



# Kodeks Etyki

---

Etyka i społeczna odpowiedzialność biznesu  
(CSR)

# Spis treści

## Wstęp

str. 3

- str. 04 **Kilka słów od Dyrektora Generalnego**
- str. 05 **Artykuł wstępny działów compliance i CSR**
- str. 06 **Wszystko, co chcesz wiedzieć o Kodeksie Etyki**
- str. 06 Dla kogo przeznaczony jest niniejszy Kodeks Etyki?
- str. 07 Jak wykorzystywany jest niniejszy Kodeks Etyki?
- str. 08 Gdzie mogę znaleźć dokumenty wymienione w niniejszym Kodeksie?
- str. 08 Do kogo zwracać się w razie pytań/wątpliwości?
- str. 08 Kogo możesz powiadomić w zaufaniu o naruszeniach niniejszego Kodeksu?
- str. 08 Jakie są sankcje za nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu Etyki?

## Nasz duch ORPEA, Nasze wartości

str. 9

- str. 10 **Nasza etyka, warunek trwałego i wspólnego sukcesu**
- str. 11 **Ludzie w centrum naszego zaangażowania**
- str. 12 **Nasze wartości**
- str. 13 **Nasza rama odniesienia**

## Nasze zobowiązania ORPEA

str. 14

- str. 15 **Etyka, jako firma, która stawia ludzi w centrum swoich zainteresowań**
- str. 16 **Zasada 1: Poszanowanie praw i godności ludzi**
- str. 19 **Zasada 2: Zapewnienie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia w naszych placówkach**
- str. 22 **Zasada 3: Poszanowanie prywatności osób i ich danych osobowych**
- str. 25 **Zasada 4: Utrzymywanie opartych na zaufaniu relacji z rodzinami i osobami bliskimi**
- str. 28 **Zobowiązania jako pracodawcy**
- str. 29 **Zasada 5: Wspieranie dialogu społecznego**
- str. 31 **Zasada 6: Zapewnienie szkoleń i wsparcia, zachęcanie do rozwoju kariery**
- str. 33 **Zasada 7: Promowanie i przestrzeganie równości, różnorodności i integracji**
- str. 35 **Obywatelstwo, jako podmiot zaangażowany na terytoriach i w społeczeństwie**
- str. 36 **Zasada 8: Działanie lokalne i przyczynianie się do rozwoju terytoriów**
- str. 39 **Zasada 9: Ograniczenie naszego śladu ekologicznego**
- str. 42 **Uczciwość w prowadzeniu działalności gospodarczej**
- str. 43 **Zasada 10: Zakaz korupcji (przekupstwa i handlu wpływami), uregulowanie kwestii prezentów i zaproszeń oraz zapobieganie konfliktowi interesów**
- str. 47 **Zasada 11: Aktywna współpraca z władzami publicznymi**
- str. 49 **Zasada 12: Szanowanie naszych dostawców, usługodawców, partnerów i konkurencji**
- str. 52 **Zasada 13: Dostarczanie prawdziwych, dokładnych i uczciwych informacji naszym udziałowcom, inwestorom, kredytodawcom, jak również opinii publicznej oraz zapobieganie insider trading**
- str. 55 **Zasada 14: Wykorzystywanie zasobów udostępnionych przez Grupę w sposób etyczny i odpowiedzialny**
- str. 57 **Zasada 15: Ochrona wizerunku i reputacji Grupy, naszych pacjentów i rezydentów**
- str. 59 **Zasada 16: Przestrzeganie wymogu poufności w postępowaniu z informacjami wrażliwymi**

---

# Wstęp

Kilka słów od Dyrektora Generalnego

Artykuł wstępny działów compliance i CSR

Wszystko, co chcesz wiedzieć o Kodeksie Etyki

Dla kogo przeznaczony jest niniejszy Kodeks Etyki?

Jak wykorzystywany jest niniejszy Kodeks Etyki?

Gdzie mogę znaleźć dokumenty wymienione w niniejszym Kodeksie?

Do kogo zwracać się w razie pytań/wątpliwości?

Kogo możesz powiadomić w zaufaniu o naruszeniach niniejszego Kodeksu?

Jakie są sankcje za nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu Etyki?



---

# Kilka słów od Dyrektora Generalnego

Nasza działalność, służenie osobom najbardziej potrzebującym, wiąże się z ogromną odpowiedzialnością. Ponad 255 000 pacjentów i rezydentów zdecydowało się obdarzyć nas zaufaniem w 2021 roku, oddając swoje zdrowie i dobre samopoczucie w nasze ręce i, co ważne, ponad 72 000 pracowników, będących w samym centrum naszej Grupy.

Nasze zobowiązanie wobec nich musi być szczere, abyśmy mogli uhonorować ich zaufanie.

Można to osiągnąć tylko wtedy, gdy istnieją wszystkie warunki do wykonywania naszych obowiązków spokojnie i przejrzysto, z poszanowaniem godności każdego człowieka.

Nasza praca jest działalnością głęboko ludzką. Każdy nasz gest, każde nasze działanie ma bezpośredni wpływ na rezydentów i pacjentów, których przyjmujemy lub z którymi obcujemy.

Niniejszy Kodeks Etyki został opracowany w celu zapewnienia ram odniesienia, które potwierdzają nasze wartości, nasze zasady etyczne i nasze zaangażowanie w odpowiedzialność korporacyjną.

Pragnę podkreślić wagę, jaką przywiązuję do etyki we wszystkich aspektach naszej działalności. Surowość, z jaką będziemy stosować najbardziej rygorystyczne zasady na całym świecie oraz przestrzeganie naszych zobowiązań w zakresie odpowiedzialności ludzkiej, społecznej i środowiskowej będą kluczem do osiągnięcia naszych ambicji i uczynienia z ORPEA punktu odniesienia w sektorze opieki zdrowotnej i senioralnej, zgodnie z coraz większymi oczekiwaniami społeczeństwa.

Zapraszam do wzięcia odpowiedzialności za ten Kodeks, który ma na celu kierowanie naszymi codziennymi wyborami, naszymi procesami decyzyjnymi i naszymi interakcjami ze wszystkimi interesariuszami – mieszkańcami, rodzinami, władzami publicznymi, specjalistami i dostawcami. Wiem, że mogę liczyć na Wasze pełne zaangażowanie w to szlachetne podejście. Jest to również proces ewolucyjny, ponieważ kodeks ten musi opierać się na naszych praktykach, ewoluować wraz z nimi i pozwalać nam zawsze dążyć do jak najwyższego poziomu jakości.

Chciałbym podziękować za wartości i profesjonalizm, które stosujecie każdego dnia w swoich placówkach, jak również w swoich działach, dla dobra naszych najbardziej potrzebujących współobywateli.

To właśnie podążając razem w tym wspólnym kierunku będziemy mogli dać z siebie wszystko w naszej wspólnej misji.

Laurent Guillot

---

# Artykuł wstępny działów compliance i CSR

Jako podmiot działający w branży ochrony zdrowia, słowa szacunek i uczciwość nabierają w Grupie ORPEA zupełnie nowego wymiaru i musimy zawsze pamiętać, że etyka i społeczna odpowiedzialność biznesu dotyczą każdego z nas, niezależnie od pozycji w firmie i sytuacji, z którymi możemy się spotkać.

W tym celu opracowaliśmy niniejszy Kodeks etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu, który pozwoli każdemu pracownikowi Grupy, jak również wszystkim naszym interesariuszom (pacjentom, rodzinom, pracownikom, dostawcom, partnerom, środowisku itp.) lepiej zrozumieć, czego się od nich oczekuje, aby w każdych okolicznościach przyjąć postawę uczciwości i odpowiedzialności.

Niniejszy Kodeks Etyki został opracowany jako praktyczny przewodnik, w którym zebraliśmy podstawowe zasady dobrego postępowania, które powinny być przestrzegane przez wszystkich, a także konkretne przykłady codziennych sytuacji, aby ukierunkować Wasze refleksje w celu podjęcia najlepszej możliwej decyzji, zawsze z zachowaniem dokładności i obiektywizmu.

Niniejszy Kodeks Etyki ma zasadnicze znaczenie, zarówno w zakresie CSR ze spisanyymi zobowiązaniami, jak i w zakresie etyki i zapobiegania korupcji. Dlatego tak ważne jest, aby każdy przestrzegał określonych w nim zasad i dawał przykład swoim codziennym zachowaniem i działaniem.

Zagadnienia poruszane w tym Kodeksie są złożone i płynne, co może prowadzić do niepewności. Taka niepewność jest całkowicie normalna i uzasadniona, dlatego też wierzymy w lokalną sieć, która jest rozmieszczona w Grupie, w szczególności poprzez nasze odpowiednie zespoły, które są do Waszej dyspozycji, tak jak my. Dlatego zapraszamy, w razie potrzeby, do kontaktu z korespondentami z działu compliance, którzy będą mogli udzielić Wam wszelkich niezbędnych porad i pomocy.

**Laure FRÈRES – EVP Wellbeing Grupy, odpowiedzialna za jakość, medyczną i społeczną odpowiedzialność biznesu**

**Julien GIACOMELLI – Dyrektor GRUPY ds. audytu, ryzyka i zgodności z przepisami**

**Radosław Matusiak – Compliance officer Orpea Polska**



---

# Wszystko, co chcesz wiedzieć o Kodeksie Etyki

## Dla kogo przeznaczony jest niniejszy Kodeks Etyki?

Nasza pozycja światowego lidera w dziedzinie opieki nad osobami niesamodzielnymi nakłada na nas ogromną odpowiedzialność, którą chcemy codziennie przyjmować.

Przyjęcie tej odpowiedzialności oznacza, że jesteśmy niezwykle czujni nie tylko w kwestii spełniania naszych standardów jakości w całej Grupie, ale także w podtrzymywaniu naszych wartości i zasad etycznych.

Kodeks etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu dotyczy wszystkich pracowników Grupy, stałych i tymczasowych, pracujących za wynagrodzeniem lub zarządzających, we wszystkich krajach, w których Grupa ma swoje siedziby.

Podobnie oczekujemy od wszystkich naszych partnerów, dostawców i usługodawców zachowania etycznego zgodnie z duchem niniejszego Kodeksu, tak aby nasze wartości

były jednoznacznie rozpowszechniane poza Grupą.

Do każdego z nas, a w szczególności do kadry kierowniczej, należy zwrócenie szczególnej uwagi na ten Kodeks i przyjęcie jego zasad, tak aby wartości, na których opiera się nasza Grupa, nadal przyczyniały się do jej zrównoważonego rozwoju.

Naszym obowiązkiem jest sprostać pokładanemu w nas zaufaniu.



## Wspólna odpowiedzialność

---

Kodeks ten otrzymuje każdy pracownik w momencie dołączenia do nas i jest on dostępny na stronie internetowej ORPEA.

