

KODEKS ETYCZNY
PSN Infrastruktura Sp. z o.o.

2020

W 2013 roku został stworzony Kodeks Etyczny, tak aby wszyscy pracownicy Grupy TDF, do której należy PSN Infrastruktura, byli w pełni świadomi wymaganych standardów, których należy przestrzegać w codziennej pracy oraz podczas działań poza obrębem firmy.

Zmiany w środowisku biznesowym, nowe regulacje oraz zmiany szeroko rozumianego społeczeństwa, w szczególności dynamiczny rozwój społecznościowych mediów, skłaniają nas co pewien czas do rewizji i aktualizacji Kodeksu, którego najnowsza wersja znajduje się poniżej.

Chcemy zminimalizować wszelkie wątpliwości co do pożądanego zachowania pracowników, jednocześnie dając naszym zewnętrznym partnerom wgląd w wyznawane przez nas wartości i zasady.

To ćwiczenie odpowiedzialności za codzienną pracę, od czynności najbardziej banalnych po najbardziej wymagające, które wszystkie stanowią część naszej etyki, którą chciałbym pokrótce omówić.

Nasz Kodeks Etyczny stanowi okazję do wyznaczenia wytycznych, moralnego kompasu wpływającego na nasze zachowania w skomplikowanych sytuacjach wewnątrz firmy oraz we współpracy zewnętrznej.

W świecie niezliczonych regulacji i przeszkód prawnych, z którymi Grupa TDF musi się mierzyć, do obowiązków każdego z pracowników należy wzięcie odpowiedzialności za podejmowanie słusznych decyzji, w często niejasnych sytuacjach, przy sprzecznych celach.

Wraz z Komitetem Wykonawczym liczymy na przestrzeganie zasad Kodeksu Etycznego przez każdego z Was w naszych działaniach. Nie istniałby bez Was i dlatego tak ważne jest, żeby każdy podjął się jego wdrożenia w praktyce i promował go wśród osób zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz organizacji.

Olivier Huart
Prezes i Dyrektor Zarządzający Grupy TDF

Marek Teter
Prezes i Dyrektor Zarządzający PSN Infrastruktura Sp. z o.o.

Spis treści

| | |
|---|-----------|
| 1. CEL I ZAKRES KODEKSU | 4 |
| 2. WARTOŚCI PSN INFRASTRUKTURA | 5 |
| 3. RELACJE PSN INFRASTRUKTURA Z PRACOWNIKAMI | 5 |
| 3.1 PODSTAWOWE PRAWA, POSZANOWANIE OSOBY I GODNOŚCI LUDZKIEJ, DYSKRYMINACJA I NĘKANIE | 5 |
| 3.2 WARUNKI PRACY | 5 |
| 3.3 TRENING, ROZWÓJ ZAWODOWY I RÓWNE PRAWA | 6 |
| 3.4 POUFNOŚĆ | 6 |
| 3.5 OCHRONA DOKUMENTÓW FIRMY | 6 |
| 3.6 UŻYCIĘ RÓŻNYCH FORM KOMUNIKACJI | 7 |
| 3.7 POWOŁANIE DO ZARZĄDU, RADY DYREKTORÓW LUB PODOBNEGO ORGANU W INNEJ FIRMIE | 7 |
| 3.8 INTERESY SPÓŁKI A INTERES PRYWATNY | 7 |
| 3.9 ZAPOBIEGANIE OSZUSTWOM | 7 |
| 4. RELACJE PSN INFRASTRUKTURA Z PARTNERAMI ZEWNĘTRZNYMI | 8 |
| 4.1 UCZCIWOŚĆ W PRAKTYCE HANDLOWEJ | 8 |
| 4.2 DAŻENIE DO SATYSFAKCJI KLIENTA | 8 |
| 4.3 OBRÓT NOTOWANIAM I NA GIEŁDZIE | 8 |
| 4.4 KORUPCJA I HANDEL WPŁYWAMI | 8 |
| 4.5 KONFLIKT INTERESÓW | 9 |
| 4.6 LOBBYING | 9 |
| 4.7 PREZENTY ORAZ INNE KORZYŚCI | 10 |
| 4.8 ZEWNĘTRZNI POŚREDNICY | 10 |
| 4.9 OCHRONA POUFNYCH INFORMACJI | 10 |
| 4.10 OSTROŻNE I ROZWAŻNE UŻYCIĘ MEDIÓW SPOŁECZNOŚCIOWYCH | 11 |
| 4.11 WYPOWIEDZI PUBLICZNE W IMIENIU FIRMY | 11 |
| 5. RELACJE PSN INFRASTRUKTURA Z UDZIAŁOWCAMI ORAZ SPOŁECZNOŚCIĄ FINANSOWĄ | 12 |
| 5.1 WYCENA AKTYWÓW ORAZ WYNIKI FINANSOWE | 12 |
| 5.2 PRZEJRZYŚĆ INFORMACJI FINANSOWYCH | 12 |
| 6. RELACJE PSN INFRASTRUKTURA ZE SPOŁECZEŃSTWEM OBYWATELSKIM | 13 |
| 6.1 POSZANOWANIE PRAWA | 13 |
| 6.2 OCHRONA ŚRODOWISKA | 13 |
| 6.3 SPONSORING, PATRONAT I DATKI CHARYTATYWNE | 13 |
| 6.4 DOTACJE POLITYCZNE | 13 |
| 6.5 OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH | 13 |
| 6.6 ZWALCZANIE PRANIA PIENIĘDZY ORAZ TERRORYZMU | 14 |
| 7. DZIAŁANIE W ZGODZIE Z ZASADAMI ETYKI PSN INFRASTRUKTURA | 14 |
| 7.1 KONTAKTY WEWNĘTRZNE | 14 |
| 7.2 INFOLINIA DO ZGŁASZANIA NADUŻYĆ I NIEPRAWIDŁOWOŚCI | 14 |
| 8. POPRAWKI DO KODEKSU ETYCZNEGO PSN INFRASTRUKTURA | 15 |
| 9. JAK POSTĘPOWAĆ W SYTUACJACH POTENCJALNIE KORUPCJOGENNYCH | 15 |
| 9.1 KORUPCJA, HANDEL WPŁYWAMI I INTERWENCJE PŁATNYCH POŚREDNIKÓW | 15 |
| 9.2 KONFLIKT INTERESÓW | 17 |
| 9.3 PREZENTY, ZAPROSZENIA ORAZ INNE KORZYŚCI W NATURZE | 18 |
| 9.4 SPONSORING, PATRONAT I DATKI NA CELE CHARYTATYWNE | 19 |

1. Cel i zakres Kodeksu

Kodeks Etyczny PSN Infrastruktura stanowi zbiór zasad dotyczących prowadzenia przez spółkę działalności gospodarczej w pełnej zgodności i poszanowaniu zasad etycznych i obowiązującego prawa. To zbiór wytycznych odnoszących się do zachowania wszystkich pracowników PSN Infrastruktura. Kodeks definiuje podstawowe zasady etyczne PSN Infrastruktura. Na tych zasadach opiera się polityka troski o środowisko, odpowiedzialność społeczną i ład korporacyjny (*ESG - Environmental, Social & Governance*). Kodeks stanowił też inspirację dla procedury zapobiegania korupcji i handlowi wpływami, obowiązującej w PSN Infrastruktura.

