę podać te informacje?

O: Nie należy podawać tych informacji, chyba że są one publiczne. Żaden z oferentów nie powinien mieć dostępu do informacji zapewniających mu przewagę biznesową.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

2.4. Relacje ze społecznościami

OW wywiera pozytywny wpływ na społeczeństwo, ceniąc nie tylko swoich pracowników i partnerów, ale także społeczności, w których działa, poprzez poszanowanie ich wrażliwości i kultury. Promowanie zrównoważonego rozwoju na obszarach geograficznych, na których działamy, oraz wśród społeczności, z którymi współpracujemy, jest jednym z filarów, na których opiera się nasza strategia biznesowa i nasza reputacja.

Rozwinęliśmy kulturę obywatelstwa korporacyjnego i zaangażowania społecznego poprzez inicjatywy

kulturalne, takie jak promowanie dostępu do kultury i sztuki oraz ochrona dziedzictwa kulturowego, a także społeczne, jak promowanie włączenia społecznego i przyjęcie zrównoważonego stylu życia oraz przykładanie wagi do zapewnienia dostępu do energii. Promujemy także inicjatywy proekologiczne, np. ochronę dziedzictwa naturalnego i różnorodności biologicznej, ale przede wszystkim stawiamy na efektywność energetyczną, energię odnawialną i dekarbonizację. Czynimy to z należytym uwzględnieniem zapobiegania problemom korupcji i konfliktów interesów w związku z tą działalnością.

Zrozumienie, komunikacja, zaufanie i współpraca to wiodące zobowiązania aktywnego i przejrzystego zaangażowania, które OW nieustannie promuje wśród społeczności lokalnych.

La compréhension, la communication, la confiance et la coopération sont les engagements qui guident l'implication active et transparente qu'OW ne cesse de promouvoir auprès des communautés locales.

Musimy:

- utrzymywać aktywne, bliskie relacje ze społecznościami lokalnymi w regionach, w których działamy, angażując się w regularny, otwarty i szczery dialog, starając się poznać ich potrzeby, szanując ich integralność kulturową, starając się przyczyniać do poprawy warunków życia lokalnej ludności, a jednocześnie zapobiegając korupcji i konfliktom interesów w związku z tą działalnością;
- utrzymywać odpowiednie kanały komunikacji, aby informować obywateli o wpływie naszej infrastruktury na środowisko;
- promować dostęp do energii dla społeczności odizolowanych od sieci elektroenergetycznych, efektywne wykorzystanie energii i przyjęcie bardziej zrównoważonego stylu życia;
- w stosownych przypadkach uznawać prawa mniejszości etnicznych i ludności tubylczej

Nie wolno nam:

- angażować się w imieniu OW w akcje społeczne, które nie odzwierciedlają naszych zobowiązań i strategii zaangażowania społecznego;
- podejmować jakichkolwiek działań bez wysłuchania zainteresowanych stron, aby ocenić możliwe skutki społeczne i określić wszelkie niezbędne środki łagodzące.

PRZYKŁADY

P: Biorę udział w kampanii zbierania funduszy dla organizacji non-profit z obszaru, w którym mieszkam. Czy mogę poprosić moich współpracowników o wpłatę?

O: Nie należy prosić współpracowników w miejscu pracy o datki pieniężne. Alternatywnie możesz skontaktować się ze swoim przełożonym, aby spróbować zaangażować firmę w działania mające na celu pomoc tej instytucji, korzystając z pomocy działów odpowiedzialnych za darowizny i sponsoring.

P: W weekend poproszono mnie o pomoc w naprawie (bezpłatnej) instalacji elektrycznej w klubie sportowym w moim mieście. Chciał(a)bym to zrobić i poprosić o pomoc kilku współpracowników z OW, którzy mają wiedzę techniczną w tym zakresie. Uważam to za wolontariat oparty na umiejętnościach, ale

nie wiem, czy podołam temu zadaniu.

O: Sprawdź, czy praca tej instytucji wpisuje się w programy OW, w szczególności w jej politykę dotyczącą relacji społecznych lub politykę wolontariatu. W takiej sytuacji należy zgłosić tę prośbę swojemu bezpośredniemu przełożonemu, aby ocenił, czy istnieje możliwość instytucjonalnego zaangażowania firmy w tę pomoc dla klubu sportowego.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju.
- Dział BHP oraz Ochrony Środowiska i Jakości.
- Dział zarządzania ludźmi odpowiedzialny za program wolontariatu.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

2.5. Konkurencja

Obecnie rozwój biznesu stoi w obliczu bardzo silnej konkurencji w różnych aspektach – procesów przetargowych, angażowania odbiorców, innowacji, talentu kadrowego, przejrzystości między innymi wśród interesariuszy – co wymaga kompleksowych i integralnych działań oraz pełnego szacunku dla interesariuszy, zwłaszcza konkurentów.

Należy również pamiętać, że obecnie w większości krajów prawo konkurencji jest bardzo wymagające i restrykcyjne, a nieprzestrzeganie go grozi surowymi karami, które mogą mieć konsekwencje dla wiarygodności i reputacji zaangażowanych stron.

Wymóg przestrzegania najwyższych standardów etycznych oraz ekspozycja firmy OW w skali globalnej, zarówno jeśli chodzi o obszary działalności, w jakich działa w sektorze energetycznym, jak i pod względem obszarów geograficznych, w których jest reprezentowana, niesie za sobą znaczną odpowiedzialność w tym zakresie, ponieważ uczciwość i dobra reputacja mają kluczowe znaczenie dla wzmocnienia zaufania jej klientów. OW stara się więc działać w pełnej zgodności z najlepszymi praktykami zdrowej konkurencji, szkoląc swoich pracowników oraz informując ich na bieżąco o krajowych i międzynarodowych przepisach dotyczących konkurencji, a także zabraniając wszelkich praktyk ograniczających konkurencję, nawet w krajach, w których nie istnieje żadne ustawodawstwo w tej kwestii.

Musimy:

- w przypadku wątpliwości co do etycznej zgodności zachowań praktykowanych lub obserwowanych w kwestiach związanych z konkurencją – czy to w stosunku do konkurencyjnych firm, odbiorców lub dostawców, w ramach obowiązków związanych z reprezentowaniem stowarzyszeń zawodowych lub branżowych oraz m. in. przy analizie lub opracowywaniu propozycji albo umów dwustronnych – konsultować tę kwestię z właściwymi organami w spółce, wykazując się zawsze uczciwością i rozważą;

- zachować szczególną ostrożność w ustnej i pisemnej komunikacji dotyczącej informacji strategicznych firmy, a mianowicie strategii handlowej, portfela firmy i realizowanych projektów, cen i liczby kontraktów, obrotów, inwestycji itp., aby nie zaistniały żadne wątpliwości co do zgodności przekazywanych informacji z regułami konkurencji oraz aby nie zakwestionowano wymaganych standardów etycznych.

Nie wolno nam:

- stosować jakichkolwiek praktyk zabronionych przez prawo konkurencji;
- w żadnym wypadku nie wolno nam wykorzystywać informacji o firmach konkurencyjnych uzyskanych w sposób niezgodny z prawem lub prowadzących do naruszenia obowiązujących przepisów prawa konkurencji.

PRZYKŁADY

P: Właściciel terenu, na którym znajduje się interesująca nas lądowa podstacja elektroenergetyczna, podpisał umowę z inną firmą. Zostaliśmy poinformowani o kwocie, jaką otrzyma. Czy możemy zaoferować więcej pieniędzy, aby rozwiązał podpisaną umowę najmu i podpisał kontrakt z OW?

O: Nie. Jeśli właściciel gruntu podpisał już umowę z naszym konkurentem, nękanie go propozycją rozwiązania umowy jest złą praktyką biznesową, której OW nie powinna stosować przy realizacji swoich projektów.

P: W wyniku procedury due diligence transakcji M&A otrzymaliśmy dane techniczne dotyczące dostępności morskich farm wiatrowych. Czy moglibyśmy w przyszłości wykorzystać te dane do podejmowania decyzji wykraczających poza zakres transakcji M&A, z której pierwotnie pozyskaliśmy dane?

O: Nie. Dane o dostępności stanowią informację uprzywilejowaną w związku z transakcją i należy je wykorzystywać wyłącznie w tym kontekście.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Dział prawny.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

C. SEKTOR PRZECHODZĄCY TRANSFORMACJĘ

3.1. Środowisko

Traktujemy środowisko jako dobro, a jego ochronę jako obowiązek.

Aby zmniejszyć nasz ślad ekologiczny, niezbędna jest silna kultura zarządzania ryzykiem środowiskowym. Dlatego też jesteśmy zaangażowani we wdrażanie najlepszych rozwiązań, aby uniknąć lub złagodzić wpływ naszej działalności na środowisko oraz stale poprawiać nasze wyniki.