---

# Jak wykorzystywany jest niniejszy Kodeks Etyki?

Zdajemy sobie sprawę, że zawsze możemy stanąć w obliczu sytuacji, które nie są łatwe i że powinniśmy regularnie kwestionować nasze działania i analizować nasze wybory.

Celem niniejszego Kodeksu jest określenie głównych zasad, których należy przestrzegać oraz przedstawienie zarysu zachowań, których oczekujemy, aby w każdym przypadku były etyczne i odpowiedzialne.

Każdy z nas powinien więc go przeczytać i móc odwołać się do niego, gdy ma jakieś pytanie.

Oczywiście niniejszy Kodeks nie obejmuje wszystkich sytuacji, które mogą się pojawić. Dlatego też, jeśli spotkasz się z sytuacją, w której nie będziesz w stanie znaleźć odpowiedzi na nurtujące Cię pytanie w niniejszym Kodeksie, zachęcamy do systematycznego zadawania sobie 5 poniższych pytań w celu przyjęcia etycznego i odpowiedzialnego zachowania w każdych okolicznościach.



Jeśli na któreś z tych pytań odpowiesz twierdząco lub jeśli będziesz miał(a) jakiegokolwiek wątpliwości, powinieneś/powinnaś niezwłocznie zwrócić się do właściwych osób (patrz „Do kogo zwracać się w razie pytań/wątpliwości”), aby można było pomóc Ci w dokonaniu wyboru.

W rzeczywistości to zasady uczciwości, szacunku i sprawiedliwości muszą zawsze kierować postępowaniem nas wszystkich.

W celu jak najbardziej rygorystycznego zastosowania tych zasad, gdy lokalne przepisy są bardziej rygorystyczne niż postanowienia niniejszego Kodeksu, należy stosować przepisy lokalne; w przeciwnym razie, gdy postanowienia Kodeksu Etyki są bardziej rygorystyczne niż przepisy lokalne, stosuje się postanowienia niniejszego Kodeksu. W przypadku jakiegokolwiek niezgodności pomiędzy Kodeksem Etyki a przepisami lokalnymi, pierwszeństwo mają przepisy lokalne.

## Pytania, które muszą sobie zadać

- > Czy to jest nielegalne?
- > Czy jest to sprzeczne z zasadami niniejszego Kodeksu Etyki?
- > Czy moje działanie może mieć negatywny wpływ na rezydentów/pacjentów/beneficjentów, pracowników i każdego innego interesariusza (partnera, dostawcę, społeczność itp.)?
- > Czy moim działaniem kieruje mój osobisty interes?
- > Czy czułbym się niekomfortowo, gdyby moje działania zostały upublicznione zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz?

# Gdzie mogę znaleźć dokumenty wymienione w niniejszym Kodeksie?



Dokumenty wymienione w miejscach zatytułowanych „w celu uzyskania dodatkowych informacji” są dostępne dla pracowników w przestrzeni przeznaczonej na Standardy Grupy.

Każdy klaster musi udostępnić te dokumenty wszystkim pracownikom poprzez własne kanały komunikacji wewnętrznej.

## Do kogo zwracać się w razie pytań/wątpliwości?

Jeśli pracownicy mają jakiegokolwiek pytania lub wątpliwości mogą skontaktować się ze swoimi przełożonymi, zespołami ds. zasobów ludzkich, działami prawnymi, CSR lub compliance.

## Kogo możesz powiadomić w zaufaniu o naruszeniach niniejszego Kodeksu?

Każdy pracownik może skorzystać z platformy ORPEA do informowania o nieprawidłowościach (<https://orpea-polska.signalement.net/entreprises>), z zachowaniem pełnej poufności, do zgłaszania wszelkich naruszeń niniejszego Kodeksu..

System jest dostępny 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu Pracownicy, którzy zgłoszą naruszenie w dobrej wierze, nie będą podlegać działaniom odwetowym. Więcej informacji na temat systemu można znaleźć w procedurze zbierania i przetwarzania zgłoszeń dostępnej na platformie.

## Jakie są sankcje za nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu Etyki?

Nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu może skutkować sankcjami dla Grupy, jej kierownictwa i pracowników. Grupa ma zerową tolerancję dla naruszeń zasad etycznych określonych w niniejszym Kodeksie.

Jakiegokolwiek nieprzestrzeganie przez pracownika zasad stanowiłoby naruszenie i mogłoby podlegać odpowiednim sankcjom i ściganiu zgodnie z prawem obowiązującym danego pracownika i obowiązującymi w spółce przepisami.

Takie sankcje mogłyby obejmować, zgodnie z obowiązującym prawem i regulaminem, zwolnienie dyscyplinarne oraz roszczenia odszkodowawcze ze strony ORPEA, nawet jeśli nieprzestrzeganie zasad zostało wykryte przez samą Grupę.

W odniesieniu do naszych partnerów, jakiegokolwiek naruszenie zasady Kodeksu może prowadzić do zakończenia wszelkich relacji biznesowych i wysunięciem roszczeń odszkodowawczych ze strony ORPEA.



---

# Nasz duch ORPEA

Nasza etyka, warunek trwałego i wspólnego sukcesu

Ludzie w centrum naszego zaangażowania

Nasze wartości

Nasza rama odniesienia



# Nasza etyka, warunek trwałego i wspólnego sukcesu

Od momentu powstania w 1989 roku Grupa ORPEA zbudowała swój rozwój na silnej kulturze i wspólnych wartościach.

Jesteśmy głęboko przekonani o potrzebie poznawania, dzielenia się i jednoczenia naszych zespołów wokół tych wartości.

Te wartości to fundamenty, określające, łączące i wzmacniające nas na drodze do odpowiedzialnego i zrównoważonego rozwoju.

Ta potrzeba jest jasna dla Grupy takiej jak nasza, stawiającej ludzi w centrum swojej tożsamości i powołania.



# Ludzie w centrum naszego zaangażowania

W ORPEA zawsze dbaliśmy o ludzi na co dzień, stawiając ich w centrum wszystkich naszych trosk, umieszczając ich rozwój w centrum wszystkich podejmowanych przez nas działań.

Wola, którą każdego dnia przekładamy na konkretne czynności, mając na celu jak najściślejsze działanie zgodne z oczekiwaniami i potrzebami ludzi, którzy zdecydowali się obdarzyć nas zaufaniem:

- > Naszych pracowników, których wspieramy, aby umożliwić im rozwój zarówno zawodowy, jak i osobisty.
- > Rezydentów, pacjentów, rodziny i bliskich, których traktujemy z największym szacunkiem, pomagając im w uzyskaniu większej autonomii, wychodząc poza ich wrażliwość, dając im możliwość podzielenia się swoimi historiami, pragnieniami i projektami.

> Ekosystemu, którego jesteśmy częścią i który chcemy, aby był otwarty, żywy i komunikatywny, w szczególności poprzez ułatwienie interakcji z lokalnymi podmiotami, lokalnymi pracownikami służby zdrowia, szkołami, stowarzyszeniami, sklepikarzami, sąsiadami itp.

Ponadto, jako główny podmiot w sektorze zdrowia, mamy obowiązek wobec środowiska, w którym działamy. Aby kontrolować nasz wpływ na środowisko, projektujemy i prowadzimy nasze placówki jako miejsca odpowiedzialne. Powinniśmy godnie traktować naszą planetę i umożliwić wszystkim życie w bardziej zrównoważonym środowisku.



## ORPEA to Grupa, która na co dzień oddana jest ludziom

Pomóc zmienić sposób, w jaki ludzie patrzą na osoby niesamodzielne.

Zwiększyć wartość pracy wykonywanej przez nasze zespoły.

I tym samym przyczynić się do budowania bardziej integracyjnego społeczeństwa, w którym każdy znajdzie swoje właściwe miejsce.



---

# Nasze wartości

Zobowiązujemy się do pozostania wiernymi naszym wartościom, stanowiącym wspólny język, którym dzielimy się na co dzień.

Jako symbole naszej tożsamości przyczyniają się do szerzenia ducha ORPEA w naszych krajach.



---

## Profesjonalizm

Dla wszystkich zespołów Grupy **profesjonalizm oznacza połączenie solidnych umiejętności zawodowych z silnym poczuciem odpowiedzialności i ciągłym naciskiem na jakość.**

Wymóg ten obowiązuje zarówno na poziomie indywidualnym, poprzez rygor i zaangażowanie, które każda osoba musi wykazać w swojej pracy, jak i na poziomie zbiorowym, poprzez wdrożenie skutecznych procedur, naszej polityki jakości i naszej polityki szkoleniowej.

---

## Lojalność

Wierzymy, że lojalność jest niezbędna do utrzymania zdrowych, opartych na zaufaniu i trwałych relacji ze wszystkimi interesariuszami zaangażowanymi w długoterminowy sukces naszej Grupy.

Ta lojalność przekłada się na uczciwe, **przykładne zachowanie, rozmowy w dobrej wierze i poszanowanie naszych zobowiązań** wobec rozmówców, od których oczekujemy wzajemności.

---

## Życzliwość

Dobro wszystkich pacjentów i rezydentów przebywających w placówkach Grupy oraz wszystkich osób, którymi nasze zespoły opiekują się w domu, jest naszym absolutnym priorytetem. Wiąże się to z zapewnieniem wysokiej jakości opieki i zakwaterowania, **a także budowaniem relacji opartych na zaufaniu z osobami potrzebującymi pomocy i ich rodzinami, dla których naszą misją jest zapewnienie opieki.** Relacja ta opiera się na codziennym dobrym traktowaniu, czyli zachowaniu pełnym szacunku, empatii i zawsze życzliwości.

---

## Pokora

„Człowiek jest istotą niedoskonałą, która nieustannie dąży do czegoś lepszego i większego od siebie.”

Ten cytat filozofa René Descartes'a odzwierciedla nasze własne podejście do naszej działalności – ponieważ ludzie są w centrum naszej działalności, musimy z konieczności radzić sobie z tym, co niedoskonałe, ale właśnie świadomość tego pozwala nam być częścią **procesu ciągłego doskonalenia oraz reagować w sposób reaktywny i kreatywny na wyzwania napotykane każdego dnia.**

# Nasza rama odniesienia

Grupa ORPEA zobowiązuje się do przestrzegania praw i przepisów obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność, i oczekuje takiego samego zobowiązania od swoich pracowników.

Grupa dokłada również starań, aby zasady etyki były przestrzegane przez pracowników służby zdrowia pracujących z rezydentami i pacjentami w jej placówkach, a także ze wszystkimi osobami, którymi nasze zespoły opiekują się w domu.

## Zasady określone w niniejszym Kodeksie opierają się w szczególności na zasadach zawartych w następujących konwencjach międzynarodowych:

- > Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r.;
- > Podstawowych Konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- > Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych;
- > United Nations Global Compact;
- > Wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka;
- > Konwencji ONZ przeciwko korupcji;
- > Wytycznych WHO;
- > Przepisach dotyczących obowiązku opieki;
- > Konwencji OECD o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych;
- > Francuskiej ustawie „Sapin II” z 9 grudnia 2016 r., wymagającej wdrożenia środków zapobiegających i wykrywających przypadki przekupstwa i handlowania wpływami we wszystkich krajach, w których Grupa prowadzi działalność.





