

ZARZĄDZENIE Nr 12/2019
Prezesa Zarządu ORLEN Budonaft Sp. z o.o. w Limanowej
z dnia 14 maja 2019 roku

w sprawie: wprowadzenia w ORLEN Budonaft Sp. z o.o. „Zasad anonimowego zgłaszania nieprawidłowości”

W związku z wejściem w życie w PKN ORLEN S.A. Zarządzenia w sprawie wprowadzenia „Zasad anonimowego zgłaszania nieprawidłowości w PKN ORLEN S.A.”, zarządzam co następuje:

§ 1

1. Wprowadzam do stosowania w Spółce „Zasady anonimowego zgłaszania nieprawidłowości w ORLEN Budonaft Sp. z o.o.”.
2. Zasady należy stosować łącznie z powszechnie obowiązującymi postanowieniami aktów prawnych oraz aktami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, a także zasadami Polityki antykorupcyjnej Spółki.

§ 2

„Zasady anonimowego zgłaszania nieprawidłowości w ORLEN Budonaft Sp. z o.o.” stanowią załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Otrzymują:

1. DG, DF
2. Koordynator ds. antykorupcyjnych
3. Pracownicy Spółki
4. a/a


PREZES ZARZĄDU
Tadeusz Zając


CZŁONEK ZARZĄDU
Paweł Augustyniak

ZASADY
ANONIMOWEGO ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI
W ORLEN BUDONAFI SP. Z O.O.

Na podstawie § 6 ust. 1 pkt 3 *Polityki antykorupcyjnej w Grupie Kapitałowej ORLEN* wprowadzonej odrębnym wewnętrznym aktem organizacyjnym wprowadza się *Zasady anonimowego zgłaszania nieprawidłowości w ORLEN Budonaft Sp. z o.o.*, zwane dalej „Zasadami” (ilekroć w Zasadach inaczej nie zastrzeżono, wszelkie pojęcia nie zdefiniowane w niniejszych Zasadach mają znaczenie nadane im w *Polityce antykorupcyjnej w Grupie Kapitałowej ORLEN*):

§1

Budowa systemu

W PKN ORLEN S.A. uruchamia się **System Zgłaszania Nieprawidłowości**, zwany dalej „Systemem”, w skład którego wchodzi:

1. **Anonimowy System Zgłaszania Nieprawidłowości** – zwany dalej: ASZN.

Zadaniem ASZN jest umożliwienie pracownikom PKN ORLEN S.A. oraz pracownikom pozostałych spółek GK ORLEN lub osobom trzecim, dobrowolnego informowania o nieprawidłowościach (wyraźnie dostrzegalnych lub takich, co do zaistnienia których zachodzi uzasadnione podejrzenie), które doprowadzają lub mogą doprowadzić do naruszenia prawa lub wewnętrznych uregulowań PKN ORLEN S.A., pozostałych spółek GK ORLEN, a także narażenia działalności PKN ORLEN S.A. lub pozostałych spółek GK ORLEN na szkodę.

2. **System zgłaszania nieprawidłowości z wykorzystaniem instytucji „sygnalisty”**, z zachowaniem poufności.

Zadaniem wprowadzenia instytucji sygnalisty jest zachęcenie i umożliwienie pracownikom PKN ORLEN S.A. oraz pracownikom pozostałych spółek GK ORLEN raportowania – w dobrej wierze, na podstawie uzasadnionego przekonania – o próbie korupcji, podejrzeniu korupcji lub rzeczywistej korupcji, naruszeniu lub słabych punktach systemu zarządzania działaniami antykorupcyjnymi, do osób pełniących funkcję koordynatorów antykorupcyjnych. Ponadto umożliwia ona osobom zgłaszającym otrzymanie porady od koordynatora antykorupcyjnego co zrobić, kiedy mają do czynienia z wątpliwościami lub sytuacją, która może się wiązać z korupcją.