Podjęmujemy skuteczne działania w zakresie zagrożeń i możliwości, integrując zarządzanie środowiskiem z procesami biznesowymi, strategią i procesem decyzyjnym, dostosowując je do innych priorytetów biznesowych i włączając zarządzanie środowiskiem do naszego globalnego systemu zarządzania. Sukces naszej polityki ochrony środowiska zależy od zaangażowania wszystkich, sposobu myślenia, działania i wpływu.

Musimy:

- postępować zgodnie z zasadą zachowania ostrożności, gdy nasze działania mogą skutkować poważnymi i nieodwracalnymi szkodami dla zdrowia ludzkiego lub środowiska – nawet jeśli nie mamy pewności, że do nich dojdzie, ale ich zaistnienie jest prawdopodobne z naukowego punktu widzenia. W takich sytuacjach powinniśmy podjąć działania, aby uniknąć lub złagodzić te skutki.
- dostosować nasze działania do krajowych i międzynarodowych strategii ochrony środowiska;
- promować świadomość ekologiczną, pełniąc rolę czynnika mobilizującego w ochronie środowiska;
- pogłębiać naszą wiedzę na temat zagrożeń dla środowiska i skutków naszej działalności, aby usprawnić proces podejmowania decyzji;
- aktywnie promować rozwój technologii bardziej zrównoważonych pod względem środowiskowym;
- współpracować z organami odpowiedzialnymi za ochronę środowiska i uwzględniać opinie innych interesariuszy w dążeniu do ciągłej poprawy naszych wyników w zakresie ochrony środowiska;
- promować naszą politykę środowiskową wewnątrz oraz wśród naszych partnerów i innych interesariuszy;
- promować i współpracować, aby osiągnąć cele zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Nie wolno nam:

- używać lub zezwalać na używanie materiałów/produktów, rozwiązań technicznych i/lub wewnętrznych bądź zleconych wykonawcom procesów operacyjnych, które zagrażają lub degradują środowisko, zawsze preferując alternatywne rozwiązania, które są mniej szkodliwe dla środowiska i konkurencyjne ekonomicznie;
- ignorować lub zaniedbywać okoliczności, które zagrażają środowisku bądź zgodności firmy z prawem lub przeczą oczekiwaniom i potrzebom interesariuszy;
- utrudniać analizy wypadków lub sytuacji potencjalnie wypadkowych o charakterze środowiskowym, odmawiając udziału lub pomijając istotne informacje.

PRZYKŁADY

P: Wykonując prace konserwacyjne w jednej z turbin, zaobserwowałem(-łam), że z turbiny wyciekał

olej, co miało negatywny wpływ na środowisko. Ze względu na brak sprzętu zamiennego przewidywany czas naprawy i przywrócenia turbiny do pracy jest znacznie dłuższy niż zwykle i może zagrozić celom produkcyjnym. Co należy zrobić?

O: Turbinę należy natychmiast zatrzymać, aby uniknąć wycieku, który mógłby mieć wpływ na środowisko.

P: Podczas weekendowej wycieczki z rodziną znalazłem(-łam) dużo odpadów w pobliżu jednego z naszych obiektów lądowych, które wyraźnie nie zostały zagospodarowane zgodnie z polityką i procedurami środowiskowymi OW. Co należy zrobić?

O: Należy natychmiast zgłosić tę sytuację, najlepiej do działu odpowiedzialnego za ten projekt, i zażądać wywiezienia pozostawionych odpadów.

P: Należę do zespołu OW, który koordynuje prace typu onshore w tymczasowym magazynie lądowym. Któregoś dnia zauważyłem(-łam), że spalane są odpady niebezpieczne, które nie zostały jeszcze odpowiednio zagospodarowane przez uprawnioną firmę zajmującą się odpadami. Powiedziano mi, że jest to wyjątek mający na celu uniknięcie opóźnień w kalendarzu budowy. Czy powinienem/powinnam zgłosić tę sytuację, ponieważ naraża to firmy pracujące na miejscu na ryzyko i nadal zanieczyszczające środowisko?

O: Kierownik kontraktu powinien zgłosić sytuację na piśmie, aby wszyscy na miejscu wypełnili wszystkie zobowiązania prawne i wynikające z polityki OW dotyczące zarządzania wpływem naszych projektów na środowisko.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Dział ds. zrównoważonego rozwoju.
- Dział BHP, Dział ds. środowiska i jakości.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

3.2. Transformacja energetyczna

Świat przechodzi głęboki proces transformacji w dążeniu do zrównoważonego rozwoju, a jednym z głównych wyzwań jest spowolnienie zachodzących zmian klimatycznych przy jednoczesnym zapewnieniu sprawiedliwej transformacji energetycznej.

Eskalacja zmian klimatycznych oznacza, że ludzkość staje przed pilną potrzebą ograniczenia emisji CO₂. Jeśli globalne ocieplenie nie zostanie ograniczone do maksymalnie 1,5°C, zdarzenia ekstremalne, naturalne braki równowagi i podnoszący się poziom oceanów będą miały niszczycielski wpływ na infrastrukturę i miasta, miejsca pracy, zdrowie i dobrobyt społeczny. Konsekwencje dla środowiska i różnorodności biologicznej również będą nieobliczalne i dramatyczne. Pilna potrzeba klimatyczna oznacza, że wszystkie firmy muszą wziąć na siebie etyczny obowiązek znacznego ograniczenia i wyeliminowania, tam gdzie to możliwe, emisji dwutlenku węgla.

OW angażuje się w osiągnięcie neutralności węglowej w swoich działaniach i promowanie redukcji emisji wśród swoich partnerów biznesowych. W całym swoim łańcuchu wartości OW będzie stale promować efektywność energetyczną i energie odnawialne, mając na celu przyczynienie się do nowej gospodarki i

sposobów życia, które szanują planetę i promują dobrobyt społeczny.

Zdaniem OW, dekarbonizacji należy poddać nie tylko energię elektryczną. Dzięki ciągłym innowacjom produkcja energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych powinna w miarę możliwości wzrosnąć, aby zastąpić zużycie paliw kopalnych w przemyśle i transporcie. Dzięki energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych możliwa będzie produkcja zielonego wodoru i zielonego gazu tam, gdzie zapotrzebowanie na ciepło nie może zostać zaspokojone energią elektryczną, zapewniając w ten sposób dekarbonizację planety.

Musimy:

- przyczyniać się do zapewniania niedrogiej, niezawodnej i zrównoważonej energii, promując przyjęcie bardziej elastycznych, czystych i wydajnych technologii produkcji;
- tworzyć plany awaryjne i wzmacniać odporność infrastruktury na wystąpienie zdarzeń ekstremalnych;
- rozwijać inteligentne zarządzanie produkcją i zużyciem energii, zapewniając wszystkim włączenie cyfrowe;
- wspierać innowacje technologiczne i inwestować w rozwiązania zwiększające produkcję i zużycie energii odnawialnej;
- przyczyniać się do wzrostu „świadomości energetycznej”, zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz, pomagając nam, a także całemu społeczeństwu zyskać większą i wyraźniejszą zdolność do interweniowania w sprawiedliwą i godziwą transformację energetyczną;
- promować rozwój środków publicznych mających na celu rozwiązanie problemu ubóstwa energetycznego i ochronę konsumentów szczególnie narażonych na niedostatek energii;
- przyczyniać się do zwiększonego wykorzystania energii odnawialnej w transporcie i przemyśle;
- przyczyniać się do zwiększania świadomości na temat zmian klimatycznych i transformacji energetycznej.

Nie wolno nam:

- wdrażać rozwiązań lub inwestować bez wcześniejszej analizy wpływu klimatycznego, środowiskowego i społecznego oraz bez zapewnienia zgodności z Kodeksem Etyki i Polityki OW;
- nabywać produktów lub usług bez oceny łańcucha produkcji i dostaw oraz bez zapewnienia poszanowania zalecanych przez OW zasad zrównoważonego rozwoju;
- odchodzić, indywidualnie i zbiorowo, od walki o dekarbonizację oraz o sprawiedliwą i włączającą transformację energetyczną dla wszystkich.

PRZYKŁADY

P: W Komitecie Zarządzającym planowaliśmy serię spotkań roboczych, które obejmowałyby podróże do różnych regionów. Zaproponowałem(-łam), aby przynajmniej część tych wyjazdów zastąpić sesjami wideokonferencyjnymi. Czy mimo faktu, że moja propozycja nie została przyjęta, postąpiłem(-łam) prawidłowo?

O: Jak najbardziej. Jest to działanie bardziej zgodne ze zobowiązaniami OW dotyczącymi redukcji emisji

CO₂, dlatego postąpiłeś(-łaś) jak najbardziej właściwie

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Dział ds. zrównoważonego rozwoju.
- Dział BHP, Dział ds. środowiska i jakości.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

3.3. Rewolucja cyfrowa

Technologia jest kluczową częścią strategii OW i ma decydujący wpływ na sposób, w jaki firma zarządza swoimi zasobami i ogólnie prowadzi interakcje ze swoimi interesariuszami.