---

# Nasze zobowiązania ORPEA

Etyka - firma, która stawia ludzi w centrum swoich zainteresowań

Zobowiązania jako pracodawcy

Obywatelstwo, jako podmiot zaangażowany na terytoriach i w społeczeństwie

Uczciwość w prowadzeniu działalności gospodarczej



---

# Etyka - firma, która stawia ludzi w centrum swoich zainteresowań

Każdy zasługuje na szacunek dla swojej osoby oraz godności i powinien traktować innych tak, jak sam chciałby być traktowany.

To dzięki poczuciu szacunku i uznania dla naszego człowieczeństwa i godności każdy z nas daje z siebie wszystko i utrzymuje wysokiej jakości relacje z innymi osobami, niezależnie od ich pozycji.



---

## Zasada 1

Poszanowanie praw i godności ludzi

---

## Zasada 2

Zapewnienie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia w naszych placówkach

---

## Zasada 3

Poszanowanie prywatności osób i ich danych osobowych

---

## Zasada 4

Utrzymywanie relacji opartych na zaufaniu z rodzinami i osobami bliskimi

# Poszanowanie praw i godności ludzi

## Zobowiązujemy się do:

- > **Poszanowania i promowania praw człowieka;** odwołujemy się do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 r., Wytycznych ONZ Dotyczących Biznesu i Praw Człowieka z 16 czerwca 2011 r., a także do wszystkich kart odnoszących się do osób hospitalizowanych i/lub przebywających w placówkach dla niesamodzielnych osób starszych i/lub osób, nad którymi sprawuje się opiekę w domu;
- > **Dokładania wszelkich starań,** aby nasze działania nie naruszały bezpośrednio i/lub pośrednio praw człowieka;
- > **Przestrzegania prawa** i zapewnienia, że praktyki naszych dostawców i partnerów są również prowadzone z poszanowaniem praw człowieka.

## Ze względu na naszą globalną obecność zwracamy szczególną uwagę na:

- > tematy objęte **podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy** (zakaz pracy nierejestrowanej, pracy dzieci, pracy przymusowej, niedyskryminacja, poszanowania wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych);
- > walkę z wszelkimi formami **dyskryminacji;**
- > **prawa kobiet;**
- > poszanowanie prawa lokalnych społeczności do korzystania z ich **zasobów naturalnych;**
- > prawo do **zdrowia.**
- > promowanie **różnorodności;**



## 2023 zobowiązanie w zakresie CSR

100% placówek ma przeszkolonego doradcę ds. etyki.

## Musimy:

- > **Poświęcać najwyższą uwagę i szacunek wszystkim osobom** bez względu na ich stan fizyczny lub psychiczny, kulturę, pochodzenie etniczne lub społeczne, religię, poglądy polityczne, orientację seksualną lub wiek;
- > **Podchodzić z szacunkiem, uprzejmością i życzliwością** do wszystkich naszych rozmówców, wewnętrznych i zewnętrznych, kimkolwiek by nie byli;
- > **Traktować rezydenta/pacjenta jako osobę mającą aktywny wpływ na własne życie i zdrowie**, udzielać mu/jej w tym celu jasnych i rzetelnych informacji oraz respektować jego/jej życzenia;
- > **Przyjmować zasady, procedury i refleksje dotyczące dobrego traktowania/etyki** oraz, w razie potrzeby, omawiać je z naszymi współpracownikami i/lub przełożonymi i/lub pełnomocnikiem ds. etyki/dobrego traktowania w danej placówce i/lub kontaktować się z Komisją Etyki Grupy\*;
- > **Skrupulatnie respektować polityki**, których Grupa przestrzega, a także tych, które sama opracowała.

## Nie możemy:

- > **Tolerować zachowań, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby** lub stworzenie zastraszającej, wrogiej lub obraźliwej codziennej atmosfery;
- > **Mieć postawy dyskryminacyjnej** i/lub odmawiać opieki i/lub przyjęcia osoby z powodu jej pochodzenia społecznego, kultury, niepełnosprawności, religii itp.;
- > **Wykonywać czynności medycznej i/lub leczenia bez uzyskania dobrowolnej i świadomej zgody rezydenta i/lub pacjenta** (z wyjątkiem szczególnych przypadków na podstawie odpowiednich przepisów);
- > **Pozostawiać miejsce na jakiegokolwiek formy molestowania moralnego, fizycznego, słownego czy seksualnego.**





## Przypadki praktyczne



### Niesamodzielnny rezydent odmawia przyjęcia opieki higienicznej niezbędnej do utrzymania swojego komfortu i godności. Co robisz?

Każda sytuacja odmowy opieki musi być przeanalizowana i omówiona w zespole wielodyscyplinarnym. Nawet jeśli te odmowy mogą być trudne do zaakceptowania, zespół musi starać się promować dialog i unikać konfrontacji, aby zawsze szukać rozwiązania, które najlepiej zagwarantuje godność rezydenta. Takie podejście doprowadzi do propozycji, które będą potencjalnie bardziej akceptowalne dla danej osoby, jeśli będzie ona miała satysfakcję z faktu, że została wysłuchana.

### Nowy opiekun jest wyśmiewany przez swoich kolegów z powodu akcentu. Co robisz?

Takich działań nie należy tolerować, lecz potępiać, a osoby dopuszczające się tego typu złośliwych działań należy nakłaniać do ich zaprzestania. Jeśli sytuacja nie ulegnie zmianie, należy powiadomić przełożonych. Poważne naruszenia mogą prowadzić do zwolnienia z pracy.

### Młody asystent opieki jest obiektem niestosownych uwag i gestów ze strony swojego przełożonego. Co robisz?

Tego typu zachowań nie wolno tolerować, co więcej, należy je potępić, a osoby dopuszczające się tego typu złośliwych działań należy nakłaniać do ich zaprzestania. Jeśli sytuacja się powtarza, należy powiadomić kierownictwo. Wszelkie naruszenia mogą prowadzić do postępowania dyscyplinarnego.

### \* Komitet Etyki i Nauki Grupy

W 2015 roku Grupa stworzyła Międzynarodową Radę Naukowo-Etyczną (ISEC) z podwójną misją:

- Budowanie i upowszechnianie kultury etyki klinicznej, w szczególności poprzez wspieranie zespołów w radzeniu sobie z sytuacjami etycznie problematycznymi,
- Analiza, ocena i promowanie programów badań klinicznych i innowacji w opiece zdrowotnej w ramach Grupy.

Komitet ten może być w każdej chwili wezwany przez zespoły w ośrodkach, aby wesprzeć je w refleksji etycznej, szczególnie w zakresie dobrego traktowania.



## Zasada 2 /

# Zapewnienie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia w naszych placówkach

Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie zawsze były w naszych placówkach przedmiotem szczególnej troski, zarówno w odniesieniu do zakwaterowanych rezydentów/pacjentów, pracowników, jak i rodzin, bliskich i partnerów.

### Zobowiązujemy się do:

- > **Wdrożenia kompleksowego podejścia do zarządzania jakością i ryzykiem** w naszych placówkach, opartego na najbardziej wymagających normach i przepisach BHP,
- > **Zapewnienia środowiska życia, opieki i pracy**, promującego dobre samopoczucie rezydentów, pacjentów i personelu.



### 2023 zobowiązanie w zakresie CSR

100% obiektów certyfikowanych przez jednostkę zewnętrzną.

15% zmniejszenie wskaźnika częstotliwości wypadków przy pracy w stosunku do roku 2020.

## Musimy:

- > **Przestrzegać pisemnych procedur dostępnych w naszych placówkach**, stanowiących podstawę wysokiej jakości i bezpiecznej opieki oraz zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy dla naszego personelu;
- > **Upewnić się, że nasze decyzje i działania** nie narażają nas samych lub innych na ryzyko poprzez rozważenie korzyści/ryzyka przed podjęciem działania;
- > **Kwestionować nasze praktyki operacyjne**, regularnie kontrolować nasze metody pracy i uczestniczyć w procesie ciągłego doskonalenia poprzez udział w szkoleniach oferowanych przez Grupę;
- > **Poznać i kontrolować ryzyko** związane z naszą działalnością lub naszym otoczeniem;
- > **Zgłaszać naszemu kierownictwu lub przedstawicielom personelu** wszelkie wypadki, niepożądane zdarzenia lub zachowania, które stanowią (lub mogą stanowić) istotne zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa.

## Nie możemy:

- > **Przyjąć pisemnej procedury, której nie rozumiemy** (w tym przypadku powinniśmy się zwrócić do przełożonych) i/lub ignorować instrukcji i/lub zasady;
- > **Wykonywać zadań i/lub działań, które nie leżą w naszych kompetencjach** i do których nie mamy kwalifikacji;
- > **Nie zgłaszać incydentów i/lub zdarzeń niepożądanych**, nawet jeśli uważamy, że nie stanowią one bezpośredniego zagrożenia;
- > **Myśleć, że jeśli nie jest to naszym obowiązkiem, to nie jesteśmy odpowiedzialni** – bezpieczeństwo i dobre samopoczucie to odpowiedzialność każdego z nas.

Ważne, aby każda osoba, która zauważyła problem, mogła go zgłosić za pośrednictwem systemu formularzy zdarzeń niepożądanych obowiązującego w placówce. Stawką jest bezpieczeństwo rezydentów, a w szerszym ujęciu wszystkich osób, które są pod opieką i/lub pracują w placówkach.

Zgłaszanie i analiza zdarzeń niepożądanych – niezależnie od tego, czy zostały udowodnione czy też udało się ich uniknąć – jest integralną częścią kultury bezpieczeństwa, na którą wszyscy musimy zwracać uwagę. Przejrzystość w zakresie błędów i problemów, będąca podstawowym elementem każdego podejścia do zarządzania ryzykiem i poprawy jakości, pozwala nam uczyć się na własnych błędach, a także – dzięki dzieleniu się zdobytymi doświadczeniami – na błędach innych. W Grupie uważamy, że błędy są czymś pozytywnym, ponieważ pozwalają nam się doskonalić i stawiać sobie wyzwania. Nie należy obawiać się, że współpracownik zostanie ukarany, o ile oczywiście nie próbował świadomie wyrządzić szkody.

Zgłaszanie zdarzeń niepożądanych pozwala nam analizować ich przyczyny i zapobiegać powstawaniu nowych incydentów, które mogłyby mieć poważniejsze konsekwencje.

