

Aktualizacja: 12.09.2025 r.

POLITYKA ANTYKORUPCYJNA

ORISON SP. Z O.O.

WSTĘP

PRZYJMUJEMY POLITYKĘ ZEROWEJ TOLERANCJI WOBEC KORUPCJI

Orison prowadzi działalność biznesową w sposób przejrzysty i odpowiedzialny w oparciu o zasadę przestrzegania obowiązujących uregulowań, w tym przepisów prawa oraz norm etycznych mających na celu zapobieganie wszelkim przejawom korupcji. Stawiamy sobie za cel wdrażanie i propagowanie najwyższych standardów etycznych.

Odpowiedzialność za osiągnięcie tego celu spoczywa na wszystkich pracownikach, współpracownikach oraz reprezentantach Orison, do których w szczególności kierowane są zapisy niniejszej Polityki i którzy zobowiązani są do bezwzględnego jej przestrzegania.

Zasady wynikające z Polityki Antykorupcyjnej propagujemy wobec wszystkich interesariuszy Orison (w szczególności kontrahentów, partnerów biznesowych, podmiotów uczestniczących lub mogących uczestniczyć w procesach inwestycyjnych, w które zaangażowany jest Orison, a także funkcjonariuszy organów państwowych), a także oczekujemy, że będą one przez nich stosowane.

CEL POLITYKI ANTYKORUPCYJNEJ

1. Orison stworzył oraz utrzymuje i stosuje wewnętrzne procedury zarządzania jakością, mające na celu zapewnienie prowadzenia działalności w sposób zgodny z przyjętymi normami krajowymi i międzynarodowymi, ze szczególnym uwzględnieniem etyki w działaniu.
2. Naszym zadaniem jest tworzenie kultury organizacyjnej, w której zjawiska korupcyjne nie będą miały szansy zaistnienia, a wszelkie próby korupcji będą zgłaszane Zarządowi Orison.
3. Celem Polityki Antykorupcyjnej jest:
 - a. określenie zasad przeciwdziałania zjawiskom korupcji i płatnej protekcji oraz unikania konfliktu interesów w Orison ze szczególnym naciskiem na zasadę zera tolerancji dla korupcji;
 - b. określenie środków zapobiegających zjawiskom korupcji i płatnej protekcji;
 - c. określenie sposobu postępowania w sytuacji wystąpienia zagrożenia.

4. Polityka Antykorupcyjna nie stanowi jedyne go źródła informacji lub interpretacji sytuacji stwarzających ryzyko korupcyjne. Zasady określone w Polityce Antykorupcyjnej stanowią uzupełnienie przepisów prawa krajowego i międzynarodowego w zakresie przeciwdziałania korupcji, a obowiązek przestrzegania tych przepisów ciąży na każdym pracowniku, współpracowniku oraz reprezentancie Orison. Obowiązkiem każdego jest również wyjaśnianie niejasnych sytuacji z Zarządem Orison lub wyznaczonymi przez Zarząd osobami.

DEFINICJE

Interesariusze – osoby oraz podmioty zainteresowane działalnością Orison, na których interesy mogą wpływać decyzje i działania Orison lub wysuwające wobec niego swoje żądania (m.in. klienci, partnerzy biznesowi, podmioty uczestniczące lub mogące uczestniczyć w procesach inwestycyjnych, w które zaangażowany jest Orison, funkcjonariusze organów państwowych).

Konflikt interesów – sytuacja, gdy osoba podejmująca decyzję lub biorąca udział w podejmowaniu decyzji ma lub może mieć interes w określonym sposobie rozstrzygnięcia zagadnienia, przez co zagrożona jest bezstronna i obiektywna realizacja obowiązków pracowniczych, co ma lub może mieć wpływ na ochronę interesów Orison. Konflikt interesów wynikać może z uwagi na względy rodzinne, emocjonalne, sympatie polityczne, interes gospodarczy, powiązania organizacyjne itp.

Korupcja – oferowanie, obiecywanie, dawanie, przyjmowanie lub nakłanianie do nienależnej korzyści o dowolnej wartości (która może być majątkowa lub niemajątkowa), z naruszeniem obowiązującego prawa, jako zachęta lub nagroda dla osoby działającej lub powstrzymującej się od działania w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych.

Korzyść – każde dobro zaspokajające określoną potrzebę, którego wartość da się wyrazić w pieniądzu, jak również świadczenie o charakterze osobistym (niemajątkowym) polepszające sytuację osoby, która je uzyskuje. W świetle Polityki Antykorupcyjnej za „korzyść” uznaje się w szczególności:

- a. przyrost majątku, także korzystne umowy, np. pożyczka udzielona na preferencyjnych warunkach, darowizna, cesja wierzytelności, zwolnienie z długu, wygranie przetargu lub polepszenie pozycji w postępowaniu przetargowym (korzyść majątkowa),
- b. obietnica awansu, otrzymania pracy, przyznanie nagrody lub wyróżnienia niepieniężnego, ograniczenie obowiązków

zawodowych, wykreowanie korzystnego wizerunku w mediach, przyspieszenie wykonania operacji itp. (korzyść niemajątkowa).

