POLITYKA
przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w Grupie Kapitałowej ORLEN

Polityka przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w Grupie Kapitałowej ORLEN została wprowadzona w dniu 14 lipca 2022 roku.

Cele Polityki:

- ustalenie jednolitych i spójnych zasad postępowania spółek GK ORLEN w celu ograniczania ryzyka korupcji i nadużyć w toku prowadzonej działalności gospodarczej, w szczególności w relacjach z przedstawicielami administracji publicznej oraz kontrahentami,
- określenie działań i odpowiedzialności w spółkach GK ORLEN, których realizacja prowadzi do ograniczania ryzyka korupcji i nadużyć,
- wzmocnienie świadomości pracowników, reprezentantów zewnętrznych i interesariuszy spółek GK ORLEN w zakresie przyjętych standardów etycznych.

ORLEN S.A., jako wiarygodny podmiot gospodarczy i partner biznesowy, który działa w sposób odpowiedzialny i transparentny, uzyskując przewagę konkurencyjną wyłącznie dzięki jakości, cenie oraz innowacyjnemu charakterowi oferowanych produktów i usług, deklaruje i oczekuje podejścia zerowej tolerancji wobec wszelkich symptomów i przypadków korupcji oraz nadużyć, promując działania oparte o wartości etyczne oraz przestrzeganie postanowień prawa i standardów rynkowych regulujących kwestie przeciwdziałania korupcji i nadużyciom, na wszystkich rynkach aktywności spółek Grupy Kapitałowej ORLEN, ich oddziałów i przedstawicielstw.

Polityka przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w Grupie Kapitałowej ORLEN (dalej: „Polityka") ustanowiona została w celu zapewnienia uczciwego i transparentnego modelu prowadzenia działalności biznesowej przez Grupę Kapitałową ORLEN, gwarantującego zaufanie, bezpieczeństwo obrotu gospodarczego, wolną konkurencję oraz wartość dla wszystkich interesariuszy Grupy Kapitałowej ORLEN.

Polityka uzupełnia postanowienia *Kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej ORLEN,* w szczególności w kontekście budowy świadomości oraz określenia zasad postępowania w celu ograniczania ryzyka wystąpienia przypadków korupcji i nadużyć.

Z zastrzeżeniem wymagań lokalnych regulacji prawnych dotyczących przeciwdziałania korupcji i nadużyciom, wymagania niniejszej Polityki obowiązują wszystkich pracowników spółek Grupy Kapitałowej ORLEN, bez względu na formę współpracy i rodzaj zajmowanego stanowiska, a także innych interesariuszy spółek Grupy Kapitałowej ORLEN, w szczególności podmioty działające w imieniu spółek Grupy Kapitałowej ORLEN.

Zachowania zabronione

Zabronione jest **łapownictwo** oznaczające żądanie lub przyjmowanie korzyści majątkowej lub osobistej albo ich obietnicy, a także udzielanie lub obietnica udzielenia korzyści majątkowej lub osobistej, w zamian za nadużycie udzielonych uprawnień lub niedopełnienie obowiązków, mogące wyrządzić szkodę majątkową spółce GK ORLEN albo stanowiące czyn nieuczciwej konkurencji lub niedopuszczalną czynność preferencyjną na rzecz nabywcy lub odbioru towaru, usługi lub świadczenia. Powyższe nie dotyczy przyjmowania i wręczania upominków dozwolonych, zgodnie z zasadami określonymi w Polityce upominkowej.

Zabronione jest **przekupstwo** oznaczające udzielanie korzyści majątkowej lub osobistej albo ich obietnicy osobie pełniącej funkcję publiczną, w związku z pełnieniem tej funkcji. Zabronione jest także podejmowanie działań, których celem jest nakłonienie osoby pełniącej funkcję publiczną do naruszenia postanowień prawa lub udzielanie albo obiecywanie udzielenia takiej osobie korzyści majątkowej lub osobistej za naruszenie prawa. Powyższe nie dotyczy przyjmowania i wręczania upominków dozwolonych, zgodnie z zasadami określonymi w Polityce upominkowej.

Zabroniona jest **płatna protekcja w działalności biznesowej** oznaczająca powoływanie się na wpływy i pozycję w spółkach GK ORLEN albo wywoływanie przekonania innej osoby lub utwierdzanie jej w przekonaniu o istnieniu takich wpływów i podejmowanie się pośrednictwa w załatwieniu sprawy w zamian za korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę.

Zabroniona jest **płatna protekcja w działalności administracji publicznej** oznaczająca udzielenie albo obietnicę udzielenia korzyści majątkowej lub osobistej w zamian za pośrednictwo w załatwieniu sprawy w instytucji państwowej, samorządowej, organizacji międzynarodowej albo krajowej lub w zagranicznej jednostce organizacyjnej dysponującej środkami publicznymi, polegająca na bezprawnym wywarciu wpływu na decyzję, działanie lub zaniechanie czynności przez osobę pełniącą funkcję publiczną w związku z pełnieniem tej funkcji.

Zabronione jest **zakłócanie przetargu** w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej, udaremnianie lub utrudnianie przetargu lub postępowania zakupowego albo wchodzenie w porozumienie z inną osobą działając na szkodę właściciela mienia

albo osoby lub instytucji, na rzecz której przetarg lub postępowanie zakupowe są dokonywane. Zabronione także jest, w związku z przetargiem lub postępowaniem zakupowym, rozpowszechnianie informacji lub zatajanie istotnych okoliczności, mających znaczenie dla zawarcia umowy będącej przedmiotem przetargu lub postępowania zakupowego albo wchodzenie w porozumienie z inną osobą, działając na szkodę właściciela mienia albo osoby lub instytucji, na rzecz której przetarg lub postępowanie zakupowe są dokonywane.