## Przypadki praktyczne



**Współpracuję w nocy z inną osobą, która prosi mnie o zrobienie zastrzyku pacjentowi w celu uzupełnienia pominiętej dawki. Nie jestem jednak zwykle upoważniony(-a) do wykonywania tego typu zadań. Co robić?**

Należy bezwzględnie powiedzieć współpracownikowi, że nie masz kwalifikacji do wykonania tego zadania, że nie może ryzykować zagrożenia bezpieczeństwa ludzi oraz że lepiej, żeby się trochę spóźnił(a), co będzie mógł/mogła wyjaśnić pacjentom, niż żeby ryzykował(a).

**Współpracownik chce wejść do obszaru roboczego w naszym budynku, aby odzyskać pewien przedmiot. Ten obszar jest wyłączony z ruchu, ale nie wydaje się być niebezpieczny. Co powinienem zasugerować?**

Wszyscy pracownicy muszą ściśle przestrzegać instrukcji bezpieczeństwa. Naruszając ten zakaz, współpracownik zachowałby się lekkomyślnie i naraziłby się na niebezpieczeństwo. W związku z tym należy poszukać alternatywnego rozwiązania z dyrektorem placówki lub osobą odpowiedzialną.



## Zasada 3 /

# Poszanowanie prywatności osób i ich danych osobowych

W związku z naszą działalnością przetwarzamy dane osobowe, z których część to dane wrażliwe (np. dane medyczne). Jednakże nasi rezydenci, pacjenci, osoby objęte pomocą w domu i ich rodziny czy też nasi pracownicy mają prawo do prywatności i poszanowania ich danych osobowych, które przetwarzamy.

### Zobowiązujemy się do:

- > Zapewnienia ścisłej zgodności z obowiązującymi przepisami dotyczącymi prywatności i ochrony danych w celu zagwarantowania każdemu kontroli nad jego danymi (dostęp, sprostowanie, usunięcie, ograniczenie, sprzeciw, przenoszenie itp.);
- > Dokonania rewizji każdej nowej aktywności związanej z przetwarzaniem danych osobowych w celu zapewnienia zasadności i zgodności z prawem;
- > Poszanowania poufności danych i wykorzystania ich rzetelnie w określonym i uzasadnionym celu oraz przechowywania ich tylko tak długo, jak jest to konieczne dla tego celu.

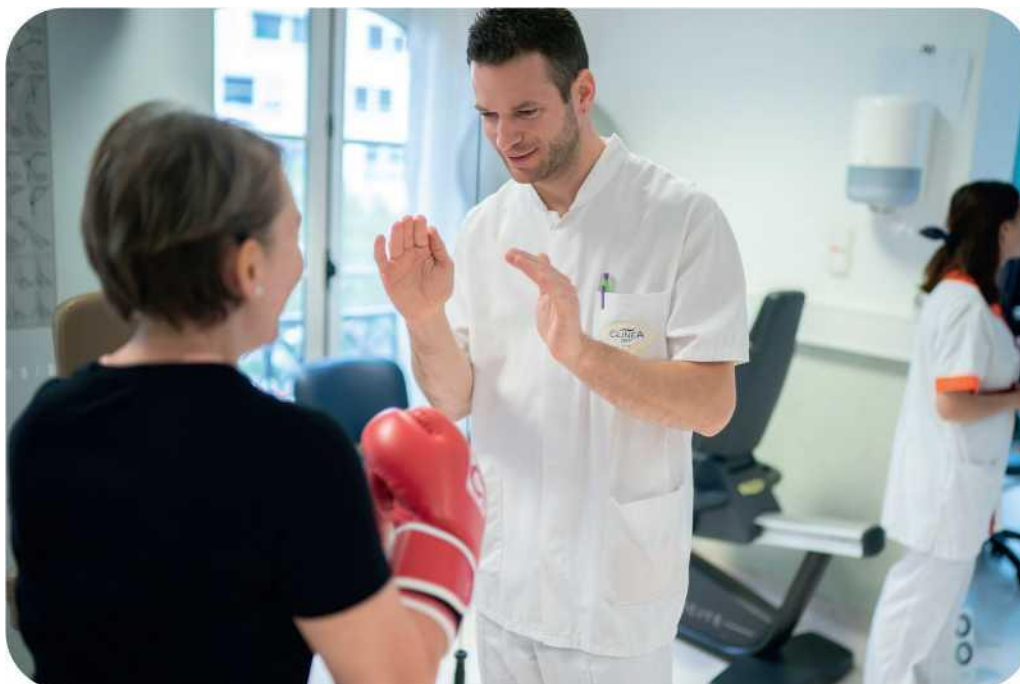


## Musimy:

- > **Upewnić się, że osoby, w imieniu których gromadzimy dane osobowe, są informowane** o rodzaju gromadzonych przez nas danych osobowych, o tym, jak zamierzamy je wykorzystywać i jak powinny się z nami skontaktować w razie jakichkolwiek pytań;
- > **Ograniczać dystrybucję danych osobowych tylko do osób upoważnionych**, w ścisłym zakresie i na niezbędnym okresie;
- > **Zabezpieczać przekazywanie lub udostępnianie danych osobowych osobie trzeciej** (podmiotowi przetwarzającemu, partnerowi itp.) na podstawie umowy zawierającej klauzule dotyczące ochrony tych danych;
- > **Chronić poufność danych osobowych**, w szczególności poprzez zapewnienie odpowiedniego zabezpieczenia ich przechowywania (zarządzanie hasłami, ochrona kluczy USB, szyfrowanie dysków twardych itp.).

## Nie możemy:

- > **Zbierać danych „wrażliwych”** (stan zdrowia, pochodzenie etniczne, preferencje seksualne, poglądy polityczne, przekonania religijne itp.) bez zgody danej osoby (z wyjątkiem sytuacji, w których obowiązek taki wynika z przepisów prawnych);
- > **Ponownie wykorzystywać danych osobowych w celach innych niż podane** osobie, która udostępniła swoje dane;
- > **Przechowywać dane** dłużej niż wynika to z celu prawnego lub zawodowego, dla którego zostały uzyskane.





## Przypadki praktyczne



**Znajomy prosi mnie o numery telefonów komórkowych moich współpracowników i rezydentów/pacjentów, aby wysłać im ofertę swojego biznesu zlokalizowanego w pobliżu rezydencji/kliniki, w której pracuję. Mam do nich dostęp, czy mogę je udostępnić?**

Nie otrzymałeś/nie otrzymałaś w tym celu dostępu do takich danych, a przetwarzanie, którego możesz dokonać, jest ściśle ograniczone do Twoich obowiązków. Dlatego nie wolno Ci przekazywać tych numerów przyjacielowi.

Możesz rozmawiać ze swoimi współpracownikami poza godzinami pracy, ale nie wolno Ci przekazywać żadnych danych osobowych rezydentów/pacjentów.

**Skradziono mi klucz USB, zawierający dane osobowe pacjentów. Nie był on zaszyfrowany, ale nie wiem, co „złodziej” mógłby z nim zrobić.**

Takie dane nie powinny znajdować się na niezasyfrowanym kluczu USB. ORPEA jest narażona na ryzyko (prawne/reputacyjne), a wymienione osoby mogą ponieść szkodę (kradzież tożsamości itp.). Konieczne jest przestrzeganie wewnętrznych przepisów dotyczących szyfrowania oraz, jeśli to możliwe, anonimizacji plików. Jeśli szyfrowanie nie jest możliwe, nie należy kopiować danych firmowych na klucz USB. Należy zgłosić ten fakt przełożonym oraz do działu wsparcia IT, wskazując jak najdokładniej, jakie dane znajdowały się na kluczu USB.

**Chciał(a)bym wysłać jednemu z moich współpracowników prezent niespodziankę. Poprosiłem/poprosiłam dział kadr o podanie mi jego adresu domowego, ale powiedziano mi, że to niemożliwe, bo byłoby to „naruszeniem jego/jej prywatności”! Czy nie jest to trochę przesadzone?**

Postawa działu HR jest właściwa – dane osobowe powinny być utrzymywane w ścisłej tajemnicy. Dział HR nie może robić wyjątków.



## Dodatkowe informacje

W zakresie wykorzystania zasobów informatycznych Grupy należy zapoznać się z Polityką IT Orpea.

## Zasada 4 /

# Utrzymywanie relacji opartych na zaufaniu z rodzinami i osobami bliskimi

Ponieważ dobro naszych rezydentów i pacjentów, a także osób otrzymujących pomoc w domu, jest dla nas absolutnym priorytetem, jesteśmy w pełni świadomi miejsca i roli, jaką mogą odegrać ich rodziny i bliscy w tym okresie życia, kiedy są czasowo lub na stałe osłabieni lub tracą samodzielność.

Z poszanowaniem wolnego wyboru rezydenta/pacjenta i pozycji każdej osoby,

### Zobowiązujemy się do:

- > **Angażowania rodzin i bliskich poprzez zbieranie ich opinii**, uwzględnianie ich życzeń i obaw oraz traktowanie ich jako „pełnoprawnych partnerów” w celu zapewnienia najwyższej opieki rezydentom/pacjentom/beneficjentom;
- > **Utrzymywania opartego na zaufaniu dialogu z bliskimi** i zapewnienia odpowiednich, jasnych i przystępnych informacji.



### 2023 zobowiązanie w zakresie CSR

Wprowadzenie mechanizmu wzmocnionego dialogu z rodzinami i krewnymi we wszystkich naszych placówkach, w szczególności poprzez zwiększenie ich zaangażowania w życie placówek oraz poprzez podniesienie jakości i przejrzystości przekazywanych informacji.

## Musimy:

- > **Prowadzić konstruktywny i proaktywny dialog z rodzinami i bliskimi** osób objętych opieką, oparty na wzajemnym słuchaniu, szacunku, życzliwości i empatii;
- > **Być otwarci i dostępni**, aby brać pod uwagę bogactwo i różnorodność punktów widzenia innych osób;
- > **Wdrożyć wszelkie środki w celu promowania i utrzymania jakości wymiany informacji** oraz przyczynić się do uspokojenia rodzin i bliskich przy jednoczesnym poszanowaniu życzeń rezydentów lub pacjentów.

## Nie możemy:

- > **Zaprzeczać problemowi, skardze lub roszczeniu** rodziny, opiekuna lub zaufanej osoby;
- > **Odmawiać kontaktu z bliskimi**;
- > **Nie informować przełożonych** o utrzymywaniu się problemu w relacjach;
- > **Faworyzować jednego z członków tej samej rodziny** w odniesieniu do pacjenta lub rezydenta, którym się opiekujemy.



## Przypadki praktyczne



**Rodzina chce poskarżyć się na coś, co mi nie pasuje, bo jeśli zmiana, którą proponują, zostanie zaakceptowana, to będę zmuszony(-a) do jej wdrożenia, a tego nie chcę.**

**Co mam robić?**

Nie należy zabraniać członkowi rodziny wypowiedzenia się, niezależnie od tematu. W ramach procesu ciągłego doskonalenia musimy promować konstruktywny dialog z osobami objętymi naszą opieką i ich rodzinami, które są zapraszane do wyrażania swoich opinii i uczestniczenia w życiu placówki, na przykład w ramach komitetów organizowanych z udziałem rodzin lub ich przedstawicieli. Taki otwarty dialog pozwoli na ocenę wniosku i analizę możliwości pozytywnej lub negatywnej odpowiedzi.