Od 2014 roku Grupa TDF, do której należy PSN Infrastruktura, jest członkiem Global Compact przy Organizacji Narodów Zjednoczonych. Celem tej dobrowolnej inicjatywy jest wsparcie ogólnie uznawanych zasad w obszarze praw człowieka, międzynarodowych standardów pracy i ochrony środowiska, jak również zapobiegania korupcji.

Celem Kodeksu jest nie jest podanie wyczerpującej i dokładnej listy wszystkich zasad, obowiązujących w PSN Infrastruktura. Kodeks skupia się na wyznaczeniu wytycznych co do zachowania, tak aby wszyscy pracownicy PSN Infrastruktura mieli spójną wizję oraz pojęcie etyki, z którą należy postępować w biznesie. Kodeks odwołuje się przede wszystkim do poczucia odpowiedzialności, oczekując od pracowników postępowania zgodnie z ich osądem sytuacji i rozsądkiem. W przypadku gdyby pracownicy mieli jakiegokolwiek pytania co do tego, jak należy wprowadzać Kodeks Etyczny, mogą konsultować się ze swoimi przełożonymi, działem kadrowym bądź działem audytu i kontroli wewnętrznej Grupy TDF.

W przypadku gdyby przepisy obowiązujące w miejscu prowadzenia działalności przez PSN Infrastruktura okazały się bardziej wymagające niż sformułowane w niniejszym Kodeksie, należy podporządkować się takim miejscowym ramom prawnym.

Wszelkie formy złamania zasad Kodeksu Etycznego mogą być sankcjonowane zgodnie z wewnętrznymi zasadami PSN Infrastruktura, ale również na drodze postępowań karnych i cywilnych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, przy czym w odniesieniu do sankcji nakładanych na PSN Infrastruktura i jej kadrę zarządzającą – również w oparciu o prawodawstwo innych krajów, w których Grupa TDF prowadzi działalność.

Polityki i zasady określone w niniejszym dokumencie odnoszą się do:

- wszystkich członków Zarządu i kierowników PSN Infrastruktura
- wszystkich pracowników PSN Infrastruktura, niezależnie od ich statusu prawnego
- wszystkich okazjonalnych pracowników (stażystów, personelu zastępującego pracowników stałych, współpracowników / dostawców usług),

którzy określani są dalej w niniejszym dokumencie łącznym terminem „pracownicy”.

Ponadto, mocą ustaleń umownych (o ile nie są one nadrzędne z mocy prawa) schematy postępowania i zasady przedstawione w niniejszym dokumencie obowiązują również wszystkich dostawców, pośredników i klientów PSN Infrastruktura. Odpowiednie klauzule umowne udostępniane są przez PSN Infrastruktura, a w przypadku Grupy - dostępne na wewnętrznej stronie firmowej.

2. Wartości PSN Infrastruktura

Kultura organizacyjna PSN Infrastruktura oparta jest na zasadach uczciwości, lojalności oraz spójności, które przejawiają się poszanowaniem oraz okazywaniem naszych wspólnych wartości:

- Zachowaj prostotę (*Keep it simple*)
- Dbaj o klienta (*Mind the customer*)
- Działaj zespołowo (*Act as a team*)
- Realizuj cele (*Make it happen*)
- Bądź motorem zmian (*Drive for change*)

Te zasady i wartości kierują naszymi działaniami i zachowaniem w stosunku do udziałowców, klientów, dostawców, współpracowników i wewnętrznych zespołów. Wdrażamy je w życie codziennie poprzez odpowiednie działania na każdym szczeblu organizacji, tak abyśmy mogli wspólnie realizować cele PSN Infrastruktura.

3. Relacje PSN Infrastruktura z pracownikami

3.1 Podstawowe prawa, poszanowanie osoby i godności ludzkiej, dyskryminacja i nękanie

PSN Infrastruktura działa w pełnej zgodzie z obowiązującym prawem i regulacjami dotyczącymi poszanowania prywatności, ochrony danych osobowych oraz ochronie zatrudnienia wszędzie, gdzie spółka prowadzi działalność, a w szczególności z tymi, które dotyczą uznania podstawowych i związkowych praw, zakazu pracy przymusowej oraz pracy dzieci, w zgodzie z zasadami ustalonymi przez Międzynarodową Organizację Pracy (*International Labour Organisation*).

W szczególności, PSN Infrastruktura nie akceptuje żadnej formy prześladowania czy dyskryminacji pracowników ze względu na rasę, zwyczaje, wiek, płeć, religię, opinie polityczne, stan cywilny, pochodzenie, orientację seksualną, narodowość, członkostwo w związku zawodowym, czy niepełnosprawność. PSN Infrastruktura nie toleruje również żadnej formy prześladowania i nękania pracowników.

Obowiązkiem PSN Infrastruktura jest zapewnienie każdemu z pracowników bezpiecznego środowiska pracy, w którym każda jednostka traktowana jest z szacunkiem, a sposób zarządzania organizacją zachęca do podejmowania odpowiedzialności i inicjatywy przez pracowników.

3.2 Warunki pracy

PSN Infrastruktura dąży do wzmocnienia współpracy zespołowej, która jest jednym z kluczowych elementów kultury korporacyjnej firmy.

PSN Infrastruktura ma obowiązek zapewnić każdemu pracownikowi bezpieczne i czyste środowisko pracy, poprzez spełnienie wszelkich norm prawnych, w szczególności w zakresie BHP.

Wszyscy pracownicy posiadają obowiązki odnoszące się do warunków pracy określone w Regulaminie Pracy.

3.3 Trening, rozwój zawodowy i równe prawa

PSN Infrastruktura uznaje rozwój umiejętności zawodowych za podstawę sukcesu w pracy.

PSN Infrastruktura jest w szczególności zainteresowana:

- równymi możliwościami rozwoju oraz równym traktowaniem pracowników, opartymi na uznaniu zasług oraz dobrych wyników pracy
- rozwojem zawodowym i profesjonalnym pracowników, szczególnie poprzez szkolenia, mobilność wewnętrzną oraz promocje na wyższe stanowiska.

