

OW
**KODEKS
ETYCZNY
2021**

OCEAN WINDS OFFSHORE S.L.

1. Odpowiedzialny personel

Przygotowanie: Pracownik ds. zgodności OW, OW ds. ludzi i organizacji, OW ds. zamówień publicznych i OW ds. prawnych.

Ostateczne zatwierdzenie: Zarząd OW, w dniu ¹⁵ kwietnia 2021 r.

2. Aktualizacja

Kodeks Etyki jest poddawany przeglądowi co dwa lata, niezależnie od tego, że w uzasadnionych przypadkach może podlegać dodatkowym przeglądom.

3. Rozpowszechnianie

Kodeks Etyki jest publikowany na stronie instytucjonalnej OW oraz udostępniany online poprzez ich wewnętrzne sieci.

Kodeks Etyki został opublikowany w kilku językach używanych w krajach, w których działa OW. W przypadku jakichkolwiek rozbieżności w interpretacji pomiędzy niniejszym tekstem w języku angielskim a jego tłumaczeniem na inny język, pierwszeństwo powinien mieć oryginalny duch tekstu napisanego w języku angielskim.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

SPIS TREŚCI

1. FIRMA SKONCENTROWANA NA LUDZIACH

- 1.1 Dobre samopoczucie pracowników
- 1.2 Zdrowie i bezpieczeństwo
- 1.3 Reprezentowanie firmy
- 1.4 Różnorodność i integracja
- 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 Stosunki ze Wspólnotami
- 2.5 Konkurencja

3. SEKTOR W TRAKCIE TRANSFORMACJI

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

4. DZIAŁANIE Z UCZCIWOŚCIĄ

- 4.1 Ochrona danych osobowych i Prywatność
- 4.2 Korzystanie z Informacji Spółki
- 4.3 Konflikt interesów
- 4.4 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.5 Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu
- 4.6 Wykorzystanie aktywów
- 4.7 Prezenty i rozrywka

Dowiedz się..

- A. Instrumenty organizacyjne i zarządzanie etyką w OW
- B. Procedura zgłaszania, badania i działań naprawczych
- C. Słowniczek

WIADOMOŚĆ OD ZARZĄDU

Nasza reputacja uczciwości jest naszym najcenniejszym atutem, a silna kultura etyczna jest jednym z filarów OW. Wierzymy, że tylko firmy, które włączyły etykę do swojej strategii kulturowej i codziennych praktyk będą zrównoważone. Odpowiedzialny wzrost jest kluczowy dla obszarów działalności naszych akcjonariuszy. Sukces i etyka to dwie strony tego samego medalu, dlatego w Spółce nie powinno się wyznaczać celów rozwojowych lub wydajnościowych, jeśli ich realizacja prowadzi do naruszenia tych zasad.

Aby sprostać tym wyzwaniom, potrzebujemy bezkompromisowego poszanowania naszych wartości przez każdego pracownika oraz godnych zaufania i rzetelnych relacji ze wszystkimi naszymi interesariuszami, partnerami, dostawcami itp. Wszyscy pracownicy muszą być zaangażowani w osiągnięcie pełnej zgodności z obowiązującym prawem, naszymi wartościami i zasadami etycznymi we wszystkich naszych działaniach.

Nasz Kodeks Etyczny to coś więcej niż tylko dokument. Chcemy, aby był naszą mapą drogową. Jest tym, w co wierzymy, jak żyjemy i jak funkcjonujemy. Odnosi się do tych sytuacji, w których mamy wątpliwości jak postępować, przed sobą i innymi. W tym sensie Kodeks wskazuje zachowania, których "musimy" a "nie możemy" przestrzegać oraz oferuje przykłady, które pomagają nam zrozumieć każdą sytuację, w której musimy zachować się etycznie.

Kodeks Etyki dotyczy nas wszystkich, bez względu na to, gdzie pracujemy i na czym polega nasza praca. Uważamy, że mamy większe szanse na dokonywanie etycznych wyborów, gdy uczciwość, szczerłość i zgodność z przepisami kierują naszymi decyzjami. Naszym pracownikom bardzo zależy na robieniu rzeczy w sposób właściwy i chcemy pomóc każdemu, aby etyczne zachowanie stało się naturalną częścią jego codziennej pracy.

Zapraszamy do jej przeczytania, uszanowania, sprawienia, by była szanowana i działania zawsze zgodnie z jej zasadami.

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

NASZA TOŻSAMOŚĆ I GŁÓWNE ZOBOWIĄZANIA ETYCZNE

OW jest globalną firmą energetyczną, skoncentrowaną na tworzeniu wartości, innowacji i zrównoważonym rozwoju. OW prowadzi swoją działalność w oparciu o zobowiązanie do doskonałości, służąc swoim interesariuszom i wnosząc decydujący wkład w odpowiedzialną transformację energetyczną. Jednym z jej najcenniejszych aktywów jest reputacja, dlatego Spółka zobowiązuje się do prowadzenia wszystkich swoich działań w sposób etyczny na różnych rynkach, na których działa, oraz do działania według zasad wynikających z jej tożsamości.

Główne cechy tożsamości OW i jego afirmacja etycznego zaangażowania materializują się więc w Spółce...

...która jest **skoncentrowana na ludziach**, promując kulturę szacunku i poświęcając pełną uwagę rozwojowi każdego pracownika, w szczególności poprzez uczenie się przez całe życie, promując różnorodność i integrację, dobre samopoczucie przy jednoczesnym poszanowaniu zasług i równych szans dla wszystkich;

...która promuje i **buduje relacje zaufania** z interesariuszami, dążąc do ciągłej poprawy wyników ekonomicznych i społecznych, dzieląc się wartością z Pracownikami, Akcjonariuszami, Klientami i Dostawcami, przy jednoczesnym poszanowaniu konkurencji oraz łącząc kwestie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej, szczególnie w społecznościach, w których działa;

...która konsekwentnie pracuje nad tym, aby odegrać decydującą rolę w dokonującej się obecnie daleko idącej **transformacji sektora energetycznego**, angażując się w sprawiedliwą, innowacyjną i kreatywną transformację energetyczną, wspieraną przez odpowiedzialne wykorzystanie technologii;

...która utrzymuje silne zobowiązanie do **uczciwości**, zapewniając zgodność z prawem i przepisami obowiązującymi we wszystkich obszarach geograficznych, w których jest obecna, oraz utrzymując systemy kontroli wewnętrznej w celu zapobiegania i wykrywania oszustw i innych nieprawidłowości.

Kodeks Etyczny OW odzwierciedla to, w co wierzymy i co obiecujemy dostarczać. W rzeczywistości jest to "nasza energia"!

PRZEWODZENIE Z ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

Etyka jest podstawowym filarem działalności ludzkiej, a więc i działalności gospodarczej. W firmach wszystkim nam przypisana jest rola wprowadzania Etyki w życie w każdym akcie codzienności. Jednak zasadniczą misję mają liderzy - to oni kierują zespołami, wyposażają je w kompetencje, wskazówki i inspiracje - wyróżniając się tym samym jako jedni z głównych propagatorów i nadawców kultury etycznej.

Oznacza to, że do liderów, jako jednego z ich najważniejszych obowiązków, należy znajomość i ujawnianie zasad i zobowiązań etycznych swojej firmy, określanie i wdrażanie inicjatyw promujących kulturę etyczną oraz dawanie najlepszego przykładu swoim pracownikom.

I właśnie dlatego przywództwo oparte na zaufaniu jest decydujące: liderzy muszą być "pierwszą linią obrony", która doradzi i wesprze swoich pracowników, gdy ci będą mieli wątpliwości lub pytania dotyczące danego zachowania.

To właśnie liderzy, z racji pełnionych funkcji, stają w obliczu rozwiązywania najtrudniejszych i najbardziej złożonych sytuacji, w których czasami trzeba dokonywać odważnych i nie zawsze oczywistych wyborów; muszą zatem w pełni zinternalizować wytyczne etyczne firmy i uwzględnić je w procesie podejmowania decyzji w celu znalezienia rozwiązań, które najlepiej spełniają wymogi.

W OW członkowie organów zarządzających, jak również osoby odpowiedzialne za poszczególne funkcje składające się na świat OW, zapewniają, jako liderzy, utrzymanie i wzmocnienie tożsamości spółek i obszarów, w których pracują, i w tym zakresie zapewniają swoim działaniem orientację etyczną leżącą u podstaw tej tożsamości.

KODEKS DLA KAŻDEGO ...

Kodeks Etyki OW obowiązuje, niezależnie od pełnionej funkcji, położenia geograficznego lub podległości służbowej, wszystkich pracowników każdej spółki OW, zwanej dalej również "OW".

Niniejszy Kodeks musi być przeczytany, zrozumiany i przestrzegany przez wszystkich.

Zobowiązania zawarte w niniejszym Kodeksie dotyczą w równym stopniu wszystkich dostawców OW, usługodawców, kontrahentów i partnerów.

Wszystkie wyżej wymienione strony są wymieniane za każdym razem, gdy w niniejszym Kodeksie mowa jest o "my", chyba że wyraźnie zaznaczono inaczej.

Wszystkie strony umowy z OW są zobowiązane do potwierdzenia w umowie z OW przestrzegania zobowiązań określonych w niniejszym Kodeksie. Ponadto każda z tych stron umowy z OW, która jest uprawniona do działania w imieniu OW, jest zobowiązana do potwierdzenia w umowie z OW, że niniejszy Kodeks oraz Polityka antykorupcyjna OW stanowią integralną część umowy.

Ze względu na wymogi prawne lub regulacyjne, a także okoliczności prowadzenia działalności, istnienie szczególnych kodeksów etycznych, jak również regulaminów, procedur lub wytycznych dotyczących kwestii etycznych może być uzasadnione w poszczególnych jednostkach organizacyjnych OW. W takich przypadkach wytyczne niniejszego Kodeksu będą przestrzegane we wszystkim, co nie wynika z obowiązujących przepisów urzędowych.

Organy korporacyjne, w których OW posiada więcej niż 50% praw głosu lub które ma prawo kontrolować, muszą przestrzegać Kodeksu Etycznego OW, a spółki zależne niebędące pod kontrolą są również zachęcane do takiego postępowania.

OW jest znacząco obecny na światowej scenie energetycznej, działając w kilku krajach i zatrudniając ponad 300 osób. Tekst angielski niniejszego Kodeksu jest dokumentem referencyjnym, ale jest również dostępny w innych obowiązujących językach roboczych. Szanujemy i przestrzegamy wszystkich przepisów prawnych i regulacyjnych w jurysdykcjach, które mają zastosowanie do OW, przyjmując za punkt odniesienia zasadę najwyższych wymagań.

...KTO PROWADZI I NADAJE ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Kodeks Etyki jest "przewodnikiem po działaniach" odzwierciedlającym sposób, w jaki OW uważa, że należy pracować, dlatego jego egzekwowanie jest nieuchronnie obowiązkowe; jest zatem naturalne, że pracownicy, którzy nie przestrzegają tego Kodeksu, powinni podlegać działaniom dyscyplinarnym na zasadach określonych w przepisach mających zastosowanie do naruszeń. Dostawcy, do których stosuje się Kodeks, będą również podlegać, w przypadku nieprzestrzegania, środkom lub sankcjom ustalonym umownie lub wynikającym z procedur oceny i kwalifikacji obowiązujących w OW.

Kodeks jest uprzywilejowanym narzędziem, które nadaje ramy refleksji nad etyką, ale zasadniczo jest środkiem wspierającym rozwiązywanie problemów etycznych, ponieważ przedstawia standardy i normy zachowania, które pomagają podtrzymywać nasze decyzje. Nie zastępuje on prawa i przepisów - które zawsze muszą być w pełni i skrupulatnie przestrzegane - ale raczej je uzupełnia, wspierając odpowiedzialne podejmowanie decyzji, dzięki argumentom, które pomagają nam oprzeć się ewentualnym naciskom, zwłaszcza w sytuacjach, które leżą w "szarych strefach".

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

Z drugiej strony, Kodeks nie obejmuje wszystkich sytuacji, które mogą się pojawić przy podejmowaniu decyzji, od których oczekuje się, że będą miały charakter etyczny. Nie daje nam wszystkich odpowiedzi, ani nie powinien, nie może też zastąpić ostrożnego osądu i zdrowego rozsądku wszystkich osób pracujących w Spółce. Kodeks jest przewodnikiem, który poprzez wskazanie konkretnych sposobów wyboru i działania ma na celu pomóc nam zrozumieć sytuacje wrażliwe lub mniej powszechne oraz odrzucić niedopuszczalne praktyki, niezależnie od kontekstu i postrzegania przez inne osoby.

Stojąc w obliczu trudnej sytuacji decyzyjnej związanej z naszym sposobem działania w Spółce, należy wykonać następujące kroki:

- Zatrzymaj się, aby się zastanowić, czy dana sytuacja faktycznie stanowi naruszenie Kodeksu i w jaki sposób można temu zaradzić.
- Ostrożna refleksja nad tym, czy wskazane podejście jest zgodne z utrzymaniem kultury uczciwości, przejrzystości i rzetelności, którą promuje OW oraz jakie może mieć konsekwencje.
- Zadawaj pytania i poproś o pomoc kierownictwo lub innych szefów działów lub, w razie potrzeby, Szefa OW ds. Etyki i Zgodności. W niniejszym Kodeksie, w części "Dajemy wszystkim głos" przy każdym temacie Etyki, ujęte są kanały, do których możemy się zwrócić.

Kodeks Etyki musi być zawsze obecny w naszym codziennym życiu, stanowiąc solidny punkt odniesienia dla naszych działań jako ludzi i jako profesjonalistów. Ich obecność musi być zapewniona poprzez ciągłe szkolenie, które wprowadza Kodeks do stałej interpretacji rzeczywistości i pomaga nam czynić dobro.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

W OW wierzymy, że otwarte mówienie o wątpliwościach związanych z zachowaniem w miejscu pracy jest kluczowe dla tworzenia wzorcowego środowiska, a także dla zaangażowania i szkolenia pracowników. Ta otwartość w rozwiązywaniu problemów, skarg, a nawet zażaleń, musi być przyjęta przez wszystkich interesariuszy, dla dobra przejrzystych i konstruktywnych relacji i jest niezbędna do osiągnięcia doskonałych wyników, do których dąży OW.

Szczera rozmowa między stronami zdecydowanie przyczynia się do zwiększenia bezpieczeństwa psychicznego jednostek i zespołów, a jej wpływ na wyniki pracy jest dla pracowników tym, czym się wyróżniamy. Czasami jednak otwarta i szczera rozmowa nie wystarcza i konieczne jest skalenie i zgłoszenie. Pracownicy OW zachęceni są do zgłaszania wszelkich zachowań sprzecznych z Kodeksem Etyki, gdyż pozwala to na wyjaśnienie wszelkich wątpliwości operacyjnych oraz utrwalenie kultury uczciwości, przejrzystości i zaufania, która jest niezbędna w zdrowej Spółce. Jednakże, w zależności od charakteru naruszenia, w niektórych sytuacjach pracownicy podlegają obowiązkowi zgłoszenia. Sytuacje te zostaną wyróżnione w sekcji "Musimy" i "Nie wolno nam" Kodeksu, gdzie znajdują się odniesienia do działań, które należy lub trzeba podjąć.

Ważne jest, aby zgłoszenia były uczciwe, zrozumiałe, terminowe i dokonywane w "dobrej wierze", ponieważ twierdzenie o "złej wierze" lub oczerniające nie będzie akceptowane i może stanowić naruszenie dyscyplinarne w ramach obowiązujących statutów prawnych i regulacyjnych.

OW ze swojej strony zobowiązuje się do zapewnienia solidnego procesu zarządzania otrzymanymi kontaktami o jakimkolwiek możliwym charakterze etycznym oraz zakazuje jakichkolwiek aktów odwetu wobec osób składających skargi. Zapewniona jest również poufność otrzymanego kontaktu, pod warunkiem, że nie wpłynie to na ustalenie prawdziwości danych faktów.

Pożądane jest, aby obawy, prośby o informacje lub skargi, w przypadku pracowników, mogły być rozwiązane przez przełożonego lub za jego pośrednictwem. Liderzy ponoszą szczególną odpowiedzialność za wysłuchanie tych obaw i zdecydowane działanie - wzmacniając w ten sposób zaufanie w swoich zespołach.