Zabroniona jest **korupcja sportowa** oznaczająca żądanie lub przyjmowanie korzyści majątkowej lub osobistej albo ich obietnicy, a także udzielenie lub obietnicę udzielenia korzyści majątkowej lub osobistej w zamian za nieuczciwe zachowanie, mogące mieć wpływ na wynik lub przebieg zawodów sportowych organizowanych przez związek sportowy lub podmiot działający na podstawie umowy zawartej z tym związkiem, lub podmiot działający z jego upoważnienia.

Zabronione jest **prowadzenie nierzetelnej dokumentacji finansowej** oznaczające wyrządzenie szkody majątkowej spółce GK ORLEN poprzez nieprowadzenie dokumentacji działalności gospodarczej albo prowadzenie jej w sposób nierzetelny lub niezgodny z prawdą, w szczególności poprzez niszczenie, usuwanie, ukrywanie lub fałszowanie dokumentów dotyczących działalności spółki GK ORLEN.

Zabronione jest **działanie na szkodę zasobów** spółki GK ORLEN oznaczające w szczególności kradzież, przywłaszczenie, niszczenie, uszkodzenie lub jakiekolwiek używanie zasobów spółek GK ORLEN niezgodnie z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi lub przeznaczeniem tych zasobów.

Zabronione jest **kumoterstwo i nepotyzm** oznaczające nadużywanie zajmowanego stanowiska lub wzajemne popieranie się przedstawicieli jednej grupy, np. z racji pokrewieństwa, zażyłości lub przynależności do tej samej organizacji itp., w celu osiągnięcia korzyści majątkowych lub osobistych, na podstawie znajomości, a nie przesłanek merytorycznych określonych prawem obowiązującym w spółkach GK ORLEN.

Zabronione jest **dokonywanie wpłat na fundusze partii politycznych** oznaczające dokonywanie przez spółki GK ORLEN wpłat na rzecz krajowych lub zagranicznych partii oraz ruchów politycznych lub ich zwolenników, bez względu na ich formę.

Zabronione jest **wywieranie nacisku lub wpływu** oznaczające, iż działania w zakresie sponsoringu, barteru i darowizny dokonywane przez spółki GK ORLEN nie mogą przyjąć formy wywierania nacisku lub wpływu na proces decyzyjny beneficjenta.

Zakazane są inne zachowania zabronione prawem powszechnie obowiązującym, w tym m.in. oszustwo, fałszowanie dokumentów, poświadczenie nieprawdy.

Nie może rodzić negatywnych konsekwencji ze strony spółki GK ORLEN działanie podmiotu, które ma na celu realizację postanowień Polityki, jeżeli w wyniku postępowania zgodnego z Polityką, taki podmiot nie doprowadził, w szczególności, do pozyskania lub utrzymania klienta, sprzedaży produktu, usługi, osiągnięcia celu lub

w jakikolwiek inny sposób nie przysporzył korzyści ekonomicznej lub wizerunkowej GK ORLEN.

ORLEN S.A. stosuje w procesach biznesowych mechanizmy kontrolne ograniczające ryzyko nadużyć

Mechanizmy kontrolne stosuje się we wszystkich procesach biznesowych, w których identyfikuje się ryzyko korupcji i nadużyć.

W umowach z kontrahentami stosuje się **klauzulę antykorupcyjną**, która zawiera m.in. standardy antykorupcyjne obowiązujące każdą ze stron umowy oraz informacje o przyjętych przez strony umowy sposobach zgłaszania naruszeń prawa w związku z zawarciem i realizacją umowy.

Proces wyboru kontrahenta, treść umowy i jej zmiany, wymagają udokumentowania w formie elektronicznej, w dostępnych systemach informatycznych spółki GK ORLEN, w zakresie zapewniającym ustalenie przebiegu opiniowania i podejmowania decyzji.

ORLEN S.A. umożliwia zgłaszanie naruszeń prawa oraz ochronę osób zgłaszających przed działaniami odwetowymi. Co najmniej jeden kanał zgłaszania naruszeń prawa zapewnia możliwość anonimowego zgłaszania oraz poufność danych identyfikujących zgłaszającego w przypadkach zgłoszeń nieanonimowych, zgodnie z odrębnym wewnętrznym aktem organizacyjnym

Kadra zarządzająca i osoby uczestniczące w procesach biznesowych, w wyniku których dochodzi do wyboru kontrahenta w ORLEN S.A., zobowiązane są składać oświadczenia o powiązaniach prawnych lub faktycznych, które mogą budzić uzasadnione wątpliwości co do ich bezstronności, zgodnie z zasadami określonymi w **Polityce zarządzania konfliktem interesów** lub innych wewnętrznych aktach organizacyjnych.

Wręczanie i przyjmowanie upominków w ORLEN S.A. jest dopuszczalne na zasadach określonych w **Polityce upominkowej**.

Obszar Kontroli i Bezpieczeństwa ORLEN S.A. realizuje cele biznesowe ORLEN S.A. i całej Grupy Kapitałowej ORLEN, współpracuje z organami ścigania i zapewnia bezpieczeństwo spółek GK ORLEN w zakresie zapobiegania oraz ujawniania korupcji i nadużyć, a także oceny zgodności działań pracowników z obowiązującym porządkiem prawnym oraz regulacjami wewnętrznymi.