Rewolucja cyfrowa jest szansą na zbudowanie lepszego społeczeństwa w służbie ludzkości, w którym można podnosić umiejętności i tworzyć bardziej zrównoważone rozwiązania życiowe w codziennym stylu życia, zarówno w kontekście zawodowym, jak i pod względem zdrowia i dobrego samopoczucia ogółem. Rewolucja ta niesie jednak ze sobą także nowe zagrożenia, które mogą mieć znaczący wpływ, w szczególności pod względem gospodarczym oraz na życie jednostek i społeczeństwa jako całości, a zatem ma także charakter etyczny.

Firma OW jest świadoma swojej odpowiedzialności w tym zakresie, jednoznacznie uznając potrzebę zapewnienia ostrożnego i etycznie zaangażowanego zarządzania systemami informacyjnymi, na wszystkich etapach cyklu życia informacji, włączając w to projektowanie systemu, wybór źródeł, ekstrakcję wiedzy, integrację i analizę danych, jak również rozwój algorytmów modeli analitycznych.

Spółka jest zatem świadoma konieczności prowadzenia systematycznej oceny zagrożeń natury etycznej, zwracając szczególną uwagę na wykorzystanie sztucznej inteligencji w jej różnorodnych rozwiązaniach, zapewnienie jakości swoich danych biznesowych oraz konsekwentną praktykę procedur cyberbezpieczeństwa.

Musimy:

- identyfikować, oceniać i dokumentować ryzyka etyczne już na etapie poprzedzającym zaprojektowanie lub nabycie technologii, głównie technologii przełomowych, takich jak sztuczna inteligencja, robotyka i 5G;
- zapewnić, aby od samego początku etapu projektowania systemów w procesie decyzyjnym uwzględniane są kryteria etyczne, z myślą o zastosowaniu koncepcji cyfryzacji z korzyścią dla ogółu społeczeństwa oraz gwarantując proporcjonalną kontrolę ludzką we wszystkich systemach autonomicznych i krytycznych;
- zapobiegać ryzyku etycznemu, jeszcze na etapie projektowania, poprzez stosowanie procesów

zapewniania jakości i integralności danych i metod, dzięki przejrzystej wiedzy i rejestrowaniu danych oraz algorytmów;

- zapewnić przejrzystość i możliwość interpretacji uzyskanych wyników, umożliwiając ich kontrolę i powtarzalność;
- dążyć do bezpieczeństwa danych, systemów i modeli analitycznych, mając na uwadze potencjalne ryzyko związane z naruszeniem bezpieczeństwa, w pełni przestrzegając polityki i standardów bezpieczeństwa informacji Grupy;
- monitorować systemy w sposób ciągły, jak również pod kątem ich potencjalnego wpływu etycznego;
- promować kulturę odpowiedzialności za wpływ naszych działań na użytkowników i producentów technologii, zapewniając niezbędne szkolenia;
- zdecydowanie promować rozwój pracowników w celu dostosowania się do zmian technologicznych, oferując niezbędne szkolenia i możliwości zmiany kwalifikacji oraz tworząc miejsca pracy dla wykwalifikowanych pracowników wrażliwych na etyczne ryzyko technologiczne;
- promować zatrudnienie naukowe, aby przyciągnąć osoby posiadające bardzo specjalistyczną wiedzę w zakresie nowych technologii, a jednocześnie zabiegać o to, aby pozostały one w OW.

Nie wolno nam:

- zezwalać na rozwój systemów lub modeli analitycznych, które promują lub skutkują niesprawiedliwością lub bezprawną dyskryminacją;
- ignorować oznak skutków etycznych powodowanych przez jakąkolwiek stosowaną technologię i lekceważyć obowiązku ich natychmiastowego zgłoszenia.

PRZYKŁADY

P: Zauważyłem(-łam), że niedawno nabyty program komputerowy wydaje się zawierać systematyczne uprzedzenia na niekorzyść płci żeńskiej, chociaż nie jestem do końca pewien/pewna. Czy powinienem/powinnam zgłosić to podejrzenie, czy po prostu zachować ostrożność?

A: Jeżeli masz wątpliwości, natychmiast je zgłoś, aby można było przeprowadzić kompleksową i dokładną ocenę Twoich podejrzeń.

P: Należę do grupy zadaniowej opracowującej aplikację wykorzystującą sztuczną inteligencję i uważam, że ograniczenia nie są prawidłowo stosowane w algorytmie, czyli w odniesieniu do „wydajności maszyny”. Co najmniej raz zwróciłem(-łam) już na to uwagę grupie, ale wszyscy uważają, że jestem nadgorliwy(-a). Jestem przekonany(-a), że nie dokonujemy właściwej oceny ryzyka tego projektu. Co należy zrobić?

O: Powiedz o tym kierownikowi grupy zadaniowej, a jeśli Twoje wątpliwości nadal nie zostaną rozpatrzone, skorzystaj w tym celu z innych kanałów raportowania.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.

- Dział IT.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

3.4. Przedsiębiorczość i współpraca

Werze, w której technologia i społeczeństwo ewoluują w szybszym tempie niż rynek, firma OW, przewidując konsekwencje i możliwości z tego wynikające, zobowiązała się do promowania innowacyjności, kreatywności, praktyk współpracy, badań, rozwoju technologicznego i zarządzania wiedzą w tej dziedzinie energii.

Jesteśmy świadkami przejścia od konkurencyjności skupionej na czynnikach o charakterze materialnym do konkurencyjności, w której nacisk kładzie się na nowe metody pracy, a także coraz częściej na sieci przedsiębiorstw, które współpracują ze sobą poprzez dynamiczne struktury o różnym czasie trwania.

W cyfrowo połączonym świecie ekosystemy biznesowe stają się większe i bardziej złożone niż kiedykolwiek wcześniej, a tworząc wartość, nieuchronnie generują także ryzyko korporacyjne wynikające z działań stron zewnętrznych. Należy na nowo zdefiniować pierwszą linię obrony, nie ograniczając się do barier organizacyjnych, ale rozszerzając ją na szerszą pojętą sieć, która zapewnia wartość dodaną dla wszystkich zainteresowanych stron.

W tym paradygmacie etyczne działania różnych graczy i zarządzanie przez nich ryzykiem stają się niezbędne, aby zapewnić, że wysokie tempo transformacji i innowacji nie stoi w sprzeczności z zasadami etycznymi przyjętymi przez firmę OW i każdego z jej pracowników.

Musimy:

- upewnić się, że wszyscy partnerzy przestrzegają Kodeksu Etyki OW w tych nowych ekosystemach;
- zachęcać do praktyk opartych na współpracy, które mają wspólny cel;
- zachęcać do otwartości i przejrzystości, aby móc uczyć się na błędach;
- promować zrównoważone relacje, z oczekiwaniami odpowiednimi do etapu dojrzałości zaangażowanych podmiotów;
- tworzyć środowiska testowe odpowiednie dla testowanych technologii i/lub modeli biznesowych, aby możliwe było kontrolowanie powiązanego ryzyka.

Nie wolno nam:

- naruszać poufności informacji, do których mamy dostęp, a w szczególności unikać ujawniania własności intelektualnej osób trzecich, co mogłoby prowadzić do jej zawłaszczenia przez inne podmioty;
- inwestować we własnym imieniu w możliwości biznesowe zidentyfikowane w kontekście spółki.

PRZYKŁADY

P: Bardzo mi się spodobał pomysł biznesowy opracowany w ramach wewnętrznego projektu. Uważam go za bardzo obiecujący, ale niestety OW nie ma zamiaru kontynuować tego projektu. Czy mogę go kontynuować własnymi środkami poza godzinami pracy?

O: Nie możesz ogółem wykorzystywać poufnych informacji biznesowych uzyskanych w związku z pracą w OW do celów osobistych. Mogą jednak istnieć wyjątki, które należy omówić z personelem wyższego szczebla.

P: Grupa start-upów, z którymi zaczniemy pracować nad wspólnymi projektami, zapytała mnie, czy mógłbym/mogłabym zorganizować sesję, aby podzielić się najlepszymi praktykami w zakresie wdrażania Programu Etycznego OW. Mogę to zrobić?

O: Tak. OW ma zwyczaj informowania o swoich najlepszych praktykach, szczególnie w obszarze etyki, dlatego możesz dzielić się nimi z organizacjami, które będą teraz częścią naszego ekosystemu.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

D. UCZCIWE DZIAŁANIE

4.1. Ochrona danych osobowych i prywatność

Prywatność jest podstawowym prawem.