**Zdezorientowany i błąkający się rezydent upadł. Jednocześnie podczas procesu przyjęcia tego pacjenta do ośrodka, rodzina poprosiła nas o zastosowanie elementów przytrzymujących pacjenta, czego po dokonaniu zespołowej oceny korzyści/ryzyka z tym związanego - odmówiliśmy.**

**Z zasady powinniśmy poinformować rodzinę o tym upadku, ale obawiamy się zdecydowanej reakcji z ich strony. Jak powinniśmy postępować?**

W każdej sytuacji jesteśmy winni uczciwą i przejrzystą informację rodzinom, które powierzyły nam swojego krewnego

i obdarzyły nas zaufaniem. Musimy zatem skontaktować się z nimi, aby poinformować ich o tym upadku, a jednocześnie musimy ponownie przeanalizować i ocenić korzyści/ryzyko dla tego pacjenta jako zespół.



---

# Zobowiązania jako pracodawcy

Nasi pracownicy pracują w zawodach związanych się z niesieniem pomocy ludziom i wyzwaniu społecznemu – opiece nad osobami niepełnosprawnymi fizycznie i/lub mentalnie.

Chcemy stworzyć poczucie dumy u wszystkich naszych pracowników, napędzane wykonywaniem pracy ułatwiającej życie rezydentów, pacjentów i ich krewnych.

Chcemy pomagać im w rozwoju, pomagać im, jeśli tego pragną, w rozwoju, w podnoszeniu umiejętności, w zdobywaniu nowych kwalifikacji i zależy nam na budowaniu stymulujących i satysfakcjonujących ścieżek kariery, które spełniają zarówno ich zawodowe, jak i osobiste aspiracje.

Nasi pracownicy są siłą napędową naszego odpowiedzialnego i społecznego zaangażowania.



---

## Zasada 5

---

Wspieranie dialogu społecznego

---

## Zasada 6

---

Zapewnienie szkoleń i wsparcia, zachęcanie do rozwoju kariery

---

## Zasada 7

---

Promowanie i przestrzeganie Równości, Różnorodności i Integracji



## Zasada 5 /

# Wspieranie dialogu społecznego

Wiemy, że każda zmiana organizacyjna i/lub nowy projekt może mieć wpływ na mężczyzn i kobiety, pracujących w naszych instytucjach. Ponieważ zależy nam na ich dobrym samopoczuciu,

### Zobowiązujemy się do:

- > **Nawiązywania i utrzymywania otwartego i konstruktywnego dialogu społecznego** ze wszystkimi pracownikami i ich przedstawicielami, aby dać każdemu możliwość wypowiedzenia się;
- > **Systematycznego poszukiwania najlepszego konsensusu** i innych sposobów ograniczenia potencjalnego ryzyka nieporozumień, a nawet konfliktów.



### 2023 zobowiązanie w zakresie CSR

Wprowadzenie wśród wszystkich pracowników badania zaangażowania, które zostanie przeprowadzone przez wyspecjalizowany organ zewnętrzny i którego wyniki, jak również przewidywany plan działania, zostaną przekazane pracownikom.

## Musimy:

- > **Umożliwić każdemu pracownikowi dostęp do jasnych informacji** na temat jego praw, obowiązków i przysługujących mu świadczeń;
- > **Przeprowadzać coroczną rozmowę z każdym pracownikiem** w celu przeanalizowania sytuacji zawodowej, omówienia potencjalnych obszarów obowiązków, obciążenia pracą i aspiracji;
- > **Ustanowić regularne spotkania dyskusyjne i informacyjne**, aby umożliwić pracownikom przedstawienie swojego punktu widzenia i uczestniczenie w życiu placówki, zwłaszcza gdy planowane są zmiany organizacyjne.

## Nie możemy:

- > **Twierdzić, że dialog społeczny jest bezużyteczny** i nie tworzyć odpowiednich warunków do wymiany opinii z pracownikami.

## Przypadki praktyczne



### W trosce o rezydentów i pacjentów podejmują decyzję o modyfikacji godzin i dni pracy moich zespołów.

Wprawdzie zmiana dni i godzin pracy jest możliwa pod pewnymi warunkami, w szczególności zgodnie z zasadami prawa pracy obowiązującego w danym kraju, jednakże musimy wcześniej wyjaśnić zespołom przyczyny, które skłoniły nas do przeprowadzenia tych zmian, zebrać opinie i wątpliwości zespołów i znaleźć najlepsze rozwiązanie zarówno dla rezydentów i pacjentów, jak i dla zespołów.



## Zasada 6 /

# Zapewnienie szkoleń i wsparcia, zachęcanie do rozwoju kariery

Chcemy, aby każdy pracownik czuł się doceniony i miał swobodę uczenia się i rozwoju w firmie.

### Zobowiązujemy się do:

> **Utrzymania środowiska pracy sprzyjającego motywacji i wyrażaniu szczególnych talentów**, tak aby każdy nie tylko czuł się szanowany w swojej różnorodności i wyjątkowości, ale również miał poczucie, że jest aktywnym uczestnikiem swojej własnej kariery i kariery współpracowników, poprzez działania w zakresie przekazywania

wiedzy, integracji nowych pracowników itp.

> **Promowania rozwoju zawodowego** wszystkich pracowników Grupy poprzez politykę kadrową skoncentrowaną na szkoleniach, praktykach i awansie wewnętrznym.



### 2023 zobowiązanie w zakresie CSR

---

10% pracowników uzyskało dyplom i/lub certyfikat, aby dalej rozwijać swoją ścieżkę kariery.

50% awans wewnętrznym na stanowiskach dyrektorów regionalnych, kierowników placówek i naczelnych pielęgniarek.

---

## Musimy:

- > **Umożliwić wszystkim rozwijanie swoich umiejętności**, dając im dostęp do wszystkich narzędzi szkoleniowych, dostosowując te narzędzia do ich potrzeb oraz systematycznie wspominając o możliwościach szkolenia i rozwoju w corocznej ocenie wyników;
- > **Zachęcać do zbiorowego uczenia się**, zapraszając każdego pracownika do dzielenia się swoimi doświadczeniami i know-how ze współpracownikami;
- > **Zachęcać wszystkich do wykazywania inicjatywy, kreatywności i postępu** w Grupie, niezależnie od ich początkowego pochodzenia.

## Nie możemy:

- > **Dyskryminować pracowników**, w szczególności w zakresie dostępu do szkoleń, wynagrodzenia lub rozwoju kariery;
- > **Uważać, że niektórzy pracownicy nie mieliby możliwości rozwoju** w ramach Grupy.

## Przypadki praktyczne

Odnoścący sukcesy asystent opieki powiedział mi, że chciałby rozwijać się w ramach placówki i Grupy. Nie jestem jednak pewien, czy leży to w interesie Grupy, ponieważ na swoim obecnym stanowisku wykonuje on swoją pracę bardzo dobrze.

### Co mam robić?

Zaangażowanie i postępy pracowników powinny być nagradzane poprzez awans wewnętrzny, bez z góry ustalonego „szklanego sufitu”. Dla przykładu jesteśmy dumni ze ścieżek kariery pracowników zatrudnionych jako pielęgniarki, którzy przeszli do roli dyrektorów placówek i/lub stażystów, którzy przeszli do roli asystentów opieki.





## Zasada 7 /

# Promowanie i przestrzeganie równości, różnorodności i integracji

Jesteśmy przekonani, że różnorodność profili stanowi bogactwo firmy i to do nas należy uznanie i docenienie różnic indywidualnych na rzecz lepszych wyników zbiorowych przy jednoczesnym poszanowaniu każdej jednostki.

### Zobowiązujemy się do:

- > **Promowania różnorodności** pod względem płci, pochodzenia, wieku itp.
- > **Zachęcania wszystkich kierowników i pracowników do otwartości** w celu wspierania integracji zawodowej osób mających trudności z dostępem do zatrudnienia, w szczególności osób niepełnosprawnych;
- > **Promowania równych szans** dla każdego pracownika lub kandydata do pracy i zapewnienia, że brane są pod uwagę tylko osobiste umiejętności, doświadczenie i postawy, szczególnie w odniesieniu do wynagrodzenia (równa płaca za równą pracę).



### 2023 zobowiązanie w zakresie CSR

Zgodnie z zobowiązaniem ORPEA do różnorodności, w skład organów najwyższego szczebla kierownictwa w ORPEA wchodzi 50% kobiet.



## Musimy:

- > **Wspierać i promować zaangażowanie Grupy** w różnorodność i integrację;
- > **Szanować innych, walczyć ze stronniczością i odrzucać uprzedzenia** dotyczące opinii, wyglądu czy postawy naszych pracowników.

## Nie możemy:

- > **Dyskryminować przy zatrudnianiu lub awansowaniu** ze względu na wiek, płeć, religię, niepełnosprawność itp.

### Przypadki praktyczne



#### Czy znaczenie różnorodności dla Grupy oznacza, że powinienem skupić się na zatrudnianiu kobiet lub osób z mniejszości etnicznych?

Nie, zatrudniamy na podstawie umiejętności, doświadczenia i zdolności interpersonalnych. Należy zatem wybrać najlepszego kandydata na dane stanowisko. Co więcej, różnorodność nie ogranicza się do wymienionych przez Ciebie przykładów. Dotyczy to również innych grup, które mogą być potencjalnie poszkodowane, takich jak pracownicy niepełnosprawni i/lub osoby starsze.

#### Czuję się niekomfortowo, gdy słyszę komentarze na temat homoseksualnego współpracownika. Co powinienem/powinnam zrobić?

Nie można tolerować takiego zachowania – homofobia jest całkowicie nieakceptowalna. Każdy z nas ma prawo do szacunku bez względu na orientację seksualną. Dlatego powinienś/powinnaś powiedzieć współpracownikom, że ich postawa jest nie do przyjęcia i że powinni natychmiast zaprzestać tego typu zachowań. W przeciwnym razie należy porozmawiać z przełożonymi i/lub działem HR.

# Przedsiębiorca, jako podmiot zaangażowany w życie lokalne i społeczne

Zobowiązujemy się do bycia przedsiębiorcom odpowiedzialnym społecznie i zaangażowanym w sprawy lokalnych społeczności, w których działamy.

Jesteśmy niepubliczną Grupą, która służy interesowi ogólnemu poprzez zaspokajanie potrzeb zdrowotnych lokalnych społeczności i obszarów oraz przyczyniając się, poprzez działalność naszych placówek, do ich rozwoju gospodarczego i społecznego, jednocześnie starając się ograniczyć nasz ślad ekologiczny i wpływ na Planetę.