Jeśli nie jest to możliwe, właściwym kanałem dla większości skarg jest Dyrektor ds. Etyki i Zgodności (CECO), który skieruje sytuację do określonego postępowania, jeśli ustanowiono specjalne kanały lub jeśli w niektórych krajach obowiązują szczególne przepisy (takie jak skargi dotyczące molestowania w miejscu pracy lub prania pieniędzy).

OW CECO ingeruje w prowadzony przez OW proces zarządzania skargami o charakterze etycznym. Proces ten znajduje się szczegółowo w rozdziale "Dowiedz się o...".

Istotne jest, aby pracownicy OW lub inni interesariusze ufali, że w trakcie całego procesu zgłaszane przez nich kwestie będą traktowane z najwyższym stopniem powagi, sprawiedliwości i szybkości, oraz że w stosownych przypadkach podjęte środki są dostosowane do rodzaju i powagi procesu, w tym do ostatecznego dokumentu decyzji.

UTORUJMY DROGĘ DLA NASZEJ ENERGII

Kodeks Etyki opiera się na tożsamości OW. Tożsamość tę zaznaczamy w czterech "cechach", które składają się na sposób postępowania w Spółce. Każda z tych "cech" zawiera tematy niezwykle istotne dla OW, a w każdej z nich wyjaśniamy powód jej wyboru oraz zachowania, które należy stosować, aby zapewnić spójność działań w całej organizacji.

Niektóre z tych zachowań ilustrujemy rzeczywistymi sytuacjami z życia firmy, bo przecież etyka to nic innego jak działanie. Wymienione zachowania i przykłady nie są oczywiście wyczerpujące, ale stanowią esencję sposobu, w jaki chcemy pracować i być rozpoznawani przez wszystkich interesariuszy.

1. FIRMA SKONCENTROWANA NA LUDZIACH

1.1. Dobre samopoczucie pracowników

Zaangażowanie w dobro pracowników jest kluczowe dla OW, które realizuje to poprzez politykę zarządzania, której celem jest zapewnienie wysokiego poziomu satysfakcji i spełnienia zawodowego, w szczególności poprzez zapewnienie sprawiedliwego wynagrodzenia oraz bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.

Oprócz ścisłego przestrzegania krajowych i międzynarodowych przepisów prawa pracy oraz ochrony prywatności pracowników, OW dąży do utrzymania doskonałego klimatu społecznego poprzez wdrażanie różnych mechanizmów. Należą do nich: ciągły zróżnicowany rozwój umiejętności, korzystanie z pracy zdalnej, gdy jest to możliwe, promowanie mobilności, wsparcie w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym i osobistym, wolontariat, zachęcanie do uprawiania sportu i spędzania wolnego czasu, a także tworzenie i utrzymywanie odpowiednich i współpracujących ze sobą miejsc pracy.

Biorąc pod uwagę, że dobre samopoczucie jest niezbędnym warunkiem harmonijnego funkcjonowania, zarówno pod względem ekonomicznym, jak i społecznym, OW gwarantuje politykę i praktyki angażujące wszystkich bez wyjątku, tak aby każdy mógł poczuć się częścią całości, jaką jest jego firma. Należy również pamiętać, że to do każdego z nas należy znalezienie sposobów na życie tymi wartościami w pracy; a więc budowanie dobrych relacji i harmonijnego środowiska pracy z liderami, którzy mają szczególny obowiązek tworzenia atmosfery, w której ludzie mogą się rozwijać.

MUSIMY

- Promować istnienie poczucia celu w każdym działaniu, w którym można ustalić zgodność z indywidualnymi celami i który pokazuje znaczenie tego, co każdy robi i jaki jest jego wkład w całość.
- Stymulować i doceniać indywidualny rozwój osobisty, wspólne budowanie środowiska zaufania, odpowiedzialności i wzajemnego szacunku.
- Aktywnie dążyć do rozwoju zawodowego, aby stale podnosić swoje kwalifikacje i jak najlepiej wykorzystywać możliwości, jakie daje OW.
- Zainwestować w równowagę między życiem zawodowym i osobistym, współpracując przy budowie i promocji programów pokrewnych.

- Doceniać wolontariat, zachęcając do udziału w życiu obywatelskim.
- Umożliwić, o ile zezwala na to prawo, zapewnienie odpowiednio uregulowanych mechanizmów uczestnictwa pracowników w procesach politycznych, które mogą obejmować dobrowolne i osobiste wpłaty pieniężne.

NIE MOŻEMY

- Tolerować form zachowania, nawet subtelnych, które przyczyniają się do tworzenia niezdrowego środowiska pracy.
- Pozwalać na działania, które nie respektują praw i różnorodności lub inkluzywności każdego z nas, lub które stanowią uprzedzenia lub nieuzasadnioną dyskryminację.
- Jako lider zapobiegać w sposób nieuzasadniony, procesom mobilności, udziałowi w szkoleniach OW i akcjach wolontariackich.
- Naruszać prywatność pracowników.

PRZYKŁADY

P: Mój Menadżer jest czasem dość onieśmielający. Wiem, że stara się, abyśmy stale dostarczali wysokiej jakości pracę, ale czasami presja jest zbyt duża. Czy jest coś, co mogę z tym zrobić?

O: Od Twojego Menadżera oczekuje się stawiania wyzwań i przewodzenia zespołowi w celu zaoferowania doskonałości działania, która charakteryzuje OW. Może to oznaczać, że pojawią się momenty napięcia. Jednak oczekuje się również, że Menadżer będzie traktował wszystkich z szacunkiem, działając z należytą wrażliwością. Jeśli czujesz, że nie jesteś traktowany z szacunkiem, spróbuj porozmawiać ze swoim Menadżerem. Jeśli sytuacja będzie się utrzymywać, należy skontaktować się z działem kadr lub, w ostateczności, z kanałem etycznym. Zdrowe środowisko pracy może powstać tylko przy wsparciu i zaangażowaniu wszystkich.

P: Została opublikowana akcja wolontariacka, w której bardzo chciałbym wziąć udział; jednak ponieważ zbliża się koniec roku i pracujemy bardzo ciężko, mój udział w tej akcji może być źle postrzegany przez moje kierownictwo i kolegów. Co powinienem zrobić?

O: Zobowiązania zawodowe zawsze muszą być odpowiednio zabezpieczone. Z drugiej strony OW jest znany z tego, że aktywnie wspiera swoich pracowników w praktykowaniu wolontariatu społecznego. Dlatego powinieneś porozmawiać ze swoim przełożonym, aby wspólnie poszukać najlepszej decyzji, która nigdy nie pozwoli na zlekceważenie obowiązków zawodowych.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Menadżerowie obszarów zarządzania zasobami ludzkimi.
- OW Główny specjalista ds. etyki i zgodności z przepisami: complianceofficer@oceanwinds.com

1.2. Zdrowie i bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo i higiena pracy wszystkich pracowników i dostawców jest priorytetem dla OW, celem jest "zero wypadków", a jednocześnie stała troska o to, aby dobro ludzi przedkładać nad wszelkie potrzeby operacyjne. Żadna sytuacja lub pilna sprawa nie może usprawiedliwiać narażania czyjegoś życia, integralności fizycznej lub bezpieczeństwa.

OW chce, aby jego pracownicy mieli warunki pracy sprzyjające ich dobremu zdrowiu, dlatego zachęca ich do zdrowych praktyk.

W oparciu o wzmocnienie pionowej kultury zapobiegania i bezpieczeństwa, OW promuje szkolenie i informowanie wszystkich pracowników o ryzyku związanym z jej działalnością oraz chroni obiekty i sprzęt poprzez zastosowanie najlepszych technik, w połączeniu z monitorowaniem i aktualizacją procedur pracy. Waga, jaką OW przywiązuje do tych kwestii, rozciąga się na łańcuch dostaw i wykracza poza zgodność z wymogami prawnymi, we wszystkich spółkach i we wszystkich regionach, w których działa.

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

MUSIMY

- Zapewnić, że wszyscy, w tym dostawcy, usługodawcy, wykonawcy i inni partnerzy biznesowi, przestrzegają zasad i praktyk bezpieczeństwa oraz obowiązujących przepisów prawa pracy.
- Zapewnić, zarówno wewnątrz jak i zewnątrz, ciągłe wzmocnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy poprzez podnoszenie świadomości, szkolenia i dzielenie się dobrymi praktykami.
- Monitorować i oceniać ryzyka i zdarzenia.
- Zgłaszać wszelkie wykryte niezgodności, a także obserwować zdarzenia, zarówno wypadki, jak i zdarzenia potencjalnie wypadkowe.
- Podejmować stałe środki ostrożności, aby uniknąć narażenia siebie lub innych na ryzyko, niezależnie od okoliczności.
- Zapoznać się z procedurami obowiązującymi w przypadku zagrożenia.
- Skorzystać z prawa do odmowy w przypadku wystąpienia niebezpiecznych warunków do prowadzenia działalności.

NIE MOŻEMY

- Przestać stosować te same zasady, polityki i procedury bezpieczeństwa we wszystkich działaniach i wobec wszystkich uczestników.
- Lekceważyć ścisłego wypełniania celów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

PRZYKŁADY

P: Od czasu do czasu zauważam, że w projekcie OW nie są przestrzegane niektóre z przewidzianych procedur.

Praca nie ma nic wspólnego z moją osobą. Czy powinienem to zgłosić?

O: Zabezpieczenie zgodności z obowiązującymi procedurami (szczególnie tymi związanymi z obowiązkami prawnymi oraz bezpieczeństwem i higieną pracy), a także wizerunek firmy, dotyczą wszystkich, niezależnie od obszaru działania. Należy to niezwłocznie zgłosić, korzystając z odpowiednich kanałów. W przypadku zbliżającego się poważnego zagrożenia, praca musi zostać natychmiast przerwana przez obserwatora. Wszyscy pracownicy OW mają obowiązek i autonomię przerwania wszelkich prac prowadzonych przez własne zespoły lub usługodawców, gdy nie istnieją odpowiednie warunki bezpieczeństwa.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Menadżerowie obszarów zarządzania ludźmi.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

1.3. Reprezentowanie firmy

Działanie każdego z nas oraz sposób komunikacji jako pracowników, dostawców, usługodawców, kontrahentów i innych partnerów biznesowych, zarówno w sposób formalny, jak i nieformalny, wpływa na wizerunek i reputację OW.

Dlatego też 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 zbiorowej wiedzy. Jednak 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 wprowadzić wyraźne rozróżnienie między osobistą opinią a stanowiskiem firmy.

Jesteśmy również odpowiedzialni za reprezentowanie OW z dumą, ceniąc nasze zasady i zobowiązania, w szczególności 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 wiedzą techniczną z organami instytucjonalnymi i członkami administracji publicznej - oraz informować ich o Grupie, jej zobowiązaniach etycznych, jej działalności i usługach.

Stanowiska te, biorąc pod uwagę dobro wspólne, mają na celu informowanie społeczeństwa o podejmowanych decyzjach. W tym celu OW działa bezpośrednio poprzez swoje kontakty instytucjonalne i/lub włącza się w prace stowarzyszeń zawodowych, które również prowadzą działalność lobbingową.

Dodatkowo OW może zwrócić się do zewnętrznych organizacji lobbingowych o wsparcie w realizacji konkretnego projektu. W każdym przypadku lobbyści, nawiązując kontakty lobbingowe, zawsze ujawniają tożsamość osób lub organizacji, dla których pracują. Nie udzielają ani nie żądają płatnych informacji.

Grupa zwraca szczególną uwagę na ryzyko konfliktu interesów, korupcji i wywierania wpływu. Wszyscy pracownicy powinni zachować ostrożność, aby nie sprawiać wrażenia, że OW lub podmiot, który reprezentują, dąży do wywierania nadmiernego wpływu na wewnętrzne sprawy polityczne w danym kraju.

Przekazanie uprawnień

Wszyscy Menadżerowie i pracownicy przyczyniają się do ogólnego wyniku firmy i mają udział w odpowiedzialności odpowiadający ich obszarowi działania.

W związku z tym, aby zagwarantować odpowiedni podział kompetencji, obowiązków i odpowiedzialności, kierownictwo musi zapewnić skuteczne i operacyjne umocowanie poprzez przekazywanie uprawnień i podpisywanie umów, zgodnie z zasadami określonymi przez Sekretariat Generalny Grupy. Delegacje uprawnień i listy intencyjne Grupy zawierają szczególne odniesienie do odpowiedzialności etycznej.

MUSIMY

- Jako formalny przedstawiciel OW działać w ustalonych granicach zapewniając konsekwencję, spójność i przejrzystość we wszystkich kanałach komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.
- Przewidywać wpływ naszych wypowiedzi, szczególnie poza OW, zawsze mając na uwadze odbiór, jaki może mieć informacja w mediach i na portalach społecznościowych.
- Nie angażować OW w nasze osobiste działania.
- Odróżnić to, co jest naszą osobistą opinią od stanowiska firmy.
- Upewnić się, że każdy komunikat dotyczący OW został odpowiednio przygotowany i autoryzowany.
- Informować przełożonych o komentarzach lub obraźliwych opiniach rozpowszechnianych w mediach i na portalach społecznościowych.

NIE MOŻEMY

- Działać poza określonymi kompetencjami podczas wykonywania określonych zadań w służbie lub w imieniu OW. Podejmować się wystąpień publicznych w imieniu OW, chyba że na podstawie odpowiedniego upoważnienia.
- Reagować na negatywne lub uwłaczające treści dotyczące OW, chyba że zostaliśmy o tym należycie poinformowani i upoważnieni. Udostępniać informacji wewnętrznych na portalach społecznościowych.
- Wykorzystywać zasobów OW, takich jak poczta elektroniczna lub karty osobiste, do wyrażania osobistych opinii lub promowania prywatnych spraw biznesowych.
- Cytować współpracowników, klientów, partnerów, dostawców usług lub innych powiązanych stron, bez ich zgody.
- W żadnym wypadku wykorzystywać marki OW do celów prywatnych.

PRZYKŁADY

P: W rozmowie na tematy medialne wśród znajomych zostały poruszone kwestie, które zagrażają reputacji OW. Czy powinnam włączyć się do tej rozmowy?

O: Jeśli masz odpowiednią wiedzę, powinieneś przedstawić stanowisko spółki w tej sprawie. Jeśli nie masz wystarczających informacji, powinieneś powstrzymać się od komentarzy, stwierdzając, że OW działa uczciwie. Dodatkowo należy wspomnieć, że OW ma swoje kanały udostępniania informacji, jak również zgłaszania sytuacji uznanych za niewłaściwe.

P: Biorę udział w ważnej międzynarodowej konferencji branżowej i podczas kolacji rozmawialiśmy o każdej z naszych firm. Następnego dnia zorientowałem się, że jedna z osób jest dziennikarzem. Chociaż nie wspomniałem o niczym poufnym, nic, co powiedziałem, nie miało znaleźć się w gazetach. Czy powinienem teraz coś zrobić?

O: Kiedy jesteś na imprezie publicznej, zawsze pamiętaj o tym, że wszystko, co robisz i mówisz, zarówno na poziomie zawodowym, jak i osobistym, może zostać opublikowane w mediach lub na portalach społecznościowych. Skontaktuj się ze swoim kierownikiem, który doradzi Ci, co zrobić.

P: Natrafiłem na informacje z uwłaczającymi uwagami na temat OW na portalach społecznościowych. Co najlepiej zrobić?

O: Należy natychmiast poinformować swojego przełożonego.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

1.4. Różnorodność i integracja

Obecnie OW jest obecny w skali globalnej, integrując różnorodnych ludzi na całym świecie. Cenimy i promujemy tę różnorodność jako czynnik tworzący wartość i innowacje.

Uznajemy, że pomnażanie różnic to pójście dalej - aby połączyć punkty widzenia i sposoby postrzegania świata oraz zintegrować wszystkie aspekty musimy być świadomie inkluzywni. W szczególności poprzez profile, ścieżki i doświadczenia, które wnoszą 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 integracyjnej, w której każdy czuje się mile widziany.

Wspieramy różnorodność i integrację poprzez zapewnienie równych szans jako pracodawca, do czego zachęcamy również naszych dostawców.