W związku z przetwarzaniem danych osobowych, osoby, których te dane dotyczą, dysponują szeregiem środków ostrożności, które skutecznie pozwolą zachować ich prywatność i ochronę.

OW gromadzi, przetwarza i przechowuje dane osobowe w zakresie niezbędnym do realizacji swoich celów.

OW posiada zasady i procedury, które zapewniają prywatność, bezpieczeństwo i ochronę danych osobowych wszystkich swoich pracowników, dostawców i innych podwykonawców, klientów i ogólnie interesariuszy. Dostawcy uprawnieni do działania w imieniu OW muszą także przedstawić gwarancje przestrzegania wymogów ochrony prywatności i danych osobowych.

Musimy:

- dostosować przetwarzanie danych osobowych do należycie uzasadnionych celów i zapewnić, że

dostęp do danych odbywa się na zasadzie „need-to-know” (tylko te dane, które są niezbędne).

- szanować prawa osób, których dane dotyczą, i dbać o niezwłoczną realizację otrzymanych żądań;
- przekazywać osobom, których dane dotyczą, wszelkie istotne informacje na temat prowadzonego przetwarzania danych, w szczególności o celach, w jakich dane będą wykorzystywane;
- zapewnić bezpieczeństwo przetwarzania i przechowywania danych, stosując odpowiednie środki techniczne i organizacyjne;
- niezwłocznie i odpowiednio reagować w przypadku naruszenia prywatności i ochrony danych;
- zapewnić, że dostawcy, usługodawcy, kontrahenci i partnerzy biznesowi, którzy przetwarzają dane osobowe w imieniu OW, przestrzegają zasad bezpieczeństwa i ochrony danych osobowych.

Nie wolno nam:

- wykorzystywać danych osobowych w nieuzasadniony sposób;
- udostępniać danych osobowych stronom trzecim bez wyraźnej zgody osoby, której dane dotyczą;
- przysyłać danych osobowych poza kraj pochodzenia bez uprzedniej konsultacji z działem OW, który zarządza ochroną danych osobowych;
- gromadzić i przetwarzać wrażliwych danych osobowych, takich jak stan zdrowia, orientacja seksualna, poglądy polityczne, religia i pochodzenie rasowe, poza sytuacjami przewidzianymi przez prawo lub bez wyraźnej, dobrowolnej, świadomej i jednoznacznej zgody osoby, której dane dotyczą;
- przechowywać danych osobowych podmiotów dłużej, niż jest to absolutnie konieczne.

PRZYKŁADY

P: Wiem, że jeden z naszych partnerów pilnie potrzebuje zatrudnić księgowego i że jedna z naszych lokalnych spółek korzysta z usług firmy księgowej, która idealnie pasuje do zamierzonego profilu. Czy mogę przekazać jej dane temu partnerowi?

O: Nie. Dane osobowe, do których mamy dostęp, nie mogą być przetwarzane w innym celu niż ten, dla którego zostały uzyskane, chyba że dysponujemy wyraźną zgodą osoby, której dane dotyczą, lub inną odpowiednią podstawą prawną.

P: Przygotowuję kampanię dla naszych pracowników, która obejmuje darmowe upominki na własny użytek i myślę, że idealnym rozwiązaniem byłoby automatyczne ich wybieranie na podstawie profili i danych osobowych. Mogę to zrobić?

O: Nie. Profilowanie i zautomatyzowane podejmowanie indywidualnych decyzji możliwe jest wyłącznie w przypadku uzyskania wyraźnej zgody osoby, której dane dotyczą, lub w oparciu o podstawę prawną.

P: Chcę wysłać prezent urodzinowy jako niespodziankę do domu kolegi. Poprosiłem(łam) Dział Personalny o podanie jego adresu – powiedziano mi, że nie mogą tego zrobić, ponieważ „naruszałoby to prawo mojego kolegi do prywatności”. Czy mają rację?

O: Tak, ponieważ musimy przestrzegać prawa pracownika do ochrony i prywatności danych osobowych – nie jest dozwolone ich ujawnianie w innym celu niż ten, dla którego zostały pierwotnie uzyskane.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Dział prawny.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

4.2. Wykorzystanie informacji firmy

Informacja jest podstawowym zasobem przedsiębiorstwa, dlatego właściwe i odpowiedzialne zarządzanie nią jest niezbędne nie tylko dla generowania większej przewagi nad konkurencją w zakresie innowacyjności, wizerunku instytucjonalnego i konkurencyjności w całym łańcuchu wartości, ale także dla ograniczenia ryzyka jej niewłaściwego wykorzystania – zamierzonego lub nie.

Informacja jest istotną częścią zasobów OW, dlatego staramy się zapewnić nie tylko jej poufność, zabezpieczając ją przed ujawnieniem osobom nieupoważnionym, ale także jej integralność, chroniąc ją przed nieuprawnioną zmianą, oraz jej dostępność zawsze i wszędzie, gdzie jest to niezbędne.

W nieustannie połączonym świecie, gdzie coraz częściej korzystamy z sieci społecznościowych, wszelkie nieprawidłowe, nieodpowiednie lub błędnie przedstawione informacje mogą prowadzić do utraty wartości i mieć poważne negatywne konsekwencje dla wizerunku każdej firmy. W OW fakt ten nabiera większego wymiaru, gdyż odpowiada za zarządzanie i ochronę krytycznej infrastruktury energetycznej.

OW posiada zasady i procedury, które pozwalają na odpowiednią ochronę i zarządzanie informacjami spółki i jej interesariuszy oraz promuje szkolenia pracowników w tym zakresie.

Musimy:

- zawsze zachowywać poufność informacji uprzywilejowanych, poufnych i wrażliwych, przekazując je wyłącznie osobom, które są do tego uprawnione;
- Ilekroć powzięliśmy wiedzę o faktach mogących mieć istotny wpływ na ceny akcji akcjonariuszy OW oraz do czasu ich oficjalnego ujawnienia: i) zachować te informacje w tajemnicy; oraz ii) nie przeprowadzać transakcji z wykorzystaniem papierów wartościowych akcjonariuszy OW, partnerów strategicznych lub spółek uczestniczących w transakcjach lub relacjach z OW lub instrumentach finansowych z nimi związanych.
- wykorzystywać informacje, do których mamy dostęp, wyłącznie w celu, dla którego zostały uzyskane, z poszanowaniem interesów spółki i osób trzecich;
- zapewnić integralność informacji, chroniąc je przed nieuzasadnionymi zmianami we wprowadzaniu, przetwarzaniu i wyniku, które mogą prowadzić do utraty ich dokładności i/lub spójności;
- zapewnić dostępność informacji, aby można było z nich korzystać w razie potrzeby;
- zapewnić rozwój odpowiednich technicznych i organizacyjnych mechanizmów bezpieczeństwa, mających na celu należyte zabezpieczenie poufności informacji;

- chronić informacje poufne, promując politykę „czystego biurka”;
- aktualizować, zgodnie z wewnętrzną polityką, hasła dostępu do systemów komputerowych.

Nie wolno nam:

- po odejściu z OW przechowywać i/lub ujawniać jakichkolwiek informacji wewnętrznych dotyczących działalności, badań i rozwoju, klientów, stron powiązanych i pracowników;
- wykorzystywać wewnętrznych informacji spółki i/lub informacji uzyskanych od innych zainteresowanych stron dla korzyści osobistych lub osób trzecich;
- omawiać lub wykorzystywać w pracy poufnych informacji w miejscu publicznym lub nawet prywatnym, gdzie ich prywatność może zostać naruszona.

PRZYKŁADY

P: Zaproponowano mi prowadzenie wykładów na uniwersytecie – myślę, że dla moich studentów interesująca byłaby możliwość analizy strategii rozwoju OW. Czy mogę omówić to na zajęciach?

O: Strategia rozwoju jest podstawową częścią globalnej strategii firmy, która jest atutem i przewagą konkurencyjną OW. Tym samym nie może być prezentowana publicznie bez uprzedniej zgody.

P: Dowiedziałem(-łam) się dzisiaj, podsłuchując rozmowę dwóch dyrektorów, że istnieje duże prawdopodobieństwo, iż duży kontrakt wkrótce dobiegnie końca. Nie zostanie chyba przedłużony. Czy mogę zamieścić na moim profilu LinkedIn informację, że być może wkrótce będę mógł/mogła podjąć nowe wyzwanie zawodowe, ponieważ projekt, nad którym pracuję, może zostać anulowany?

O: Jako pracownik masz obowiązek zachować lojalność wobec OW i nie ujawniać informacji dotyczących Twojej organizacji, metod produkcji lub działalności. Dlatego nawet jeśli się obawiasz, nie możesz nikomu mówić o możliwości anulowania projektu, nad którym pracujesz, choćby dlatego, że jest to sprawa poufna, która nie została jeszcze ujawniona publicznie.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

4.3 Konflikt interesów

Konflikt interesów to okoliczność i/lub fakt, w którym nasze osobiste interesy (związane z rodziną lub znajomymi) mogą mieć wpływ na podejmowanie przez nas decyzji, zgodnie z interesami OW, lub kolidować z naszymi obowiązkami jako pracowników lub partnerów.