## Zasada 8

Działanie lokalne i przyczynianie się do rozwoju obszarów

## Zasada 9

Ograniczenie naszego śladu ekologicznego

## Zasada 8 /

# Działanie lokalne i przyczynianie się do rozwoju obszarów

Chcemy, aby wszystkie nasze placówki były w pełni zintegrowane z lokalnymi obszarami, w których się znajdują.

## Zobowiązujemy się do odgrywania aktywnej roli we wspólnocie poprzez:

- > **Udział, bezpośrednio lub pośrednio**, w tworzeniu stałych i nie dających się relokować miejsc pracy;
- > **Udział w tworzeniu nowych sąsiedztw** i planowaniu przestrzennym, przy jednoczesnym ograniczaniu wpływu na środowisko;
- > **Kultywowanie i integracyjnego** **wspierającego** **podejścia**, pomagającego zwalczać izolację osób starszych i/lub wymagających opieki;
- > **Zaangażowanie jej życie lokalne** w postaci wspierania projektów użyteczności publicznej, promujących zdrowie i edukację.

Ponadto nasze stanowisko w sprawie polityki jest jasne i musi być skrupulatnie przestrzegane – **grupa ORPEA jest apolityczna i nie wspiera żadnej partii ani polityka** w krajach, w których działa.

Lobbing to konstruktywny i przejrzysty wkład w rozwój polityki publicznej w kwestiach istotnych dla działalności Grupy. **Działania lobbingowe Grupy są zgodne z przepisami prawnymi i regulacyjnymi obowiązującymi w każdym kraju, a w szczególności z przepisami dotyczącymi przeciwdziałania korupcji.**



## 2023 zobowiązanie w zakresie CSR

100% placówek wdraża lokalną akcję solidarnościową.

## Musimy:

- > **Rozwijać lokalne inicjatywy**, wzmacniające spójność społeczną i więzi, takie jak wymiana między dziećmi i rezydentami w placówkach i/lub ze stowarzyszeniami opiekunów, pacjentami w naszych klinikach itp.;
- > **Otworzyć nasze placówki na świat zewnętrzny** i umożliwić kontakty z otoczeniem. Nasza Grupa może być globalna, ale nasze codzienne działania są lokalne;
- > **Integrować lokalny ekosystem** i aktywnie działać w lokalnym systemie opieki zdrowotnej w miejscowości, w której się znajdujemy, poprzez podpisanie umów i porozumień z lokalnymi partnerami;
- > **Zachęcać do angażowania się placówek** w inicjatywy solidarnościowe.

>

## Nie możemy:

- > **Skupiać się wyłącznie na sobie** i utrzymywać naszych instytucji zamkniętych na świat zewnętrzny;
- > **Stawać po stronie żadnego stronnictwa politycznego w imieniu Grupy** lub dopuszczać do powstawania nieporozumień pomiędzy naszymi osobistymi poglądami i zobowiązaniami politycznymi a Grupą;
- > **Wpływać lub próbować wpłynąć** na naszych rezydentów, pacjentów i klientów w odniesieniu do wyborów lokalnych, regionalnych lub krajowych.
- > **Wykorzystywać zasobów finansowych i materialnych Grupy** dla interesów partii politycznej;
- > **Zmuszać pracowników lub partnerów** do udziału w projektach patronackich wspieranych przez Grupę lub placówkę;





## Przypadki praktyczne



**Zaangażowany w kampanię polityczną znajomy pyta mnie, czy Grupa ORPEA może wesprzeć tę kampanię, a w szczególności zaangażować moją placówkę poprzez umieszczenie ulotek i plakatów w holu wejściowym. Czy jest to możliwe?**

Neutralność polityczna stosowana przez Grupę ORPEA jest nie do pogodzenia z jej zaangażowaniem w kampanię polityczną. W istocie powołaniem naszej Grupy jest zapewnienie wysokiej jakości opieki wszystkim, niezależnie od ich orientacji politycznej, co oznacza zachowanie neutralności.

**Skontaktowało się ze mną stowarzyszenie pracujące w dziedzinie zdrowia z osobami pokrzywdzonymi przez los. Czy można objąć patronat nad tym stowarzyszeniem?**

Tak, patronat jest możliwy, ale musisz skontaktować się z odpowiednią osobą w ORPEA (Biuro zarządu, Dyrektor ośrodka, dział komunikacji itp.), która pomoże Ci zorganizować tę akcję patronacką.

**Lokalny polityk chce przyjechać i prowadzić kampanię w placówce z rezydentami/pacjentami i pracownikami w obecności mediów.**

Polityka neutralności Grupy ORPEA jest nie do pogodzenia z tą inicjatywą. Po prostu oświadcz, że musisz zachować prywatność życia i opieki / poufność hospitalizacji pacjentów, a także pogodną atmosferę niezbędną dla dobrego samopoczucia osób wymagających opieki i nad którymi tę opiekę sprawujesz oraz, że taka wizyta z mediami nie jest zgodna z tymi zobowiązaniami wobec rezydentów/pacjentów. Z drugiej strony można podkreślić, że drzwi placówki są zawsze otwarte dla lokalnych polityków, poza kontekstem wyborczym, i że bylibyście bardzo zaszczytni mogąc ich przyjąć na obiad lub jakieś wydarzenie, ponieważ rezydenci zawsze chętnie przyjmują i rozmawiają z lokalnymi wybranymi przedstawicielami.

**Podczas sprzedaży działki należącej do gminy, jeden z odpowiedzialnych urzędników państwowych zasugerował mi przekazanie darowizny na rzecz stowarzyszenia, któremu przewodniczyła żona burmistrza. Czy powinienem się zgodzić?**

Nie, w kontekście sprzedaży gruntów nie ma możliwości finansowania tego stowarzyszenia. Finansowanie go byłoby wprowadzeniem elementu uprzywilejowania przy sprzedaży gruntu i mogłoby zostać uznane za korupcję. Należy więc grzecznie i stanowczo odmówić.



## Zasada 9 /

# Ograniczanie naszego śladu ekologicznego

Świadomi naszej odpowiedzialności wobec obecnych i przyszłych pokoleń, zamierzamy ograniczyć wpływ naszej działalności na środowisko, łącząc wydajność ekonomiczną z ochroną środowiska zarówno dla istniejących, jak i przyszłych budynków.

Jesteśmy szczególnie zaangażowani w zasadę zrównoważonego zdrowia – zapewnienie równej jakości opieki poprzez kontrolowane wykorzystanie zasobów i unikanie odpadów.

### Zobowiązujemy się do:

- > **Używania, tam gdzie to możliwe, i promowania** wszelkich urządzeń do kontroli zużycia energii i redukcji emisji CO<sub>2</sub>;
- > **Oszczędzania zasobów wodnych;**
- > **Budowania zrównoważonych placówek** i zapewnienia ich integracji z ekosystemami, z uwzględnieniem zachowania różnorodności biologicznej;
- > **Ograniczenia ilości odpadów** i zapewnienia ich właściwego przetwarzania.



### 2023 zobowiązanie w zakresie CSR

---

100% nowych projektów budowlanych od 2021 roku ma posiadać certyfikat HQE lub równoważny (taki jak LEED, BREEAM).

---

---

5% zmniejszenie zużycia energii w stosunku do roku 2019.

---

## Musimy:

- > **Upewnić się, że ograniczamy zużycie wody i energii** (bez uszczerbku dla komfortu naszych rezydentów/pacjentów) oraz wprowadzić ich regularne monitorowanie;
- > **Podnieść świadomość wszystkich podmiotów** w zakresie poszanowania środowiska i odpowiedzialnych praktyk poprzez udział w szkoleniach dotyczących eko-gestów oferowanych przez Grupę;
- > **Ograniczać zbędne podróże** i korzystać z alternatywnych środków komunikacji, takich jak wideokonferencje;
- > **Proponować i zgłaszać swoim przełożonym** i/lub właściwemu wydziałowi wszelkie projekty lub inicjatywy mogące ograniczyć nasz ślad ekologiczny i/lub mogących generować negatywny wpływ na środowisko;
- > **Włączać nasze odpowiedzialne zobowiązania** w relacje z osobami trzecimi, szczególnie w kontekście naszych projektów budowlanych i/lub remontowych.

---

## Nie możemy:

- > **Ignorować kierowanych do nas zaleceń** dotyczących ochrony środowiska;
- > **Celowo zatajać lub ukrywać informacji** o działaniu, które miało lub może mieć negatywny wpływ na środowisko;
- > **Myśleć, że to, co robimy we własnym zakresie, jest bezużyteczne.** W rzeczywistości to właśnie zaangażowanie każdej jednostki jest siłą napędową wspólnego sukcesu.





## Przypadki praktyczne



**Choć w lokalu włączona jest klimatyzacja, zauważam, że okna są regularnie pozostawiane otwarte przez niektórych moich współpracowników. Jak mam zareagować?**

Słusznie zdajesz sobie sprawę z tego, że prowadzi to do marnowania zasobów energetycznych. Możesz nie tylko zwrócić ustnie uwagę współpracownikom, gdy nadarzy się okazja, ale także poinformować swojego przełożonego, aby mógł rozpowszechnić wytyczne na ten temat.

**Podczas budowy lub remontu budynku ORPEA zauważyłem/zauważyłam, że odpady z tych prac trafiają na nielegalne wysypisko śmieci.**

**Co robić?**

Takie praktyki są niedopuszczalne; stawką jest wizerunek i reputacja Grupy. Należy sprawdzić, czy klauzule umowne dotyczące tego tematu są zawarte w umowie i przypomnieć dostawcy na piśmie o jego zobowiązaniach lub wprowadzić poprawkę, jeśli nie jest ona zawarta. Jeśli dostawca nie rozwiąże tego problemu i nie będzie zachowywał się odpowiedzialnie, należy zakończyć wszystkie relacje biznesowe z tym dostawcą.





# Uczciwość w prowadzeniu działalności

Uczciwość Grupy ORPEA opiera się na uczciwości każdego pracownika, a także na działaniach i zasobach wprowadzonych przez Grupę w celu jej promowania. Każdy musi wykazać się uczciwością w swojej codziennej pracy, zarówno wewnątrz firmy, jak i wobec podmiotów zewnętrznych.