3.4 Poufność

Poufne informacje, udostępnione pracownikom PSN Infrastruktura w celu wykonywania powierzonej im pracy i prowadzenia działalności firmy, muszą pozostać poufne, o ile nie zostaną publicznie ogłoszone przez PSN Infrastruktura. W związku z tym, pracownikom oraz byłym pracownikom nie wolno używać ani udostępniać informacji poza PSN Infrastruktura, chyba że uzyskali od PSN Infrastruktura wyraźne pozwolenie na wykorzystanie poufnych informacji lub wymagają tego od nich przepisy prawa. Jednakże, PSN Infrastruktura uznaje wolność wyrażania pracowników w odniesieniu do ich rodzin.

Informacje uznawane za poufne to między innymi: wiadomości poufne, notatki, listy, nagrania oraz wszelkie inne dokumenty w wersji papierowej bądź cyfrowej, informacje dotyczące własności intelektualnej, wyniki i informacje finansowe PSN Infrastruktura, plany biznesowe oraz marketing firmy, bazy danych, wszelkie informacje dotyczące pracowników. Każdy pracownik powinien zachować poufność tych informacji nawet po opuszczeniu PSN Infrastruktura, jak też przekazać je do PSN Infrastruktura natychmiast po ustaniu stosunku pracy albo współpracy, bądź na wyrażone w dowolnym momencie przez PSN Infrastruktura żądanie.

3.5 Ochrona dokumentów firmy

Zabezpieczenie wszelkiej dokumentacji biznesowej oraz przestrzeganie zasad dotyczących przechowywania i archiwizacji dokumentacji ustalonych przez firmę oraz pozostawanie w zgodzie z prawnymi i regulacyjnymi wymaganiami jest kluczowe dla wszystkich pracowników PSN Infrastruktura. W przypadku gdy pracownik zostanie poinformowany o konieczności przedstawienia dokumentów związanych z lub będących przedmiotem trwającego sporu prawnego, śledztwa bądź audytu, pracownik musi postępować zgodnie z wytycznymi otrzymanymi od radcy prawnego.

W okresie zatrudnienia pracownicy mogą uczestniczyć w tworzeniu czy rozwijaniu własności intelektualnej w takich formach jak pomysły, metody, procesy, wynalazki, informacje poufne i tajemnice handlowe, prace autorskie, znaki handlowe, oznaczenia usługowe i projekty. Wszelka własność intelektualna tego rodzaju i związane z nią prawa, takie jak prawa autorskie i patenty, pozostaną własnością PSN Infrastruktura, a pracownicy zrezygnują z wszelkich praw do tego rodzaju własności intelektualnej w przypadku, gdyby nie odbywało się to bezpośrednio z mocy prawa. Pracownicy są zobowiązani współpracować ze spółką i służyć jej wszelką pomocą w celu zapewnienia, by wszelka własność intelektualna i prawa pokrewne pozostały wyłączną własnością spółki.

3.6 Użycie różnych form komunikacji

Grupa, do której należy PSN Infrastruktura, zdefiniowała wytyczne co do korzystania z zasobów cyfrowych, które przedstawione są w Karcie użycia zasobów cyfrowych (*Charter for the use of digital resources*). Pracownicy muszą przestrzegać tych zasad. Karta użycia zasobów cyfrowych dostępna jest na wewnętrznej stronie internetowej Grupy TDF.

3.7 Powołanie do Zarządu, rady dyrektorów lub podobnego organu w innej firmie

Przed akceptacją powołania do Zarządu, rady nadzorczej lub innego organu zarządczego jakiegokolwiek firmy innej niż PSN Infrastruktura, pracownicy muszą otrzymać wyraźną, pisemną zgodę od Prezesa Zarządu oraz działu prawnego firmy. Zgoda nie jest wymagana w przypadku powołania do organów organizacji charytatywnych i non-profit, oraz małych, rodzinnych firm, niemających żadnych powiązań z działalnością PSN Infrastruktura.

3.8 Interesy spółki a interes prywatny

Pracownikom zabrania się wykorzystywania informacji zdobytych w związku z pracą w PSN Infrastruktura w celu uzyskania prywatnych korzyści, na przykład do rozwoju własnej działalności czy inwestowania.

Pracownicy winni są przedkładać interes firmy nad swój w przypadku pojawienia się odpowiednich możliwości, dlatego też nie wolno im konkurować z firmą w żaden sposób.

3.9 Zapobieganie oszustwom

Od PSN Infrastruktura oczekuje się zapobiegania wszelkim formom oszustwa oraz przyjęcia odpowiedzialności za codzienne działania biznesowe w ramach własnych struktur operacyjnych w zgodzie z obowiązującym prawem i regulacjami. Dział audytu i kontroli wewnętrznej Grupy TDF winien być każdorazowo informowany o wszelkich wykrytych oszustwach lub ich próbach. Szczegółowa polityka PSN Infrastruktura w zakresie zapobiegania oszustwom udostępniana jest przez spółkę, a w przypadku Grupy - dostępna jest na wewnętrznej internetowej.

4. Relacje PSN Infrastruktura z partnerami zewnętrznymi

Relacje PSN Infrastruktura ze wszystkimi partnerami zewnętrznymi (klientami, potencjalnymi klientami, dostawcami, pośrednikami, konkurentami, regulatorami, organami administracji publicznej,...) powinny być oparte na zasadach wzajemnego szacunku, tak aby ułatwić dialog i wzmacniać ducha działania zespołowego. Do obowiązków każdego z pracowników należy uczciwe zachowanie w stosunku do zewnętrznych partnerów oraz budowanie relacji opartej na zaufaniu, będącej w zgodzie z prawem i regulacjami. PSN Infrastruktura oczekuje przestrzegania takich samych zasad także przez swoich zewnętrznych partnerów.

4.1 *Uczciwość w praktyce handlowej*

Celem PSN Infrastruktura jest osiągnięcie sukcesu dzięki jakości oferowanych produktów i usług, wypracowanych uczciwie i legalnie. Pracownicy PSN Infrastruktura powinni znać i przestrzegać krajowych i europejskich regulacji oraz - ogólnie - prawa obowiązującego w kraju prowadzenia działalności. Szczególną uwagę należy poświęcić zgodności z prawnymi regulacjami dotyczącymi ochrony konkurencji.

4.2 *Dążenie do satysfakcji klienta*

Satysfakcja klienta jest jednym z priorytetów PSN Infrastruktura, ponieważ to od niej zależy sukces firmy i kontynuacja działalności. Satysfakcja klienta uzależniona jest od ciągłego dążenia do doskonałości oraz podtrzymania dobrych, solidnych relacji biznesowych.

Aby zdobyć zaufanie swoich klientów, PSN Infrastruktura jest oddana zapewnieniu swoim klientom wysokiej jakości produktów i usług, dostosowanych do ich potrzeb, oraz dotrzymaniu wszelkich zobowiązań wobec klientów, z zachowaniem pełnej zgodności z wewnętrzną polityką jakości PSN Infrastruktura.