Jakikolwiek konflikt interesów może zaszkodzić reputacji zaangażowanej firmy, pracownika lub partnerów. Podstawową zasadą firmy OW jest przejrzystość. Oznacza to rozpoznawanie i ujawnianie wszystkich sytuacji, które tworzą lub wydają się tworzyć konflikt interesów pomiędzy naszymi osobistymi interesami i interesami OW.

OW zobowiązuje się do opracowania i stosowania wewnętrznych zasad mających na celu zapobieganie konfliktom interesów oraz zapewnienia mechanizmów zapobiegających im w transakcjach, w których uczestniczy.

OW posiada zasady i procedury zapewniające bezstronność i uczciwość w swoich działaniach i procesach decyzyjnych, w sytuacjach potencjalnego konfliktu interesów z udziałem firmy, jej pracowników lub partnerów.

Musimy:

- zawsze postępować tak, aby związane z nami interesy osobiste, rodzinne lub stron trzecich nie przeważały nad interesami OW i interesariuszy;
- komunikować się z bezpośrednimi przełożonymi i wycofać się lub zachęcać do wycofania się z odpowiednich procesów decyzyjnych we wszystkich sytuacjach, które mogą powodować konflikt pomiędzy interesami osobistymi a obowiązkiem lojalności wobec firmy, takich jak: relacje rodzinne lub równoważne w bezpośredniej zależności hierarchicznej lub funkcjonalnej; prowadzenie zewnętrznej działalności zawodowej, która koliduje z naszymi obowiązkami lub działalnością firmy; posiadanie stanowisk prawnych, kapitałowych lub rodzinnych, które mogą kolidować z interesami spółki lub podejmowaną działalnością.
- pamiętać, że istnieją ograniczenia w transakcjach towarów i zlecaniu usług przez OW podmiotom powiązanym, w związku z czym jesteśmy zobowiązani do przestrzegania obowiązujących zasad wewnętrznych;
- jeżeli jest to objęte Regulaminem dotyczącym konfliktu interesów OW i transakcjami z udziałem stron powiązanych z OW – zapoznać się z procedurami zapobiegania, identyfikowania i rozwiązywania odpowiednich konfliktów interesów, szczególnie w sprawach o istotnym znaczeniu pomiędzy powiązanymi stronami.

Nie wolno nam:

- wykorzystywać informacji, do których mamy dostęp ze względu na nasze zatrudnienie w OW, w sytuacjach przynoszących nam korzyść, w celu uzyskania korzyści osobistych oraz dla rodziny lub przyjaciół;
- prowadzić prywatnej działalności zawodowej w godzinach pracy;
- angażować się w zewnętrzną działalność zawodową, za wynagrodzeniem lub bez wynagrodzenia, która utrudnia realizację naszych obowiązków zawodowych lub działalności lub interesów OW;
- angażować firmy w naszą osobistą działalność ani nakłaniać jej do zajmowania stanowiska politycznego bądź religijnego.

PRZYKŁADY

P: Dostawca, który jest również członkiem mojej rodziny, składa ofertę przetargową na dostawę sprzętu dla OW, a ja biorę udział w procesie udzielania zamówienia. Dostawca ten jest kandydatem o dobrej pozycji w przetargu i ma duże szanse na wygranie. Co należy zrobić?

O: Musisz natychmiast zgłosić sytuację swojemu przełożonemu. Wiąże się to z konfliktem interesów, dlatego konieczne będzie wycofanie się z procesu analizy i podejmowania decyzji w ramach tego przetargu.

P: Równolegle z zatrudnieniem w OW pracuję w firmie zajmującej się sprzedażą katalogową. Czy mogę pokazać katalog i sprzedawać w firmie?

O: Nie, to działanie jest niedozwolone. Żaden pracownik OW nie może w godzinach pracy wykonywać prywatnych czynności zawodowych.

P: Biorę udział w procesie rekrutacyjnym, w którym bierze udział osoba, której profil wydaje się najbardziej odpowiedni na wolne stanowisko. Tak się składa, że to moja przyjaciółka. Chciał(a)bym wyrazić pozytywną opinię, ale obawiam się, że stanowi to konflikt interesów lub może sprawiać takie wrażenie. Czy konflikt interesów dotyczy tylko rodziny, czy obejmuje również takie sytuacje?

O: Konflikt interesów może wynikać z pokrewieństwa lub relacji z przyjaciółmi, dlatego w takim przypadku musisz poinformować swojego przełożonego i dyrektora działu o swoich osobistych relacjach. Możesz podzielić się swoją pozytywną opinią z odpowiedzialnym menedżerem ds. rekrutacji, ale powstrzymaj się od udziału w procesie decyzyjnym.

P: Mój szwagier jest menedżerem dostawcy dla firmy OW i chce, abym interweniował(a) wewnętrznie w celu rozwiązania sporu, jaki z nami prowadzi. Mówi, że jest zmęczony próbami rozwiązywania problemu przez telefon i jest przekonany, że ma rację. Czy należy interweniować?

O: Nie. Aby pomóc szwagrowi, możesz spróbować zidentyfikować problem wewnętrznie, ale nie możesz promować jego rozwiązania ani prosić, aby zostało to przeprowadzone w sposób, który bezpodstawnie przyniesie korzyść członkowi Twojej rodziny.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

4.4 Korupcja i przekupstwo

Nielegalne działania, takie jak korupcja, handel wpływami, pranie pieniędzy lub finansowanie terroryzmu, zagrażają pokojowi, bezpieczeństwu i dobrostanowi obywateli, a także stabilności rynków. Praktyki te podważają również demokrację i praworządność, skutkując niewłaściwym wykorzystaniem zasobów niezbędnych do wzrostu i rozwoju społeczeństwa oraz niestabilnością, brakiem bezpieczeństwa i utratą zaufania wśród obywateli. Dlatego też w ramach zerowej tolerancji zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich zwalczanie jest szeroko i coraz częściej stosowane na poziomie globalnym, a mianowicie poprzez rozpowszechnianie prawodawstwa i promowanie współpracy między podmiotami prywatnymi a władzami publicznymi.

OW zabrania korupcji i przekupstwa, w formie aktywnej lub biernej, poprzez działania lub zaniechania lub poprzez tworzenie i/lub utrzymywanie sytuacji faworyzowania drogą gratyfikacji lub innych nieprawidłowości.

OW stosuje środki mające na celu zapobieganie, wykrywanie, korygowanie i kontrolę wszelkich form korupcji i przekupstwa.

Musimy:

- przestrzegać polityki OW o przeciwdziałaniu przekupstwu oraz dotyczącej gościnności i prezentów, przewidując i wyjaśniając sytuacje, które mogą stanowić lub być postrzegane jako korupcja lub przekupstwo;
- przestrzegać w relacjach z pracownikami i osobami odpowiedzialnymi za podmioty publiczne obowiązku zwolnienia, któremu podlegają, unikając wszelkich działań, które bezpośrednio lub pośrednio miałyby oszukańczy, przymusowy, manipulacyjny lub zwodniczy wpływ oraz powstrzymywać się od udzielania im lub obiecywania jakiejkolwiek nienależnej korzyści;
- komunikować, szanować i egzekwować wewnętrzne zasady dotyczące ułatwiania płatności, datków na cele polityczne, darowizn i sponsoringu;
- przestrzegać wewnętrznych zasad dotyczących należytej staranności przy identyfikacji i analizie uczciwości (Integrity Due Diligence) osób trzecich przed nawiązaniem relacji biznesowych, zapewniając przyjęcie zaplanowanych i mających zastosowanie mechanizmów ograniczania ryzyka;
- zgłaszać odpowiednimi kanałami wszelkie niepokojące sytuacje lub działania, które mogą być powiązane z potencjalnym aktem korupcji, przekupstwa i/lub innymi czynami niezgodnymi z prawem.

Nie wolno nam:

- przyjmować lub oferować prezentów, pobytów w hotelach lub innych gratyfikacji, nawet jeśli mają one formę preferencyjnego traktowania klientów, dostawców, władz rządowych lub jakiejkolwiek innej osoby lub podmiotu związanego z działalnością spółki, co może skutkować pewnym rodzajem nienależnych zysków lub korzyści osobistych korzyść dla spółki lub osób trzecich;
- przyjmować lub oferować jakiejkolwiek korzyści kapitałowej lub jej obietnicy w zamian za jakiejkolwiek działanie lub zaniechanie sprzeczne z pełnionymi funkcjami i/lub gdy takie korzyści nie są należne.
- wpłacać datków pieniężnych lub innych na rzecz partii politycznych w imieniu firmy.