## Zasada 10

Zakaz korupcji (przekupstwa i handlu wpływami), uregulowanie kwestii prezentów i zaproszeń oraz zapobieganie konfliktowi interesów

## Zasada 11

Aktywna współpraca z władzami publicznymi

## Zasada 12

Szanowanie naszych dostawców, usługodawców, partnerów i konkurencji

## Zasada 13

Dostarczanie prawdziwych, dokładnych i uczciwych informacji naszym udziałowcom, inwestorom, kredytodawcom, jak również opinii publicznej oraz zapobieganie insider tradingowi

## Zasada 14

Wykorzystywanie zasobów udostępnionych przez Grupę w sposób etyczny i odpowiedzialny

## Zasada 15

Ochrona wizerunku i reputacji Grupy

## Zasada 16

Zapewnienie / zagwarantowanie poufności informacji



# Zakaz korupcji (przekupstwa i handlu wpływami), uregulowanie kwestii prezentów i zaproszeń oraz zapobieganie konfliktowi interesów

Korupcję definiuje się jako nadużycie powierzonej władzy dla prywatnych korzyści. W niniejszym Kodeksie korupcja odnosi się do przekupstwa i handlu wpływami, które są dwiema formami korupcji. Korupcja jest sprzeczna z naszymi wartościami i poszanowaniem zaufania, jakim obdarzają nas rezydenci, pacjenci, klienci i ich rodziny z jednej strony oraz władze publiczne, z którymi współpracujemy, z drugiej. Wymóg uczciwości powoduje również konieczność kontroli prezentów i zaproszeń oraz sytuacji konfliktu interesów.

**Przekupstwo** polega na obiecywaniu, oferowaniu, wręczaniu (korupcja czynna), lub przyjmowaniu (korupcja bierna), bezpośrednio lub pośrednio (przez osobę trzecią lub pośrednika), nienależnej korzyści (finansowej lub innej), tak aby osoba, publiczna lub prywatna, wykonała, powstrzymała się od wykonania, opóźniła lub przyspieszyła wykonanie czynności w ramach wykonywania swoich obowiązków lub z naruszeniem obowiązków (prawnych, umownych lub zawodowych).

Uwaga, sam fakt obiecania nienależnej korzyści jest już aktem przekupstwa.

**Handel wpływami** jest bardzo zbliżony do przekupstwa. Polega on, w przypadku osoby prywatnej lub publicznej, na nakłanianiu lub przyjmowaniu nienależnej korzyści w celu wykorzystania swoich wpływów, rzeczywistych lub domniemanych, do uzyskania wyróżnień, stanowisk, kontraktów lub innej korzystnej decyzji od organu władzy lub administracji publicznej.

Podobnie, **płatności ułatwiające** są klasyfikowane jako korupcja. Są to niewielkie sumy pieniędzy wypłacane urzędnikom publicznym w celu przyspieszenia procedur administracyjnych. Są one zakazane przez Grupę.

Ponadto Grupa reguluje kwestie **prezentów i zaproszeń** wręczanych i otrzymywanych w kontekście relacji biznesowych z zewnętrznymi stronami trzecimi. Należy zachować ostrożność, ponieważ prezenty i rozrywka mogą być narzędziem korupcji lub handlu wpływami, jeśli zostaną niewłaściwie wykorzystane.

Grupa wprowadziła również politykę zapobiegania i zgłaszania istniejących lub potencjalnych konfliktów interesów, powstających w każdym przypadku, gdy pracownik ma osobiste interesy, które mogą być sprzeczne z interesami Grupy.

## Zobowiązujemy się do:

- > **Stosowania zasady „zero tolerancji” wobec korupcji** (przekupstwa i handlu wpływami), która jest niezgodna z prawem i szkodliwa dla społeczności;
- > **Podjęcia wszelkich środków, aby zapobiec jakimkolwiek aktom korupcji** w trakcie naszej działalności.

## Musimy:

- > **Ściśle stosować polityki antykorupcyjne Grupy;**
- > **Kategorycznie odrzucać** wszelkie przejawy korupcji;
- > **Natychmiastowo informować naszych przełożonych**, dział compliance lub dział prawny, jeśli dowiemy się o jakiegokolwiek korupcji;
- > **Podejmować decyzje** w interesie Grupy;
- > **Informować o konflikcie interesów** dział compliance poprzez wypełnienie formularza deklaracji dostępnego w dziale compliance.

---

## Nie możemy:

- > **Obiecywać lub dawać czegoś wartościowego** (pieniędzy, prezentów, zaproszeń itp.), aby wpłynąć na decyzję;
- > **Zostawiać miejsca na wątpliwości** dotyczące korupcji;
- > **Przedkładać interesu osobistego** nad interes Grupy.



## Przypadki praktyczne



Potrzebuję szybko uzyskać pozwolenie na budowę, aby nie opóźnić budowy domu opieki. Urzędnik państwowy zajmujący się tą sprawą powiedział mi, że jeśli zapłacę mu niewielką kwotę pieniędzy, może przyspieszyć proces administracyjny i wydać mi szybciej pozwolenie na budowę.

### Czy mogę mu zapłacić?

Nie, zapłacenie niewielkiej kwoty pieniędzy za załatwienie formalności administracyjnych jest formą gratyfikacji w celu przyspieszenia procesu administracyjnego, którego wynik jest już określony. Jest to praktyka zakazana przez Grupę i może być uznana za korupcję.

Zostałem poinformowany o tym, że jeden z moich niedawnych pracowników, podczas wewnętrznego spotkania przygotowawczego, rozważał zaoferowanie korzyści urzędnikowi państwowemu w celu uzyskania przychylności przy zakupie dobrze położonej działki pod budowę obiektu.

### Co robić?

Fakty te stanowiłyby czynne przekupstwo funkcjonariuszy publicznych. Należy natychmiast interweniować i wyjaśnić pracownikowi, że takie praktyki nie są tolerowane w Grupie. Należy również przekazać sprawę do działów compliance i prawnego. Przekupstwo urzędników publicznych podlega bardzo surowym sankcjom karnym.

Znajomy, który jest blisko związany z burmistrzem oferuje, że użyje swoich wpływów u burmistrza, aby posunąć sprawę do przodu. W zamian za tę usługę prosi mnie o zatrudnienie go/jej na czasowe zlecenie jako konsultanta.

### Czy jest to praktyka niezgodna z prawem?

Tak, opisywane działania charakteryzują przestępstwo handlu wpływami. Jest to przestępstwo bardzo podobne do przekupstwa, z tą różnicą, że w handlu wpływami pośrednik wykorzystuje swoje wpływy w celu uzyskania korzyści. W tym przypadku strona trzecia będzie próbowała wpłynąć na decydenta publicznego w zamian za korzyść.





## Przypadki praktyczne



**Otrzymałem/otrzymałam pudełko czekoladek jako prezent na koniec roku od dostawcy.**

**Czy mogę je przyjąć?**

Tak, możesz, jeśli nie trwają negocjacje handlowe z dostawcą. Prezenty, niezależnie od ich wartości, nie powinny być zachowywane dla siebie. Nietrwałe prezenty (czekoladki, kwiaty itp.) należy podzielić między członków zespołu lub pozostawić w recepcji, pokoju socjalnym. Trwałe prezenty (wino, książki itp.) należy przekazać na loterię lub podzielić między członków zespołu.

**Właśnie ogłosiłem(-am) przetarg na zakup mebli. Podczas negocjacji handlowych z jednym z konkurencyjnych dostawców proponuje mi on butelkę wina.**

**Czy mogę ją przyjąć?**

Nie, gdy trwają negocjacje handlowe, zabronione jest przyjmowanie jakichkolwiek prezentów czy zaproszeń, niezależnie od ich wartości.

**Muszę przeprowadzić pewne prace w moim domu i chcę skorzystać z dostawcy ORPEA, ponieważ wiem, że ta firma jest wiarygodna i poważna.**

**Czy mogę wynająć tę firmę?**

Wszystko zależy od pozycji, jaką zajmujesz. Jeśli zajmujesz stanowisko kierownicze w Grupie, nie będziesz mógł/mogła tego uczynić ze względu na możliwość wywierania wpływu i ryzyko utraty reputacji, które może z tego wynikać. Jeśli nie zajmujesz stanowiska kierowniczego, możesz skorzystać z usług dostawcy ORPEA pod warunkiem, że nie przyzna Ci on żadnych korzyści wynikających z Twojego stanowiska w ORPEA, takich jak wynegocjowana preferencyjna stawka. Ponadto należy poszukać jednej lub dwóch innych ofert od konkurencyjnych firm.



## Dodatkowe informacje

Dodatkowe informacje dostępne są w „Polityce antykorupcyjnej”, „Przewodniku dotyczącym zapobiegania i zarządzania konfliktami interesów” oraz „Polityce prezentów i zaproszeń”.

# Aktywna współpraca z władzami publicznymi

Działamy w regulowanym środowisku, w którym władze publiczne odgrywają zasadniczą rolę i są kluczowymi rozmówcami.

## Zobowiązujemy się do:

- > **Przestrzegania przepisów i decyzji organów publicznych**, a uwagi, zalecenia i wnioski organów nadzorczych traktować jako możliwości wzmocnienia/optimalizacji własnych procesów i ciągłej poprawy wyników;
- > **Zapewnienia, że wszyscy nasi pracownicy przyczyniają się** do utrzymania pozytywnych i opartych na zaufaniu relacji z władzami publicznymi poprzez kultywowanie przejrzystego, konstruktywnego, opartego na współpracy i proaktywnego dialogu z ich przedstawicielami.

## Musimy:

- > **Zachować najwyższą czujność** w zakresie przestrzegania wszelkich przepisów prawnych i regulacyjnych wydanych przez władze publiczne we wszystkich krajach, w których Grupa jest obecna;
- > **Upewnić się, że decyzje wydawane przez władze publiczne** są właściwie wykonywane.

## Nie możemy:

- > **Utrudniać dochodzeń lub audytów** prowadzonych przez organy publiczne;
- > **Nie informować przełożonych** o oczekujących na rozpatrzenie wnioskach organów władzy publicznej.



## Przypadki praktyczne



**W związku z niezapowiedzianą kontrolą mojej placówki przez organ nadzorczy, zostałem poproszony/zostałam poproszona o dostarczenie określonej liczby dokumentów, takich jak dyplomy pracowników.**

**Czy powinienem/powinnam zataić dokumenty, które moim zdaniem zaszkodzą wynikowi tego audytu dla placówki?**

Jesteś zobowiązany(-a) do współpracy z władzami w porozumieniu ze swoimi przełożonymi. Tym samym, nawet jeśli niektóre dokumenty wydają się potencjalnie szkodliwe, formalnie zabrania

się ukrywania lub samowolnego niszczenia jakichkolwiek dokumentów żądanych przez władze. Pamiętaj, że otwarty i konstruktywny dialog jest najlepszym sposobem postępowania.



## Zasada 12 /

# Szanowanie naszych dostawców, usługodawców, partnerów i konkurencji

Dostawcy, usługodawcy, partnerzy i konkurenci muszą być traktowani w sposób uczciwy i sprawiedliwy, aby utrzymać jakość relacji, które są niezbędne dla trwałego sukcesu. Relacje te muszą mieścić się w ramach respektujących prawo konkurencji.