Zachowanie korupcyjne ma miejsce wówczas, gdy osoba chcąc osiągnąć jakiś cel dla siebie lub reprezentowanego przez siebie podmiotu albo osoby obiecuje, proponuje lub wręcza **korzyść** osobie, która piastuje funkcje publiczne lub pełni istotne funkcje w obrocie gospodarczym po to by cel ten uzyskać. Nie jest przy tym istotne czy działania takie są podejmowane osobiście, czy z pomocą pośredników.

Najczęściej spotykane działania o charakterze korupcyjnym:

- a. przekupstwo/łapownictwo – w tym dwie jego odmiany: bierną (nagabywanie, wymuszanie, zgoda na otrzymanie korzyści, przyjęcie korzyści) i czynną (oferta, obietnica wręczenia lub wręczenie korzyści);
- b. wykorzystywanie środków oraz majątku publicznego do celów prywatnych lub osobistych korzyści;
- c. płatną protekcję/handel wpływami – rozumiane jako powoływanie się na wpływy w instytucji dysponującej środkami publicznymi albo wywołanie przekonania lub utwierdzenie innej osoby w przekonaniu o istnieniu takich wpływów, w tym proponowanie (aktywna płatna protekcja) lub szukanie (bierna płatna protekcja) pośrednictwa w załatwieniu sprawy w zamian za korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę;
- d. nieprawidłowości w zakresie postępowań dotyczących zamówień publicznych, pozyskiwania kontraktów, uzyskiwania koncesji lub zezwoleń oraz decyzji sądów i organów administracji publicznej,
- e. uchylanie się przed obowiązkami wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym w szczególności obowiązkami celnymi oraz podatkowymi;
- f. świadome, niezgodne z prawem dysponowanie środkami publicznymi;
- g. faworyzowanie, nepotyzm, kumoterstwo oraz inne niedozwolone praktyki w obszarze relacji pracowniczych.

Osoba bliska – małżonek, krewny lub powinowaty do drugiego stopnia osoby fizycznej, a także konkubent, osoba pozostająca we wspólnym pożyciu lub prowadząca gospodarstwo domowe wspólnie z tą osobą fizyczną.

ZASADY POLITYKI ANTYKORUPCYJNEJ

1. Naszą działalność opieramy na zasadzie sprawiedliwości i uczciwego postępowania wobec naszych interesariuszy. Przyjmujemy politykę zerowej tolerancji dla korupcji i płatnej protekcji we wszystkich obszarach naszej działalności. W ramach ww. zasady bezwzględnie zakazujemy jakichkolwiek praktyk stanowiących korupcję lub płatną protekcję, a także praktyk umożliwiających ich dokonanie, nawet w sposób omyłkowy. Dbamy o przejrzystość naszych działań, co przekłada się na działania zmierzające do wyeliminowania wszelkich zjawisk korupcji i płatnej protekcji. Dzięki temu nasi interesariusze widzą w nas firmę uczciwą i godną zaufania.
2. Zapewniamy działania zgodne z obowiązującym prawem i konwencjami międzynarodowymi, a także wartościami etycznymi. Uświadamiamy naszych pracowników, osoby współpracujące oraz interesariuszy, że praktyki korupcyjne utrudniają rozwój gospodarczy, naruszają wolną konkurencję, zwiększają koszty prowadzenia działalności biznesowego, obniżają bezpieczeństwo i jakość realizowanych transakcji, co może zagrażać interesom Orison oraz niszczyć jego wizerunek, jak również pociągają za sobą odpowiedzialność karną oraz konsekwencje dla samej Spółki.
3. Zarząd oraz przedstawiciele kadry kierowniczej Orison tworzą środowisko pracy oparte na bezwzględnym zakazie praktyk korupcyjnych oraz warunkach pracy sprzyjających postawie antykorupcyjnej.
4. Zarząd, pracownicy i osoby współpracujące z Orison dokładają najwyższej staranności do wykrywania ryzyka korupcyjnego oraz zjawisk stanowiących bądź mogących być uznane za praktyki korupcyjne oraz płatną protekcję.
5. Zarząd Orison określa główne obszary ryzyka korupcyjnego w działalności Orison, a także przeprowadza analizę ryzyka korupcyjnego dla procesów organizacyjnych i biznesowych Orison.
6. Zarząd, pracownicy i osoby współpracujące z Orison mają obowiązek promowania sprawiedliwego i przejrzystego postępowania w toku wykonywania bieżących obowiązków, a także uczciwości w swoich działaniach oraz odmowy udziału w jakichkolwiek sytuacjach oraz przedsięwzięciach mogących być uznane za zмовę przetargową, konflikt interesów, korupcję lub płatną protekcję.