PRZYKŁADY

P: Inspektor podmiotu publicznego odpowiedzialny za wydanie licencji dla lądowej farmy wiatrowej, której rozwojem zarządzam, wyraził pewne obawy dotyczące bezpieczeństwa. Dlatego też, aby przyznać koncesję na prowadzenie działalności, oświadczył, że konieczne będzie przeprowadzenie dodatkowych testów bezpieczeństwa, które mogą zająć kilka tygodni, chyba że zapłacimy im „opłatę awaryjną” w celu nadania priorytetu tym dodatkowym testom. Pierwotnie zaplanowane terminy uruchomienia instalacji zostały już przekroczone, a to dodatkowe opóźnienie może jeszcze bardziej zagrozić osiągnięciu moich celów. Czy mogę dokonać wpłaty i uznać ją za wydatek związany z licencjonowaniem instalacji?

O: Nie. Taka płatność, dokonana bezpośrednio na rzecz inspektora, może zostać uznana za formę korupcji i

przekupstwa mającą na celu przewyższenie wszelkich ograniczeń w procesie wydawania licencji. Należy sprawdzić w organie wydającym zezwolenia, czy istnieje jakakolwiek procedura umożliwiająca zajęcie się pilnymi sytuacjami, zapewniając, że wszystkie niezbędne testy bezpieczeństwa zostaną przeprowadzone tak szybko, jak to możliwe, i że wszystkie wydatki licencyjne są należycie poparte dokumentami.

P: Dostawca chce zaoferować mi wyjazd na finały mistrzostw sportowych. Dostawca ten chce zostać zwycięzcą przetargu otwartego przez OW. Czy mogę to zaakceptować?

O: Nie. Zabronione jest akceptowanie propozycji, której celem jest celowe nakłonienie lub nagrodzenie podjęcia konkretnej decyzji przez odbiorcę. W przypadkach, gdy intencja oferenta nie jest jasna, należy zgłosić sytuację swojemu przełożonemu.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

4.5 Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu

Firma OW kieruje się wysokimi standardami etycznymi, uczciwością biznesową oraz ścisłym poszanowaniem i przestrzeganiem obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. W związku z tym OW przyjmuje wszystkie niezbędne procedury, aby poznać tożsamość odpowiednich kontrahentów transakcji, które zamierza podjąć, i finalizuje te transakcje dopiero po upewnieniu się o legalnym pochodzeniu środków obsługiwanych przez kontrahenta.

OW posiada zestaw zasad i procedur, w tym środki mające na celu reagowanie na obowiązki prawne i wymagania związane z tymi kwestiami, takie jak procedury Due Diligence (DD) i Know Your Customer (KYC). Takie zasady i procedury ustanawiają konkretne środki, które należy przyjąć, aby spełnić wszystkie obowiązki prawne i regulacyjne OW, biorąc pod uwagę różne cechy różnych obszarów biznesowych oraz potencjalne ryzyko prania pieniędzy i finansowania terroryzmu.

Pracownicy OW dbają o jak najściślejsze przestrzeganie zarówno przepisów prawnych mających zastosowanie do naszej działalności, jak i wewnętrznych procedur, które zostały określone w tym zakresie, a także przechodzą szkolenia, aby jak najlepiej wykonywać swoje istotne funkcje w tym obszarze.

Musimy:

- zgłaszać wszystkie podejrzone i/lub wątpliwe sytuacje tak szybko, jak to możliwe, za pośrednictwem przewidzianych do tego kanałów wewnętrznych i zachowywać ich ścisłą poufność;
- identyfikować/poznać naszych kontrahentów, w tym ich aktualnych właścicieli, przed rozpoczęciem jakiegokolwiek działania lub transakcji, aby mieć pewność, że współpracujemy z legalnymi kontrahentami i że ich fundusze nie pochodzą z działalności przestępczej;
- w odpowiednich odstępach czasu przeglądać elementy identyfikacyjne kontrahenta i upewnić się, że zaangażowane środki nadal mają legalne pochodzenie;

- otrzymywać i dokonywać płatności wyłącznie na rzecz i od podmiotów, które wcześniej podlegały wewnętrznym procedurom Due Diligence (DD) i Know Your Customer (KYC) i z którymi zawarliśmy należycie autoryzowane umowy, zgodnie z warunkami odpowiednich procedur wewnętrznych.

Nie wolno nam:

- nawiązywać relacji biznesowej lub przeprowadzać dowolnej transakcji, jeśli kontrahent jest podejrzany o udział w praktykach związanych z praniem pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu;
- akceptować płatności gotówkowych. Jeżeli jednak nie ma innej możliwości, zawsze będziemy musieli przestrzegać prawnie dozwolonej kwoty maksymalnej i powinniśmy najpierw uzyskać niezbędne zezwolenia wewnętrzne, aby się tego podjąć.
- dokonywać płatności bez odpowiednich zezwoleń i bez wcześniejszej wiedzy o kontrahencie i powiązanych transakcjach.

PRZYKŁADY

P: Kontrahent spieszy się z zamknięciem kontraktu. Chodzi o olbrzymi zwrot z inwestycji – czy mogę „ułatwić” ten proces?

O: Nie. Każda umowa musi zostać zweryfikowana zgodnie z ustalonymi wewnętrznymi procedurami i zawsze spełniać wszystkie wcześniej ustalone kroki. Każda zmiana w procesie przekłada się na nieprzestrzeganie wewnętrznych przepisów z możliwymi konsekwencjami dla pracownika i/lub pracowników, którzy się tego podejmują, co może mieć również negatywne skutki dla samej firmy OW, zarówno pod względem administracyjnym, jak i reputacji.

P: Zidentyfikowałem(-łam) możliwość biznesową o poziomie rentowności znacznie wyższym niż normalnie. Czy należy to zgłosić?

O: Tak. Każda transakcja biznesowa o poziomie rentowności znacznie powyżej średniej musi zostać rygorystycznie sprawdzona, zgodnie ze wszystkimi opracowanymi w tym celu wewnętrznymi procedurami.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- • Menedżerowie.
- • Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

4.6 Wykorzystanie zasobów

Powierzony nam majątek materialny i niematerialny firm lub osób trzecich obejmuje liczne i różnorodne zasoby udostępniane pracownikom w celu wykonywania codziennej pracy.

Mamy obowiązek chronić i odpowiedzialnie wykorzystywać zasoby, w tym własność intelektualną i nasz własny czas, mając świadomość, że niewłaściwie wykorzystane lub zmarnowane, negatywnie wpływają na nasze indywidualne i zbiorowe wyniki, a tym samym na wartość firmy.

Firma OW posiada zasady i procedury zapewniające zarządzanie własnymi zasobami oraz powierzonym jej mieniem osób trzecich, w celu ochrony ich wartości.

Musimy:

- czuwać nad powierzonym nam majątkiem materialnym lub niematerialnym OW lub osób trzecich, w tym systemami komputerowymi oraz własnością intelektualną i przemysłową, nawet jeśli są przez nas wytworzone, wykorzystując je wyłącznie przy realizacji procesów biznesowych i zapewniając ich efektywne wykorzystanie;
- korzystać z wszelkich zasobów komputerowych (sprzętu, oprogramowania, systemów aplikacji, poczty elektronicznej, Internetu i sieci LAN), które są zgodne z wewnętrznymi przepisami OW;
- szanować wynalazki, twórczość intelektualną, modele i wzory przemysłowe opracowane dla spółki i będące wyłączną własnością OW.

Nie wolno nam:

- korzystać z zasobów firmy do celów osobistych. Ograniczony zakres korzystania z narzędzi komunikacyjnych (e-mail, telefon, Internet) może być dopuszczalny, o ile nie koliduje to z naszymi obowiązkami służbowymi.
- korzystać z mienia osób trzecich (dostawców, partnerów itp.) bez wyraźnej zgody ich właściciela;
- wykorzystywać do celów prywatnych lub udostępniać stronom trzecim technologii, metodologii, know-how i innych informacji będących własnością firmy OW, jej klientów lub dostawców lub przez nią zarządzanych;
- udostępniać oprogramowania lub innych treści, które mogą spowodować szkody dla zasobów firmy lub osób trzecich;
- sprzedawać lub przekazywać zasobów firmy OW bez odpowiedniego zezwolenia.

PRZYKŁADY

P: Czy mogę przynieść do domu sprzęt firmowy, którego nikt już nie używa i z którego mogę korzystać w domu?

O: Nie. Nawet jeśli takie mienie nie jest już wykorzystywane, nie należy go nikomu udostępniać bez odpowiedniego zezwolenia. Wszystkie towary stanowią majątek firmy, niezależnie od ich aktualnego przeznaczenia.