MUSIMY

- Promować wzajemny szacunek i równe szanse w zakresie różnorodności poprzez zapewnienie integracyjnego środowiska pracy, wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji.
- Zapewnić środowisko, w którym wszyscy ludzie czują się szanowani i bezpieczni w byciu tym, kim są.
- Zachęcać do uwzględniania wszystkich przejawów ludzkiej różnorodności.
- Zapewnić, że współpracujący z nami dostawcy, usługodawcy, wykonawcy lub partnerzy są świadomi naszych zobowiązań w tym zakresie.

NIE MOŻEMY

- Ustalać ani ograniczać żadnego rodzaju decyzji w oparciu o czynniki dyskryminacyjne, a mianowicie; pochodzenie, wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny, sytuację rodzinną, sytuację ekonomiczną, wykształcenie, pochodzenie lub kondycję społeczną, dziedzictwo genetyczne, obniżoną zdolność do pracy, niepełnosprawność, przewlekłą chorobę, narodowość, pochodzenie etniczne lub rasę, miejsce pochodzenia, język, religię, przekonania polityczne lub ideologiczne, przynależność do związków zawodowych, lub w oparciu o pracę, działalność lub kategorię zawodową.
- Dyskryminować bezprawnie w procesie rekrutacji lub w jakimkolwiek innym momencie relacji pomiędzy pracownikami a firmą, takim jak szkolenia, rozwój zawodowy, uznanie i mobilność w ramach firmy i pomiędzy firmami.

PRZYKŁADY

P: Do mojego zespołu dołączył niedawno kolega z niepełnosprawnością ruchową. Jego produktywność jest niższa niż innych członków zespołu, a na koniec dnia znajduje to odzwierciedlenie w wynikach zespołu. Co mogę zrobić?

O: Powinieneś porozmawiać z kierownikiem i wyjaśnić swoje obawy. W OW jest miejsce dla każdego. Ważne jest również, aby pracownicy byli w stanie wykonywać podstawowe funkcje swojej pracy. HR i Twój kierownik mogą ocenić sytuację i określić, jakie działania mogą być odpowiednie.

P: Często spotykam się z uprzedzonymi i seksistowskimi komentarzami ze strony kolegi, co oczywiście sprawia, że czuję się dość niekomfortowo. Co powinienem zrobić?

O: Przede wszystkim należy porozmawiać z kolegą i wyjaśnić mu, jak się czujesz. Jeśli nadal będzie się tak zachowywał lub nie będzie czuł się Pan bezpiecznie rozmawiając z nim, powinien Pan porozmawiać ze swoim przełożonym lub z działem kadr i poinformować ich o sytuacji. Jeśli nadal nie ma zmiany, należy zgłosić sprawę odpowiednimi kanałami.

P: Zamierzam wziąć urlop macierzyński/ojcowski i martwię się o to, co będzie po moim powrocie, a zwłaszcza o moje przyszłe możliwości zawodowe. Do kogo powinienem się zwrócić po poradę?

O: OW wspiera pracowników korzystających z urlopu wychowawczego i powracających do pracy po urlopie. Wszelkie pytania i wątpliwości w tym temacie można kierować do bezpośredniego przełożonego lub do działu HR.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Menadżerowie obszarów zarządzania ludźmi.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

1.5. Molestowanie

OW promuje kulturę wolną od wszelkiego rodzaju molestowania - rozumiejąc je jako; systematycznie niepożądane zachowanie o charakterze moralnym lub seksualnym, w formie werbalnej, niewerbalnej lub fizycznej, którego celem lub skutkiem jest zakłócenie lub zawstydzenie innej osoby, naruszenie jej godności lub stworzenie zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub destabilizującego środowiska.

Molestowanie moralne lub seksualne może wystąpić w każdej warstwie społecznej, kontekście lub miejscu pracy, dotykając osoby bez względu na ich pochodzenie, wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny, stan rodzinny, sytuację ekonomiczną lub kulturową, wykształcenie, pochodzenie lub stan społeczny, genetykę, obniżoną zdolność do pracy, niepełnosprawność, przewlekłą chorobę, narodowość, pochodzenie etniczne lub rasę, terytorium pochodzenia, język, religię, przekonania polityczne lub ideologiczne, przynależność do związków zawodowych lub wykonywaną pracę, działalność lub kategorię.

Nękające formy zachowania w kontekście biznesowym naruszają prawa pracownicze ofiar i mogą wpływać na ich wartość jako ludzi i pracowników, powodując szkody, które mogą mieć wpływ na ich poczucie własnej wartości, zdrowie fizyczne i psychiczne, projekt życia i relacje rodzinne. Poza obowiązkami prawnymi, którym podlega OW, obowiązkiem wszystkich pracowników jest zapobieganie, konfrontacja i zgłaszanie wszelkich zachowań mogących wskazywać na sytuację nękania.

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

MUSIMY

- Powstrzymać się od angażowania się w jakiegokolwiek formy zachowań, które mogą stanowić molestowanie w miejscu pracy;
- Zapobiegać i zwalczać molestowania w miejscu pracy.
- Zgłaszać wszelkie formy molestowania w pracy, którego jesteśmy ofiarą lub świadkiem, poprzez istniejące kanały komunikacji.
- Promować akcje uświadamiające ten temat.

NIE MOŻEMY

- Tolerować jakichkolwiek form zachowań związanych z nękaniami moralnymi, takich jak: systematyczne dewaluowanie pracy współpracowników lub pracowników; promowanie społecznej izolacji współpracowników lub pracowników; wyśmiewanie, bezpośrednio lub pośrednio, fizycznej lub psychologicznej cechy współpracowników lub pracowników; ustalanie celów i zadań niemożliwych do osiągnięcia lub terminów, które nie są wykonalne; przypisywanie nieodpowiednich funkcji do kategorii zawodowej pracowników; nieuzasadnione nieprzypisywanie pewnych funkcji pracownikom; przejmowanie własności pomysłów, propozycji, projektów lub pracy od współpracowników lub pracowników; wysyłanie uprzejmych zaproszeń do udziału w działalności społecznej lub rekreacyjnej, gdy osoba, do której kierowane jest zaproszenie, dała jasno do zrozumienia, że zaproszenie jest niepożądane.
- Tolerować jakichkolwiek form zachowań związanych z molestowaniem seksualnym, takich jak: czynienie sugestywnych uwag lub komentarzy na temat wyglądu lub orientacji seksualnej współpracowników; systematyczne wykonywanie telefonów i wysyłanie niechcianych wiadomości o charakterze seksualnym; wielokrotne wysyłanie gifów, rysunków, zdjęć lub obrazów o charakterze seksualnym; celowe promowanie niepotrzebnego lub niechcianego kontaktu fizycznego lub zbliżania się; warunkowanie zatrudnienia, awansu zawodowego lub jakichkolwiek innych korzyści związanych z zatrudnieniem, poprzez niechcianą aktywność o charakterze seksualnym.
- Podejmować działań odwetowych wobec osób zgłaszających lub świadków zachowań nękających.

PRZYKŁADY

P: Kilku kolegów wygłosiło poniżające uwagi na temat ubioru i innych atrybutów fizycznych innego kolegi, co wyraźnie mu się nie podoba. Czy molestowanie seksualne musi wiązać się z kontaktem fizycznym lub niechcianym dotykiem?

O: Nie. Molestowanie seksualne może być również werbalne. Słowa i gesty mogą być równie obraźliwe jak czyny lub kontakt fizyczny. Niestosowne opowieści i komentarze mogą być uznane za molestowanie seksualne, jeśli ich celem lub skutkiem jest zdenerwowanie lub zawstydzenie osoby, naruszenie jej godności lub stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub destabilizującej atmosfery.

P: Kolega powiedział mi, że był nękanym przez innego kolegę. Poradziłem mu, aby złożył skargę, ale wiem, że tego nie zrobił. Czy powinienem sam to zrobić?

O: Radząc swojemu współpracownikowi, aby zgłosił tę sprawę, zrobiłeś pierwszy właściwy krok. Jeśli uważasz, że jest to faktycznie przypadek molestowania, powinieneś sam zgłosić to poprzez odpowiednie kanały.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Menadżerowie obszarów zarządzania ludźmi.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

1.6. Prawa człowieka

OW szanuje i zobowiązuje się do promowania Praw Człowieka wewnątrz, u swoich dostawców, klientów oraz w społecznościach, w których prowadzi działalność, a mianowicie w społecznościach rdzennych, kierując się w swoich działaniach Powszechną Deklaracją Praw Człowieka oraz międzynarodowymi konwencjami, traktatami lub inicjatywami, takimi jak konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, United Nations Global Compact oraz Wytyczne Rady Praw Człowieka dla przedsiębiorstw.

W szczególności OW jest przeciwny arbitralnemu zatrzymywaniu, torturom lub egzekucjom oraz wykorzystywaniu seksualnemu dzieci i młodzieży; opowiada się za wolnością sumienia, religii, organizacji, zrzeszania się (a mianowicie związków zawodowych), opinii i wypowiedzi; przestrzega zasad związanych z ochroną życia ludzkiego, integralności fizycznej i psychicznej, bezpieczeństwa i higieny pracy, równości i niedyskryminacji, sprawiedliwego wynagrodzenia oraz zakazu pracy dzieci, młodzieży i pracy przymusowej; uznaje również prawo do rokowań zbiorowych.

Zasada stosowania Praw Człowieka we wszystkich decyzjach, w tym inwestycyjnych, widoczna jest w zobowiązaniu do pełnego poszanowania Praw Człowieka.

MUSIMY

- Respektować i przestrzegać zasad prawnych i regulacyjnych dotyczących praw człowieka obowiązujących w jurysdykcjach mających zastosowanie do OW, z odniesieniem do zasady najwyższych wymagań.
- Zapewnić przestrzeganie przez OW swobodnie podjętych zobowiązań we wszystkich obszarach, niezależnie od wymagań przepisów krajowych i lokalnych.

NIE MOŻEMY

- Uczestniczyć lub zgadzać się, aktywnie lub pasywnie, poprzez działanie lub zaniechanie, na praktyki, które mogą stanowić jakiegokolwiek naruszenie Praw Człowieka, zgłaszając to zawsze, gdy ma to miejsce.
- Akceptować jakichkolwiek form, choćby najsubtelniejszych, łamania praw człowieka przez strony trzecie, które dostarczają nam produkty lub świadczą dla nas usługi.
- Zatrudniać dzieci, młodzież lub organizować pracę przymusową lub angażować się w takie praktyki osób trzecich, które dostarczają nam produkty lub usługi.

PRZYKŁADY

Q. Ktoś powiedział mi, że wobec jednego z naszych usługodawców prowadzone jest dochodzenie w sprawie rzekomego wykorzystywania pracy przymusowej. Przeprowadzone audyty nigdy nie znalazły żadnych powodów do obaw. Czy powinienem zignorować te doniesienia?

A. Nie. Należy to zgłosić, aby można było rozważyć wszczęcie postępowania wyjaśniającego, w którym można zażądać informacji od usługodawcy i przeprowadzić nowy audyt, starając się wyeliminować wszelkie podejrzenia.

Q. OW buduje morską farmę wiatrową w regionie, w którym część lokalnej społeczności jest przeciwna budowie farmy. Słyszałem, że konkurencyjna firma, która ma ten sam problem w tym regionie, postanowiła nie kontaktować się z miejscową ludnością, aby nie blokować swojego projektu. Czy powinniśmy zrobić to samo?

A. Nie, dla OW utrzymywanie bliskich relacji ze społecznościami w regionach, w których działa, jest kluczowe. Robimy to poprzez nawiązanie regularnego, otwartego i szczerego dialogu, starając się poznać ich potrzeby, szanując ich integralność kulturową i przyczyniając się do poprawy warunków życia lokalnej ludności.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Menadżerowie obszarów zarządzania ludźmi.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

2. RELACJE OPARTE NA ZAUFANIU

2.1 Relacje z akcjonariuszami

OW jest zaangażowany w tworzenie wartości dla swoich akcjonariuszy.

Wartość dla akcjonariuszy" jest wspierana przez strategiczne decyzje, które wpływają na trwałość poszczególnych biznesów firmy, doskonałość realizacji i dostarczanie solidnych wyników zgodnie z planem.

Zaufanie akcjonariuszy, decydujące o inwestycjach w rozwój Spółki, jest zatem odpowiednikiem dokonanych kluczowych wyborów, takich jak przewidywane inwestycje w masową produkcję i wykorzystanie energii odnawialnych, wraz z solidną polityką zrównoważonego rozwoju, potwierdzoną w szczególności poprzez aktywny udział w różnych zobowiązaniach międzynarodowych w zakresie praw człowieka, pracy, środowiska i walki z korupcją.

Koncentracja na "prowadzeniu elektrycznej przyszłości" jest obecnie nowym wyzwaniem, które Spółka ponownie podejmuje z wyprzedzeniem i które umożliwi jej dalsze prowadzenie zrównoważonej i wyróżniającej się działalności w sektorze energetycznym.

W złożonych i wymagających kontekstach, w których czynniki takie jak regulacje, polityka rządowa, ewolucja rynków i gospodarek, między innymi, silnie wpływają na wyniki Spółki, OW wypełnia swoje zobowiązania wobec tego ważnego interesariusza poprzez zdecydowane działania, w których integralność i przejrzystość są również kluczowe.

MUSIMY

- Za pośrednictwem swoich akcjonariuszy informować rynek w sposób przejrzysty o wynikach działalności Spółki, z uwzględnieniem obowiązków prawnych i potrzeb interesariusza. Dostarczać w dostarczanych informacjach elementy jakościowe i ilościowe identyfikujące ryzyko ekonomiczne, finansowe, społeczne, środowiskowe i utraty reputacji, w sposób kompletny i jasny oraz zapewniając jakość dostarczanych informacji.
- Poprzez swoich akcjonariuszy, dostarczać rynkowi należytej wiedzy o istnieniu jakiegokolwiek zdarzenia dotyczącego spółki, którego ujawnienie mogłoby zakłócić odpowiednią sytuację gospodarczą, środowiskową lub społeczną.
- Ustanawiać polityki i procedury zapewniające należyte uwzględnienie interesów OW jako spółki będącej podmiotem odrębnym od spółek będących jej akcjonariuszami.
- Przestrzegać zasad równego traktowania akcjonariuszy, a także wszystkich innych interesariuszy, dostarczać niezbędnych informacji w sposób terminowy, odpowiedni, zgodny z prawdą, przejrzysty i dokładny.
- Włączać ryzyko złych praktyk etycznych do ogólnego zarządzania ryzykiem korporacyjnym, identyfikując odpowiednie sygnały ostrzegawcze.
- Systematycznie być świadomym oczekiwanych wyników ekonomicznych w obszarach naszej działalności, aktywnie starając się przyczynić do osiągnięcia wyznaczonych celów.

NIE MOŻEMY

- Podejmować, w jakichkolwiek okolicznościach, działań zagrażających reputacji OW, a mianowicie działań związanych z kwestiami finansowymi, korupcją i przekupstwem, konfliktami interesów lub wykorzystaniem informacji i aktywów.
- Przestać kwestionować przyjętych praktyk, zawsze w sposób konstruktywny, biorąc pod uwagę, że ma to kluczowe znaczenie dla promowania efektywności.

PRZYKŁADY

P: Poproszono mnie o przeanalizowanie ewentualnej przyszłej inwestycji OW w nowym obszarze geograficznym z perspektywy mojego działu. Następnego dnia kolega poinformował mnie, że będę musiał udzielić informacji zwrotnej jeszcze tego samego dnia, ponieważ decyzja miała zapaść na poziomie Komitetu Inwestycyjnego, gdyż projekt miał ponadprzeciętną stopę zwrotu. Czy powinienem skrócić procedury, pomijając niektóre analizy, aby udzielić odpowiedzi w tym terminie?

O: Każda nowa opcja inwestycyjna powinna być dokładnie przemyślana. Zawsze należy zapewnić, że wszystkie ryzyka, które można dostrzec w momencie podejmowania decyzji, są analizowane i brane pod uwagę. Jeśli nie jest Pan w stanie odpowiedzieć w wyznaczonym terminie, powinien Pan przedstawić wszystkie dostępne informacje i analizy, wyraźnie ostrzegając, że nie było możliwe zakończenie procesu analizy.