4.3 *Obrót notowaniami na giełdzie*

Pracownik może otrzymać dostęp lub zapoznać się z poufnymi, niepublicznymi informacjami dotyczącymi PSN Infrastruktura lub innych spółek Grupy TDF, klientów PSN Infrastruktura i innych spółek Grupy TDF, bądź niepowiązanych spółek giełdowych. Pracownikowi nie wolno wykorzystywać poufnych informacji w celu uzyskania korzyści finansowej przez siebie ani przez osoby, wliczając w to zawieranie kontraktów we własnym imieniu, przekazywanie innym poufnych informacji, i inne. Wykorzystanie poufnych informacji w celu zdobycia prywatnych korzyści jest nie tylko rażącym złamaniem Kodeksu, skutkującym natychmiastowym wypowiedzeniem pracy z winy pracownika, ale jest też poważnym naruszeniem prawa o obrocie papierami wartościowymi, narażającym taką osobę na postępowanie cywilne i karne.

4.4 *Korupcja i handel wpływami*

PSN Infrastruktura jest szczególnie wrażliwa na przestrzeganie fundamentalnych zasad zapobiegania korupcji i dostosowuje się do wytycznych ustalonych przez OECD.

W szczególności, PSN Infrastruktura powstrzymuje się od oferowania, obiecywania, przekazywania oraz przyjmowania wszelkich nielegalnych płatności lub innych nieuzasadnionych korzyści, które mogłyby służyć osiągnięciu nieuczciwej przewagi konkurencyjnej, bądź innych wpływów czy korzyści.

Korupcja jest działaniem niezgodnym z prawem i wszelkimi wyznawanymi przez spółkę wartościami. PSN Infrastruktura nie toleruje żadnych form korupcji bądź przekupstwa (**polityka zero tolerancji**). Żadna transakcja handlowa w żadnym kraju nie może być uzasadnieniem dla narażania na szwank reputacji zarówno samej PSN Infrastruktura, jak i całej Grupy TDF, jej jednostek powiązanych, udziałowców i pracowników.

W relacji z organami regulacyjnymi i administracyjnymi (szczególnie w powiązaniu z jednostkami wydającymi pozwolenia niezbędne do prowadzenia działalności), z klientami i dostawcami, PSN Infrastruktura potępia wszelkie formy nieuczciwych praktyk i wszelkie aktywne lub bierne formy korupcji w jakiegokolwiek postaci.

PSN Infrastruktura zabrania jakiegokolwiek handlu wpływami, wliczając w to darowizny i inne nieuzasadnione korzyści zaoferowane w szczególności funkcjonariuszom administracji publicznej lub pośrednikom handlowym, w celu nakłonienia tychże do nadużycia realnych czy podejrzewanych wpływów i władzy, które w założeniu miałyby przynieść korzyści od administracji czy innych organów publicznych, jak otrzymanie wyróżnień, pracy, kontraktów handlowych czy innych przychylnych decyzji.

Złamanie tych zasad może skutkować zastosowaniem cywilnych oraz karnych sankcji, zgodnie z obowiązującym prawem.

Z drugiej strony żadne sankcje dyscyplinarne nie zostaną nałożone na pracownika, który odmówi uczestniczenia w działaniach korupcyjnych.

4.5 Konflikt interesów

Każdy z pracowników może spotkać się z sytuacją, gdy interes własny lub interes osób czy spółek, z którymi pracownik jest jakkolwiek powiązany, jest sprzeczny z interesem PSN Infrastruktura. Jednym ze sposobów oceny, czy powstał konflikt interesów, jest zapytanie samego siebie przez pracownika, czy dobrze poinformowana osoba byłaby w stanie racjonalnie stwierdzić, że jej interes własny mógłby w jakikolwiek sposób wpłynąć na decyzję biznesową lub zachowanie podczas wykonywania obowiązków wobec firmy. Każdy z pracowników musi pozostać czujny, aby unikać konfliktu interesów mogącego powstać w niektórych okolicznościach, mimo prób uniknięcia go. Jeżeli pracownik nie jest w stanie uniknąć sytuacji konfliktu interesów, jego obowiązkiem jest poinformowanie o konflikcie swojego przełożonego, tak aby podjąć racjonalną, uzasadnioną decyzję, uwzględniającą należytą lojalność i uczciwość wobec PSN Infrastruktura.

4.6 Lobbying

W celu obrony interesu PSN Infrastruktura, przedstawiciele PSN Infrastruktura mogą czasami kontaktować się z decyzyjnymi osobami publicznymi, by wpłynąć na ich decyzje. Przedstawiciele PSN Infrastruktura muszą się wówczas upewnić, że ich działania prowadzone

są uczciwie i w sposób prawy, w zgodzie z wymogami prawnymi, w szczególności dotyczącymi zasad przejrzystości z życia publicznym.

Żadne działania w takim zakresie nie mogą być prowadzone bez uprzedniej zgody Zarządu PSN Infrastruktura.

4.7 Prezenty oraz inne korzyści

Każdy pracownik PSN Infrastruktura zobowiązany jest postępować uczciwie i powstrzymać się przed zabieganiem o prezenty lub inne korzyści od osób trzecich. Przyjęcie prezentu może budzić wątpliwości co do integralności i uczciwości pracownika wobec darczyńcy, szczególnie w kontekście negocjacji handlowych.

Jednakże, prezenty firmowe oraz inne korzyści mogą mieć na celu nawiązanie lub podtrzymanie dobrej relacji biznesowej między partnerami. W takim przypadku prezent lub inna korzyść może zostać zaakceptowana przez pracownika, o ile jest ograniczonej wartości (poniżej 80 Euro, uwzględniając ewentualne dalsze ograniczenia, w szczególności podatkowe lub wynikające z dobrych praktyk, jeżeli mają zastosowanie) i ma charakter wyjątku. Prezenty muszą być wysyłane lub otrzymywane na adres firmowy osoby, której dotyczą.

Prezenty są zabronione w okresie trwania przetargów, udzielania/uzyskiwania zamówień lub negocjowania kontraktów sprzedażowych, otrzymywania zezwoleń czy upoważnień, i nie powinny zostać odebrane przez strony trzecie (konkurentów, media, wymiar sprawiedliwości, opinii e publiczną, ...) jako łapówka.

Zabronione jest również oferowanie bądź przyjmowanie prezentów pieniężnych w gotówce czy przelewem na konto.

Pracownik ma obowiązek każdorazowo informować swojego przełożonego w przypadku otrzymania bądź zaoferowania komukolwiek jakiegokolwiek prezentu czy korzyści.

4.8 Zewnętrzni pośrednicy

Skorzystanie z zewnętrznych pośredników, zatrudnionych przez PSN Infrastruktura ze względu na ich pożądane i potrzebne umiejętności, jest uzasadnione, o ile ich usługi są rzeczywiście świadczone i pozostają w zgodności z obowiązującym prawem i regulacjami. Zatrudnienie zewnętrznego pośrednika musi być uprzednio uregulowane formalną umową wskazującą treść i zakres usług, terminy ich wykonania oraz szczegóły wynagrodzenia za te usługi. Wynagrodzenie musi być współmierne do wykonywanej usługi i zgodne z powszechną praktyką handlową.