P: Nieumyślnie zniszczyłem(-łam) komplet dokumentów i w obawie przed tym, co może mi się przydarzyć, zdecydowałem(-łam) się nikomu nic nie mówić. Teraz mój menedżer prosi mnie o te dokumenty, twierdząc, że powinny zostać przesłane do OW, ale nie ma żadnej wzmianki o ich otrzymaniu. Co należy zrobić?

O: Powiedz prawdę i zgłoś fakty dotyczące tego, co się wydarzyło.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

4.7 Prezenty i rozrywka

Praktyka oferowania prezentów, gościnności i uprzejmości, a także uzasadnionych wydatków spółki, stanowi ważną i normalną część tworzenia i utrzymywania relacji biznesowych. Można je jednak zastosować do ukrycia zachowań o charakterze korupcyjnym i przekupstwa, dlatego wymiana „czegoś wartościowego” powinna zawsze odbywać się z umiarem, proporcjonalnie do kontekstu prowadzonej działalności i zgodnie nie tylko z wewnętrznymi zasadami i procedurami, ale także z zasadami organizacji kontrahenta i lokalnymi wymogami prawnymi.

Ostateczna praktyka ofert musi być przejrzysta, zgodna z lokalną kulturą, uzasadniona w kontekście zawodowej uprzejmości i wspierana przez obieg informacji, które przekazują przełożonym władzę decyzyjną w sprawie tej praktyki. W OW nie oferujemy ani nie otrzymujemy prezentów, które mogą generować niewłaściwe wyobrażenie o decyzjach biznesowych lub nienależnych korzyściach.

OW posiada środki umożliwiające wykrywanie, korygowanie i kontrolowanie działań związanych z tego typu prezentami i/lub wydatkami na rozrywkę.

Musimy:

- informować, przestrzegać i egzekwować wewnętrzne zasady dotyczące prezentów, posiłków i rozrywek, podróży i zakwaterowania;
- rejestrować w istniejących w tym celu mechanizmach wszystkie złożone i otrzymane wyjątkowe oferty oraz te, które przekraczają przepisową wartość i/lub okres;
- zgłaszać w odpowiednich kanałach wszelkie kwestie niepokojące lub działania, które mogą wiązać się z potencjalną nieuzasadnioną wymianą „czegokolwiek wartościowego”;
- postępować tak, aby zewnętrzne postrzeganie naszego zachowania w tym obszarze było zawsze jednoznaczne w odniesieniu do naszej uczciwości.

Nie wolno nam:

- przyjmować lub oferować prezentów, pobytów w hotelach lub innych gratyfikacji, nawet jeśli mają one formę preferencyjnego traktowania klientów, dostawców, władz rządowych lub jakiegokolwiek innej osoby lub podmiotu związanego z działalnością spółki, co może skutkować uzyskaniem pewnej nieuzasadnionej korzyści osobistej lub dla osób trzecich;
- przyjmować lub oferować jakiegokolwiek korzyści kapitałowej lub jej obietnicy w zamian za jakiegokolwiek działanie lub zaniechanie sprzeczne z pełnionymi funkcjami i/lub gdy takie korzyści nie są należne.

PRZYKŁADY

P: Dostawca wysłał mi zaproszenie do strefy prywatnej („VIP”) wydarzenia, które nie jest ogólnodostępne. Czy mogę przyjąć to zaproszenie, jako że nie ma ono wyraźnie określonej wartości?

O: Tę sytuację należy zgłosić swojemu bezpośredniemu przełożonemu. Jest to oferta, która generuje pewną wartość. Konsekwencje przyjęcia tej propozycji należy omówić w kontekście zasad OW.

P: Zamierzamy sfinalizować nową umowę z klientem zagranicznym. Ta transakcja jest ważna dla realizacji celów mojego działu. Menedżer klienta jest teraz w naszym mieście, więc pomyślałem(-łam), że dobrym pomysłem będzie zaproponowanie mu weekendowej wycieczki w ramach uprzejmości. Mogę to zrobić?

O: Nie. Oferty kierowane do klientów muszą być uzasadnione; nigdy nie mogą mieć miejsca w okresach poprzedzających podjęcie decyzji, ponieważ mogą zostać powiązane z praktykami przekupstwa. Integralność procesów umownych i wizerunek OW na rynku są ważniejsze niż jakikolwiek nowy kontrakt.

P: W ramach swoich obowiązków organizuję spotkania, imprezy i wycieczki. Jeden z hoteli, z którymi zwykle współpracujemy, zaproponował mi weekendowy pobyt, aby moi rodzice mogli świętować rocznicę ślubu. Czy mogę przyjąć taką ofertę?

O: Nie. Nawet jeśli korzyść dotyczy rodziny, przyjęcie tej propozycji utrudniłoby zachowanie bezstronności przy organizacji przyszłych rezerwacji OW. Należy grzecznie odmówić i wyjaśnić swoją decyzję.

ODDAJEMY GŁOS KAŻDEMU

- Menedżerowie.
- Kanał ds. zgłaszania nieprawidłowości OW

WIĘCEJ INFORMACJI...

A. INSTRUMENTY ORGANIZACYJNE I ZARZĄDZANIE ETYKĄ W OW

Kodeks Etyczny stanowi rdzeń polityki etyki biznesowej OW.

Skuteczne wdrożenie niniejszego Kodeksu wymaga stosowania zestawu instrumentów organizacyjnych, za pomocą których kierownictwo OW współpracuje ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, aby osiągnąć pożądane cele w zakresie etyki, przy wsparciu głównego specjalisty ds. etyki i zgodności OW – (OW CECO). Działania te nadzoruje Zarząd OW przy wsparciu Organu Koordynującego ds. Etyki i Zgodności OW (OW ECCB).

Główne instrumenty, o których mowa i które zostały zdefiniowane i ustanowione w spółce, można podsumować w następujący sposób:

- Formalne kluczowe elementy organizacyjne.
- Kanały kontaktowe w przypadku rzekomo etycznych kwestii.

A.1 FORMALNE KLUCZOWE ELEMENTY ORGANIZACYJNE

Formalne kluczowe elementy organizacyjne w kontekście etyki w OW i odpowiadające im obowiązki są następujące :

A.1.1 Rada Dyrektorów (BoD), której obowiązki w zakresie etyki są zgodne z Regulaminem wewnętrznym:

- (a) zatwierdzenie Kodeksu Etycznego i wszystkich jego zmian zaproponowanych przez OW CECO;
- (b) nadzór nad etyką i zgodnością oraz monitorowanie poszanowania indywidualnych i zbiorowych wartości leżących u podstaw działań OW oraz zasad postępowania, których powinien przestrzegać każdy pracownik;
- (c) nominowanie OW CECO.

A.1.2 Organ Koordynujący ds. Etyki i Zgodności (ECCB), komitet, którego celem jest umożliwianie nadzoru Zarządu OW i nadzorowania programu etyki i zgodności OW; ma on w tym zakresie następujące obowiązki:

- (a) zapewnienie, że istnieją odpowiednie procesy, zasady i procedury oceny ryzyka związanego z etyką i zgodnością;
- (b) zapewnienie, że istnieją odpowiednie procesy, zasady i procedury zapobiegawcze dotyczące etyki i zgodności oraz że zostały one wdrożone;
- (c) zapewnienie odpowiedniego szkolenia w zakresie etyki i zgodności;
- (d) zapewnienie, aby zgłoszenia dotyczące incydentów etycznych były odbierane i odpowiednio rozpatrywane;
- (e) zapewnienie adekwatności i bezpieczeństwa procedur sygnalizowania nieprawidłowości w zakresie otrzymywania i rozpatrywania ostrzeżeń dotyczących etyki i zgodności;
- (f) zapewnienie przeprowadzenia niezbędnych działań kontrolnych w zakresie etyki i zgodności;
- (g) zapewnienie, że projekt i treść programu etyki i zgodności spółki odpowiednio opiera się na wiedzy specjalistycznej, praktykach, procesach, zasadach i procedurach dotyczących etyki i zgodności jej dwóch akcjonariuszy.

Skład ECCB jest publikowany na stronie internetowej OW.

A.1.3 Kierownictwo:

Kadra kierownicza wyższego szczebla Grupy, w szczególności –Dyrektor Generalny i wszyscy pozostali członkowie Komitetu Zarządzającego, w tym Sekretarz Generalny, kierują i nadzorują Kodeks Etyki OW oraz zapewniają jego prawidłowe stosowanie. Są głównymi propagatorami zasad i zobowiązań dotyczących etyki i zgodności OW. Ich obowiązki w tych obszarach przekładają się na wszystkie szczeble kierownictwa.