7. Przed zaangażowaniem się w relacje biznesowe Orison przeprowadza analizę due diligence w stosunku do klientów, dostawców oraz partnerów biznesowych pod kątem konfliktu interesów, a także oceny ryzyka korupcji oraz prania brudnych pieniędzy.
8. W przetargach przeprowadzanych przez Orison oraz w działaniach przetargowych w Orison kładziemy szczególny nacisk, aby nasi pracownicy oraz osoby współpracujące były wolne od konfliktu interesów z oferentami biorącymi udział w przetargu.
9. Wszelkie prezenty, zaproszenia oraz inne formy grzecznościowe i gościnności są oferowane, wręczane i przyjmowane wyłącznie na zasadach określonych w polityce podarunkowej (zob. pkt 5 Wytycznych do stosowania zasad Polityki Antykorupcyjnej Orison).
10. Pracownicy oraz osoby współpracujące z Orison mają obowiązek zgłaszania każdej sytuacji stanowiącej lub mogącej stanowić konflikt interesów Zarządowi Orison bądź osobie wyznaczonej przez Zarząd Orison do przyjmowania zgłoszeń nieprawidłowości.
11. Osobom dokonującym zgłoszenia nieprawidłowości (tzw. sygnalistom) zapewnione są odpowiednie kanały (sposoby) dokonywania i przyjmowania takich zgłoszeń, a także zapewniona jest ochrona przed negatywnymi skutkami ich dokonania, wywołanymi faktem zgłoszenia, w szczególności działaniami odwetowymi. Zapewnia się również możliwość dokonania zgłoszenia nieprawidłowości w sposób anonimowy.
12. Zarząd Orison prowadzi działania mające na celu podnoszenie świadomości co do istniejących zagrożeń korupcyjnych poprzez prowadzenie regularnych szkoleń dla pracowników, współpracowników oraz reprezentantów.
13. W Orison funkcjonuje mechanizm zgłaszania przypadków korupcji i płatnej protekcji oraz przestępstw lub oszustw związanych z księgowością, kontrolą wewnętrzną i audytem.
14. Uzupełnienie i uszczegółowienie zapisów niniejszej Polityki stanowią Wytyczne do stosowania zasad Polityki Antykorupcyjnej Orison, które zawierają wskazówki dla pracowników, współpracowników oraz reprezentantów w zakresie rozpoznawania zagrożeń korupcyjnych, eliminowania ich oraz reagowania na każdy dostrzeżony przejaw korupcji. Każdy pracownik, współpracownik oraz reprezentant Orison zobowiązany jest postępować zgodnie z przyjętymi Wytycznymi.

15. Nieprzestrzeganie przez pracowników, współpracowników oraz reprezentantów postanowień Polityki Antykorupcyjnej oraz Wytucznych do stosowania jej zasad będzie traktowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych lub obowiązków wynikających z zapisów umów B2B i może skutkować zarówno odpowiedzialnością dyscyplinarną lub kontraktową, jak też odpowiedzialnością karną wynikającą z przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

wersja z dnia 12.09.2025 r.

WYTYCZNE DO STOSOWANIA ZASAD POLITYKI ANTYKORUPCYJNEJ

ORISON SP. Z O.O.

WSTĘP

Wytyczne do stosowania zasad Polityki Antykorupcyjnej Orison stanowią uzupełnienie i uszczegółowienie jej zapisów. Niniejsze Wytyczne zawierają wskazówki dla pracowników, współpracowników oraz reprezentantów w zakresie rozpoznawania zagrożeń korupcyjnych, eliminowania ich oraz reagowania na każdy dostrzeżony przejaw korupcji.

Nieprzestrzeganie przez pracowników, współpracowników oraz reprezentantów postanowień Polityki Antykorupcyjnej oraz Wytycznych do stosowania jej zasad będzie traktowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych lub obowiązków wynikających z zapisów umów B2B i może skutkować zarówno odpowiedzialnością dyscyplinarną lub kontraktową, jak też odpowiedzialnością karną wynikającą z przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

1. DEFINICJE

Beneficjent rzeczywisty – osoba, o której mowa w art. 2 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (m.in. wspólnik albo akcjonariusz spółki, a także członkowie ich organów zarządczych).

Interesariusze – osoby oraz podmioty zainteresowane działalnością Orison, na których interesy mogą wpływać decyzje i działania Orison lub wysuwające wobec niego swoje żądania (m.in. klienci, partnerzy biznesowi, podmioty uczestniczące lub mogące uczestniczyć w procesach inwestycyjnych, w które zaangażowany jest Orison funkcjonariusze organów państwowych).

Konflikt interesów – sytuacja, gdy osoba podejmująca decyzję lub biorąca udział w podejmowaniu decyzji ma lub może mieć interes w określonym sposobie rozstrzygnięcia zagadnienia, przez co zagrożona jest bezstronna i obiektywna realizacja obowiązków pracowniczych, co ma lub może mieć wpływ na ochronę interesów Orison. Konflikt interesów wynikać może z uwagi na względy rodzinne, emocjonalne, sympatie polityczne, interes gospodarczy, powiązania organizacyjne itp.