W spółkach GK ORLEN zarejestrowanych za granicą niniejsza Polityka obowiązuje odpowiednio, w zakresie zgodnym z wymaganiami prawa kraju rejestracji i prawa międzynarodowego.

OBSZAR KONTROLI I BEZPIECZEŃSTWA ORLEN S.A.

POLITYKA

przyjmowania i wręczania upominków w Grupie Kapitałowej ORLEN

Polityka przyjmowania i wręczania upominków w Grupie Kapitałowej ORLEN została wprowadzona w dniu 2 września 2022 roku. Polityka upominkowa wyznacza standardy obowiązujące w spółkach GK ORLEN w zakresie przyjmowania i wręczania upominków.

Główne założenia *Polityki przyjmowania i wręczania upominków w GK ORLEN*

1. Zasady dotyczą pracowników spółek GK ORLEN, w rozumieniu osób zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od określonego umową o pracę wymiaru czasu pracy, osób fizycznych świadczących usługi na rzecz właściwych komórek organizacyjnych spółek GK ORLEN, w ramach bieżącej współpracy, w związku z realizacją zadań tych komórek organizacyjnych oraz reprezentantów zewnętrznych spółek GK ORLEN.
2. Upominki mogą zostać uznane za przychód, dlatego podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym. W wyjątkowych sytuacjach przychód z tytułu otrzymania upominku może zostać zwolniony z opodatkowania.
3. Przy podejmowaniu decyzji w sprawie przyjęcia lub wręczania upominku należy kierować się następującymi zasadami:
   - **Zasada uczciwych zamiarów wręczającego**: okoliczności, fakt wręczenia i charakter upominku mają na celu wyłącznie budowanie lub wzmacnianie relacji biznesowych lub okazanie uprzejmości; wręczenie upominku nie ma na celu wywarcia wpływu na obdarowanego i jego obiektywizm w podejmowaniu decyzji biznesowych, a także propozycja wręczenia upominku nie ma miejsca w czasie, gdy obdarowywany uczestniczy w procesie decyzyjnym, którego beneficjentem może być wręczający upominek lub osoba z nim związana.
   - **Zasada legalizmu**: rodzaj upominku i okoliczności jego wręczania nie naruszają dobrych obyczajów oraz krajowych, zagranicznych i międzynarodowych postanowień prawa.

- **Zasada proporcjonalności**: wartość jednostkowa upominku mieści się w dopuszczalnym limicie oraz zgodna jest ze standardami przyjętymi w danym przypadku; upominek wręczany jest sporadycznie i ma związek z konkretną okazją; wręczenie upominku nie może nakładać na przyjmującego jakiegokolwiek zobowiązania lub stwarzać takich pozorów.
- **Zasada transparentności**: niedozwolone jest przyjmowanie upominków, które w odczuciu przyjmującego mogą wywołać jego zakłopotanie z powodu ich wartości lub uczucie konieczności odwzajemnienia gestu lub chęć ukrycia faktu otrzymania takich upominków przed przełożonym i współpracownikami.

4. **Upominki dozwolone**
   a) Bez konieczności uzyskania dodatkowej zgody dozwolone jest przyjmowanie i wręczanie upominków w związku z promocją lub reklamą, których równowartość jednostkowa nie przekracza kwoty 200 złotych brutto, o ile odbywa się zgodnie z zasadami wymienionymi w Polityce upominkowej.
   b) Dopuszczalne są posiłki w towarzystwie przedstawicieli kontrahenta do równowartości 200 zł brutto na jedną osobę, o ile:
      - mają charakter okazjonalny i mogą być oferowane na zasadzie wzajemności,
      - w posiłku uczestniczy osoba zapraszająca i oferująca posiłek, ewentualnie jej przedstawiciele,
      - w posiłku nie uczestniczą członkowie rodziny, ani współmałżonek, zstępni, wstępni, krewni, powinowaci w linii prostej do drugiego stopnia osób wymienionych w pkt. 1.
   c) Dopuszczalne są zaproszenia na imprezy rozrywkowe, rozumiane jako wydarzenia sportowe, przedstawienia teatralne, koncerty lub inne wydarzenia kulturalne do równowartości 200 zł brutto, o ile:
      - mają charakter okazjonalny i mogą być oferowane na zasadzie wzajemności,
      - osoba zapraszająca na imprezę rozrywkową również zamierza w niej uczestniczyć.
   d) Dopuszczalne i nietraktowane jako upominek są: zaproszenia na spotkania, szkolenia czy warsztaty prowadzone przez wręczającego zaproszenie w roli gospodarza, o ile udział w wydarzeniu jest nieodpłatny.
   e) Dopuszczalne są upominki reklamowe, jak np. długopisy, notatniki, kalendarze, inne drobne przedmioty, o ile to możliwe z logotypem spółki GK ORLEN albo odpowiednio logotypem kontrahenta, o równowartości jednostkowej nie większej niż 200 zł brutto.