§ 2

Komunikacja

1. Poprzez kanały informacyjne Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości można między innymi zgłaszać:
 - a) **Sprzedajność;**
 - b) **Przekupstwo;**
 - c) **Handel wpływami – płatna protekcja bierna;**
 - d) **Handel wpływami – płatna protekcja czynna;**
 - e) **Łapownictwo menedżerskie;**
 - f) **Manipulacje w przetargach**
 - w rozumieniu odrębnego wewnętrznego aktu organizacyjnego w sprawie wprowadzenia „Polityki antykorupcyjnej w GK ORLEN” oraz:
 - g) **Oszustwo pracownicze** – to nielegalny czyn (naruszający powszechnie obowiązujące przepisy prawa, jak również wewnętrzne przepisy korporacyjne PKN ORLEN S.A.), charakteryzujący się celowym wprowadzeniem w błąd, ukrywaniem prawdy lub naruszeniem zaufania, popełniony przez osoby i organizacje na terenie lub w imieniu PKN ORLEN S.A. lub pozostałych spółek GK ORLEN między innymi w celu:
 - uzyskania korzyści;

- uniknięcia płatności lub utraty świadczenia, bądź uzyskania świadczenia;
- zapewnienia korzyści osobistych lub interesu przedsiębiorstwa.

Do najpopularniejszych oszustw pracowniczych należą:

- sprzeniewierzenia majątku pieniężnego (kradzież, oszukańcze wydatki, ukrywanie przychodów);
- sprzeniewierzenie majątku niepieniężnego (kradzież, niewłaściwe użytkowanie);
- poświadczenie nieprawdy (finansowe i pozafinansowe).

- h) **Mobbing** – oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
- i) **Molestowanie** – jeden ze sposobów dyskryminacji – niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
- j) **Molestowanie seksualne** – każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika: na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
- k) **Stalking** – to uporczywe, złośliwe nękanie mogące wywołać poczucie zagrożenia. Stalking jest często powiązany z obrazą i zniewagą, zniszczeniem mienia, przemocą. Przykładowe zachowania definiowane jako stalking to śledzenie ofiary, osaczanie jej (np. poprzez ciągłe wizyty, telefony, smsy, pocztę elektroniczną, podarunki) i ciągłe, powtarzające się nagabywanie.

- l) **Dyskryminacja** – to forma wykluczenia społecznego, objawiająca się poprzez traktowanie danej osoby mniej przychylnie, niż innej w porównywalnej sytuacji ze względu na jakąś cechę (np. płeć, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, religię lub przekonania czy pochodzenie etniczne lub rasowe).
- m) **Niedopełnienie obowiązków** z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowania terroryzmu – oznacza rzeczywiste lub potencjalne naruszenie przepisów *Ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu* oraz postanowień obowiązujących w spółkach GK ORLEN na podstawie instrukcji przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu.
- n) **Inne nieprawidłowości** – to między innymi niewłaściwe zachowania w miejscu pracy oraz w związku z wykonywaną funkcją na rzecz PKN ORLEN S.A. lub Spółek GK związane m.in. z uzależnieniem (alkoholizm, narkotyki, hazard i inne) oraz kwestie związane z bezpieczeństwem osób i mienia.

§ 3

Narzędzia komunikacji

1. Procedura zgłaszania w ramach Anonimowego Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości:

Korespondencja tradycyjna – przesyłanie przesyłek listowych pod gwarantujący anonimowość adres:

Prezes Zarządu ORLEN Budonaft Sp. z o.o.
Ul. Fabryczna 1C
34-600 Limanowa
„DO RĄK WŁASNYCH”