4.9 Ochrona poufnych informacji

Do PSN Infrastruktura należy wdrożenie specjalnych środków mających na celu ochronę poufnych informacji każdego rodzaju (włącznie z prywatnością) dotyczących partnerów zewnętrznych, tak aby informacje nie mogły zostać nielegalnie lub nieprawidłowo użyte.

4.10 Ostrożne i rozważne użycie mediów społecznościowych

Korzystanie z mediów społecznościowych powinno odbywać się w zgodności z obowiązującymi zasadami (prawem, regulacjami, kodeksami postępowania, umowami), z zachowaniem rozwagi, bezpieczeństwa, lojalności i zasad dobrego wychowania.

Pracownicy powinni zachować ostrożność przy użyciu sieci społecznościowych (Facebook, Wikis, chat roomy, blogi, fora i grupy dyskusyjne, itp.), jako że opublikowana zawartość i treści są dostępne dla każdego użytkownika sieci, bezterminowo. Kluczowe jest, aby pracownicy korzystali z mediów społecznościowych w rozważny i rozsądny sposób, wypowiadając się ostrożnie i z szacunkiem nawet w prywatnych okolicznościach.

Pracownicy obecni w mediach społecznościowych powinni w szczególności zapewnić pełną poufność dostępnych im informacji i danych dotyczących PSN Infrastruktura i Grupy TDF, ich pracowników czy zewnętrznych partnerów. Należy upewnić się również, że w żaden sposób nie jest narażona ich reputacja.

Każdy pracownik powinien być świadomy, że publikowanie treści dyskredytujących PSN Infrastruktura na wszelkich stronach internetowych, szerzenie pomówień lub oszczerstw o współpracownikach, udziałowcach bądź zewnętrznych partnerach handlowych w grupach dyskusyjnych czy na blogach, oraz nieautoryzowane publikowanie poufnych informacji dotyczących PSN Infrastruktura czy Grupy TDF, jest zabronione i może prowadzić do konsekwencji proporcjonalnych do poważności zarzutów i wyrządzonej szkody.

Wyłącznie dział komunikacji oraz specjalnie oddelegowane do tego osoby mogą wypowiadać się w imieniu PSN Infrastruktura.

Pracownicy powinni wiedzieć, że niewłaściwe użycie mediów społecznościowych może powodować negatywne konsekwencje dla bezpieczeństwa, wydajności operacyjnej, oraz wizerunku. Komentarze, zdjęcia, publikacje czy posty opublikowane w mediach społecznościowych mogą mieć rzeczywisty wpływ na PSN Infrastruktura, jej pracowników, udziałowców oraz zewnętrznych partnerów czy klientów.

4.11 Wypowiedzi publiczne w imieniu firmy

Pracownicy nie powinni wypowiadać się publicznie w imieniu PSN Infrastruktura, w szczególności w odpowiedzi na zapytania od osób czy podmiotów wyszukujących informacji o PSN Infrastruktura czy Grupie TDF, o ile nie zostali do tego specjalnie oddelegowani i upoważnieni przez PSN Infrastruktura. Jeżeli analityk finansowy, osoba z mediów czy inna osoba trzecia skontaktuje się z pracownikiem PSN Infrastruktura w celu uzyskania informacji, nawet jeżeli jest to zapytanie nieformalne, pracownik nie powinien odpowiadać na zapytanie o ile nie został do tego upoważniony. W takim przypadku pracownik powinien przekazać dane zapytanie do przełożonego lub przekazać je do Kierownika Działu Finansowego, osoby odpowiedzialnej za relacje inwestorskie, albo do Dyrektora Zarządzającego.

Ponadto, w czasie zatrudnienia lub pełnienia funkcji kierowniczych w PSN Infrastruktura, pracownicy mogą zostać poinformowani przez organy administracyjne (na przykład przez organy ścigania, nadzór finansowy, itd.) o konieczności przedstawienia informacji dotyczących PSN Infrastruktura. W takiej sytuacji należy natychmiast skontaktować się z działem prawnym firmy, który pomoże w znalezieniu odpowiedniego rozwiązania i odpowiedzi na zapytanie.

5. Relacje PSN Infrastruktura z udziałowcami oraz społecznością finansową

PSN Infrastruktura działa z szacunkiem w stosunki do jej udziałowców w celu zdobycia i utrzymania ich zaufania.

5.1 Wycena aktywów oraz wyniki finansowe

PSN Infrastruktura dąży do osiągnięcia wysokiego poziomu wyceny jej aktywów (zasobów i składników majątku), oraz podejmuje niezbędne środki, mające na celu utrzymanie wartości tych aktywów.

Pracownicy PSN Infrastruktura są odpowiedzialni za utrzymanie i wydajne użycie aktywów PSN Infrastruktura, w powiązaniu do wykonywanych obowiązków. Pracownicy powinni podjąć niezbędne działania w celu zabezpieczenia aktywów PSN Infrastruktura.

Uzyskanie optymalnych wyników finansowych jest kluczowym celem dla wszystkich pracowników PSN Infrastruktura.

5.2 Przejrzystość informacji finansowych

PSN Infrastruktura, działając w ochronie własnych interesów, jest zobowiązana dostarczyć swoim udziałowcom i społeczności finansowej, w szczególności pożyczkodawcom, dokładne i rzetelne informacje.

Pracownicy współpracują z uprawnionymi audytorami.

Pracownicy zaangażowani w przygotowanie raportów i informacji trafiających do ogólnego obiegu oraz pracownicy przekazujący informacje na temat PSN Infrastruktura do prasy, udziałowców, pożyczkodawców, analityków oraz potencjalnych inwestorów, muszą być w pełni przekonani, że przygotowywane i ujawniane raporty oraz informacje są rzetelne, kompletne, uczciwe oraz zgodne z obowiązującymi regulacjami.

6. Relacje PSN Infrastruktura ze społeczeństwem obywatelskim

6.1 Poszanowanie prawa

Każdy pracownik PSN Infrastruktura jest odpowiedzialny za zapewnienie, by jego praca na rzecz PSN Infrastruktura była wykonywana zgodnie z prawem i regulacjami oraz zgodnie z zasadami opisanymi w niniejszym Kodeksie Etycznym.

6.2 Ochrona środowiska

PSN Infrastruktura zwraca bardzo dużą uwagę na wpływ swojej działalności na środowisko i zależy jej na ograniczeniu tego wpływu poprzez zarządzanie działalnością w zrównoważony sposób i w zgodzie z mającymi zastosowanie przepisami.