5. **Upominki niedozwolone**
   Niedopuszczalne jest przyjmowanie i wręczanie upominków, które spełniają co najmniej jeden z poniższych warunków:
   a) przyjęcie lub wręczenie upominku jest niezgodne z postanowieniami prawa obowiązującymi w kraju rejestracji spółki GK ORLEN, wewnętrznymi aktami

organizacyjnymi w spółkach GK ORLEN, w tym *Kodeksu etyki GK ORLEN* lub odpowiednią regulacją u kontrahenta,

b) upominek ma formę pieniężną lub ekwiwalentu pieniężnego, m.in.: bony upominkowe, karty prezentowe, pożyczki, udziały, akcje, inne papiery wartościowe, itp.,

c) upominek jest niestosowny, m.in.: zawiera niestosowne treści lub mógłby z innych względów niekorzystnie wpłynąć na dobre imię spółki GK ORLEN lub jakiejkolwiek osoby trzeciej,

d) okoliczności przyjęcia lub wręczenia upominku wskazują, że druga strona oczekuje odwzajemnienia zachowania lub wywołują zobowiązanie, w szczególności do naruszenia prawa lub wewnętrznych aktów organizacyjnych obowiązujących w spółce GK ORLEN,

e) upominek, którego wręczenie może skutkować powstaniem konfliktu interesów,

f) przyjęcie lub wręczenie upominku jest uzależnione od wartości lub wielkości osiąganych parametrów związanych z poziomem współpracy,

g) upominek wręczany jest przed nawiązaniem stosunków biznesowych, chyba że ma na celu zaprezentowanie podstawowej działalności darczyńcy lub obdarowanego, przy czym również w tym przypadku wskazana jest szczególna ostrożność.

6. W przypadku przyjmowania lub wręczania upominków, które mają miejsce poza granicami Polski, postanowienia niniejszej Polityki upominkowej dotyczące przepisów podatkowych, stosuje się wyłącznie w takim zakresie, w jakim właściwe jest polskie prawo podatkowe.
7. Upominki wręczane kontrahentom nie podlegają po ich stronie opodatkowaniu podatkiem dochodowym łącznie w przypadkach, gdy:
   a) wręczany upominek związany jest z promocją bądź reklamą spółki GK ORLEN, np. poprzez trwałe umieszczenie logotypu spółki na wręczanym upominku,
   b) odbiorcą upominku nie jest pracownik spółki GK ORLEN lub osoba świadcząca w sposób stały usługi/zadania na rzecz tej spółki na podstawie umowy cywilnoprawnej,
   c) równowartość upominku nie przekracza 200 zł brutto.
8. Do celów podatkowych wręczający wraz z upominkiem powinien przekazać obdarowanemu informację o wartości upominku.
9. **Upominki o wartości powyżej 100 zł podlegają rejestracji w Rejestrze korzyści prowadzonym przez Biuro Bezpieczeństwa Gospodarczego ORLEN S.A.**

Polityka zarządzania konfliktem interesów w GK ORLEN

Polityka zarządzania konfliktem interesów w Grupie Kapitałowej ORLEN stanowi standard dla spółek GK ORLEN i podlega wdrożeniu we wszystkich spółkach GK ORLEN. Nie stosuje się jej postanowień do identyfikowania powiązań w procesie dokumentowania transakcji pomiędzy podmiotami powiązanymi oraz określania obowiązków w zakresie cen transferowych, a także w celu zapobiegania działalności konkurencyjnej byłych pracowników spółek GK ORLEN.

Kiedy zachodzi konflikt interesów?

Konflikt interesów ma miejsce w sytuacji, gdy osoba zajmująca stanowisko podlegające ocenie konfliktu interesów w spółce GK ORLEN lub reprezentant zewnętrzny spółki GK ORLEN podejmuje decyzje lub świadomie prowadzi działania w imieniu spółki GK ORLEN w sposób przynoszący lub mogący przynieść nienależną korzyść (majątkową lub osobistą) jemu lub podmiotom z nim powiązanym.

Konflikt interesów ma miejsce w sytuacji, w której interesy osoby zajmującej stanowisko podlegające ocenie konfliktu interesów w spółce GK ORLEN lub reprezentanta zewnętrznego spółki GK ORLEN – w związku z powiązaniami prawnymi lub faktycznymi łączącymi ich z innym podmiotem – wpływają lub mogą wpłynąć na ocenę sytuacji, podejmowane decyzje lub wykonywanie powierzonych zadań, a charakter stosunku prawnego lub faktycznego budzi uzasadnione wątpliwości co do bezstronności tej osoby lub reprezentanta zewnętrznego.

Kogo może dotyczyć konflikt interesów?

W spółkach GK ORLEN deklaracje niezależności oraz oświadczenia o stwierdzeniu konfliktu interesów składają osoby zajmujące stanowiska podlegające ocenie konfliktu interesów w spółkach GK ORLEN lub reprezentujące spółki GK ORLEN, które zatrudniane są, zajmują albo awansują na te stanowiska, a także osoby fizyczne, które, jako reprezentanci zewnętrzni w imieniu spółek GK ORLEN, reprezentują je w relacjach z kontrahentami.

Reprezentant zewnętrzny spółki GK ORLEN to każdy podmioty zewnętrzny reprezentujący spółkę GK ORLEN w kontaktach z kontrahentami, dostawcami, klientami oraz instytucjami państwowymi lub samorządowymi, a także każdy podmiot zewnętrzny, który wspiera spółkę GK ORLEN w pozyskiwaniu klientów lub też sprzedaje towary, produkty lub usługi w imieniu spółki GK ORLEN; reprezentanci zewnętrzni to osoby działające w imieniu lub interesie spółki GK ORLEN na podstawie czynności prawnej.