P: Analizując potencjalnego partnera OW w nowej transakcji, badanie mojego zespołu uwzględniło kilka kryteriów ryzyka, w szczególności aspekty finansowe i rentowność. Czy powinienem również zapewnić ocenę etyczną i uczciwość elementów, które tworzą przyszły zespół zarządzający partnerem, jeśli transakcja dojdzie do skutku?

O: Tak, i rzeczywiście OW już teraz bierze pod uwagę ten aspekt analityczny. Analiza ryzyka partnerstwa z perspektywy etyki i uczciwości jest niezbędna, aby każda nowa relacja z podmiotami trzecimi nie narażała reputacji OW z jakiegokolwiek punktu widzenia. Solidność wyników ekonomicznych opiera się również na filarze Etyka i uczciwość w biznesie.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Menadżerowie obszarów finansowych lub CFO (Chief Financial Officer).
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

2.2 Relacje z klientami

OW rozumie specyfikę i zmienną dynamikę rynków energii elektrycznej i stale poszukuje możliwości dostarczania energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych oraz produktów powiązanych z projektami rozwijanymi i prowadzonymi przez Spółkę. Tworzy to wartość dla podmiotów odbierających energię elektryczną i stron trzecich oraz wspiera je w realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Tworzenie wartości przekłada się na stabilne i długoterminowe relacje, co przyczynia się do wzrostu Spółki i jej wyników.

Zakłada to podjęcie przez Spółkę zobowiązań w zakresie m.in. dostarczania innowacyjnych i wysokiej jakości projektów, przejrzystego i rzetelnego przekazywania informacji na ich temat oraz świadczenia wysokiej jakości usług w oparciu o solidne działania.

Ponadto, biorąc pod uwagę wymagający kontekst regulacyjny sektora, OW, gdy tylko było to konieczne, wdrażał mechanizmy zapewniające skrupulatne wypełnianie obowiązków, do których jest zobowiązany.

MUSIMY

- Przedstawiać uczciwe i przejrzyste propozycje handlowe obecnym i potencjalnym nabywcom oraz osobom trzecim.

- Dostarczać odpowiednie, prawdziwe i dokładne informacje, napisane prostym językiem i dostosowane do ich potrzeb, poprzez odpowiadanie na prośby, wątpliwości i skargi związane z projektami opracowanymi i/lub prowadzonymi przez Spółkę
- Zachowywać się poprawnie, uprzejmie i z dumą zawodową w relacjach z osobami odbierającymi i osobami trzecimi, szanując ich prawa, wrażliwość i różnorodność.
- Promować ciągle doskonale naszych działań, jak również jakości dostarczanych przez nas produktów i usług.
- Ustanawiać i utrzymywać proste i skuteczne kanały kontaktu.
- Promować odpowiedzialne zachowanie przez osoby podejmujące działalność i osoby trzecie w ogóle, co ma pozytywny wpływ na środowisko i społeczeństwo.

NIE MOŻEMY

- Pod żadnym pozorem nie wolno lekceważyć ochrony danych osobowych biorców i osób trzecich bez ich wyraźnej zgody.
- Umieszczać w formalnej i nieformalnej komunikacji obraźliwych informacji dotyczących naszych konkurentów oraz produktów i usług.
- Wykorzystywać w kampaniach reklamowych i marketingowych stereotypów umniejszających godność człowieka.

PRZYKŁADY

Q. Podczas zawierania umowy sprzedaży energii elektrycznej z podmiotem odbierającym energię elektryczną w związku z projektem realizowanym przez Spółkę zauważyłem potencjalne opóźnienie i obawiam się przekazania tej informacji podmiotowi odbierającemu energię elektryczną ze względu na potencjalne konsekwencje. Co powinienem zrobić?

A. Należy zawsze zachowywać się transparentnie w stosunku do podmiotów odbierających i informować je o najbardziej aktualnych informacjach związanych z projektami realizowanymi przez Spółkę i w ramach umów z

Q. Po zawarciu umowy z offsiderem zamierzam opublikować i ujawnić szczegóły umowy, ale nie jestem pewien, czy mam na to zgodę offsidera. Co powinienem zrobić?

A. Należy zawsze uzgadniać i uzgadniać z odbierającym informacje, które mają być ujawnione w związku z umową, a żadna komunikacja nie powinna odbywać się bez jej potwierdzenia.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Menadżerowie Rejonów Zarządzania Energią.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

2.3 Relacje z dostawcami

OW posiada zestaw partnerów, z którymi współpracuje i dzieli się odpowiedzialnością.

Utrzymywanie relacji opartych na zaufaniu z tymi firmami jest podstawą sukcesu OW. Sukces budowanych przez nas partnerstw zależy od tego, jak je wybieramy i jakie zaangażowanie wykazujemy wszyscy w umacnianiu takich relacji.

Nasze relacje z dostawcami opierają się na kryteriach bezstronności, uczciwości i lojalności, a my szanujemy ich niezależność i tożsamość. W żadnym wypadku OW nie wykorzystuje swojej potencjalnie dominującej pozycji na rynku do osiągnięcia korzyści w relacjach ze swoimi dostawcami.

MUSIMY

- Wybierać dostawców w oparciu o politykę i procedury OW, które zawierają etyczne, techniczne i ekonomiczne kryteria wyboru - które są jasne, bezstronne i wcześniej ustalone.

- Zapewnić, że dostawcy przestrzegają norm i praktyk BHP, zasad ochrony środowiska, prawa pracy, przepisów i standardów antykorupcyjnych i ochrony danych oraz Praw Człowieka.
- Szanować własną tożsamość każdego z partnerów, ale wymagać od nich wypełniania, gdy są uprawnieni do działania w imieniu OW, obowiązków określonych w niniejszym Kodeksie.
- Zapewnić poufność informacji od dostawców i szanować ich własność intelektualną.
- Zapewnić, że dostawcy nie staną się ekonomicznie zależni od OW poprzez podjęcie niezbędnych środków zapobiegawczych.

NIE MOŻEMY

- Zgadzać się na udział w procesach decyzyjnych wybierających dostawców, które mogą generować sytuacje potencjalnego konfliktu interesów.
- Narzucać dostawcom nieuczciwych warunków lub nieprzestrzegania uzgodnionych warunków, szczególnie w zakresie płatności.
- Utrzymywać partnerstwa z dostawcami, którzy nie przestrzegają zobowiązań podjętych wobec WOW.
- Podczas negocjacji wzbudzać strach w celu wyrządzenia poważnych szkód, aby uniknąć wypełnienia umowy lub uzyskać przewagę poza umową, która jest negocjowana z dostawcą.

PRZYKŁADY

P: Otrzymałem prośbę o pilną wymianę urządzeń w jednym z naszych projektów. Znajomy ma Spółkę, która dostarcza je po konkurencyjnych cenach i jest w stanie zagwarantować wykonanie prac w terminie. Czy mogę zatwierdzić to zamówienie firmie mojego znajomego bez konsultacji z innymi firmami składającymi oferty?

O: Nie jest to prawidłowa procedura i lekceważy zasady OW. Zatwierdzenie bez zastosowania uprzedniej procedury przetargowej powinno być podejmowane tylko w sporadycznych, należycie uzasadnionych sytuacjach, które uzyskały autoryzację kierownictwa liniowego. Ponadto fakt, że właścicielem tej firmy jest znajomy, stwarza możliwy konflikt interesów, na który nie należy pozwalać. Należy zgłosić to swojemu bezpośredniemu przełożonemu, podając wszystkie informacje, które uważa się za istotne, i wycofać się z procesu podejmowania decyzji. Nowy kierownik odpowiedzialny za tę kwestię powinien ocenić rzeczywistą pilność, jeśli chodzi o niestosowanie wcześniejszej procedury przetargowej, i sprawdzić, którzy dostawcy są w stanie odpowiedzieć na to zapytanie, aby powierzyć je oferentowi, który może zaoferować najlepsze warunki.

Q. Skontaktował się ze mną dostawca, który chciał wiedzieć, dlaczego nie przyznano mu konkretnego przetargu. Należę do zespołu odpowiedzialnego za analizę techniczną oferty. Czy mogę przedstawić im uzasadnienie?

A. Możesz wyjaśnić dostawcy przyczyny, dla których jego oferta nie została wybrana do udzielenia zamówienia, pod warunkiem, że jesteś do tego upoważniony.

Q. Pracownik firmy, która chce złożyć ofertę w procesie odnowienia kontraktu, poprosił mnie o dostarczenie im informacji na temat cen, jakie ich konkurenci pobierali w poprzednim kontrakcie. Uzyskanie tego kontraktu może być kluczowe dla rentowności tej firmy i są oni gotowi obniżyć cenę, którą zwykle pobierają, aby go uzyskać. Czy mogę dostarczyć te informacje?

A. Nie powinieneś udostępniać tych informacji, chyba że są one jawne. Żaden z oferentów nie powinien mieć dostępu do informacji, które dają mu przewagę biznesową.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

2.4 Stosunki ze Wspólnotami

OW tworzy pozytywny wpływ na społeczeństwo, ceniąc nie tylko swoich pracowników i partnerów, ale także społeczności, w których działa, poprzez poszanowanie ich wrażliwości i kultur. Promowanie zrównoważonego rozwoju w obszarach geograficznych, w których jesteśmy obecni oraz w społecznościach, z którymi wchodzimy w interakcje, jest jednym z filarów, na których opiera się nasza strategia biznesowa i nasza reputacja.

Rozwinęliśmy kulturę obywatelstwa korporacyjnego i zaangażowania w społeczeństwo poprzez inicjatywy kulturalne - takie jak promowanie dostępu do kultury i sztuki oraz ochrona dziedzictwa kulturowego, a także społeczne - takie jak promowanie włączenia społecznego i przyjęcia zrównoważonego stylu życia, docenienie włączenia energetycznego i dostępu do energii. Promujemy również inicjatywy środowiskowe na przykład; ochronę dziedzictwa naturalnego i różnorodności biologicznej, ale przede wszystkim promujemy efektywność energetyczną, energię odnawialną i dekarbonizację. Czynimy to z należytą uwagą, aby zapewnić zapobieganie korupcji i konfliktowi interesów w związku z tymi działaniami.

Zrozumienie, komunikacja, zaufanie i współpraca to zobowiązania przewodnie aktywnego i przejrzystego zaangażowania, które OW nieustannie promuje w stosunku do społeczności lokalnych.

MUSIMY

- Utrzymywać aktywne, bliskie relacje ze społecznościami lokalnymi w regionach, w których prowadzimy działalność, angażowanie się w regularny, otwarty i szczerzy dialog, dążenie do poznania ich potrzeb, szanowanie ich integralności kulturowej, dążenie do przyczynienia się do poprawy warunków życia miejscowej ludności, z należytym uwzględnieniem zapewnienia zapobiegania korupcji i kwestii konfliktu interesów w związku z tymi działaniami.
- Utrzymanie odpowiednich kanałów komunikacji w celu informowania obywateli o wpływie naszej infrastruktury na środowisko.
- Promowanie dostępu do energii dla społeczności odizolowanych od sieci elektrycznych, efektywnego wykorzystania energii oraz przyjęcia bardziej zrównoważonego stylu życia.
- W stosownych przypadkach uznawać prawa mniejszości etnicznych i ludności tubylczej.

NIE MOŻEMY

- Angażowanie się, w imieniu OW, w akcje społeczne, które nie odzwierciedlają naszych zobowiązań i strategii zaangażowania w społeczność.
- Rozpoczynanie jakichkolwiek działań bez wysłuchania zainteresowanych stron w celu oceny możliwych skutków społecznych i określenia wszelkich niezbędnych środków łagodzących.

PRZYKŁADY

Q. Biorę udział w kampanii zbierania funduszy dla organizacji non-profit w okolicy, w której mieszkam. Czy mogę poprosić moich współpracowników o wsparcie?

A. Nie należy prosić o datki pieniężne od współpracowników w miejscu pracy. Alternatywnie możesz skontaktować się z kierownictwem liniowym, aby spróbować zaangażować Spółkę w wysiłek pomocy tej instytucji, wykorzystując działy odpowiedzialne za darowizny i sponsoring.

Q. W weekend zostałem poproszony o pomoc w naprawie (nieodpłatnej) instalacji elektrycznej Klubu Sportowego w moim mieście. Chciałbym to zrobić, a także poprosić o pomoc kilku współpracowników z OW, którzy mają umiejętności techniczne w tym zakresie. Uważam to za wolontariat oparty na umiejętnościach, ale nie wiem, czy dam radę.

R. Powinieneś sprawdzić, czy praca tej instytucji wpisuje się w programy OW, w szczególności w jego politykę dotyczącą relacji ze społecznością lokalną lub politykę wolontariatu. Jeśli tak jest, powinieneś przedstawić ten wniosek swojemu bezpośredniemu przełożonemu, aby ocenić, czy istnieje możliwość instytucjonalnego zaangażowania firmy w ten pomoc dla Klubu Sportowego.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Komitet ds. zrównoważonego rozwoju.
- Dział BHP i Ochrony Środowiska i Jakości.
- Dział zarządzania ludźmi odpowiedzialny za program wolontariatu.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

2.5. Konkurencja

W dzisiejszych czasach rozwój biznesu spotyka się z bardzo silną konkurencją w różnych aspektach - procesy przetargowe, angażowanie off takerów, innowacyjność, talenty kadrowe, widoczność z interesariuszami między innymi - co wymaga całkowitego i integralnego działania oraz pełnego szacunku dla interesariuszy, szczególnie konkurentów.

Należy również pamiętać, że obecnie w większości krajów prawo konkurencji jest bardzo wymagające i restrykcyjne, a jego nieprzestrzeganie podlega surowym karom, które mogą mieć uboczne skutki dla wiarygodności i reputacji zaangażowanych stron.

Wymóg przestrzegania najwyższych standardów etycznych oraz ekspozycja, jaką OW posiada w skali globalnej, zarówno w zakresie obszarów działalności w sektorze energetycznym, jak i obszarów geograficznych, w których jest reprezentowana, nakłada na nią znaczną odpowiedzialność w tym zakresie, ponieważ uczciwość i dobra reputacja są kluczowe dla wzmocnienia zaufania klientów. OW stara się zatem działać w pełnej zgodności z najlepszymi praktykami zdrowej konkurencji, podejmując szkolenia i aktualizując wiedzę swoich pracowników w zakresie krajowych i międzynarodowych przepisów dotyczących konkurencji oraz zakazując wszelkich praktyk ograniczających konkurencję, nawet w krajach, w których nie istnieją przepisy w tym zakresie.

MUSIMY

- W przypadku wątpliwości co do zgodności z zasadami etycznymi zachowań praktykowanych lub przestrzeganych w sprawach związanych z konkurencją - czy to w odniesieniu do firm konkurencyjnych, czy to w odniesieniu do podmiotów odbierających lub dostarczających, w ramach obowiązków reprezentowania stowarzyszeń zawodowych lub sektorowych oraz w zakresie analizy lub konstruowania propozycji lub umów dwustronnych, między innymi - pracownicy muszą skonsultować się z właściwymi organami zajmującymi się tą kwestią w Spółce, zachowując zawsze integralną i rozważną postawę.
- Należy zachować szczególną ostrożność w komunikacji ustnej i pisemnej dotyczącej informacji strategicznych firmy, a mianowicie w zakresie strategii handlowej, portfela firmy i projektów w fazie rozwoju, cen i ilości kontraktów, obrotów, inwestycji itp. w celu zapewnienia, że nie powstaną żadne wątpliwości dotyczące zgodności przekazywanych informacji z zasadami konkurencji oraz że wymagane standardy etyczne nie zostaną zakwestionowane.

NIE MOŻEMY

- Przyjmować jakichkolwiek praktyk zakazanych przez prawo dot. konkurencji.
- W żadnym wypadku nie należy wykorzystywać informacji o firmach konkurencyjnych uzyskanych w sposób niezgodny z prawem lub prowadzących do naruszenia obowiązujących przepisów o ochronie konkurencji.

PRZYKŁADY

P: Właściciel gruntu dla interesującego nas terenu podstacji lądowej podpisał umowę z inną firmą. Zostaliśmy poinformowani o kwocie, jaką otrzyma. Czy możemy zaproponować więcej pieniędzy, aby rozwiązał podpisaną umowę dzierżawy i podpisał umowę z OW?