6.3 Sponsoring, patronat i datki charytatywne

PSN Infrastruktura popiera sponsorowanie i utrzymywanie inicjatyw kulturalnych i charytatywnych, wybór których należy do Dyrektora Zarządzającego PSN Infrastruktura.

Wpłaty na cele charytatywne mogą być autoryzowane jedynie jeśli:

- PSN Infrastruktura jasno określi swoje zaangażowanie w daną akcję charytatywną,
- Wpłata nie jest nakierowana na wywołanie określonego działania lub uzyskanie nienależnej korzyści.

W przypadku gdy pracownik jest proszony o udział w akcji charytatywnej, potrzebuje uprzedniej zgody zarządzających PSN Infrastruktura, po uzyskaniu porady od działu prawnego.

6.4 Dotacje polityczne

PSN Infrastruktura wstrzymuje się od bezpośredniego i pośredniego finansowania partii politycznych czy kampanii wyborczych kandydatów.

6.5 Ochrona danych osobowych

PSN Infrastruktura zobowiązuje się przestrzegać prawa dotyczącego ochrony danych osobowych i regulacji dotyczących danych osobowych, które to dane mogą być przechowywane i przetwarzane (dane dotyczące pracowników, zewnętrznych partnerów, użytkowników usług świadczonych klientom, ...).

Wszyscy pracownicy winni się upewnić, że przetwarzane przez nich dane osobowe traktowane są w zgodzie z wymogami prawnymi.

6.6 Zwalczanie prania pieniędzy oraz terroryzmu

PSN Infrastruktura jest zdeterminowana, aby zapobiegać użyciu swojej działalności w celu prania pieniędzy lub ułatwienia prania pieniędzy, finansowania działalności terrorystycznej czy innej kryminalnej.

7. Działanie w zgodzie z zasadami etyki PSN Infrastruktura

7.1 Kontakty wewnętrzne

Podczas pracy pracownik może zadawać sobie pytania, jak wdrożyć w praktyce zasady spisane w niniejszym Kodeksie Etycznym. W takim przypadku pracownik może poprosić o opinię swojego przełożonego, jak również osobę z działu kadrowego lub działu audytu i kontroli wewnętrznej Grupy TDF.

7.2 Infolinia do zgłaszania nadużyć i nieprawidłowości

Grupa TDF stworzyła zasady specjalnej infolinii dostępnej dla wszystkich pracowników PSN Infrastruktura oraz jej zewnętrznych czy okazjonalnych współpracowników, poprzez którą można zgłaszać swoje wątpliwości.

Infolinia jest dodatkową drogą zgłaszania wątpliwości, obok istniejących już kanałów (dział zasobów ludzkich, Zarząd, inne). Korzystanie z infolinii jest opcjonalne.

Infolinia umożliwia osobom, które osobiście posiadają wiedzę na dany temat, zgłaszanie:

- Każdego poważnego naruszenia:
 - niniejszego Kodeksu Etyki
 - procedury zapobieganiu korupcji i handlowi wpływami
 - jakichkolwiek krajowych lub międzynarodowych regulacji i przepisów, w tym wszelkich przestępstw i wykroczeń
- Wszelkich zagrożeń albo poważnych szkód dla interesu publicznego

Zgłoszenia nie mogą zawierać zastrzeżonych informacji związanych z obroną narodową, tajemnicą lekarską czy tajemnicą spraw powierzonych prawnikowi przez jego klienta.

Zgłoszenia winny być składane bezinteresownie i w dobrej wierze, tzn. pracownik winien być przekonany co do prawdziwości swojego zgłoszenia.

Tożsamość sygnalisty i zgłoszone fakty będą traktowane w sposób poufny zgodnie z odnośnymi przepisami.

Sygnalista będzie chroniony przed ewentualnymi sankcjami.

Pomyłka dokonana w przypadku działania w dobrej wierze nie będzie pociągać żadnych sankcji dyscyplinarnych. Jednakże, celowe oskarżenia oszczercze bądź zawiadomienia obliczone na wyrządzenie szkody będą wiązały się z sankcjami.

Pracownicy mogą korzystać z infolinii dzwoniąc na specjalny numer telefonu lub poprzez wypełnienie zgłoszenia na dedykowanej stronie internetowej. Infolinia (poprzez telefon i stronę internetową) jest prowadzona przez zewnętrzną firmę.

Instrukcja korzystania z infolinii jest dostępna dla wszystkich pracowników.

8. Poprawki do Kodeksu Etycznego PSN Infrastruktura

PSN Infrastruktura, działająca we współpracy z działem audytu i kontroli wewnętrznej Grupy TDF, odpowiada za treść Kodeksu Etycznego i wprowadzane do niego zmiany.

Zarząd PSN Infrastruktura weryfikuje i zatwierdza Kodeks Etyczny przynajmniej raz do roku. Zarząd jest odpowiedzialny za sprawdzenie, czy Kodeks jest poprawnie wdrożony.

9. Jak postępować w sytuacjach potencjalnie korupcyjnych

Niniejszy rozdział winien służyć jako praktyczny i edukacyjny przewodnik z opisami przypadków i wskazówkami dotyczącymi właściwego wdrażania Kodeksu Etycznego. Rola tego rozdziału nie polega na przedstawieniu w sposób szczegółowy i wyczerpujący wszelkich możliwych scenariuszy korupcyjnych: odwołuje się przede wszystkim do poczucia odpowiedzialności, oczekując od pracowników postępowania zgodnie z ich osądem sytuacji i rozsądkiem.

W przypadku wątpliwości co do właściwej metody postępowania w konkretnej sytuacji, można skontaktować się:

- ze swoim przełożonym,
- osobą odpowiadającą za spełnianie wymagań ustawy antykorupcyjnej Sapin 2 w danym dziale / firmie,
- Działem audytu i kontroli wewnętrznej Grupy TDF.

9.1 Korupcja, handel wpływami i interwencje płatnych pośredników

Przedstawione poniżej historie przypadków odnoszą się do Rozdziałów 4.4 i 4.8 Kodeksu Etycznego.

9.1.1 Historia przypadku: Płatność za sprawną obsługę/przychylność

Płatności za sprawną obsługę to niewielkie kwoty płacone funkcjonariuszom publicznym za ułatwienie bądź przyśpieszenie czynności administracyjnych, takich jak np. wydawanie zezwoleń, licencji, zgód, czy odprawa celna towarów.

PSN Infrastruktura zabrania stosowania opłat usprawniających, postrzegając je jako formę przekupstwa. Również ustawa Sapin 2 zabrania ich stosowania niezależnie od kraju.

Scenariusz: pracownik w obcym kraju ma odebrać sprzęt przesłany z waszego kraju. Sprzęt zostaje zatrzymany na cle. Funkcjonariusz służb celnych sugeruje, że przekazanie drobnej kwoty w gotówce mogłoby przyspieszyć odprawę celną.