A.1.4 Dyrektor OW ds. etyki i zgodności-(CECO) z następującymi obowiązkami:

W odniesieniu do OW i kontrolowanych przez nią spółek SPV, CECO zapewnia wsparcie kierownictwu OW w zakresie włączenia etyki do strategii, zarządzania i praktyk zarówno OW, jak i kontrolowanych przez nią spółek SPV:

- (a) Współpracuje w kwestii zarządzania ryzykiem etycznym;
- (b) Proponuje piśmiennictwo z zakresu etyki i zgodności oraz nadzoruje ich wdrażanie przez działy i jednostki OW;
- (c) Nadzoruje inicjatywy w zakresie szkoleń etycznych;
- (d) Uczestniczy w niezbędnych działaniach kontrolnych wraz z innymi osobami odpowiedzialnymi za monitorowanie i kontrolę w OW;

W odniesieniu do spółek SPV, nad którymi OW nie sprawuje kontroli, CECO zapewnia wsparcie przedstawicielowi(-om) Zarządu OW w celu włączenia etyki do strategii, zarządzania i działania tych spółek SPV.

A.2 KANAŁ KONTAKTOWY W PRZYPADKU RZEKOMO ETYCZNYCH KWESTII

Kontakt z OW w sprawie skarg w sprawach rzekomo natury etycznej może odbywać się za pośrednictwem kanału ds. zgłaszania nieprawidłowości Ocean Winds.

B. SŁOWNICZEK

DEFINICJE INTERESARIUSZY

OW: zbiór spółek, które są kontrolowane przez OW.

Interesariusze: osoby, podmioty lub grupy, które mogą mieć wpływ lub na które mogą mieć wpływ działania, produkty lub usługi OW oraz związane z nimi wyniki, w tym między innymi: pracownicy, akcjonariusze, klienci, dostawcy, kontrahenci, partnerzy biznesowi, konkurenci, władze publiczne i regulacyjne, osoby sprawujące patronat i społeczności lokalne.

Społeczności: organizacje społeczeństwa obywatelskiego, instytucje i podmioty reprezentujące obywatelstwo, klienci, segmenty biznesowe, media, instytuty badawcze, organizacje zajmujące się promocją i rozwojem społecznym.

Konkurencja: sytuacja, w której niezależne firmy sprzedają podobne produkty lub usługi i konkurują ze sobą, aby przyciągnąć klientów.

Klienci: osoby fizyczne lub prawne, którym OW sprzedaje energię.

Pracownik: osoba fizyczna zatrudniona przez którąkolwiek ze spółek wchodzących w skład Grupy OW, czy to na podstawie układu zbiorowego pracy, na stanowiska kierownicze, czy też pełnomocnictwa, na stałe lub czasowo, albo jako stażysta.

Akcjonariusze: osoby fizyczne lub prawne (lokalne lub zagraniczne), które posiadają akcje OW.

Dostawcy: osoby lub podmioty dostarczające produkty lub świadczące usługi na rzecz OW. Obejmuje to dostawców usług.

INNE DEFINICJE

Wszystko, co ma wartość: Płatności w dowolnej kwocie i w dowolnej formie, w tym: gotówka; karty podarunkowe; karty rabatowe; prowizje; rabaty; kredyt na korzystnych warunkach; korzystanie z mieszkań, pojazdów lub innych zasobów bez rekompensaty finansowej; oferty pracy lub inne wynagrodzenie oraz darowizny; usługi rzeczowe; prezenty, posiłki i zajęcia rozrywkowe; podróże; prawa umowne i inne korzyści handlowe; przysługi i wszystko inne, co ma wartość ekonomiczną.

Zasoby: liczne i różnicowane, powierzone nam zasoby, materialne i niematerialne, firm lub osób trzecich, czego przykładami są: Pieniądze firmy; Produkty firmy; systemy i oprogramowanie komputerowe; telefony; kserokopiarki; Pojazdy firmowe; godziny pracy pracowników i produkty ich pracy; bilety na przedstawienia lub wydarzenia sportowe; informacje opatentowane; zastrzeżone znaki towarowe spółki.

Ekosystemy biznesowe: Sieć organizacji – obejmująca dostawców, dystrybutorów, klientów, konkurentów, agencje rządowe itp. – zaangażowanych w dostarczanie określonego produktu lub usługi w drodze konkurencji i współpracy. Każda jednostka w ekosystemie wpływa na inne i ulega wpływom innych, tworząc stale ewoluującą relację, której determinującymi cechami są elastyczność i zdolność adaptacji. Informacje poufne i wrażliwe: niepubliczne informacje i dokumentacja, dotyczące całej działalności spółki, w szczególności przedsiębiorstw, badań i rozwoju, klientów, podmiotów powiązanych i pracowników.

Korupcja i przekupstwo: nielegalny czyn biernej/aktywnej korupcji w sektorze prywatnym/publicznym, w którym osoba, która samodzielnie lub za swoją zgodą lub przyzwoleniem, bądź przez pośrednika, daje lub obiecuje, żąda lub przyjmuje dla siebie lub osoby trzeciej wartościowy przedmiot kapitałowy lub niekapitałowy lub jego obietnicę za jakiegokolwiek działanie lub zaniechanie, które stanowi naruszenie jej obowiązków funkcjonalnych bez uzasadnienia.

Darowizny i sponsoring: przydział zasobów finansowych, ludzkich lub majątkowych podmiotowi, osobie lub wydarzeniu promowanemu przez podmiot zewnętrzny, w celu m.in. opracowania jakiejś akcji społecznej, kulturalnej lub promocyjnej.

Przedsiębiorczość: działalność obejmująca odkrywanie, ocenę i wykorzystywanie możliwości wprowadzenia nowych towarów i usług, sposobów organizacji, rynków, procesów i surowców poprzez podejmowanie działań, które wcześniej nie miały miejsca.

Środowisko: środowisko naturalne, w którym działa organizacja, obejmujące powietrze, wodę, glebę, zasoby naturalne, florę, faunę, ludzi, przestrzeń zewnętrzną i ich wzajemne powiązania.

Rodzina lub więzi rodzinne: małżonek lub partner, wstępni i zstępni oraz krewni do trzeciego stopnia.
Uczciwość: Zachowanie i działanie zgodne z zespołem zasad moralnych i etycznych oraz standardów postępowania, przyjętych zarówno przez osoby fizyczne, jak i instytucje, które tworzą barierę przed korupcją.

Pranie pieniędzy: czynność polegająca na konwersji, przekazywaniu, pomaganiu lub ułatwianiu konwersji lub przekazania korzyści uzyskanych przez Ciebie lub osobę trzecią, bezpośrednio lub pośrednio, w celu ukrycia nielegalnego pochodzenia tych środków lub uniknięcia przez sprawcę lub uczestnika tych przestępstw ścigania karnego lub otrzymania kary.

Zasada ostrożności: zasada moralna i polityczna stanowiąca, że jeśli działanie może spowodować nieodwracalną szkodę dla społeczeństwa lub środowiska, w przypadku braku niezaprzeczalnego konsensusu naukowego ciężar dowodu spoczywa na tym, kto zamierza dokonać czynu lub działania, które może spowodować szkodę. Jej zastosowanie w obszarze środowiska polega głównie na zapobieganiu możliwym szkodliwym i nieodwracalnym skutkom działań, które, choć nie zostały naukowo i empirycznie udowodnione, że powodują takie szkody, nie powinny mieć miejsca – w charakterze środka ostrożności, nawet jeśli nie ma dowodów na negatywne skutki takich działań.

Odwet: każde działanie lub zaniechanie (w tym groźby lub próby), które ma miejsce bezpośrednio lub pośrednio w kontekście związanym z pracą i wynika z wewnętrznego lub zewnętrznego zgłoszenia lub publicznego ujawnienia, i które powoduje lub może spowodować nieuzasadnioną szkodę majątkową lub niedogodności i cierpienie osoby zgłaszającej. Akty odwetu będą podlegać postanowieniom obowiązującego prawa lokalnego.

Praworządność: systemy prawne i polityczne, struktury i praktyki, które warunkują działania rządu w celu ochrony praw i wolności obywateli, utrzymania prawa i porządku oraz wspierania efektywnego-funkcjonowania kraju.

Łańcuch dostaw: sekwencja działań lub partnerów, którzy dostarczają organizacji produkty lub usługi.

Zrównoważony rozwój: rozwój, który zaspokaja potrzeby teraźniejszości, nie umniejszając szans przyszłych pokoleń na zaspokojenie ich własnych potrzeb.

Przejrzystość: otwartość na decyzje i działania, które mają wpływ na społeczeństwo, gospodarkę i środowisko, jak również chęć komunikowania się w sposób jasny, dokładny, terminowy, uczciwy i kompletny.

Sygnalizowanie nieprawidłowości: wewnętrzne lub zewnętrzne ujawnienie w interesie publicznym przez pracownika lub osobę zewnętrzną (sygnalistę) nieprawidłowości, zaniedbań lub nadużyć w działalności organizacji, agencji rządowej lub spółki (lub jednego z jej partnerów biznesowych), które zagrażają interesowi publicznemu lub integralności i reputacji organizacji.