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

P: W wyniku przeprowadzonego Due Diligence transakcji M&A otrzymaliśmy dane techniczne dotyczące dostępności morskich farm wiatrowych. Czy moglibyśmy w przyszłości wykorzystać te dane do podjęcia decyzji poza zakresem transakcji M&A, z której pierwotnie otrzymaliśmy te dane?

O: Nie. Dane dotyczące dostępności były informacjami uprzywilejowanymi w związku z transakcją i powinny być wykorzystywane tylko w tym kontekście.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Dział Prawny.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

3. SEKTOR W TRAKCIE TRANSFORMACJI

3.1. Środowisko

Postrzegamy środowisko naturalne jako dobro, a jego ochronę jako obowiązek.

Silna kultura zarządzania ryzykiem środowiskowym jest niezbędna do zmniejszenia naszego śladu ekologicznego. Dlatego jesteśmy zaangażowani we wdrażanie najlepszych rozwiązań, aby uniknąć lub złagodzić wpływ naszej działalności na środowisko oraz stale poprawiać nasze wyniki.

Skutecznie rozwiązujemy problemy związane z ryzykiem i możliwościami, włączając zarządzanie środowiskiem do procesów biznesowych, strategii i procesu decyzyjnego, dostosowując je do innych specjalistów biznesowych oraz włączając zarządzanie środowiskiem do swojego globalnego systemu zarządzania. Sukces naszej polityki środowiskowej zależy od zaangażowania wszystkich, od sposobu myślenia, działania i wpływu.

MUSIMY

- Działać zgodnie z zasadą ostrożności, gdy nasze działania mogą spowodować poważne i nieodwracalne szkody dla zdrowia ludzkiego lub środowiska, nawet jeśli są one niepewne, ale naukowo prawdopodobne. W takich sytuacjach powinniśmy podjąć działania mające na celu uniknięcie lub złagodzenie tych skutków.
- Dostosować nasze działania do krajowych i międzynarodowych strategii ochrony środowiska.
- Promować świadomość ekologiczną poprzez działania jako czynniki mobilizujące do obrony i ochrony środowiska.
- Pogłębiać wiedzę na temat zagrożeń dla środowiska i wpływu naszej działalności na środowisko w celu usprawnienia procesu podejmowania decyzji.
- Aktywnie promować rozwój bardziej zrównoważonych środowiskowo technologii.
- Współpracować z władzami środowiskowymi i słuchać innych interesariuszy w dążeniu do ciągłej poprawy naszych działań środowiskowych.
- Promować naszą politykę środowiskową wewnątrz oraz wśród naszych partnerów i innych interesariuszy.
- Promować i współpracować na rzecz osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

NIE MOŻEMY

- Używać lub zezwalać na używanie materiałów/produktów, rozwiązań technicznych i/lub wewnętrznych lub zleconych procesów operacyjnych, które zagrażają lub degradują środowisko, zawsze preferując alternatywne rozwiązania, które są mniej szkodliwe dla środowiska i konkurencyjne ekonomicznie.
- Ignorować lub lekceważyć sytuacjom, które zagrażają środowisku, zgodności firmy z prawem lub rozciągają się z oczekiwaniami i potrzebami interesariuszy.
- Utrudniać analizę wypadków lub zdarzeń potencjalnie wypadkowych o charakterze środowiskowym poprzez odmowę uczestnictwa lub pomijanie istotnych informacji.

PRZYKŁADY

Q. Podczas wykonywania zadania konserwacyjnego w jednej z turbin zaobserwowałem, że z turbiny wycieka olej, co powoduje negatywny wpływ na środowisko. Ze względu na brak sprzętu zastępczego, przewidywany czas naprawy i ponownego uruchomienia turbiny jest znacznie dłuższy niż zwykle i może zagrazić realizacji celów produkcyjnych.

Co powinienem zrobić?

R. Turbina powinna być natychmiast zatrzymana, aby uniknąć rozlewu, który mógłby wygenerować wpływ na środowisko.

Q. Podczas weekendowego wypadu z rodziną znalazłem w pobliżu jednego z naszych zakładów lądowych dużo odpadów, które najwyraźniej nie były traktowane zgodnie z polityką i procedurami środowiskowymi OW. Co powinienem zrobić?

R. Należy niezwłocznie zgłosić tę sytuację, najlepiej do działu odpowiedzialnego za pracę i zażądać odbioru odpadów pozostawionych przy pracy.

Q. Należę do zespołu OW, który koordynuje prace na lądzie w tymczasowym składowisku lądowym. Pewnego dnia zauważyłem, że spalane są odpady niebezpieczne, które nie zostały jeszcze odpowiednio przetworzone przez uprawnioną Spółkę zajmującą się odpadami. Powiedziano mi, że jest to wyjątek, aby uniknąć opóźnień w kalendarzu budowy. Czy powinienem zgłosić tę sytuację, ponieważ naraża to na niebezpieczeństwo firmy pracujące na budowie i nadal zanieczyszcza środowisko?

A. Kierownik kontraktu powinien zgłosić pisemnie zaistniałą sytuację, aby doprowadzić wszystkich na budowie do wypełnienia wszystkich zobowiązań prawnych i wynikających z polityki OW dotyczących zarządzania wpływem naszych projektów na środowisko.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Obszar zrównoważonego rozwoju.
- Zdrowie i bezpieczeństwo Środowisko i jakość Obszar.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

3.2 Transformacja energetyczna

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

Eskalacja zmian klimatu oznacza, że ludzkość stoi w obliczu pilnej potrzeby ograniczenia emisji CO₂. Jeżeli globalne ocieplenie nie zostanie ograniczone do maksymalnie 1,5°C, ekstremalne wydarzenia, naturalne zaburzenia równowagi i podnoszenie się oceanów będą miały niszczący wpływ na infrastrukturę i miasta, miejsca pracy, zdrowie i dobrobyt społeczny. Konsekwencje dla środowiska i różnorodności biologicznej również będą nieobliczalne i dramatyczne. Pilna potrzeba ochrony klimatu wymaga, aby wszystkie przedsiębiorstwa przyjęły na siebie etyczny obowiązek znacznego ograniczenia i wyeliminowania, tam gdzie to możliwe, emisji dwutlenku węgla.

OW zobowiązuje się do osiągnięcia neutralności węglowej w swojej działalności i promowania redukcji emisji wśród swoich partnerów biznesowych. W całym swoim łańcuchu wartości OW będzie stale promować efektywność energetyczną i odnawialne źródła energii, dążąc do wniesienia wkładu w nową gospodarkę i sposoby życia, które szanują planetę i promują dobrobyt społeczny.

W opinii OW nie tylko energia elektryczna powinna zostać zdekarbonizowana. Poprzez ciągłe innowacje powinna wzrosnąć produkcja energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych, aby w miarę możliwości zastąpić zużycie paliw kopalnych w przemyśle i transporcie. Dzięki odnawialnej energii elektrycznej będzie można produkować zielony wodór i zielony gaz tam, gdzie potrzeby cieplne nie mogą być zaspokojone przez energię elektryczną, a tym samym zapewnić dekarbonizację planety.

MUSIMY

- Przyczynić się do zapewnienia przystępnej, niezawodnej i zrównoważonej energii, promując przyjęcie bardziej elastycznych, czystych i wydajnych technologii produkcji.
- Tworzyć plany awaryjne i wzmacniać odporność infrastruktury na występowanie zdarzeń ekstremalnych.
- Rozwijać inteligentne zarządzanie produkcją i zużyciem energii, zapewniając wszystkim włączenie cyfrowe.
- Wspieranie innowacji technologicznych i inwestowanie w rozwiązania zwiększające produkcję i zużycie energii odnawialnej.
- Przyczynić się do wzrostu "wiedzy o energii", zarówno wewnętrznej jak i zewnętrznej, pomagając nam, jak i ogółowi społeczeństwa, uzyskać większą i wyraźniejszą zdolność do interweniowania w uczciwą i sprawiedliwą transformację energetyczną.
- Promować rozwój środków publicznych w celu rozwiązania problemu ubóstwa energetycznego i ochrony słabych konsumentów.
- Przyczynić się do zwiększenia wykorzystania energii odnawialnej w transporcie i przemyśle.

- Przyczyniać się do zwiększenia świadomości na temat zmian klimatu i transformacji energetycznej.

NIE MOŻEMY

- Wdrażać rozwiązania lub dokonywać inwestycji bez uprzedniej analizy wpływu na klimat, środowisko i społeczeństwo oraz bez zapewnienia zgodności z Kodeksem Etyki i Polityką OW.
- Nabywać produkty lub usługi bez oceny łańcucha produkcji i dostaw oraz bez zapewnienia zasad zrównoważonego rozwoju postulowanych przez OW.
- Odejść, indywidualnie i zbiorowo, od walki o dekarbonizację i o sprawiedliwą i integracyjną transformację energetyczną dla wszystkich.

PRZYKŁADY

P: W Komitecie zarządzającym planowaliśmy serię spotkań roboczych, które wymagałyby podróży do różnych regionów. Zaproponowałem, abyśmy przynajmniej część tych podróży zastąpili sesjami wideokonferencyjnymi.

Chociaż moja propozycja nie została przyjęta, czy postąpiłem właściwie?

A. Tak, zrobiłeś to. Zwłaszcza, że jest to działanie bardziej zgodne ze zobowiązaniami OW w zakresie redukcji emisji CO₂, działacie jak najbardziej prawidłowo.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Obszar zrównoważonego rozwoju.
- Obszar BHP Środowisko i jakość.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

3.3 Rewolucja cyfrowa

Technologia jest kluczowym elementem strategii OW i ma decydujące znaczenie dla sposobu, w jaki spółka zarządza swoimi aktywami i odnosi się do swoich interesariuszy w ogóle.

Rewolucja cyfrowa jest szansą na zbudowanie lepszego społeczeństwa, w służbie ludzkości, gdzie można zwiększyć umiejętności i stworzyć bardziej zrównoważone rozwiązania w codziennym sposobie życia, zarówno w kontekście zawodowym, jak i ogólnie w zakresie zdrowia i dobrego samopoczucia. Jednakże rewolucja ta pociąga za sobą również nowe zagrożenia, które mogą mieć znaczący wpływ, w szczególności na gospodarkę oraz na życie jednostek i całego społeczeństwa, a zatem ma również charakter etyczny.

OW jest świadomy swojej odpowiedzialności w tej sprawie, jednoznacznie uznając konieczność zapewnienia starannego i zaangażowanego etycznie zarządzania systemami informacyjnymi, na wszystkich etapach cyklu życia informacji, w tym projektowania systemu, wyboru źródeł, pozyskiwania wiedzy, integracji i analizy danych, a także opracowywania algorytmów modeli analitycznych.

Tym samym Spółka jest świadoma konieczności prowadzenia systematycznej oceny ryzyk etycznych, zwracając szczególną uwagę na wykorzystanie sztucznej inteligencji w różnych przedsięwzięciach, zapewnienie jakości danych biznesowych oraz konsekwentne praktykowanie procedur cyberbezpieczeństwa.

MUSIMY

- Identyfikować, oceniać i dokumentować ryzyko etyczne na etapie poprzedzającym projektowanie lub nabywanie technologii, głównie technologii przełomowych, takich jak sztuczna inteligencja, robotyka i 5G.
- Zapewniać, aby od samego początku etapu projektowania systemów kryteria etyczne były włączane do procesu podejmowania decyzji, mając na celu zastosowanie koncepcji digitalizacji z korzyścią dla całego społeczeństwa oraz zagwarantować proporcjonalną kontrolę człowieka we wszystkich systemach autonomicznych i krytycznych.
- Zapobiegać, jeszcze na etapie projektowania, ryzyku etycznemu poprzez stosowanie procesów zapewniania jakości i integralności danych i metod, poprzez wyraźną znajomość i rejestrację danych i zaangażowanych algorytmów.
- Zapewnić przejrzystość i możliwość interpretacji uzyskanych wyników, zapewnić możliwości ich kontroli i odtworzenia.
- Dążyć do zapewnienia bezpieczeństwa danych, systemów i modeli analitycznych, z uwzględnieniem potencjalnych zagrożeń związanych z naruszeniami bezpieczeństwa, w pełni przestrzegając polityki i standardów bezpieczeństwa informacji grupy.

- Monitorować systemy w sposób ciągły, jak również z punktu widzenia ich potencjalnego wpływu na etykę.
- Promować kulturę odpowiedzialności za wpływ swoich działań na użytkowników i producentów technologii, zapewniając niezbędne szkolenia.
- Silnie promować rozwój pracowników w celu dostosowania się do zmian technologicznych, stymulować niezbędne szkolenia, przekwalifikowywać się i adaptować, jak również tworzyć wykwalifikowane miejsca pracy dla karier zawodowych wrażliwych na etyczne ryzyko technologiczne.
- Promować zatrudnienie naukowców w celu przyciągnięcia osób o bardzo specjalistycznej wiedzy w zakresie nowych technologii i jednocześnie dążyć do tego, aby pozostały one w OW.

NIE MOŻEMY

- Umożliwiać rozwój systemów lub modeli analitycznych, które promują lub powodują niesprawiedliwość lub bezprawną dyskryminację.
- Ignorować oznak wpływów etycznych spowodowanych przez każdą używaną technologię i niezgłaszanie ich natychmiast.

PRZYKŁADY

P: Zauważyłam, że niedawno nabyty program komputerowy wydaje się mieć systematyczną tendencję do karania płci żeńskiej, choć nie jestem tego do końca pewna. Czy powinnam zgłosić to podejrzenie, czy po prostu zachować czujność?

A. W razie wątpliwości należy niezwłocznie zgłosić swoją obawę, aby można było dokonać wszechstronnej i dokładnej oceny podejrzeń.

P: Jestem częścią grupy zadaniowej, która tworzy aplikację wykorzystującą sztuczną inteligencję i uważam, że limity nie są prawidłowo nakładane na algorytm, czyli na "wydajność maszyny". Już nie raz alarmowałem grupę, ale wszyscy uważają, że jestem nadgorliwy. Jestem przekonany, że nie dokonujemy właściwej oceny ryzyka tego projektu. Co powinienem zrobić?

O: Powinieneś powtórzyć tę obawę kierownikowi grupy zadaniowej, a jeśli Twoje obawy nadal nie zostaną rozpatrzone, powinieneś wykorzystać do tego celu inne kanały sprawozdawcze.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Dział IT.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

3.4. Przedsiębiorczość i współpraca

W dobie, gdy technologia i społeczeństwo ewoluują w szybszym tempie niż rozwija się rynek OW, przewidując wynikające z tego konsekwencje i możliwości, zobowiązał się do promowania innowacji, kreatywności, praktyk współpracy, badań, rozwoju technologicznego i zarządzania wiedzą w dziedzinie energetyki.

Obecnie jesteśmy świadkami przejścia od konkurencyjności skoncentrowanej na czynnikach o charakterze materialnym do konkurencyjności, w której nacisk kładzie się na nowe metodologie pracy, a także w coraz większym stopniu na sieci przedsiębiorstw, które koordynują i współpracują poprzez dynamiczne struktury o różnym czasie trwania.

W cyfrowo połączonym świecie ekosystemy biznesowe stają się większe i bardziej złożone niż kiedykolwiek, a generując wartość, nieuchronnie generują również ryzyko korporacyjne wynikające z działań podmiotów zewnętrznych. Pierwsza linia obrony musi zostać zdefiniowana na nowo, nie ograniczając się do granic organizacyjnych, ale rozciągając się na szerszą sieć, która tworzy wartość dodaną dla wszystkich interesariuszy.

W tym paradygmacie etyczne działanie poszczególnych podmiotów i ich odpowiednie zarządzanie ryzykiem staje się kluczowe dla zapewnienia, że wysokie tempo transformacji i innowacji nie będzie się pokrywać z zasadami etycznymi przyjętymi przez OW i każdego z jego pracowników.

MUSIMY

- Zapewnić, że wszyscy partnerzy przestrzegają kodeksu etycznego OW w tych nowych ekosystemach.
- Zachęcać do współpracy w ramach wspólnego celu.
- Zachęcać do otwartości i przejrzystości, aby 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, tak aby można było kontrolować związane z nimi ryzyko.

NIE MOŻEMY

- Naruszać poufność informacji, do których mamy dostęp, a w szczególności unikać ujawniania własności intelektualnej osób trzecich, co mogłoby doprowadzić do jej zawłaszczenia przez inne podmioty.
- Inwestować we własnym zakresie w możliwości określone w kontekście firmy.