Korupcja – oferowanie, obiecywanie, dawanie, przyjmowanie lub nakłanianie do nienależnej korzyści o dowolnej wartości (która może być majątkowa lub niemajątkowa), z naruszeniem obowiązującego prawa, jako zachęta lub nagroda dla osoby działającej lub powstrzymującej się od działania w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych.

Korzyść – każde dobro zaspokajające określoną potrzebę, którego wartość da się wyrazić w pieniądzu, jak również świadczenie o charakterze osobistym (niemajątkowym) polepszające sytuację osoby, która je uzyskuje. W świetle Polityki Antykorupcyjnej za „korzyść” uznaje się w szczególności:

- a. przyrost majątku, także korzystne umowy, np. pożyczka udzielona na preferencyjnych warunkach, darowizna, cesja wierzytelności, zwolnienie z długu, wygranie przetargu lub polepszenie pozycji w postępowaniu przetargowym (korzyść majątkowa),
- b. obietnica awansu, otrzymania pracy, przyznanie nagrody lub wyróżnienia niepieniężnego, ograniczenie obowiązków zawodowych, wykreowanie korzystnego wizerunku w mediach, przyspieszenie wykonania operacji itp. (korzyść niemajątkowa).

Zachowanie (zdarzenie) korupcyjne ma miejsce wówczas, gdy osoba chcąc osiągnąć jakiś cel dla siebie lub reprezentowanego przez siebie podmiotu albo osoby obiecuje, proponuje lub wręcza korzyść osobie, która piastuje funkcje publiczne lub pełni istotne funkcje w obrocie gospodarczym po to by cel ten uzyskać. Nie jest przy tym istotne czy działania takie są podejmowane osobiście, czy z pomocą pośredników.

Najczęściej spotykane działania o charakterze korupcyjnym:

- a. przekupstwo/łapownictwo – w tym dwie jego odmiany: bierną (nagabywanie, wymuszanie, zgoda na otrzymanie korzyści, przyjęcie korzyści) i czynną (oferta, obietnica wręczenia lub wręczenie korzyści);
- b. wykorzystywanie środków oraz majątku publicznego do celów prywatnych lub osobistych korzyści;
- c. płatną protekcję/handel wpływami – rozumiane jako powoływanie się na wpływy w instytucji dysponującej środkami publicznymi albo wywołanie przekonania lub utwierdzenie innej osoby w przekonaniu o istnieniu takich wpływów, w tym proponowanie (aktywna płatna protekcja) lub szukanie (bierna płatna protekcja) pośrednictwa w załatwieniu sprawy w zamian za korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę;
- d. nieprawidłowości w zakresie postępowań dotyczących zamówień publicznych; pozyskiwania kontraktów, uzyskiwania koncesji lub zezwoleń oraz decyzji sądów i organów administracji publicznej;
- e. uchylanie się przed obowiązkami wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym w szczególności obowiązkami celnymi oraz podatkowymi;
- f. świadome, niezgodne z prawem dysponowanie środkami publicznymi;

- g. faworyzowanie, nepotyzm, kumoterstwo oraz inne niedozwolone praktyki w obszarze relacji pracowniczych.
- h. Zachowaniem dozwolonym, niestanowiącym zachowania korupcyjnego, będzie natomiast każde działanie bądź zaniechanie działania, które nie stanowi ryzyka zaistnienia czynu korupcji lub płatnej protekcji, takie jak:
 - zaproszenie na obiad (mające na celu utrzymać pozytywne więzi z podmiotem współpracującym),
 - przekazanie materiałów promocyjnych,
 - wręczenie albo przyjęcie materiałów reklamowych lub prezentu na zasadach określonych w Polityce podarunkowej (pkt 5 niniejszych Wytucznych),
 - wykonywanie umowy bez powoływania się na wpływy oraz bez oferowania Korzyści drugiej stronie bądź osobie trzeciej,
 - brak składania obietnic w zamian za uzyskanie Korzyści,
 - brak powoływania się na płatną protekcję.

Osoba bliska – małżonek, krewny lub powinowaty do drugiego stopnia osoby fizycznej, a także konkubent, osoba pozostająca we wspólnym pożyciu lub prowadząca gospodarstwo domowe wspólnie z tą osobą fizyczną.