Rodzaje powiązań podlegających ocenie podczas zarządzania konfliktem interesów

1. Powiązania, które mogą wskazywać na konflikt interesów występują, jeżeli osoba zajmująca stanowisko podlegające ocenie konfliktu interesów w spółce GK ORLEN lub reprezentująca spółkę GK ORLEN jest lub była w okresie ostatnich pięciu lat:

   1.1. powiązana osobowo lub kapitałowo z innym podmiotem lub osobą pełniącą w tym podmiocie funkcje zarządcze lub kontrolne albo nadzorcze lub łączy/ła funkcje zarządcze lub kontrolne albo nadzorcze w spółkach GK ORLEN i w tym podmiocie;

   1.2. bezpośrednio lub pośrednio bierze/brała udział w zarządzaniu inną spółką krajową lub zagraniczną lub w jej kontroli albo nadzorze albo posiada/ła udział w kapitale zakładowym lub akcje tej spółki;

   – jeżeli podmiot, o którym mowa w pkt. 1.1. i 1.2., jest kontrahentem w rozumieniu niniejszej Polityki.

2. **Powiązania osobowe rodzinne lub funkcyjne**

   Powiązanie osobowe rodzinne lub funkcyjne zachodzi, gdy osoba zajmująca stanowisko podlegające ocenie konfliktu interesów w spółce GK ORLEN lub reprezentująca spółkę GK ORLEN, jest powiązana z osobą najbliższą, która ma bezpośredni lub pośredni udział w zarządzaniu lub w organach kontroli albo nadzoru kontrahenta spółki GK ORLEN.

3. **Powiązania osobowe majątkowe**

Powiązanie osobowe majątkowe zachodzi, gdy osoba zajmująca stanowisko podlegające ocenie konfliktu interesów w spółce GK ORLEN lub reprezentująca spółkę GK ORLEN, jest powiązana z kontrahentem za pośrednictwem osoby, z którą łączą ją stosunki majątkowe, np. zobowiązaniowe lub umowne, które sprawiają, że ich majątki są zintegrowane, np.: umowa spółek osobowych, umowa wspólnego przedsięwzięcia lub umowach franczyzy.

4. **Powiązania osobowe w związku z pracą**

Powiązanie osobowe w związku z pracą zachodzi, gdy osoba zajmująca stanowisko podlegające ocenie konfliktu interesów w spółce GK ORLEN lub reprezentująca spółkę GK ORLEN, jest powiązana z kontrahentem, w którym w okresie ostatnich pięciu lat przed dniem zatrudnienia w spółce GK ORLEN wykonywała pracę i miała wpływ na jej decyzje biznesowe.

5. **Powiązania kapitałowe**

5.1. Bezpośrednie powiązanie kapitałowe zachodzi, gdy osoba zajmująca stanowisko podlegające ocenie konfliktu interesów w spółce GK ORLEN lub reprezentująca spółkę GK ORLEN, posiada nie mniej niż 25% udziałów lub akcji kontrahenta;

5.2. Pośrednie powiązanie kapitałowe zachodzi, gdy osoba zajmująca stanowisko podlegające ocenie konfliktu interesów w spółce GK ORLEN lub reprezentująca spółkę GK ORLEN, posiada:
i) razem z innym powiązanym podmiotem lub podmiotami; lub

ii) za pośrednictwem innego powiązanego podmiotu lub podmiotów łącznie nie mniej niż 25% udziałów lub akcji w kapitale zakładowym kontrahenta.

Ocenie konfliktu interesów podlegają również powiązania wewnątrz spółek GK ORLEN.

PORADNIK ANTYKORUPCYJNY
dla pracowników i kontrahentów
spółek Grupy Kapitałowej ORLEN

Szanowni Państwo,

PKN ORLEN S.A., realizując strategię zrównoważonego rozwoju, prowadzi konsekwentne działania w zakresie transparentności podejmowania decyzji biznesowych, w których szczególny nacisk kładziemy na etyczne i zgodne z prawem postępowanie wobec kontrahentów i innych klientów organizacji. Jako jeden z największych podmiotów na polskim rynku, czujemy się zobowiązani do wyznaczania kierunku etycznego postępowania. PKN ORLEN S.A. niezmiennie od 2011 roku pozostaje w gronie najlepszych pracodawców w Polsce, a otrzymany certyfikat Top Employer Polska potwierdza, że oferujemy najwyższe światowe standardy w zakresie warunków i środowiska pracy. Nasze działania z zakresu etyki, dostrzegane są również przez takie instytucje jak Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Nasza praktyka Etyczny ORLEN została opublikowana w Raporcie FOB: „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki 2021".

Przedsięwzięcia antykorupcyjne podejmowane przez PKN ORLEN S.A. wpisują się w założenia Naszej misji: „Z natury napędzamy przyszłość odpowiedzialnie" i są spójne z celami strategii ORLEN2030. Realizacja zadań przypisanych spółce – zgodnie z obowiązującymi procedurami antykorupcyjnymi – pozwala na pełne wykorzystanie potencjału Grupy Kapitałowej ORLEN.

Wprowadzenie jednolitych zasad antykorupcyjnych w spółkach należących do Grupy Kapitałowej ORLEN jest kluczowym warunkiem eliminacji korupcji z ich otoczenia biznesowego. Osiągnięcie założonego celu możliwe będzie przy zrozumieniu szkodliwości tego zjawiska i znalezieniu właściwych rozwiązań organizacyjno-prawnych, które pozwolą na rozwój wewnętrznego systemu antykorupcyjnego.