PRZYKŁADY

P: Szczególnie spodobał mi się pomysł na biznes opracowany w ramach projektu wewnętrznego. Uważam go za bardzo obiecujący, ale niestety OW nie zamierza go realizować. Czy mogę go kontynuować korzystając z własnych zasobów poza godzinami pracy?

O: Nie, co do zasady nie można wykorzystywać poufnych informacji biznesowych poznanych w związku z pracą w OW w celu osiągnięcia korzyści osobistych. Mogą jednak istnieć wyjątki, które należy przeanalizować z

P: Grupa start-upów, z którymi zaczniemy pracować nad wspólnymi projektami, zapytała mnie, czy mogę zorganizować sesję, na której podzielimy się najlepszymi praktykami dotyczącymi wdrażania Programu Etycznego OW. Czy mogę to zrobić?

A: Tak. OW ma w zwyczaju dzielić się swoimi najlepszymi praktykami, szczególnie w zakresie etyki i z tego powodu

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

4. DZIAŁANIE Z UCZCIWOŚCIĄ

4.1 Ochrona danych osobowych i Prywatność

Prywatność jest prawem podstawowym.

W związku z przetwarzaniem danych osobowych ich podmiotom przysługuje szereg środków ostrożności, które pozwolą skutecznie zachować ich prywatność i ochronę.

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

OW posiada polityki i procedury, które zapewniają prywatność, bezpieczeństwo i ochronę danych osobowych wszystkich swoich pracowników, dostawców i innych podwykonawców, klientów i ogólnie interesariuszy. Dostawcy, którzy są uprawnieni do działania w imieniu OW, muszą również przedstawić gwarancje zgodności z wymogami dotyczącymi ochrony prywatności danych osobowych.

MUSIMY

- Dostosować przetwarzanie danych osobowych do należyście uzasadnionych celów i zapewnić, że dostęp do danych odbywa się na zasadzie "wiedzy koniecznej".
- Szanować prawa osób, których dane dotyczą, i zapewnić szybką odpowiedź na otrzymane wnioski.
- Przekazać osobom, których dane dotyczą, wszelkie istotne informacje na temat prowadzonego przetwarzania danych, w szczególności na temat celów, do których dane będą wykorzystywane.
- Zapewnić, że przetwarzanie i przechowywanie danych odbywa się w sposób bezpieczny, przy zastosowaniu odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych.
- Szybko i odpowiednio reagować w przypadku naruszenia prywatności i ochrony danych.
- Zapewnić przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i ochrony danych osobowych przez dostawców, usługodawców, kontrahentów i partnerów biznesowych, którzy dokonują przetwarzania danych osobowych w imieniu OW.

NIE MOŻEMY

- Wykorzystywać dane osobowe bez uzasadnionych podstaw.
- Udostępniać dane osobowe osobom trzecim bez wyraźnej zgody osoby, której dane dotyczą, z jakichkolwiek innych uzasadnionych przyczyn
- Przekazywanie dane osobowe poza granice kraju pochodzenia bez uprzedniego uzyskania porady z obszaru OW zarządzającego Ochroną Danych Osobowych.
- Zbieranie i przetwarzanie wrażliwych danych osobowych, takich jak m.in. stan zdrowia, orientacja seksualna, poglądy polityczne, religia i pochodzenie rasowe poza sytuacjami przewidzianymi prawem lub bez wyraźnej, wolnej, świadomej i jednoznacznej zgody osoby, której dane dotyczą.
- Przechowywać danych osobowych od osób, których one dotyczą, dłużej niż jest to bezwzględnie konieczne.

PRZYKŁADY

P: Wiem, że jeden z naszych partnerów pilnie potrzebuje zatrudnić księgowego, a wiem, że jedna z naszych lokalnych firm korzysta z usług takiego, który idealnie pasuje do zamierzonego profilu. Czy mogę udostępnić ich dane temu partnerowi?

O: Nie. Dane osobowe, do których mamy dostęp, nie mogą być przetwarzane w celach innych niż te, dla których zostały zebrane, chyba że istnieje wyraźna zgoda osoby, której dane dotyczą, lub inne podstawy prawne dla tego

P: Przygotowuję kampanię dla naszych pracowników, która obejmuje darmowe prezenty do użytku osobistego i myślę, że idealnym rozwiązaniem byłoby automatyczne ich wybieranie na podstawie profili i informacji osobistych. Czy mogę to zrobić? O: Nie. Profilowanie i zautomatyzowane decyzje indywidualne są możliwe tylko w przypadku wyraźnej zgody osoby, której dane dotyczą, lub z przyczyn prawnych.

P: Chcę wysłać urodzinowy prezent niespodziankę do domu kolegi. Poprosiłem Dział HR o podanie mi ich adresu i powiedziano mi, że nie mogą tego zrobić, ponieważ byłoby to "naruszeniem prawa do prywatności mojego kolegi". Czy to prawda?

O: Odpowiedź, którą Pan otrzymał jest prawidłowa, ponieważ musimy przestrzegać prawa pracownika do ochrony i prywatności danych osobowych, a ich ujawnianie nie jest dozwolone w celach innych niż te, dla których zostały pierwotnie zebrane.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Dział Prawny.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

4.2. Korzystanie z Informacji Spółki

Informacja jest podstawowym zasobem biznesowym, dlatego też właściwe i odpowiedzialne zarządzanie nią jest nie tylko niezbędne do generowania zwiększonej przewagi nad konkurencją w zakresie innowacyjności, wizerunku instytucji i konkurencyjności w całym łańcuchu wartości, ale także do zmniejszenia ryzyka jej niewłaściwego wykorzystania, zamierzonego lub nie.

W związku z tym, że informacje stanowią istotną część aktywów OW, staramy się zapewnić nie tylko ich poufność, chroniąc je przed ujawnieniem osobom nieuprawnionym, ale także ich integralność, chroniąc je przed nieuprawnionymi zmianami oraz ich dostępność, zapewniając tym samym dostęp do nich w odpowiednim czasie i miejscu.

W świecie, który jest zawsze połączony, a mianowicie z coraz częstszym korzystaniem z sieci społecznościowych, każda nieprawidłowa, nieodpowiednia lub źle przedstawiona informacja może prowadzić do utraty wartości i wywołać znaczne negatywne konsekwencje dla wizerunku każdej firmy. W OW fakt ten nabiera jeszcze większego wymiaru, ponieważ jest on odpowiedzialny za zarządzanie i zabezpieczenie krytycznej infrastruktury energetycznej.

OW posiada polityki i procedury pozwalające na odpowiednią ochronę i zarządzanie informacjami Spółki, jak również jej interesariuszy oraz promuje szkolenia dla pracowników w tym zakresie.

MUSIMY

- Zawsze zachowywać poufność w odniesieniu do informacji uprzywilejowanych, poufnych i wrażliwych, przekazując te informacje tylko tym, którzy są do nich prawnie upoważnieni.
- W każdym przypadku powzięcia informacji o faktach, które mogą mieć istotny wpływ na ceny akcji akcjonariuszy OW i do czasu ich oficjalnego ujawnienia: i) utrzymywać te informacje w tajemnicy oraz ii) nie dokonywać transakcji papierami wartościowymi akcjonariuszy OW, partnerów strategicznych lub spółek zaangażowanych w transakcje lub relacje z OW lub instrumentami finansowymi z nimi związanymi.
- Wykorzystywać informacje, do których mamy dostęp, wyłącznie w celu, w którym zostały uzyskane, z poszanowaniem interesów Spółki i osób trzecich.
- Zapewnić integralność informacji, chroniąc ją przed nieuzasadnionymi zmianami w zakresie wprowadzania, przetwarzania i rezultatów, które mogą prowadzić do utraty jej dokładności i/lub spójności.
- Zapewnić dostępność informacji, tak aby były one dostępne tam, gdzie i kiedy są potrzebne.
- Zapewnić rozwój odpowiednich technicznych i organizacyjnych mechanizmów bezpieczeństwa, w celu odpowiedniego zabezpieczenia poufności informacji.
- Chronić poufne informacje, promując politykę czystego biurka.
- Aktualizować, zgodnie z polityką wewnętrzną, hasła dostępu do systemów komputerowych.

NIE MOŻEMY

- Przechowywać i/lub ujawniać jakichkolwiek informacji wewnętrznych po opuszczeniu OW, dotyczących działalności gospodarczej, badań i rozwoju, klientów, podmiotów powiązanych i pracowników.
- Wykorzystywać wewnętrznych informacji firmowych i/lub informacji zebranych od innych zainteresowanych stron dla własnych korzyści lub dla korzyści osób trzecich.
- Omawiać lub pracować z poufnymi informacjami w miejscu publicznym, a nawet prywatnym, gdzie ich prywatność może zostać naruszona.

PRZYKŁADY

P: Zostałem zaproszony do prowadzenia zajęć na uczelni i myślę, że dla moich studentów interesująca byłaby możliwość analizy strategii rozwoju OW. Czy mogę to omówić na zajęciach?

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

P: Dowiedziałem się dziś, podsłuchując rozmowę dwóch reżyserów, że istnieje duże prawdopodobieństwo, że duży projekt, nad którym pracuję, zostanie anulowany. Nikt mi jeszcze nic nie powiedział, ale ponieważ mój kontrakt wkrótce się kończy, nie sądzę, żeby został dalej przedłużony. Czy mogę zamieścić na swojej stronie na LinkedIn informację, że być może będę wkrótce dostępny, aby podjąć nowe wyzwanie zawodowe, ponieważ projekt, nad którym pracuję, może zostać anulowany?

O: Jako pracownik masz obowiązek zachowania lojalności wobec OW poprzez nieujawnianie informacji dotyczących organizacji, metod produkcji lub działalności. Dlatego, nawet jeśli jesteś zaniepokojony, nie możesz nikomu mówić o możliwości anulowania projektu, nad którym pracujesz, choćby dlatego, że jest to sprawa poufna, która nie została jeszcze publicznie ujawniona.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

4.3. Konflikt interesów

Konflikt interesów stanowi okoliczność i/lub fakt, w którym nasze osobiste interesy (rodzinne lub przyjacielskie) mogą wpływać na podejmowanie przez nas decyzji zgodnych z interesami OW lub kolidować z naszymi obowiązkami jako pracowników lub partnerów.

Każdy konflikt interesów może zaszkodzić reputacji firmy, pracownika lub zaangażowanych partnerów. Dla OW podstawową zasadą jest przejrzystość. Oznacza to rozpoznawanie i ujawnianie wszystkich sytuacji, które tworzą lub wydają się tworzyć konflikt interesów pomiędzy naszymi osobistymi interesami a interesami OW.

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

OW posiada polityki i procedury zapewniające bezstronność i uczciwość w swoich działaniach i procesach decyzyjnych, w sytuacjach potencjalnego konfliktu interesów dotyczących spółki, jej pracowników lub jej partnerów.

MUSIMY

- Zawsze działać tak, aby związane z nami interesy osobiste, rodzinne lub osób trzecich nie przeważały nad interesami OW i interesariuszy.
- Informować kierowników liniowych i odsuwać się od odpowiednich procesów decyzyjnych lub zachęcać do wycofania się z nich we wszystkich sytuacjach, które mogą generować konflikty między 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 z działalnością firmy; posiadanie pozycji prawnych, kapitałowych lub rodzinnych, które mogą kolidować z interesami firmy lub z podejmowanymi działaniami.
- Należy mieć świadomość, że istnieją ograniczenia dotyczące transakcji towarowych i zlecenia usług przez OW podmiotom powiązanym, takie, że jesteśmy zobowiązani do przestrzegania obowiązujących przepisów wewnętrznych.
- W przypadku objęcia regulacją Konflikty interesów OW oraz transakcji z udziałem podmiotów powiązanych z OW, zapoznać się z procedurami zapobiegania, identyfikacji i rozwiązywania odpowiednich Konfliktów interesów, w szczególności w Biznesie o Znacznym Znaczeniu pomiędzy podmiotami powiązanymi.

NIE MOŻEMY

- Wykorzystać informacji, do których mamy dostęp z racji bycia pracownikami OW w sytuacjach korzystnych dla siebie w celu uzyskania korzyści osobistych oraz dla rodziny lub przyjaciół.
- Podejmować prywatnych działań zawodowych w okresie pracy.
- Angażować się w zewnętrzną działalność zawodową, z wynagrodzeniem lub bez, która utrudnia wypełnianie naszych obowiązków zawodowych lub działalność lub interesy OW.
- Angażować Spółkę w nasze osobiste działania, w stanowiska polityczne, religijne, sekciarskie lub partyzanckie jakiegokolwiek rodzaju.

PRZYKŁADY

P: Dostawca, który jest również członkiem mojej rodziny, składa ofertę przetargową na dostawę sprzętu do OW, a ja jestem zaangażowany w proces przyznawania zamówienia. Ten dostawca jest dobrze pozycjonowanym kandydatem w przetargu i ma duże szanse na wygraną. Co powinienem zrobić?

O: Musi Pan natychmiast zgłosić tę sytuację swojemu przełożonemu. Wiąże się to z konfliktem interesów, więc będziesz musiał wycofać się z analizy i procesu decyzyjnego w przypadku tego projektu.

P: Równoległe z pracą w OW pracuję w firmie zajmującej się sprzedażą katalogów. Czy mogę pokazywać katalog i sprzedawać w firmie?

O: Nie, takie działanie jest niedopuszczalne. Żaden pracownik OW nie może prowadzić prywatnej działalności zawodowej w godzinach pracy.

Q: Biorę udział w procesie rekrutacyjnym, w którym jest osoba, której profil wydaje się być najbardziej odpowiedni na wolne stanowisko. Tak się składa, że ta osoba jest moim znajomym. Chciałbym wydać pozytywną opinię, ale obawiam się, że jest to lub może wyglądać na konflikt interesów. 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 należy poinformować swojego kierownika i dyrektora działu o osobistych relacjach. Możesz podzielić się swoją pozytywną opinią z odpowiedzialnym kierownikiem ds. zatrudnienia, ale powinieneś powstrzymać się od udziału w procesie podejmowania decyzji.

P: Mój szwagier jest kierownikiem sprzedawcy dla OW i chce, żebym interweniował wewnętrznie w sprawie rozwiązania sporu, który z nami prowadzi. Mówi, że jest zmęczony próbami rozwiązania problemu przez telefon i nie ma wątpliwości, że ma rację. Czy powinnam interweniować?

O: Nie. Aby pomóc szwagrowi, możesz spróbować zidentyfikować problem wewnętrznie, ale nie możesz promować jego rozwiązania ani prosić o to, aby zostało to zrobione w sposób, który w nieuzasadniony sposób przynosi korzyści członkowi rodziny.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

4.4. Korupcja i łapówkarstwo

Nielegalne działania, takie jak korupcja, wywieranie wpływu, pranie pieniędzy lub finansowanie terroryzmu, zagrażają pokojowi, bezpieczeństwu i dobrobytowi obywateli, jak również stabilności rynków. Praktyki te podważają również demokrację i praworządność, rozpraszając zasoby niezbędne do wzrostu i rozwoju społeczeństwa oraz promując niestabilność, brak bezpieczeństwa i nieufność wśród obywateli. Dlatego też w ramach zasady "zero tolerancji" zapobieganie i zwalczanie korupcji i łapówkarstwa zostało szeroko i w coraz większym stopniu przyjęte na poziomie globalnym, a mianowicie poprzez rozpowszechnianie prawodawstwa i promowanie współpracy między podmiotami prywatnymi a władzami publicznymi.

OW zakazuje praktyki korupcji i przekupstwa, w formie czynnej lub biernej, poprzez działania lub zaniechania, albo poprzez tworzenie i/lub utrzymywanie sytuacji faworyzowania poprzez ułatwienia lub inne nieprawidłowości.