2. KONFLIKTY INTERESÓW

- 2.1. Osoby działające po stronie Orison przy wyborze kontrahentów lub podwykonawców muszą być wolne od konfliktu interesów z:
 - a. podmiotami stanowiącymi potencjalnych kontrahentów lub podwykonawców;
 - b. osobami uprawnionymi do reprezentacji potencjalnego kontrahenta lub podwykonawcy;
 - c. beneficjentami rzeczywistymi potencjalnych kontrahentów lub podwykonawców;
 - d. osobami bliskimi beneficjenta rzeczywistego potencjalnego kontrahenta lub podwykonawcy, a także osobami bliskimi osób uprawnionych do reprezentacji potencjalnego kontrahenta lub podwykonawcy.
- 2.2. Pracownicy oraz osoby współpracujące z Orison nie powinni się angażować oraz pozostawać w stosunku pracy lub współpracować na podstawie umowy cywilnoprawnej z przedsiębiorcami będącymi konkurentami, klientami, kontrahentami, partnerami biznesowymi, oferentami oraz innymi interesariuszami Orison.

- 2.3. Obowiązkiem każdego pracownika oraz osoby współpracującej z Orison jest unikanie sytuacji stanowiących lub mogących stanowić konflikt interesów pomiędzy interesami osobistymi lub interesami jego osób bliskich z interesami Orison.
- 2.4. W przetargach przeprowadzanych przez Orison oraz w działaniach przetargowych Orison kładziemy szczególny nacisk, aby nasi pracownicy oraz osoby współpracujące były wolne od konfliktu interesów z oferentami biorącymi udział w przetargu.
- 2.5. Wszelkie osoby ze strony Orison wchodzące w skład komisji lub zespołu przetargowego odpowiedzialnego za analizę ofert i wybór oferenta/-ów nie mogą mieć konfliktu interesów z:
- a. żadnym podmiotem będącym oferentem w przetargu;
 - b. osobami uprawnionymi do reprezentacji oferenta;
 - c. beneficjentami rzeczywistymi oferenta;
 - d. osobami bliskimi beneficjenta rzeczywistego oferenta, a także osobami bliskimi osób uprawnionych do reprezentacji oferenta.
- 2.6. Zasady postępowania przy rozpatrywaniu ofert w przetargach organizowanych przez Orison i działaniach przetargowych Orison, a także ofert „z wolnej ręki”, które wpłynęły do Orison zostały określone w „Instrukcji postępowania przy rozpatrywaniu ofert w przetargach oraz ofert z «wolnej ręki»”, która stanowi Załącznik nr 1 do niniejszych Wytycznych.
- 2.7. Pracownicy oraz osoby współpracujące z Orison mają obowiązek zgłaszania każdej sytuacji stanowiącej lub mogącej stanowić konflikt interesów Zarządowi Orison bądź osobie wyznaczonej przez Zarząd Orison do przyjmowania zgłoszeń nieprawidłowości.

3. OBSZARY RYZYKA KORUPCYJNEGO

- 3.1. W celu podnoszenia świadomości osób działających na rzecz Orison oraz identyfikacji ryzyka korupcyjnego wskazujemy obszary ryzyka korupcyjnego, do których należą:
- a. relacje biznesowe z klientami, kontrahentami i partnerami biznesowymi Orison, w szczególności z podmiotami z państw z niskim wskaźnikiem Indeksu Percepcji Korupcji (CPI);
 - b. nawiązywanie współpracy z kontrahentami, podwykonawcami i potencjalnymi partnerami biznesowymi Orison;
 - c. czynności podejmowane w procesach inwestycyjnych, w których uczestniczy Orison;

- d. przyjmowanie i rozpatrywanie ofert w przetargach i działaniach przetargowych Orison;
 - e. kierowanie ofert do potencjalnych kontrahentów, podwykonawców oraz uczestników procesów inwestycyjnych;
 - f. kontakty z funkcjonariuszami publicznymi w ramach działalności Orison oraz związane z uczestnictwem w procesach inwestycyjnych;
 - g. inne relacje z interesariuszami Orison.
- 3.2. Na ryzyko korupcyjne narażeni są wszyscy pracownicy oraz osoby współpracujące z Orison. Ryzyka korupcji nie należy bagatelizować, ponieważ może ono dotknąć każdego, zwłaszcza w najmniej przewidywalnym momencie.

4. ŚRODKI ZAPOBIEGAJĄCE ZJAWISKOM KORUPCJI

- 4.1. Zarząd Orison określa główne obszary ryzyka korupcyjnego w działalności Orison, a także przeprowadza analizę ryzyka korupcyjnego dla procesów organizacyjnych i biznesowych Orison. Ryzyko korupcyjne jest na bieżąco monitorowane przez Zarząd Orison w celu identyfikacji nieznanych oraz nieujawnionych źródeł i zagrożeń, mających wpływ na ocenę ryzyka.
- 4.2. Zapewniamy oficjalność naszych spotkań z kontrahentami, partnerami biznesowymi, uczestnikami procesów inwestycyjnych i innymi interesariuszami. Spotkania te są przeprowadzane po ich zaplanowaniu oraz poinformowaniu przełożonego albo Zarządu Orison. Przebieg spotkań lub podjęte ustalenia podlegają rejestracji w formie notatki, protokołu lub zapisu w używanych systemach informatycznych. Wszelkie inne formy spotkań z interesariuszami Spółki są zabronione.
- 4.3. Przed nawiązaniem relacji biznesowych oraz na etapie otrzymywania albo kierowania ofert do potencjalnych kontrahentów, partnerów biznesowych oraz oferentów, a także w procesie rekrutacji weryfikujemy ww. podmioty pod kątem istnienia konfliktu interesów bądź potencjalnego konfliktu interesów, a także oceny ryzyka korupcji oraz prania brudnych pieniędzy. W powyższej sytuacji każdy pracownik oraz osoba współpracująca z Orison ma obowiązek dokonania takiej weryfikacji oraz utrwalenia jej rezultatu w formie pisemnej.
- 4.4. Z wielką ostrożnością podchodzimy do nawiązywania współpracy biznesowej z podmiotem mającym swoją siedzibę na terenie