Wytyczne: pracownik winien odmówić przekazania gotówki i wyjaśnić, że w takiej sytuacji byłby zobowiązany poinformować swoich przełożonych ze wskazaniem danego funkcjonariusza z imienia i nazwiska. W celu uniknięcia opóźnień związanych z odprawą celną, najlepiej uwzględnić w proponowanych terminach standardowy czas potrzebny na odprawę celną i odpowiednią zaplanować wysyłkę. Konieczne jest także poinformowanie osoby odpowiedzialnej za wdrożenie i przestrzeganie ustawy Sapin 2 o przedstawionej sugestii przekazania opłaty usprawniającej.

Komentarz: za każdym razem, gdy jesteś proszony o wniesienie opłaty w gotówce, należy prosić o pokwitowanie wniesienia opłaty, by mieć pewność, że nie jest to bezprawna płatność za sprawną obsługę. Jest to też jedyny sposób na uzyskanie od spółki zwrotu poniesionych kosztów.

PSN Infrastruktura ponosi pełną odpowiedzialność za tego rodzaju działanie również w przypadku, gdyby taka bezprawna płatność za sprawną obsługę została dokonana w imieniu PSN Infrastruktura przez któregoś z jej dostawców.

9.1.2 Historia przypadku: Wybór dostawcy obarczonego ryzykiem

Scenariusz: w przetargu na usługi zewnętrzne, pracownik wybiera firmę wyłącznie w oparciu o zgodność jej oferty ze specyfikacją i ceną.

Pamiętaj: ustawa Sapin 2 wymaga przeprowadzenia oceny uczciwości najważniejszych partnerów (bezpośrednich dostawców, bezpośrednich klientów, pośredników, lobbystów,...).

Wytyczne: przed przyznaniem zamówienia dział zakupów winien dokonać oceny kandydujących partnerów pod kątem ryzyka korupcyjnego. W przypadku gdy tego rodzaju ocena wskaże na istnienie ryzyka korupcyjnego w odniesieniu do danego dostawcy, możliwe jest podjęcie decyzji o wyłączeniu danego podmiotu z procesu selekcyjnego. Praktyką minimum winno być przynajmniej zastosowanie proporcjonalnych do ryzyka środków zapobiegawczych mających zapewnić, że dany dostawca usług nie będzie podejmował działań korupcyjnych.

Również w okresie wykonywania umowy ocena ryzyka korupcyjnego winna być regularnie aktualizowana, by wyeliminować możliwość wzrostu ryzyka korupcyjnego.

Źródła: procedura zapobiegania korupcji i handlowi wpływami zawiera gotową ankietę, która pomaga ocenić ryzyko korupcyjne w odniesieniu do poszczególnych dostawców.

9.1.3 Historia przypadku: handel wpływami

Scenariusz: pracownik działu sprzedaży odpowiada za przygotowanie przetargu w imieniu PSN Infrastruktura dla ministerstwa. Ktoś kontaktuje się z zdanym pracownikiem, oferując swoje usługi i twierdząc, iż pracował kiedyś w danym ministerstwie i ma siatkę użytecznych kontaktów. Osoba ta twierdzi, że może pomóc spółce wygrać dany przetarg.

Pamiętaj: współpraca z osobą znającą dany kontekst nie jest sama w sobie problemem, o ile dana osoba postępuje etycznie. Ryzyko może zaistnieć, jeśli jakaś część wynagrodzenia danej osoby zostanie przeznaczona na łapówkę dla klienta.

Przykłady z życia: <https://www.visualiserlacorruption.fr/acts/57679cd6>,
<https://www.visualiserlacorruption.fr/acts/6362c6b5>

Wytyczne: konieczne jest zapewnienie, by usługi świadczone przez daną osobę kontaktową były dokładnie zdefiniowane (co ma zostać wykonane, w jakim terminie, ...), a ich cena odpowiadała rzeczywistym kosztom (zalecane jest złożenie zapytania kilku tego rodzaju osobom kontaktowym). Ponadto, jeśli wynagrodzenie ma mieć formę prowizji (wynagrodzenie zmienne), jego wysokość musi być wyraźnie ograniczona, by nie stanowić zachęty do stosowania praktyk korupcyjnych.

Komentarz: do korupcji dochodzi także wtedy, gdy handel wpływami nie okazał się skuteczny.

9.2 Konflikt interesów

Przedstawione poniżej historie przypadków odnoszą się do Rozdziału 4.5.

9.2.1 Historia przypadku: zaproszenie do przetargu sugerujące bliską relację

Scenariusz: w trakcie ogłaszania zaproszenia do przetargu na dostawę usług, pracownik odpowiedzialny za przygotowanie specyfikacji orientuje się, że jednym z konkurujących o uzyskanie zamówienia usługodawców jest przedsiębiorstwo, w którym pracuje jego żona.

Pamiętaj: pracownik mógłby zostać oskarżony o zakłócanie idei zdrowej konkurencji poprzez przekazywanie żonie informacji poufnych bądź nawet brak obiektywizmu w procesie selekcji.

Przykład: <https://www.visualiserlacorruption.fr/acts/14d99384>

Wytyczne: konieczne jest powiadomienie przełożonego i powstrzymanie się od udziału w procesie selekcji. Przełożony winien znaleźć inną osobę do przeprowadzenia danego przetargu.

9.2.2 Historia przypadku: pobłażliwość względem dostawcy

Scenariusz: dostawca dostarcza części zamienne. Są one sprawdzane przez pracownika będącego bliskim krewnym kierownika sprzedaży danego dostawcy. Ten ostatni ma kłopoty z osiągnięciem swoich rocznych celów sprzedażowych. Pracownik zauważa, że niektóre części są wadliwe. Dostawca wyjaśnia, że mają pewne kłopoty produkcyjne, ale sytuacja nie powtórzy się więcej. Prosi pracownika o akceptację dostawy i uznanie jej za zgodną z wymaganiami. Pracownik akceptuje dostawę ze względu na bliską relację z dostawcą, po to, by ten nie znalazł się w kłopotliwym położeniu względem swoich przełożonych.

Pamiętaj: pracownik mógłby zostać oskarżony o nadmierną pobłażliwość ze względu na przedkładanie własnego prywatnego interesu nad interes pracodawcy.

Wytyczne: za każdym razem w sytuacji poczucia konfliktu między interesem własnym a zawodowym, należy poinformować przełożonego i wycofać się z procesu decyzyjnego.

9.3 Prezenty, zaproszenia oraz inne korzyści w naturze

Przedstawione poniżej historie przypadków odnoszą się do Rozdziału 4.7.

9.3.1 Historia przypadku: klient wymusza zaproszenie

Scenariusz: w trakcie ważnego przetargu, klient zabiega u pracownika działu sprzedaży PSN Infrastruktura o otrzymanie zaproszenia na dwudniowe prestiżowe wydarzenie sportowe.