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

MUSIMY

- Przestrzegać polityki antykorupcyjnej OW, przewidywać i wyjaśniać sytuacje, które mogą stanowić lub być postrzegane jako korupcja lub łapówkarstwo.
- Przestrzegać w relacjach z pracownikami i osobami odpowiedzialnymi za podmioty publiczne obowiązku wyłączenia, któremu podlegają, unikając wszelkich działań, które bezpośrednio lub pośrednio mają charakter oszukańczy, przymusowy, manipulacyjny lub wprowadzający w błąd, a także powstrzymywać się od udzielania im lub obiecywania wszelkiego rodzaju korzyści, które nie są im należne.
- Podać do wiadomości, przestrzegać i egzekwować wewnętrzne zasady dotyczące ułatwiania płatności, wkładów politycznych, darowizn i sponsoringu.
- Przestrzegać wewnętrznych zasad dotyczących należytej staranności w zakresie identyfikacji i analizy integralności (Integrity Due Diligence) osób trzecich przed nawiązaniem relacji biznesowych, zapewniając przyjęcie zaplanowanych i stosowanych mechanizmów ograniczania ryzyka.
- Zgłaszać wszelkie sygnały alarmowe lub działania, które mogą być związane z potencjalnym aktem korupcji, łapówkarstwa i/lub innych działań niezgodnych z prawem za pomocą odpowiednich kanałów.

NIE MOŻEMY

- Przyjmować lub oferować prezentów, pobytów w hotelu lub innych gratyfikacji, nawet w formie preferencyjnego traktowania klientów, dostawców, organu rządowego lub jakiegokolwiek innej osoby lub podmiotu związanego z działalnością firmy, które może skutkować jakimś nienależnym zyskiem lub korzyścią osobistą, dla firmy lub osób trzecich.
- Przyjmować lub oferować jakiegokolwiek korzyści kapitałowe lub ich obietnicę w zamian za jakiegokolwiek działanie lub zaniechanie sprzeczne z pełnionymi funkcjami i/lub gdy takie korzyści nie są należne.
- Przekazywać środków pieniężnych lub innych datków na rzecz partii politycznych w imieniu firmy.

PRZYKŁADY

P: Inspektor podmiotu publicznego odpowiedzialnego za wydanie licencji dla morskiej farmy wiatrowej, której rozwojem zarządzam, wyraził pewne obawy dotyczące bezpieczeństwa. W związku z tym, w celu przyznania licencji na eksploatację powiedzieli, że konieczne będzie przeprowadzenie dodatkowych testów bezpieczeństwa, które mogą potrwać kilka tygodni - chyba, że otrzymają "opłatę nadzwyczajną" w celu nadania priorytetu tym dodatkowym testom. Pierwotnie planowane terminy uruchomienia instalacji zostały już przekroczone, a to dodatkowe opóźnienie może jeszcze bardziej zagrozić osiągnięciu moich celów. Czy mogę dokonać tej płatności i uznać ją za wydatek związany z udzieleniem licencji na instalację?

O: Nie. Taka płatność, dokonywana bezpośrednio inspektorowi, może być uznana za formę korupcji i przekupstwa w celu pokonania wszelkich ograniczeń w procesie licencjonowania. Należy sprawdzić w organie wydającym licencje, czy istnieje jakiś proces, który umożliwia rozpatrywanie pilnych sytuacji, zapewniając jak najszybsze przeprowadzenie wszystkich niezbędnych testów bezpieczeństwa oraz należyte potwierdzenie dokumentami wszystkich wydatków związanych z licencjonowaniem.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

Pytanie: Dostawca chce mi zaoferować wyjazd na finały mistrzostw sportowych. Dostawca ten chce, aby jego oferta została rozstrzygnięta w przetargu otwartym przez OW. Czy mogę to zaakceptować?

O: Nie. Zabronione jest przyjmowanie jej, gdy celem oferty jest celowe nakłonienie lub nagrodzenie konkretnej decyzji, którą rozważa odbiorca. W przypadkach, gdy intencja oferenta nie jest jasna, należy zgłosić sytuację swojemu przełożonemu.

- Menadżerowie.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

4.5. Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu

OW kieruje się w swojej pracy wysokimi standardami etycznymi, uczciwością biznesową oraz ścisłym poszanowaniem i przestrzeganiem obowiązujących przepisów prawa i regulacji dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. W związku z tym OW przyjmuje wszelkie procedury niezbędne do poznania tożsamości odpowiednich kontrahentów przedsięwzięć, które zamierza podjąć i finalizuje te przedsięwzięcia dopiero po upewnieniu się o legalnym pochodzeniu środków obsługiwanych przez kontrahenta.

OW posiada zbiór polityk i procedur, które obejmują zestaw środków mających na celu reagowanie na obowiązki i wymogi prawne związane z tymi kwestiami, takie jak procedury dotyczące Due Diligence (DD) i Know Your Customer (KYC). Takie polityki i procedury ustanawiają konkretne środki, które muszą być przyjęte w celu spełnienia wszystkich obowiązków prawnych i regulacyjnych OW, biorąc pod uwagę różne cechy poszczególnych obszarów działalności oraz potencjalne ryzyko prania pieniędzy i finansowania terroryzmu, z jakim mamy do czynienia.

W celu zapewnienia skutecznego stosowania procedur określonych w tym obszarze usystematyzowano model zarządzania wraz z określeniem poszczególnych funkcji i odpowiedzialności oraz obowiązków prawnych, którymi OW jest związany.

Pracownicy OW zapewniają najściślejsze przestrzeganie zarówno przepisów prawa odnoszących się do poszczególnych rodzajów działalności i jurysdykcji, w których działamy, jak i określonych w tym zakresie procedur wewnętrznych, a także przechodzą szkolenia umożliwiające im jak najlepsze wykonywanie swoich podstawowych funkcji w tym zakresie.

MUSIMY

- Zgłaszać wszelkie podejrzone i/lub wątpliwe sytuacje tak szybko, jak to możliwe, poprzez przewidziane do tego kanały wewnętrzne oraz zachowanie ścisłej poufności w tym zakresie.
- Zidentyfikować/poznać naszych kontrahentów, w tym ich aktualnych właścicieli, przed przystąpieniem do jakiegokolwiek działalności lub transakcji, w celu zapewnienia, że współpracujemy z legalnymi kontrahentami, a ich środki nie pochodzą z działalności przestępczej.
- Przeglądać elementy identyfikacyjne kontrahenta w odpowiednich odstępach czasu i upewnij się, że zaangażowane środki nadal mają legalne pochodzenie.
- Przyjmować i dokonywać płatności wyłącznie na rzecz i od podmiotów, które uprzednio zostały objęte wewnętrznymi procedurami Due Diligence (DD) i Know Your Customer (KYC) i z którymi zawarliśmy należycie autoryzowane umowy na zasadach określonych w odpowiednich procedurach wewnętrznych.

NIE MOŻEMY

- Inicjować relacji biznesowych lub przeprowadzać jakichkolwiek transakcji, jeśli kontrahent jest podejrzany o udział w praktykach prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu.
- Przyjmować płatności gotówkowe. Jednak w sytuacji, gdy nie ma innej możliwości, zawsze będziemy musieli przestrzegać prawnie dozwolonej maksymalnej kwoty i powinniśmy najpierw postarać się o niezbędne wewnętrzne upoważnienia do jej podjęcia.
- Dokonywać płatności bez odpowiednich potwierdzeń i bez wcześniejszej wiedzy o kontrahencie i powiązanych transakcjach.

PRZYKŁADY

P: Kontrahent spieszy się z zamknięciem kontraktu, zwrot jest ogromny, czy mogę "rozjaśnić" ten proces?

O: Nie. Każda umowa musi być kontrolowana przez ustalone wewnętrznie procedury i zawsze zgodna ze wszystkimi ustalonymi wcześniej krokami. Każda zmiana w procesie przekłada się na brak zgodności z wewnętrznymi regulacjami, z możliwymi konsekwencjami dla pracownika i/lub pracowników, którzy się tego podejmują, co może mieć również negatywne skutki dla samego OW, zarówno w wymiarze administracyjnym, jak i reputacyjnym.

P: Natknąłem się na okazję biznesową o poziomie rentowności znacznie przekraczającym normę. Czy powinienem podnieść alarm?

O: Tak. Każda transakcja biznesowa o poziomie rentowności znacznie przekraczającym średnią musi być poddana rygorystycznej kontroli, z zachowaniem wszystkich opracowanych w tym celu procedur wewnętrznych.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

4.6. Wykorzystanie aktywów

Powierzony nam majątek, materialny lub niematerialny, przedsiębiorstw lub osób trzecich obejmuje wielorakie i różnorodne zasoby, które są udostępniane pracownikom w celu wykonywania codziennej pracy.

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

OW posiada polityki i procedury zapewniające zarządzanie aktywami własnymi oraz powierzonymi mu przez osoby trzecie, w celu zabezpieczenia ich odpowiedniej wartości.

MUSIMY

- Czuwać nad powierzonymi nam aktywami materialnymi lub niematerialnymi OW lub osób trzecich, w tym systemami komputerowymi oraz własnością intelektualną i przemysłową, nawet jeśli zostały przez nas wytworzone, wykorzystując je tylko podczas realizacji procesów biznesowych i zapewniając ich efektywne wykorzystanie.
- Korzystać z wszelkich zasobów komputerowych (sprzętu, oprogramowania, systemów użytkowych, poczty elektronicznej, Internetu i sieci LAN) zgodnych z wewnętrznymi regulacjami OW.
- Szanować wynalazki, wytwory intelektualne, modele i wzory przemysłowe opracowane dla Spółki i stanowiące wyłączną własność OW.

NIE MOŻEMY

- Wykorzystywać zasobów firmy do celów osobistych. Ograniczone korzystanie z narzędzi komunikacji (e-mail, telefon, internet) może być dopuszczalne, o ile nie koliduje to z naszymi obowiązkami zawodowymi.
- Używać towarów osób trzecich (dostawców, partnerów itp.) bez wyraźnego zezwolenia ich właściciela.
- Wykorzystywać do celów prywatnych lub udostępniać osobom trzecim technologie, metodologie, know-how i inne informacje będące własnością lub zarządzane przez OW, jego klientów lub dostawców.
- Udostępniać oprogramowanie lub jakiegokolwiek inne treści, które mogą narazić na szkodę Spółkę lub osoby trzecie.
- Sprzedawać lub darować składniki majątku OW bez odpowiedniego upoważnienia.

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 dany składnik majątku jest na wyczerpaniu, nie należy go nikomu udostępniać bez odpowiedniego zezwolenia na ten cel. Wszystkie towary należą do majątku firmy, niezależnie od ich aktualnego przeznaczenia.

P: Nieumyślnie zniszczyłam komplet dokumentów i ponieważ bałam się, co może mnie spotkać, postanowiłam nikomu nic nie mówić. Teraz mój kierownik prosi mnie o te dokumenty, twierdząc, że powinny być wysłane do OW, ale nie ma informacji o ich otrzymaniu. Co mam zrobić?
O: Należy powiedzieć prawdę i zrelacjonować fakty dotyczące tego, co się stało.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

4.7. Prezenty i rozrywka

Praktyka oferowania prezentów, gościnności i uprzejmości, jak również uzasadnione wydatki Firmy, są ważną i normalną częścią tworzenia i utrzymywania relacji biznesowych. Mogą one jednak zostać wykorzystane do ukrycia zachowań związanych z korupcją i przekupstwem, dlatego wymiana "czegoś wartościowego" powinna zawsze odbywać się z umiarem, być proporcjonalna do kontekstu działalności biznesowej i przestrzegać nie tylko wewnętrznych zasad i procedur, ale także zasad organizacji kontrahenta oraz lokalnych wymogów prawnych.

Ewentualna praktyka ofert musi być przejrzysta, zgodna z lokalną kulturą, rozsądna w obliczu profesjonalnej uprzejmości i wsparta obiegiem informacji, który przenosi uprawnienia do podejmowania decyzji w zakresie tej praktyki na przełożonych menadżerów. W OW nie oferujemy ani nie przyjmujemy prezentów, które mogą generować niewłaściwe postrzeganie decyzji biznesowych lub nienależne korzyści.

OW posiada środki służące do wykrywania, korygowania i kontrolowania działań związanych z tego typu prezentami i/lub wydatkami reprezentacyjnymi.

MUSIMY

- Zapoznać się, przestrzegać i egzekwować wewnętrzne zasady dotyczące prezentów, posiłków i rozrywki, podróży i zakwaterowania.
- Rejestrować wszystkie wyjątkowe oferty złożone i otrzymane w ramach istniejących w tym celu mechanizmów oraz te, które przekraczają regulowaną wartość i/lub okres.
- Zgłaszać w odpowiednich kanałach wszelkie sygnały alarmowe lub działania, które mogą być związane z potencjalną nienależną wymianą "czegoś wartościowego".
- Postępować w taki sposób, aby zewnętrzny odbiór naszego zachowania w tym obszarze był zawsze jednoznaczny w odniesieniu do naszej uczciwości.

NIE MOŻEMY

- Przyjmować lub oferować prezentów, podarunków, pobytów w hotelach lub innych gratyfikacji, nawet w formie preferencyjnego traktowania klientów, dostawców, władz rządowych lub innych osób lub podmiotów związanych z działalnością firmy, które mogą skutkować uzyskaniem jakiejś nienależnej korzyści osobistej lub dla osób trzecich.
- Przyjmować lub oferować jakiegokolwiek korzyści kapitałowe lub ich obietnicę 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, na które wstęp jest niedostępny dla publiczności. Czy mogę to przyjąć, skoro ta oferta nie ma wyraźnej wartości powiązanej?

O: Taka sytuacja powinna być zgłoszona do bezpośredniego przełożonego. Jest to oferta, która dla wszystkich skutków ma przypisaną wartość. Konsekwencje przyjęcia tej oferty powinny być omówione w kontekście zasad OW.

P: Mamy zamiar zamknąć nową umowę z zagranicznym klientem. Ta transakcja jest ważna dla realizacji celów mojego działu. Kierownik klienta jest w mieście, więc pomyślałam, że dobrym pomysłem będzie zaoferowanie mu weekendowego wyjazdu w ramach uprzejmości. Czy mogę to zrobić?

Oferty dla klientów muszą być rozsądne i nigdy nie są składane w okresach „przeddecyzyjnych”, ponieważ mogą być kojarzone z praktykami łapówkarskimi. Uczciwość procesów kontraktowania i wizerunek OW na rynku są ważniejsze niż jakikolwiek nowy kontrakt.

P: W ramach moich obowiązków organizuję spotkania, imprezy i wyjazdy. Teraz jeden z hoteli, z którymi zwykle współpracujemy, zaproponował mi pobyt weekendowy, aby moi rodzice mogli świętować rocznicę ślubu. Czy mogę przyjąć tę miłą ofertę?

O: Nie. Nawet jeśli korzyść jest dla rodziny, przyjęcie tej oferty utrudniłoby zachowanie bezstronności przy organizowaniu przyszłych rezerwacji dla OW. Powinieneś grzecznie odmówić i wyjaśnić dlaczego.

DAJEMY WSZYSTKIM GŁOS

- Menadżerowie.
- Kanał etyczny OW www.oceanwinds.com/ethics/

DOWIEDZ SIĘ...

A. Instrumenty organizacyjne i zarządzanie etyką w OW

Kodeks Etyki stanowi trzon polityki OW w zakresie etyki biznesu.

Skuteczne wdrożenie niniejszego Kodeksu wymaga istnienia zestawu instrumentów organizacyjnych, za pomocą których kierownictwo wyższego szczebla OW wchodzi w interakcje ze wszystkimi interesariuszami w celu osiągnięcia pożądanego celu w zakresie wyników etycznych przy wsparciu Głównego Urzędnika ds. Etyki i Zgodności (OW CECO). Działania te są nadzorowane przez Zarząd OW przy wsparciu Organu Koordynującego Etykę i Zgodność OW (OW ECCB).

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

1. Formalne kluczowe elementy organizacyjne.
2. Kanały kontaktowe w sprawach domniemanych problemów etycznych.

1. Formalne kluczowe elementy organizacyjne

Formalne kluczowe elementy organizacyjne, w zakresie Etyki w OW, oraz ich zakresy odpowiedzialności, są następujące:

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

- I. Zatwierdzenie Kodeksu Etyki i wszystkich jego zmian, zaproponowanych przez OW CECO.
- II. Nadzorowanie organizacji etyki i zgodności oraz monitorowanie przestrzegania indywidualnych i zbiorowych wartości leżących u podstaw działań OW, a także zasad postępowania obowiązujących każdego pracownika.
- III. Powołanie OW CECO.