PKN ORLEN S.A., prowadząc przedsięwzięcia odpowiadające wyzwaniom zrównoważonego rozwoju, korzysta z szerokiego instrumentarium zarządzania ładem korporacyjnym. Rosnąca presja społeczna, dynamiczne środowisko regulacyjne, a także partnerzy biznesowi oczekują od Nas ciągłego nadzoru nad procesami biznesowymi. Będąc dużym przedsiębiorstwem, odpowiadamy na wyzwania stawiane przed spółkami publicznymi w zakresie prezentowania informacji niefinansowych, w których istotną częścią są dane dotyczące przeciwdziałania i eliminowania korupcji. Zadania te są ważną składową systemu kontroli wewnętrznej. Przygotowani jesteśmy do nowych wyzwań w zakresie polityki zarządzania i informowania w ramach obszarów ESG. Rozumienie i realizacja działań zapobiegających korupcji znajduje miejsce na każdym poziomie organizacyjnym spółki.

Zachęcam Państwa do zapoznania się z poradnikiem i reagowania w każdej sytuacji, którą identyfikujecie jako próbę działania na szkodę spółek Grupy Kapitałowej ORLEN.

Z wyrazami szacunku

Daniel Obajtek
Prezes Zarządu PKN ORLEN S.A.

POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I NADUŻYCIOM

DLACZEGO WARTO PRZECIWDZIAŁAĆ KORUPCJI

- Od dobrze kierowanej organizacji oczekuje się, aby prawidłowo zarządzała ryzykiem i miała wdrożony system antykorupcyjny.
- System antykorupcyjny pomaga wypełnić obowiązki prawne i zobowiązania dotyczące uczciwości.
- Działania antykorupcyjne wspomagają organizację w uniknięciu lub ograniczeniu kosztów związanych ze zdarzeniem korupcyjnym.
- System antykorupcyjny PKN ORLEN S.A. promuje zaufanie do uzgodnień biznesowych oraz wzmacnia reputację.
- Stosowanie się do zasad postępowania antykorupcyjnego pomaga pracownikom uniknąć odpowiedzialności karnej i dyscyplinarnej.
- Każda spółka, w której wdrożony został skuteczny system antykorupcyjny, jako podmiot zbiorowy, może uniknąć odpowiedzialności za korupcję lub odpowiedzialność będzie zminimalizowana, gdy przestępstwa korupcji dopuści się jej pracownik lub osoba uprawniona do jej reprezentowania.

Korupcja to działanie polegające na udzielaniu, przyjmowaniu lub składaniu propozycji udzielenia i przyjmowania nienależnych korzyści, w zamian za określone zachowanie osób uprawnionych do podejmowania decyzji administracyjnych, politycznych oraz gospodarczych zarówno w przestrzeni publicznej, jak i w obszarze prywatnego sektora gospodarczego.

Szkodliwość korupcji:

- powoduje wiele poważnych społecznych, moralnych, ekonomicznych i politycznych skutków;
- negatywnie wpływa na dobre zarządzanie przedsiębiorstwem;
- utrudnia rozwój biznesu i równą konkurencję;
- zwiększa koszty prowadzenia biznesu;
- wprowadza niepewność w relacjach biznesowych;
- zwiększa ceny i obniża jakość wyrobów, towarów i usług;
- niszczy zaufanie i wizerunek organizacji;
- stoi w sprzeczności z uczciwym i efektywnym działaniem rynków.

System antykorupcyjny w ramach zarządzania zrównoważonym rozwojem

System antykorupcyjny to realizowany w spółkach Grupy Kapitałowej ORLEN i zarządzany centralnie przez Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa PKN ORLEN S.A. zespół środków, form i metod przeciwdziałania oraz wykrywania korupcji i innych nadużyć. System antykorupcyjny tworzą struktury organizacyjne w postaci sieci koordynatorów ds. antykorupcyjnych, wewnętrzne regulacje kształtujące procesy biznesowe i zaimplementowane w nich mechanizmy kontrolne mitygujące ryzyka nadużyć, a także rozwiązania techniczne służące przeciwdziałaniu nadużyciom.

Komponenty regulacyjne systemu antykorupcyjnego

- *Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej ORLEN.*
- *Polityka przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w Grupie Kapitałowej ORLEN* (Polityka antykorupcyjna).
- *Zasady Anonimowego Zgłaszania Nieprawidłowości w PKN ORLEN S.A.* (Polityka zgłaszania naruszeń prawa).
- *Polityka zarządzania konfliktem interesów w Grupie Kapitałowej ORLEN.*
- *Polityka wręczania i przyjmowania upominków w Grupie Kapitałowej ORLEN* (Polityka upominkowa).
- Polityki i instrukcje opisujące procesy biznesowe, np.: *Instrukcja zakupowa PKN ORLEN S.A.* czy *Kodeks postępowania dla dostawców PKN ORLEN S.A.*

Polityka antykorupcyjna

Polityka antykorupcyjna jest oficjalnym stanowiskiem spółki w kwestii przeciwdziałania i wykrywania korupcji. Założenia polityki antykorupcyjnej upowszechniane są wśród wszystkich pracowników spółek Grupy Kapitałowej ORLEN – niezależnie od formy świadczenia pracy, reprezentantów zewnętrznych spółek, a także ich kontrahentów. W spółkach polityka antykorupcyjna stanowi część szerszych rozwiązań formalno-prawnych mających na celu zapobieganie nadużyciom i działaniom na szkodę interesów spółek Grupy Kapitałowej ORLEN.