Pamiętaj: wartość zaproszenia, o które zabiega klient, jest nieproporcjonalna. Zaoferowanie tego rodzaju zaproszenia mogłoby zostać zinterpretowane jako forma korupcji, nawet jeśli nie taka była intencja pracownika działu sprzedaży. Mówiąc dokładniej, w razie wygrania przetargu przez PSN Infrastruktura, konkurencja mogłaby wykorzystać tę sytuację przeciw PSN Infrastruktura w celu unieważnienia transakcji.

Przykład: <https://www.visualiserlacorruption.fr/acts/a4821ee9>

Wytyczne: należy powstrzymać się od oferowania jakichkolwiek wyjątkowych zaproszeń i wyjaśnić klientowi, że sam się naraża, zabiegając o, czy nawet tylko przyjmując, tego rodzaju zaproszenia.

9.3.2 Historia przypadku: zaproszenie ze strony dostawcy jako wyraz wdzięczności

Scenariusz: dostawca dostarczył sprzęt sieciowy pracownikowi utrzymującemu dobre relacje z danym dostawcą. W trakcie odbioru i sprawdzania sprzętu wykryte zostały wady mogące powodować okresowe zaburzenie działania. Dostawca prosi pracownika o przymknięcie oka na wady i potwierdzenie dostawy w stanie, w jakim jest, aby dostawca mógł otrzymać zapłatę, przy czym obiecuje on ustnie, że zajmie się wadami: pracownik jest zadowolony z tego rozwiązania, gdyż kierownictwo prosiło, by jak najszybciej przyjąć sprzęt. W ramach podziękowania dla pracownika za jego pro-partnerską postawę, dostawca zaprasza pracownika wraz z żoną do znanej restauracji na dobrą kolację.

Pamiętaj: po pierwsze istnieje ryzyko, że sieć, do której dostarczony został taki sprzęt, może nie funkcjonować zgodnie z założonym poziomem jakości i generować dodatkowe koszty eksploatacyjne. Po drugie, od momentu gdy dostawca otrzymał zapłatę i nie złożył żadnych pisemnych zobowiązań z określonym terminem wykonania, PSN Infrastruktura nie ma możliwości zmuszenia go do dotrzymania danego słowa.

Po weryfikacji zespół projektowy może obwinąć pracownika o błędną ocenę sprzętu i ukrycie wad. Ze względu na znaczny koszt zaproszenie może zostać odebrane jako niewłaściwe w kontekście zwykłych relacji zawodowych. Sprawę dodatkowo pogarsza zaproszenie również bliskiej osoby, co czyni to zaproszenie zachowaniem jeszcze mniej profesjonalnym.

Wytyczne: opowiedz się po stronie kupującego, odmów zatwierdzenia sprzętu lub zaakceptuj dostawę z zastrzeżeniami i poproś dostawcę o przedstawienie planu działania. Zatwierdź dostawę dopiero w momencie, gdy wszystkie istotne wady zostaną usunięte. Odrzuć wszelkiego rodzaju nadzwyczajne zaproszenia na biznesowy posiłek, odmów zaangażowania w sytuację bliskiej sobie osoby. Nie zapomnij poinformować przełożonego, kiedy otrzymasz zaproszenie.

9.4 Sponsoring, patronat i datki na cele charytatywne

Przedstawione poniżej historie przypadków odnoszą się Rozdziału 6.3.

9.4.1 Historia przypadku: darowizna dla stowarzyszenia w okresie oczekiwania na wydanie decyzji administracyjnej

Scenariusz: w kontekście planowania dokonania zgłoszenia (wniosek o wydanie pozwolenia na budowę, zgłoszenie robót budowlanych) bądź wystąpienia o zezwolenie na wykorzystanie pasa ruchu drogowego, urzędnik administracji publicznej doradza przekazanie darowizny na rzecz lokalnego stowarzyszenia, z przeznaczeniem na cele kulturalne, charytatywne bądź sportowe.

Pamiętaj: stowarzyszenia są delikatnymi / specyficznymi podmiotami, które trudno skontrolować pod kątem właściwego wykorzystania darowizn.

Przykład: https://www.lemonde.fr/politique/article/2018/03/30/le-maire-du-kremlin-bicetre-mis-en-examen-pour-avoir-detourne-des-fonds-afin-de-jouer-au-pmu_5278701_823448.html

Wytyczne: wyjaśnij pracownikowi urzędu miasta, że spółka nie może postąpić zgodnie z tą sugestią, ponieważ istnieje ryzyko, że mogłoby to zostać odebrane jako działanie korupcyjne (przekazanie pieniędzy w zamian za wydanie decyzji przez organ państwowy). Ponadto odmowa ochroni również danego pracownika przed ewentualnymi oskarżeniami ze strony kogoś, kto może być przeciwny danej budowie bądź większościowej opcji zarządzającej miastem.

9.4.2 Historia przypadku: zezwolenie administracyjne uzależnione od wpłaty pieniędzy na rzecz planowanego wydarzenia

Scenariusz: w trakcie starań związanych z budową infrastruktury nadawczej w kraju rozwijającym się, jesteś poproszony o finansowe wsparcie dla lokalnego wydarzenia. Osoba, z którą się kontaktujesz stwierdza wyraźnie, że od twojej odpowiedzi zależeć będzie dalszy rozwój twojej firmy w tym kraju.

Pamiętaj: przekazane fundusze mogą zostać wykorzystane jako wynagrodzenie dla decydenta kluczowego dla realizacji twojego projektu. Mogą też zostać odebrane jako rodzaj odszkodowania, jeśli realizacja się opóźnia i może przez to generować kary.

Przykład: <https://www.visualiserlacorruption.fr/acts/e6f4a740>

Wytyczne: aby zmniejszyć swoją bezpośrednią odpowiedzialność (za odmowę sfinansowania wydarzenia), możesz poprosić kierownictwo swojej firmy o uzasadnienie odmowy sfinansowania tego wydarzenia. Można też przekazać kontaktującej się tobą osobie niniejszy Kodeks Etyczny, który jest dokumentem ogólnodostępnym.

Źródło: procedura zapobiegania korupcji i handlowi wpływami, w tym czerwone flagi dla stowarzyszeń.

9.4.3 Historia przypadku: przekazanie sprzętu stowarzyszeniu sprzętu

Scenariusz: jeden z pracowników jest aktywnym członkiem pewnego stowarzyszenia i chciałby, żeby PSN Infrastruktura przekazała w ramach darowizny bądź pożyczyła sprzęt IT temu stowarzyszeniu.

Wytyczne: PSN Infrastruktura zgadza się wspierać stowarzyszenia o profilu sportowym, kulturalnym czy humanitarnym. W żadnym przypadku nie można jednak podejmować zobowiązań bezpośrednio w imieniu PSN Infrastruktura bądź też wykorzystywać czy pożyczać sprzęt PSN Infrastruktura bez uzyskania wcześniejszej zgody władz spółki.