B. Organ Koordynacyjny ds. Etyki i Przestrzegania Przepisów OW (ECCB) - komitet, którego zadaniem jest ułatwienie Radzie Dyrektorów OW sprawowania nadzoru nad programem etyki i zgodności z przepisami OW oraz który w tym zakresie ma następujące obowiązki:

- I. Zapewnienie odpowiednich procesów, polityk i procedur do oceny ryzyka związanego z etyką i zgodnością.
- II. Zapewnienie istnienia odpowiednich procesów zapobiegawczych, polityk i procedur w zakresie etyki i zgodności oraz ich wdrożenie.
- III. Zapewnienie odpowiedniego szkolenia w zakresie etyki i zgodności z przepisami.
- IV. Zapewnienie przyjmowania i odpowiedniego traktowania zgłoszeń dotyczących incydentów etycznych.
- V. Zapewnienie adekwatności i bezpieczeństwa procedur zgłaszania nieprawidłowości w zakresie otrzymywania i rozpatrywania alertów dotyczących etyki i zgodności.
- VI. Zapewnienie prowadzenia niezbędnych działań kontrolnych w zakresie etyki i zgodności z przepisami.
- VII. Zapewnienie, że konstrukcja i treść programu etyki i zgodności z przepisami Spółki odpowiednio wykorzystuje wiedzę, praktyki, procesy, zasady i procedury dotyczące etyki i zgodności z przepisami jej dwóch udziałowców.

Skład ECCB jest publikowany na stronie internetowej OW.

C. Zarządzanie:

Wyższa kadra kierownicza Grupy, w szczególności Dyrektor Generalny oraz wszyscy pozostali członkowie Komitetu Zarządzającego, w tym Sekretarz Generalny, kierują Kodeksem Etycznym OW i nadzorują jego stosowanie. Są oni głównymi propagatorami zasad i zobowiązań OW w zakresie etyki i zgodności. Ich odpowiedzialność w tych obszarach rozciąga się kaskadowo na wszystkie poziomy linii menedżerskiej.

D. OW Dyrektor ds. Etyki i Zgodności (CECO), o następującym zakresie obowiązków:

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

- I. Przyczynia się do zarządzania ryzykiem związanym z etyką.
- II. Proponuje teksty referencyjne w zakresie etyki i zgodności oraz nadzoruje ich wdrażanie przez departamenty i jednostki OW.
- III. Prowadzi inicjatywy szkoleniowe w zakresie etyki.
- IV. Przyjmuje sprawozdania dotyczące incydentów związanych z etyką i zapewnia, że są one odpowiednio traktowane, wraz z innymi właściwymi funkcjami.
- V. Wnosi wkład w niezbędne działania kontrolne, wraz z innymi funkcjami OW w zakresie monitorowania i kontroli.

W odniesieniu do niekontrolowanych przez OW spółek celowych, Szef ECO zapewni wsparcie przedstawicielowi (przedstawicielom) Zarządu OW w celu włączenia etyki do strategii, zarządzania i praktyk tych spółek.

2. Kanał kontaktowy dla rzekomych kwestii etycznych

Współdziałanie z OW w zakresie skarg w sprawach domniemanych o charakterze etycznym może odbywać się poprzez następujący Kanał Etyczny:

complianceofficer@oceanwinds.com

B. Procedura zgłaszania, badania i działań naprawczych

0. Przedmiot

Procedura ta ma na celu uregulowanie kwestii przyjmowania, rejestrowania i przetwarzania informacji i zgłoszeń otrzymywanych przez Spółkę o naruszeniach Kodeksu w sprawach dotyczących ustawodawstwa i etyki, postępowania w środowisku pracy, praw człowieka i równych szans, uczciwości, relacji z klientami i dostawcami, środowiska i zrównoważonego rozwoju.

1. Sprawozdanie dotyczące skarg

Wszystkie skargi zgłaszane za pośrednictwem Kanału Etycznego muszą zawierać szczegółowy opis sytuacji, której dotyczą i, w idealnym przypadku, wskazywać nazwisko i dane kontaktowe osoby składającej skargę.

Każda skarga będzie traktowana jako poufna, a tożsamość osoby zgłaszającej będzie utrzymywana w tajemnicy w zakresie, w jakim pozwala na to konieczność przeprowadzenia dochodzenia. Fakty i dokumenty związane ze skargami są również zastrzeżone, a wszystkie osoby mające dostęp do informacji dotyczących tych spraw są zobowiązane do zachowania ścisłej poufności.

2. Zarządzanie skargami

2.1 Rejestracja i pierwsza komunikacja ze skarżącymi

CECO zapewnia prowadzenie rejestru wszystkich otrzymanych zgłoszeń. W rejestrze należy podać numer zgłoszenia i datę jego otrzymania. Po zarejestrowaniu kontaktu CECO osobiście przekazuje skarżącemu formalne powiadomienie o otrzymaniu skargi, a w przypadku konieczności uchylenia poufności zwraca się o wyrażenie odpowiedniej zgody.

2.2 Wstępne potwierdzenie

CECO najpierw potwierdza zgłoszone mu zdarzenia. To wstępne potwierdzenie opiera się na wstępnych informacjach (w tym na kontakcie z osobą składającą zgłoszenie, jeśli to możliwe). Czynniki, które należy wziąć pod uwagę, obejmują:

- a. charakter zgłoszenia oraz możliwie najbardziej szczegółowy i kompletny opis danego naruszenia (naruszeń);
- b. nazwiska i stanowiska członków organizacji lub stron trzecich potencjalnie zaangażowanych w daną sytuację

- lub którzy mogą mieć istotne informacje na ten temat;
- c. wstępną analizę ewentualnych skutków zgłoszonych zdarzeń, w tym odpowiedzialności Spółki oraz ryzyka naruszenia jej reputacji;
 - d. Konieczność podjęcia działań zapobiegawczych lub naprawczych.

2.3 Dochodzenie

W celu wsparcia dochodzenia w sprawach zawartych w skargach, CECO może skorzystać ze wsparcia działu HR w OW lub innych działów uznanych za stosowne, a także działów audytu wewnętrznego sponsorów OW.

CECO analizuje każdą zgłoszoną sytuację i sprawdza, czy istnieje potrzeba przeprowadzenia bardziej dogłębnego dochodzenia w celu ustalenia skutków i osób zaangażowanych.

Prowadząc dochodzenie, Spółka przestrzega prawa i własnych zasad wewnętrznych. Osoby zaangażowane w jakiegokolwiek domniemane naruszenie Kodeksu Etycznego zostaną poinformowane o swoim prawie do skorzystania z pomocy prawnej, zanim złożą jakiegokolwiek oświadczenia na ten temat audytorowi lub osobie prowadzącej dochodzenie.

Po zakończeniu dochodzenia CECO podejmuje decyzję, czy skarga powinna zostać zaklasyfikowana jako ważna, nieuzasadniona lub nierozstrzygnięta oraz czy istnieje potrzeba podjęcia działań naprawczych i/lub dyscyplinarnych. Podjęte działania mogą obejmować zmiany w metodach pracy, interakcji między pracownikami i/lub interesariuszami, procedurach kontrolnych lub polityce Firmy.

Co do zasady, należy podjąć niezbędne kroki w celu rozstrzygnięcia każdej skargi w terminie nie dłuższym niż sześć miesięcy od daty jej złożenia.

2.4 Przekazanie opinii zainteresowanym stronom

Po rozważeniu środków, które należy podjąć w każdym przypadku, CECO przekaze odpowiednie informacje poszczególnym interesariuszom.

3. Konflikt interesów

Jeśli zgłoszenie naruszenia Kodeksu Etyki wiąże się z konfliktem interesów dla otrzymującego je CECO, organizuje on zajęcie się nim przez inną osobę.

4. Poufność i anonimowość

Wszystkie zgłoszenia dotyczące naruszeń Kodeksu Etycznego będą traktowane jako poufne, a tożsamość osób je składających pozostanie ściśle tajna w zakresie, w jakim pozwala na to potrzeba zbadania zgłoszenia przez Spółkę.

Ze względu na ich poufność, dostęp do zgłoszeń dotyczących naruszeń Kodeksu Etyki mają jedynie:

- CECO;
- Członkowie wszelkich zespołów audytowych lub kontrolnych powołanych do zbadania zgłoszonego naruszenia.
- Członkowie każdej wewnętrznej komisji lub organu OW, którzy powinni być poinformowani ze względu na temat.

Każda osoba mająca dostęp do informacji zawartych w aktach zgłoszeń naruszeń Kodeksu Etyki zobowiązana jest do przestrzegania ich poufności.

5. Przegląd okresowy

CECO przeprowadza okresowy przegląd Kodeksu etycznego OW i niniejszych przepisów w celu zapewnienia, że są one odpowiednio rozpowszechnione i stosowane oraz że nadal spełniają swoje cele w zakresie przejrzystości, bezstronności, uczciwości i doskonałości zarządzania.

Raport z przeglądu jest przekazywany organowi koordynującemu ds. etyki i zgodności oraz Zarządowi do oceny i zatwierdzenia. W przeglądzie kierownictwa uwzględnia się między innymi następujące wskaźniki:

- Liczba zgłoszonych domniemanych naruszeń (zgłoszenia)
- Wskaźnik akceptacji sprawozdań (liczba zaakceptowanych sprawozdań / całkowita liczba sprawozdań)
- Współczynnik załatwienia sprawy (liczba zamkniętych spraw / liczba przyjętych zgłoszeń)
- Powtarzalność naruszeń Kodeksu Etycznego (miernik skuteczności działań naprawczych)

Podsumowanie raportu z przeglądu, zawierające wnioski z przeglądu oraz główne wskaźniki efektywności etycznej Spółki, zostanie udostępnione na kanałach komunikacyjnych dostępnych dla pracowników i innych interesariuszy Spółki.

C. Słowniczek

Definicje interesariuszy

OW: Zbiór spółek będących w relacji kontrolnej z OW.

Interesariusze: Osoby, podmioty lub grupy, które mogą wpływać na działalność, produkty lub usługi OW oraz wyniki z nimi związane, w tym między innymi: pracownicy, akcjonariusze, klienci, dostawcy, kontrahenci, partnerzy biznesowi, konkurenci, organy publiczne i regulacyjne, patroni oraz społeczności lokalne.

Spoleczności: Organizacje społeczeństwa obywatelskiego, instytucje i podmioty reprezentujące obywatelstwo, klientów, segmenty biznesu, media, instytuty badawcze, organizacje promocji i rozwoju społecznego.

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, zarówno na podstawie układu zbiorowego pracy, stanowisk kierowniczych lub pełnomocnictw, na stałe lub czasowo, jak i jako stażysta.

Udziałowcy: Osoby fizyczne lub osoby prawne (lokalne lub zagraniczne), które posiadają udziały w OW.

Dostawcy: Osoby lub podmioty, które dostarczają produkty lub świadczą usługi na rzecz OW. Obejmuje to również dostawców usług.

Pozostałe definicje

Wszelkie wartości: Płatności w dowolnej wysokości i w dowolnej formie, w tym: gotówka; karty podarunkowe; karty rabatowe; prowizje; rabat; kredyt na korzystnych warunkach; korzystanie z mieszkania, pojazdów lub innych aktywów bez wynagrodzenia finansowego; oferty pracy lub jakiegokolwiek inne wynagrodzenie, jak również darowizny; usługi rzeczowe; prezenty, posiłki i działalność rozrywkowa; podróże; prawa umowne i inne korzyści handlowe; przysługi i wszystko inne, co ma wartość ekonomiczną.

Aktywa: Wielorakie i zróżnicowane zasoby, materialne lub niematerialne, firm lub osób trzecich, które się powierza, a których przykładami są: pieniądze Firmy; produkty Firmy; systemy komputerowe i oprogramowanie; telefony; kserokopiarki; pojazdy Firmy; czas pracy pracowników i ich odpowiednie produkty pracy; bilety na przedstawienia lub imprezy sportowe; informacje patentowe; zastrzeżone znaki towarowe Firmy.

Ekosystemy biznesowe: Sieć organizacji - w tym dostawców, dystrybutorów, klientów, konkurentów, agencji rządowych itp. - zaangażowanych w dostarczanie określonego produktu lub usługi poprzez konkurencję i współpracę. Każdy podmiot obecny w ekosystemie wpływa na pozostałe i jest przez nie oddziaływany, tworząc stale ewoluujące relacje, w których elastyczność i adaptacyjność są cechami decydującymi.

Informacje poufne i wrażliwe: Informacje i dokumentacja niedostępne publicznie dotyczące całej działalności Spółki, w szczególności dotyczące przedsiębiorstw, badań i rozwoju, klientów, podmiotów powiązanych i pracowników.

Korupcja i łapówkarstwo: Nielegalny akt korupcji biernej/czynnej w sektorze prywatnym/publicznym, w którym osoba, która sama lub poprzez swoją zgodę lub ratyfikację, lub poprzez pośrednika, daje lub obiecuje, żąda lub przyjmuje, dla siebie lub dla osoby trzeciej kapitałowy lub niekapitałowy przedmiot wartości, lub jego obietnicę, za jakiegokolwiek działanie lub zaniechanie, które stanowi naruszenie jej obowiązków funkcjonalnych, bez tego, że jest to należne.

Darowizny i Sponsoring: Przeznaczenie zasobów finansowych, ludzkich lub majątkowych na rzecz podmiotu, osoby lub wydarzenia, promowanego przez podmiot zewnętrzny, w celu rozwinięcia jakiejś akcji społecznej, kulturalnej lub promocyjnej, m.in.

Przedsiębiorczość: Działalność polegająca na odkrywaniu, ocenie i wykorzystywaniu możliwości wprowadzenia nowych towarów i usług, sposobów organizacji, rynków, procesów i surowców poprzez wysiłki organizacyjne, które wcześniej nie istniały.

Środowisko: Środowisko naturalne, w którym działa organizacja, w tym powietrze, woda, gleba, zasoby naturalne, flora, fauna, ludzie, przestrzeń zewnętrzna i ich wzajemne powiązania.

Rodzina lub więzi rodzinne: Małżonek lub partner, wstępni i zstępni oraz podobni do 3 stopnia pokrewieństwa.

Integralność: Zachowania i działania zgodne ze zbiorem zasad moralnych i etycznych oraz norm postępowania, przyjęte zarówno przez osoby fizyczne, jak i instytucje, które tworzą barierę przed korupcją.

Pranie pieniędzy: Czynność polegająca na przekształcaniu, przekazywaniu, pomaganiu lub ułatwianiu pewnego przekształcania lub przekazywania korzyści, uzyskanych przez Ciebie lub osobę trzecią, bezpośrednio lub pośrednio, w celu ukrycia ich nielegalnego pochodzenia lub zapobieżenia pociągnięciu sprawcy lub uczestnika tych przestępstw do odpowiedzialności karnej lub poddaniu go reakcji karnej.

Zasada przezorności

Zasada moralna i polityczna, która określa, że jeśli jakieś działanie może spowodować nieodwracalne szkody publiczne lub środowiskowe, to przy braku niepodważalnego konsensusu naukowego, ciężar dowodu leży po stronie tych, którzy zamierzają wykonać czyn lub działanie, które może spowodować te szkody. Jej zastosowanie w obszarze środowiska dotyczy przede wszystkim zapobiegania ewentualnym szkodliwym i nieodwracalnym skutkom spowodowanym przez działania, które wprawdzie nie zostały naukowo i empirycznie udowodnione jako powodujące takie szkody, ale w ramach ostrożności, nawet jeśli nie ma dowodów na negatywne oddziaływanie, działanie nie powinno mieć miejsca.

Działania odwetowe: Stosowanie odwetu, zemsty lub represji.

Państwo prawa: Prawne i polityczne systemy, struktury i praktyki, które warunkują działania rządu w celu ochrony praw i wolności obywateli, utrzymania prawa i porządku oraz wspierania sprawnego funkcjonowania kraju.

łańcuch dostaw: Sekwencja działań lub partnerów, którzy wnoszą produkty lub usługi do organizacji.

Zrównowazony rozwój: Rozwój, który zaspokaja potrzeby teraźniejszości bez uszczerbku dla możliwości zaspokojenia własnych potrzeb przez przyszłe pokolenia.

Przejrzystość: Otwartość na decyzje i działania mające wpływ na społeczeństwo, gospodarkę i środowisko oraz gotowość do zapewnienia swojej komunikacji w sposób jasny, dokładny, terminowy, uczciwy i kompletny.

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