Bądź aktywnym i odpowiedzialnym uczestnikiem zarządzania ryzykiem korupcji

Od Ciebie zależy, czy w realizowanym obszarze zadaniowym rozpoznane zostaną symptomy zachowań prowadzących do nieprawidłowości, a w konsekwencji do naruszenia procedur antykorupcyjnych. Szybkość i rzetelność postępowania w przypadku ujawnienia nieprawidłowości pomogą uniknąć pracownikom i organizacji konsekwencji prawnych i szkód wizerunkowych związanych z wystąpieniem zdarzenia korupcyjnego.

POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW

Konflikt interesów

Za konflikt interesów należy uznać każdą sytuację, w której bezstronność lub niezależność osób działających po stronie spółek Grupy Kapitałowej ORLEN, jest lub może być postrzegana jako zagrożona z uwagi na występowanie powiązań z podmiotami, których czynności te dotyczą.
Konflikt interesów ma miejsce, gdy osoba działająca po stronie spółek Grupy Kapitałowej ORLEN podejmuje decyzje lub świadomie prowadzi działania w sposób przynoszący lub mogący przynieść nienależną korzyść (majątkową lub osobistą) jej lub podmiotom z nią powiązanym prawnie lub faktycznie.

Rodzaje powiązań wskazujących na możliwość występowania konfliktu interesów

- Powiązania osobowe: funkcyjne i rodzinne.
- Powiązania osobowe majątkowe.
- Powiązania osobowe w związku z pracą.
- Powiązania kapitałowe.

Rodzaje konfliktu interesów zarządzanych w Grupy Kapitałowej ORLEN

Potencjalny konflikt interesów – występuje, jeśli powiązania osoby występującej w imieniu spółki Grupy Kapitałowej ORLEN mogą w przyszłości mieć negatywny wpływ na jej bezinteresowność lub bezstronność.
Rzeczywisty konflikt interesów – odnosi się do czynności osoby występującej w imieniu spółki Grupy Kapitałowej ORLEN, wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba taka dostrzeże własne powiązanie z podmiotem, której one dotyczą, a powiązanie to świadczy o konflikcie interesów.

POLITYKA UPOMINKOWA

Wręczanie i przyjmowanie upominków jest wyrazem budowania wzajemnych relacji biznesowych, należy jednak pamiętać o podstawowych zasadach

- **Uczciwych zamiarów wręczającego**: upominek ma na celu wyłącznie budowanie lub wzmacnianie relacji biznesowych lub ukazanie uprzejmości, a wręczanie upominku nie może mieć na celu wywarcia wpływu na obdarowanego i jego obiektywizm w podejmowanych decyzjach biznesowych; wręczenie upominku nie może mieć miejsca, gdy obdarowywany uczestniczy w procesie decyzyjnym, którego beneficjentem może być wręczający upominek lub związana z nim osoba.
- **Legalizmu**: rodzaj upominku i okoliczności jego wręczenia nie naruszają dobrych obyczajów oraz krajowych, zagranicznych i międzynarodowych postanowień prawa.
- **Proporcjonalności**: wartość jednostkowa upominku mieści się w dopuszczalnym limicie oraz jest zgodna ze standardami przyjętymi w danym przypadku (upominek wręczany jest sporadycznie i ma związek z konkretną okazją) wręczenie upominku nie może nakładać na przyjmującego jakiegokolwiek zobowiązania lub stwarzać takich pozorów.
- **Transparentności**: niedozwolone jest przyjmowanie upominków, które w odczuciu przyjmującego mogą wywołać jego zakłopotanie z powodu ich wartości lub uczucie konieczności odwzajemnienia gestu lub chęć ukrycia faktu otrzymania takich upominków przed przełożonym i współpracownikami.

Prawidłowo klasyfikuj upominki

- Upominki, których wręczanie i przyjmowanie jest **dozwolone** bez konieczności uzyskania zgody mają wartość do kwoty 200 zł brutto.
- **warunkowo dozwolone** to upominki zatwierdzone w trybie określonym w polityce upominkowej.
- **Niedozwolone**:
  - gdy upominek wyrażony jest w formie pieniężnej lub ekwiwalentu,
  - gdy przyjęcie upominku jest niezgodne z postanowieniami prawa w kraju rejestracji spółki Grupy Kapitałowej ORLEN i wewnętrznymi regulacjami spółki,
  - gdy upominek jest niestosowny,
  - gdy okoliczności przyjęcia upominku wskazują na oczekiwanie odwzajemnienia przez naruszenie prawa,
  - gdy wręczenie upominku może skutkować konfliktem interesów,
  - gdy wręczenie lub przyjęcie upominku jest uzależnione od wartości lub wielkości osiąganych parametrów związanych z poziomem współpracy,
  - gdy upominek wręczany jest przed nawiązaniem stosunków biznesowych,
  - gdy upominek dotyczy sytuacji, w której ma być wręczony polskim lub zagranicznym funkcjonariuszom publicznym w związku z pełnioną przez nich funkcją.

Graniczna kwota 200 zł brutto wynika z obowiązującego w Polsce prawa podatkowego.

Upominki o wartości powyżej 100 zł należy rejestrować na zasadach określonych w polityce upominkowej. Pracownik PKN ORLEN S.A. może to zrobić za pośrednictwem dostępnego w intranecie formularza: https://rejestrkorzysci.orlen.pl/

Pamiętaj!

- Pomimo obowiązujących regulacji i procedur antykorupcyjnych zawsze istnieje ryzyko zdarzenia korupcyjnego.
- Właściwie zarządzaj informacją o symptomach wskazujących na możliwość występowania korupcji i zdarzeń niezgodnych z polityką antykorupcyjną.
- Nie masz wpływu jak zachowają się kontrahenci, klienci i inni interesariusze spółek Grupy Kapitałowej ORLEN.
- Podobnie nie masz wpływu na komunikaty, które mogą zostać przekazane przez Twoich współpracowników i przełożonych, a które mogą dotyczyć złamania procedur antykorupcyjnych.