państwa, w którym istnieje podwyższone ryzyko korupcji, w szczególności państwa z niskim wskaźnikiem Indeksu Percepcji Korupcji (CPI). Przy nawiązywaniu współpracy z takim podmiotem pracownik bądź osoba współpracująca z Orison ma obowiązek poinformowania o tym Zarządu Orison bądź osobie wyznaczonej przez Zarząd Orison do przyjmowania zgłoszeń nieprawidłowości.

Sprawdzenia wskaźnika CPI dokonuje się poprzez raport Transparency International „Corruption Perceptions Index”. Aktualny raport dostępny jest pod adresem:

https://images.transparencycdn.org/images/2019_CPI_Report_EN.pdf.

W celu dokonania sprawdzenia wskaźnika CPI należy sprawdzić wartość wskaźnika dla państwa, w którym siedzibę ma potencjalny podmiot współpracujący, a następnie określić, czy państwo to ma wysoką przejrzystość korupcji (wysoka wartość CPI), czy niską (niska wartość CPI) – stosując przy tym skalę lub mapę na str. 2-3 ww. raportu. Polskę określa się jako państwo o średniej przejrzystości korupcji.

- 4.5. Również w trakcie trwania relacji biznesowej z kontrahentami, partnerami biznesowymi, a także w trakcie trwania procesów inwestycyjnych, w których uczestniczy Orison, monitorujemy, czy pomiędzy pracownikami oraz osobami współpracującymi z Orison a interesariuszami Orison występuje konflikt interesów lub potencjalny konflikt interesów. W sytuacji ujawnienia przez pracownika lub osobę współpracującą z Orison konfliktu interesów lub zaistnienia ryzyka wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów należy ten fakt zgłosić Zarządowi Orison bądź osobie wyznaczonej przez Zarząd Orison do przyjmowania zgłoszeń nieprawidłowości.
- 4.6. Prowadzimy działania mające na celu podnoszenia świadomości i regularne szkolenia pracowników oraz osób współpracujących z Orison. Osoby najbardziej narażone na ryzyko korupcji i płatnej protekcji, oprócz szkoleń są dodatkowo informowane o kluczowych zasadach przeciwdziałania zjawiskom korupcji i płatnej protekcji, a także zasadach unikania konfliktów interesów.
- 4.7. Zapewniamy porady dla wszystkich osób, które mogą być narażone na ryzyko korupcji, płatnej protekcji lub konfliktu interesów. Jeżeli pracownik lub osoba współpracująca z Orison ma wątpliwości:
 - a. czy określona sytuacja stwarza ryzyko korupcji lub płatnej protekcji,

- b. czy określona sytuacja stanowi konflikt interesów lub potencjalny konflikt interesów,
 - c. w jaki sposób zachować się w określonej sytuacji zagrożenia korupcją
- należy skontaktować się z przełożonym albo Zarządem Orison, albo osobą wyznaczoną przez Zarząd Orison do przyjmowania zgłoszeń nieprawidłowości.
- 4.8. Pracownik oraz osoba współpracująca z Orison w sytuacji, w której dokonuje płatności w imieniu Orison, ma obowiązek zweryfikowania celu płatności oraz oceny, czy kwota zapłaty jest proporcjonalna do produktu lub usługi i nie zawiera ukrytej kwoty mogącej stanowić czyn korupcyjny.
- 4.9. W sytuacjach związanych z wręczaniem lub przyjmowaniem upominków lub innych form grzecznościowych stosuje się zasady określone w pkt. 7 niniejszej Polityki.
- 4.10. Problematyka korupcji nie powinna stanowić tematu tabu. Pracownicy oraz osoby współpracujące z Orison powinny otwarcie rozmawiać o zjawiskach korupcji i płatnej protekcji oraz ryzyku zaistnienia tych zjawisk, a także informować Zarząd Orison o swoich spostrzeżeniach.
- 4.11. Wszelkie zjawiska oraz podejrzenia korupcji, płatnej protekcji oraz konfliktu interesów należy zgłaszać Zarządowi Orison lub osobie wyznaczonej przez Zarząd Orison do przyjmowania zgłoszeń nieprawidłowości, zgodnie z pkt. 7 niniejszych Wytycznych.