§ 4

Sygnalista

1. Procedura zgłaszania nieprawidłowości z wykorzystaniem instytucji sygnalisty z zachowaniem poufności:

- a) Sygnalista to osoba, która zgłasza lub ujawnia nieprawidłowości, bądź wątpliwości etyczne dotyczące zachowań, działań czy zjawisk zachodzących w miejscu pracy. Sygnalista może zwrócić się ze swoim zgłoszeniem za pośrednictwem narzędzi komunikacji opisanych w § 3 niniejszych *Zasad*;
- b) Sygnalista zgłaszający nieprawidłowość dotyczącą zachowań opisanych w § 2 niniejszych *Zasad* musi działać w dobrej wierze i bezinteresownie oraz mieć uzasadnione podstawy, aby uważać, że do nieprawidłowości doszło albo może dojść. Każdy przypadek zgłoszenia nieprawidłowości, który po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających przez odpowiednią komórkę organizacyjną spółki, okaże się niepoparty dowodami i dokonany w złej wierze, w złym zamiarze albo ze świadomością, że jest on niezgodny z prawdą, stanowi poważne wykroczenie i może prowadzić do zastosowania środków dyscyplinarnych.
- c) Sygnalista zgłaszający nieprawidłowość w ramach opisanego w *Zasadach* Systemu musi ujawnić swoją tożsamość oraz informacje na temat zajmowanego stanowiska i komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony. Anonimowość pracownika pozostaje zachowana i zabezpieczona na zasadach obowiązujących w spółce i zgodnie z wewnętrznymi regulacjami spółki. Właściwe komórki organizacyjne spółki podejmują niezbędne działania celem ochrony pracownika przed negatywnymi konsekwencjami zgłoszenia nieprawidłowości.
- d) Wszelkie fakty, zdarzenia, działania i korespondencja wynikające ze zgłoszenia nieprawidłowości, jak również tożsamość osób związanych czy też potencjalnie związanych ze sprawą oraz fakty dotyczące samego zgłoszenia będą traktowane poufnie, odpowiednio do potrzeb związanych z przeprowadzeniem stosownych czynności wyjaśniających. Właściwe komórki organizacyjne spółki podejmą niezbędne działania w celu zapewnienia tej poufności. W przypadku uzasadnionego zgłoszenia niezwłocznie zostanie przeprowadzone postępowanie weryfikacyjne oraz podjęte zostaną odpowiednie działania naprawcze. Osoba zgłaszająca nieprawidłowość otrzyma informację na temat wyników postępowania weryfikacyjnego w trybie i na zasadach przyjętych w spółce. Jeżeli na podstawie zgłoszenia i w wyniku postępowania weryfikacyjnego nie zostaną

podjęte dalsze czynności, to pracownik prowadzący postępowanie weryfikacyjne odpowiedzialny jest za zniszczenie dokumentacji w sposób zapewniający ochronę tożsamości sygnalisty.

- e) Zakaz działań odwetowych. Działania odwetowe ze strony kogokolwiek, niezależnie od pełnionej przez niego funkcji, zajmowanego stanowiska lub jego uprawnień, podejmowane wobec pracownika, który w dobrej wierze i na podstawie niniejszych *Zasad* zgłosi nieprawidłowość, stoją w sprzeczności z wartościami spółki i przepisami prawa. Każdy pracownik, który naruszy zobowiązanie dotyczące zakazu podejmowania działań odwetowych, będzie podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu. „Działania odwetowe” rozumiane są jako przeniesienie na niższe stanowisko, zwolnienie z pracy, zawieszenie w obowiązkach, groźby, nękanie i wszelkie inne rodzaje dyskryminacji, będące konsekwencją zgłoszenia nieprawidłowości.

§ 5

Postanowienia końcowe

1. Spółka opracuje i zaktualizuje szczegółowe procedury wewnętrzne w zakresie funkcjonowania Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości. Procedury, o których mowa w zdaniu poprzednim regulują przede wszystkim:
 - a) sposób postępowania ze zgłoszeniami przesyłanymi poszczególnymi kanałami informacyjnymi,
 - b) sposób klasyfikowania zgłoszeń,
 - c) sposób raportowania statystyk zgłoszeń i ich treści przełożonym,
 - d) metody zapewnienia anonimowości zgłaszającym nieprawidłowości,
 - e) sposób ewidencjonowania i archiwizowania zgłoszeń,
 - f) sposób postępowania ze zgłoszeniami od sygnalisty.
2. Anonimowość w Systemie gwarantuje się poprzez stosowanie procedur wewnętrznych, a także zapewnienie anonimowości kanałów informacyjnych, wykluczających między innymi identyfikowanie osób dokonujących zgłoszenia nieprawidłowości.

3. Spółka informuje pocztą elektroniczną Dyrektora Biura Kontroli i Bezpieczeństwa PKN ORLEN S.A. o otrzymaniu zgłoszenia nieprawidłowości nie później niż w terminie 14 dni roboczych od powzięcia informacji. Zakres przekazywanych informacji nie może naruszać anonimowości wynikającej z niniejszych Zasad.

CZŁONEK ZARZĄDU

Paweł Augustyniak

PREZES ZARZĄDU

Tadeusz Zając