Podnoś swoją świadomość

- Podczas rozmowy z kontrahentem lub innym interesariuszem, nie zawsze będzie mowa „wprost" o obietnicy przekazania lub o propozycji przekazania nieuprawnionej korzyści.
- Nieuczciwy rozmówca stosował będzie metody socjotechniczne, aby skrócić dystans umożliwiający nawiązanie relacji korupcyjnych.
- Kontakt z nieuczciwym rozmówcą może nastąpić w miejscu innym niż siedziba spółki, np. w czasie wolnym od pracy.
- Propozycja nieuczciwego zachowania może nastąpić w sytuacji poszukiwania kontaktu lub też być wynikiem realizowanego lub zakończonego przedsięwzięcia biznesowego, kiedy rozmówca dysponuje bezpośrednim kontaktem do Ciebie lub zna Ciebie osobiście.
- Osoba dążąca do zachowania korupcyjnego może korzystać z pomocy zaprzyjaźnionej z nią innej osoby z Twojego otoczenia w pracy.

Koordynatorzy do spraw antykorupcyjnych w spółkach Grupy Kapitałowej ORLEN

- Doradzają, gdy masz wątpliwości, a przypadek dotyczy podejmowania decyzji obarczonej ryzykiem korupcji.
- Udzielają pomocy w sytuacji zidentyfikowanego zachowania korupcyjnego.
- Pomagają w sprawach wymagających wyjaśnienia lub interpretacji określonego zachowania.
- Prowadzą diagnozę ryzyka korupcji mogącego mieć miejsce w określonej sytuacji biznesowej.

Bezzwłocznie działaj w przypadku podejrzenia zdarzenia korupcyjnego

- W przypadku rozmowy prowadzonej w kierunku zachowania korupcyjnego, przerwij rozmowę, poinformuj rozmówcę, że tego rodzaju zachowania są niezgodne z prawem i standardami postępowania w spółkach Grupy Kapitałowej ORLEN, a o zaistniałej sytuacji powiadomisz właściwą komórkę ds. bezpieczeństwa w spółce.
- Jeżeli masz wrażenie, że na spotkaniu ktoś próbuje Ciebie skorumpować, przerwij spotkanie niezależnie od tego czy odbywa się ono w miejscu pracy czy ma ono charakter prywatny. Jeżeli próba korupcji dotyczy spraw związanych z działalnością spółek Grupy Kapitałowej ORLEN – poinformuj Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa PKN ORLEN S.A.
- O próbie korupcji bezzwłocznie powiadom również swojego przełożonego.
- Dopóki pamiętasz przebieg zdarzenia, sporządź z jego przebiegu notatkę, a następnie przekaż ją przełożonemu oraz do właściwej komórki ds. bezpieczeństwa w spółce lub do koordynatora ds. antykorupcyjnych.

Jak zgłosić nieprawidłowość lub naruszenie prawa, w związku z działalnością spółek Grupy Kapitałowej ORLEN

Każdą sytuację, wskazującą na działanie jakiejkolwiek osoby na szkodę interesów spółek Grupy Kapitałowej ORLEN, która jednocześnie może negatywnie wpłynąć na wizerunek PKN ORLEN S.A. – zgłoś do Biura Kontroli i Bezpieczeństwa PKN ORLEN S.A.

Dyrektor Biura Kontroli i Bezpieczeństwa PKN ORLEN S.A.
ul. Chemików 7
09-411 Płock
z dopiskiem „Do rąk własnych”

Pracownicy PKN ORLEN S.A. mogą zgłaszać naruszenia prawa za pośrednictwem dedykowanych kanałów informowania dostępnych w intranecie:

Anonimowy System Zgłaszania nieprawidłowości (ASZN) (orlen.pl)

Pamiętaj!

Jeśli nie zachodzą przesłanki negatywne (np. udział przełożonego w ocenianej sprawie) zawsze informuj swojego przełożonego o zdarzeniu korupcyjnym lub sytuacji mogącej prowadzić do korupcji.

Ochrona osób zgłaszających informację

- Spółki Grupy Kapitałowej ORLEN podejmują niezbędne środki, aby zakazać wszelkich form odwetu zarówno bezpośredniego, jak i pośredniego, wobec osób ujawniających i wskazujących informacje istotne dla bezpieczeństwa pracowników i organizacji.
- Osobom objętym ochroną zapewnia się łatwy i nieodpłatny dostęp do informacji oraz porad na temat dostępnych środków ochrony prawnej mających na celu ochronę przed odwetem.
- Spółka Grupy Kapitałowej ORLEN zapewnia osobom, których dotyczy zgłoszenie, domniemanie niewinności i prawo do obrony, w tym prawo do bycia wysłuchanym, zgodnie z odpowiednimi wewnętrznymi regulacjami.

Zastrzeżenia prawne

Niniejszy Poradnik został przygotowany przez JB Safety&Consulting oraz Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa PKN ORLEN S.A. na zlecenie PKN ORLEN S.A. Prawa autorskie do Poradnika należą wyłącznie do PKN ORLEN S.A. Cytowanie fragmentów Poradnika, może odbywać się bez zmiany cytowanej treści i zawsze z zaznaczeniem źródła.

Warszawa 2022