5. POLITYKA PODARUNKOWA

- 5.1. W celu i zakresie związanym z promocją Orison i prowadzonego biznesu, a także okazania szacunku i podkreślenia znaczenia współpracy biznesowej z kontrahentami i partnerami biznesowymi Orison, dozwolone są różne formy grzecznościowe i gościnności mieszczące się w granicach umiarkowanej wartości, na zasadach określonych w niniejszym punkcie Wytycznych.
- 5.2. Formy grzecznościowe i gościnności, które mogą stanowić lub stwarzać pozory czynu korupcyjnego, są bezwzględnie zabronione. Zarząd, pracownicy oraz osoby współpracujące z Orison mają zakaz proponowania, żądania, wręczania oraz przyjmowania podarunków oraz innych form grzecznościowych i gościnności, stwarzających ryzyko dokonania czynu korupcyjnego.

- 5.3. Zarząd, pracownicy oraz osoby współpracujące z Orison są obowiązane do zachowania szczególnej ostrożności przy przyjmowaniu i oferowaniu upominków bądź innych form grzecznościowych i gościnności.
- 5.4. Bezwzględnie zabronione jest wręczanie i przyjmowanie prezentów w postaci gotówki bądź też jakiegokolwiek ekwiwalentu pieniężnego (np. kart przedpłaconych, czeków). Dozwolone i zalecane jest wręczanie i przyjmowanie prezentów w formie materiałów reklamowych. Wyjątkiem od powyższego jest wręczenie przez Zarząd Orison pracownikowi lub współpracownikowi Orison karty podarunkowej na okoliczność ślubu lub urodzenia dziecka (prezent okolicznościowy).
- 5.5. Wszelkie oferowane i przyjmowane podarunki mogą mieć wartość jedynie symboliczną i powinny mieścić się w rozsądnych granicach. Zabronione jest przyjmowanie oraz oferowanie podarunków o wartości przekraczającej 200,00 zł (dwieście złotych) brutto.
- 5.6. Zarząd Orison może dopuścić przyjęcie lub oferowanie podarunku o wartości przekraczającej 200,00 zł (dwieście złotych) brutto jedynie w sytuacji, jeśli z okoliczności nie będzie wynikało, że podarunek ten ma na celu wywarcie wpływu na obdarowanego, w szczególności związany jest z czynem korupcyjnym, albo stwarza pozory czynu korupcyjnego.
- 5.7. Wszelkie oferowane podarunki nie mogą stwarzać zobowiązania odbiorcy względem osoby działającej w imieniu Orison lub pozorów takiego zobowiązania ani nie mogą mieć niemoralnego ani dyskryminacyjnego charakteru, jak również nie mogą naruszać godności innych osób.
- 5.8. W czasie trwania negocjacji umów, przetargów albo działań przetargowych albo trwania innych działań zmierzających lub mających na celu zawarcie umowy oferowanie podarunków oraz innych form grzecznościowych i gościnności jest bezwzględnie zabronione.
- 5.9. Upominki oraz inne formy grzecznościowe i gościnności, zarówno oferowane, jak i przyjmowane przez pracowników i osoby współpracujące z Orison, podlegają ewidencjonowaniu w przeznaczonym do tego rejestrze. O każdych takich upominkach lub innych formach grzecznościowych i gościnności należy poinformować Zarząd Orison lub osobę wyznaczoną do prowadzenia ww. rejestru.

- 5.10. Wydatki związane z kupowaniem upominków muszą być przejrzyste i dokładnie rejestrowane w księgach i rejestrach.
- 5.11. Konsekwencje wydawania i przyjmowania prezentów w zakresie podatkowym:
- a. z punktu widzenia obdarowanego będącego przedsiębiorcą, wartość prezentu jest dla niego przychodem podatkowym (bez względu na wartość prezentu),
 - b. z punktu widzenia obdarowanego nie będącego przedsiębiorcą, wartość prezentu jest dla niego przychodem do opodatkowania, co wiąże się z konieczności pobrania przez Orison podatku od tej osoby przed wydaniem nagrody oraz sporządzeniem i przekazaniem jej deklaracji podatkowej PIT (wyjątek stanowią prezenty wydawane tej osobie w związku z reklamą lub promocją Orison o zalecanej ww. wartości do 200 zł brutto, które nie są przychodem podatkowym dla osoby otrzymującej – uwaga: nie dotyczy przedsiębiorców).
- 5.12. Postępowanie wbrew zasadom, które zostały opisane powyżej, będzie godzić w dobre imię Orison i ma swoje konsekwencje. W szczególności, w zakresie karnym, naruszenie zasad przekazywania prezentów może wiązać się z koniecznością poniesienia odpowiedzialności karnej (za tzw. łapownictwo) dla osoby obdarowywanej i osoby, która w imieniu Orison dokonała działania niezgodnego z ww. zasadami.

6. ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

- 6.1. Każde odstępstwo od zasad określonych w Polityce Antykorupcyjnej i niniejszych Wytycznych uznawane jest za nieprawidłowość, która podlega zgłoszeniu Zarządowi Orison lub osobie wyznaczonej przez Zarząd Orison do przyjmowania zgłoszeń nieprawidłowości.
- 6.2. Każdy pracownik oraz osoba współpracująca z Orison, która:
- a. ma wiedzę na temat dokonania korupcji lub płatnej protekcji przez pracownika lub osobę współpracującą z Orison bądź na jego/jej rzecz przez interesariusza Orison;
 - b. ma uzasadnione podejrzenia dokonania korupcji lub płatnej protekcji przez pracownika lub osobę współpracującą z Orison bądź na jego/jej rzecz przez interesariusza Orison;
 - c. dostrzega konflikt interesów lub potencjalny konflikt interesów między pracownikiem lub osobą współpracującą z Orison a interesariuszem Orison;

ma obowiązek zgłoszenia tego faktu lub podejrzenia Zarządowi Orison lub osobie wyznaczonej przez Zarząd Orison do przyjmowania zgłoszeń nieprawidłowości.

- 6.3. Szczegółowe zasady dokonywania zgłoszeń nieprawidłowości zostały określone w Polityce zgłaszania nieprawidłowości, obowiązującej w Orison.
- 6.4. Brak zgłoszenia nieprawidłowości pomimo posiadania informacji, które uzasadniają dokonanie takiego zgłoszenia, traktowane będzie jako naruszenie niniejszych Wytycznych oraz Polityki zgłaszania nieprawidłowości, obowiązującej w Orison.

7. ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- 7.1. Naruszenie postanowień Polityki Antykorupcyjnej i niniejszych Wytycznych stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (w stosunku do pracowników) albo ważny powód uzasadniający rozwiązanie umowy (w stosunku do osób współpracujących z Orison).
- 7.2. Za naruszenie postanowień Polityki Antykorupcyjnej i niniejszych Wytycznych, które stanowi przestępstwo, pracownik lub osoba współpracująca z Orison może ponieść odpowiedzialność karną określoną przepisami obowiązującego prawa.
- 7.3. W przypadku wyrządzenia szkody osobie lub podmiotowi trzeciemu, pracownik lub osoba współpracująca z Orison ponosi odpowiedzialność materialną określoną w przepisach prawa pracy albo odpowiedzialność cywilnoprawną.
- 7.4. Dokonanie zgłoszenia nieprawidłowości nie będzie się wiązało z jakąkolwiek odpowiedzialnością, chyba że zgłaszający nieprawidłowość będzie zaangażowany w czyn stanowiący korupcję lub płatną protekcję. Jednakże dokonanie zgłoszenia w sytuacji, gdy zgłaszający nieprawidłowość jest zaangażowany w czyn stanowiący korupcję lub płatną protekcję może wpłynąć na złagodzenie jego odpowiedzialności, a nawet jej wyłączenie.
- 7.5. Osoba, która pomimo posiadania informacji o dokonanym lub planowanym czynie polegającym na korupcji lub płatnej protekcji bądź informacji o konflikcie interesów lub potencjalnym konflikcie interesów, nie dokona zgłoszenia nieprawidłowości, ponosi

odpowiedzialność za naruszenie Polityki Antykorupcyjnej i niniejszych Wytycznych.

8. SZKOLENIA I KONTROLA STOSOWANIA POLITYKI ANTYKORUPCYJNEJ

- 8.1. Pracownikom i osobom współpracującym z Orison zapewniamy szkolenia, porady oraz informacje w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz stosowania zasad Polityki Antykorupcyjnej i niniejszych Wytycznych. Każda osoba w dowolnej chwili może zgłosić Zarządowi Orison potrzebę uzyskania porady, informacji albo szkolenia z zakresu przeciwdziałania korupcji.
- 8.2. Zarząd Orison lub osoby wyznaczone przez Zarząd Orison kontrolują przestrzeganie Polityki Antykorupcyjnej i niniejszych Wytycznych przez pracowników oraz osoby współpracujące z Orison. W szczególności w tym zakresie dokonywane są audyty wewnętrzne, rozmowy z pracownikami, ankiety oraz warsztaty.
- 8.3. Pracownicy oraz osoby współpracujące z Orison mają obowiązek wzajemnej kontroli stosowania Polityki Antykorupcyjnej i niniejszych Wytycznych oraz wskazywania innym osobom na nieprawidłowe jej stosowanie.

ZAŁĄCZNIKI:

- ♦ Instrukcja postępowania przy rozpatrywaniu ofert w przetargach oraz ofert z „wolnej ręki”

Załączniki stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa i nie są podawane do publicznej wiadomości. Wgląd w ich treść mają jedynie pracownicy oraz osoby współpracujące z Orison, a także klienci po decyzji Zarządu.

Grzegorz Rosik

Prezes Zarządu