### Zobowiązujemy się do:

- > **Wybierania dostawców, usługodawców i partnerów na podstawie obiektywnych kryteriów** (jakość, koszt, zgodność z zasadami etycznymi i zobowiązaniami CSR Grupy) oraz w oparciu o wcześniejsze, otwarte i uczciwe przetargi;
- > **Zapewnienia, że wszystkie działania** związane z zakupami są zgodne z procedurami zakupowymi określonymi w ramach Grupy.
- > **Wymagania od naszych dostawców i partnerów** na poziomie regionalnym, krajowym lub Grupy podpisania Karty Odpowiedzialnych Zakupów ORPEA.



### 2023 zobowiązanie w zakresie CSR

---

100% przetargów zawiera ocenę CSR.

---

100% dostawców podpisało kartę odpowiedzialnych zamówień.

---

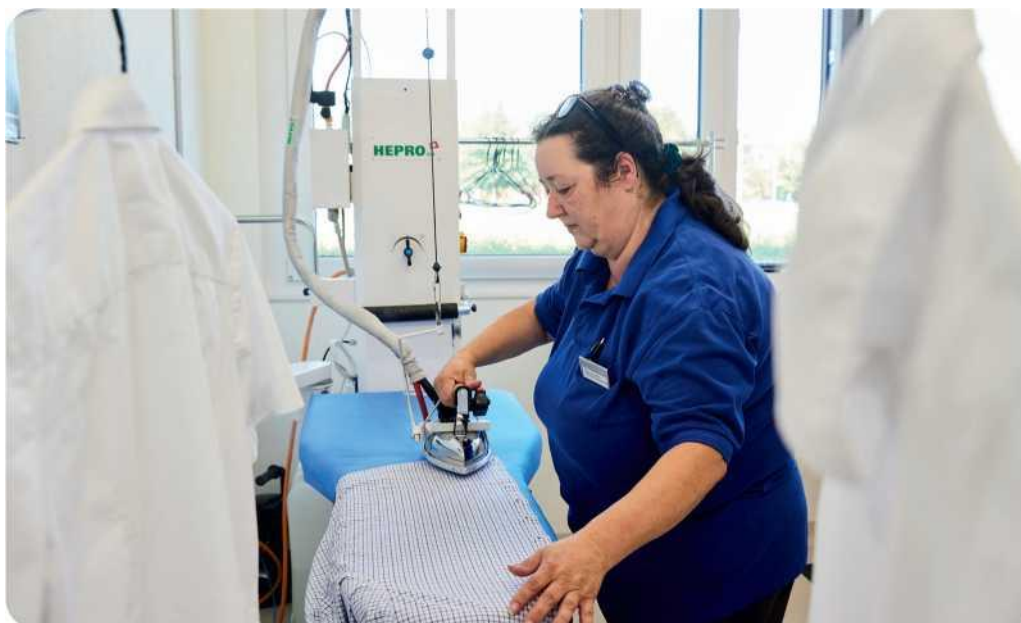


## Musimy:

- > **Przestrzegać obowiązujących w Grupie zasad** konkurencyjności, w szczególności poprzez przeprowadzanie przejrzystych, uczciwych i bezstronnych przetargów;
- > **Sumiennie dbać o uczciwość naszych dostawców, partnerów i usługodawców** i o ich dostosowanie do naszych oczekiwań w zakresie etyki (w tym walki z korupcją, praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu) i odpowiedzialności społecznej (w tym wpływu oferowanych produktów i usług na środowisko i społeczeństwo) oraz ich zrozumienie;
- > **Szanować nasze zobowiązania** wobec dostawców, partnerów i usługodawców poprzez zachowanie poufności przekazywanych informacji technicznych, handlowych i finansowych oraz przestrzeganie terminów płatności.

## Nie możemy:

- > **Narzucać** naszym dostawcom **krzywdzących warunków** (czas dostawy, płatność itp.);
- > **Kontynuować współpracy z dostawcą, który nie spełnia naszych oczekiwań** lub nie przestrzega naszych zasad etycznych i CSR, szczególnie w zakresie praw człowieka, zdrowia i bezpieczeństwa, środowiska i/lub walki z korupcją;
- > **Rozmawiać z naszymi partnerami** na temat spraw poufnych lub niepublicznych;
- > **Zakłócać zasady zdrowej i uczciwej konkurencji** (nadużywanie pozycji dominującej, ustalanie cen itp.).



## Przypadki praktyczne



**Szukam nowego dostawcy urządzeń biurowych i znalazłem/znalazłam dwie firmy. Pierwsza oferuje dobre, ale drogie produkty, natomiast produkty drugiej nie są tak dobre, ale są tańsze. Czy mogę pierwszej firmie podać ceny drugiej, aby uzyskać dodatkowy rabat?**

W interesie uczciwości i lojalności wobec dostawców można powiedzieć pierwszej firmie, że inny dostawca oferuje bardziej atrakcyjne stawki, ale nigdy nie należy ujawniać cen i tożsamości tego usługodawcy. W przeciwnym razie naruszył(a)byś niniejszy Kodeks oraz zasady prawa konkurencji.

**Pewien dostawca, który rozpoczyna działalność, przyszedł do mnie.**

**Interesują mnie jego usługi i jest skłonny dać nam dobrą cenę.**

**Czy mogę je wybrać?**

W zależności od wysokości zaangażowanych środków, należy dokonać konkursu ofert lub przetargu i zapewnić uczciwość dostawcy. Należy również dążyć do zrównoważonej relacji sił z małym dostawcą, aby nie znalazł się on w sytuacji zależności ekonomicznej od ORPEA.



## Dodatkowe informacje

Więcej informacji dostępnych jest w Karcie Odpowiedzialnych Zamówień ORPEA.

## Zasada 13 /

# Dostarczanie prawdziwych, dokładnych i uczciwych informacji naszym udziałowcom, inwestorom, kredytodawcom, jak również opinii publicznej oraz zapobieganie insider trading

## Nasza pozycja jako Grupy notowanej na giełdzie zobowiązuje nas do:

- **Przedstawiania prawdziwych, dokładnych i uczciwych informacji finansowych** w celu przedstawienia społeczności finansowej / inwestorom prawdziwego i uczciwego obrazu naszej działalności. W tym kontekście każdy pracownik musi dostarczyć rzetelną informację zwrotną;
- **Zapewnienia zgodności z zasadami rynkowymi, których muszą przestrzegać pracownicy mogący posiadać informacje wewnętrzne o spółce;** dostęp do informacji wewnętrznych może prowadzić do karalnych nadużyć na rynku, a w szczególności do insider trading poprzez wykorzystywanie ich dla własnej korzyści lub przekazywanie ich krownym lub osobom trzecim. Insider trading to zakup lub sprzedaż papierów wartościowych spółki (np. akcji), lub inne podobne transakcje (wykonanie opcji itp.), przez osobę znającą wrażliwe informacje, które mogą wpłynąć na wartość tych papierów wartościowych, a które nie zostały jeszcze podane do publicznej wiadomości.

Przekazywanie informacji księgowych, finansowych lub zarządczych społeczności finansowej, władzom publicznym lub mediom **jest wyłączną prerogatywą Zarządu Orpea, działu relacji inwestorskich i działu finansowego.**



## Musimy:

- > **Przedstawiać dokładne i precyzyjne informacje**, w szczególności dotyczące rachunkowości i zarządzania, wskaźników finansowych i pozafinansowych;
- > **Ograniczać przekazywanie informacji wrażliwych** tylko do osób ściśle potrzebujących ich w trakcie wykonywania swoich obowiązków;
- > **Współpracować z audytorami wewnętrznymi i zewnętrznymi**;
- > **Alarmować naszych przełożonych i/lub dział finansowy** w przypadku wykrycia nieścisłości w informacjach księgowych lub finansowych;
- > **Być czujni i zadawać sobie pytania przed każdą transakcją** na akcjach ORPEA, aby zapewnić zgodność z zasadami rynku.

## Nie możemy:

- > **Przekazywać informacji na zewnątrz**, chyba że mieści się to w prerogatywach stanowiska i w ramach jego celu;
- > **Ujawniać wrażliwych i/lub poufnych informacji**, nawet osobom z naszego otoczenia lub wewnątrznie pracownikom, jeśli nie jest to absolutnie konieczne do wykonywania ich obowiązków;
- > **Obracać papierami wartościowymi ORPEA** bezpośrednio lub pośrednio, gdy jesteśmy w posiadaniu informacji wewnętrznych;
- > **Sugerować członkowi rodziny lub krewnemu, aby kupić papiery wartościowe ORPEA** na podstawie informacji wewnętrznych, nawet bez uzyskania korzyści finansowych dla siebie.





## Przypadki praktyczne



**Przygotowując prezentację wskaźników obrotu dla audytorów zewnętrznych, odkryłem(-am) nieścisłość w pliku. Jak mam zareagować?**

Bardzo ważne jest, aby jak najszybciej zgłosić taką nieścisłość swojemu przełożonemu, który, jeśli ją potwierdzi, przekaże ją do działu finansowego, tak aby błąd mógł zostać jak najszybciej skorygowany, a prawidłowość i rzetelność rozliczeń Grupy przywrócona w porozumieniu z audytorami zewnętrznymi.

**Zapraszam lokalnego dziennikarza do odwiedzenia placówki, która właśnie została przeniesiona do nowego budynku. Przy tej okazji dziennikarz pyta mnie o aktualne obłożenie i średnią cenę zakwaterowania. Co mam powiedzieć?**

Informacje te nie mogą być ujawniane na zewnątrz. Można po prostu odpowiedzieć, że są to wskaźniki wewnętrzne i powtórzyć informację publiczną:

- Dopuszczalna pojemność placówki wynosi x łóżek;
- Cena zakwaterowania wynosi x € / dzień.

**Słyszę o insider trading i informacjach wewnętrznych, ale skąd mam wiedzieć, czy dana informacja jest „informacją wewnętrzną”?**

W zakresie insider trading za informacje poufne uznaje się następujące informacje (lista niewyczerpująca):

- Sytuacja finansowa Grupy, spółki zależnej lub placówki (obroty, wyniki, obłożenie, średnia cena noclegu itp.);
- Projekty dotyczące nabycia lub zbycia;
- Wydanie licencji na prowadzenie działalności;
- Utrata lub zyskanie ważnego kontraktu;
- Rozwój w nowym kraju;
- Lista partnerów prywatnych i publicznych Grupy.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości zalecamy powstrzymanie się od jakichkolwiek transakcji lub kontakt z działem relacji inwestorskich Grupy.



## Zasada 14 /

# Wykorzystywanie zasobów udostępnionych przez Grupę w sposób etyczny i odpowiedzialny

W trakcie wykonywania swoich obowiązków pracownicy mają dostęp do zbioru aktywów, narzędzi i zasobów, które stanowią aktywa materialne (wszystkie budynki, meble, przedmioty codziennego użytku, narzędzia i sprzęt) i niematerialne (wszystkie informacje, licencje i wiedza) Grupy.

### Zobowiązujemy się do:

- > **Zapewnienia, że każdy przyczynia się do poszanowania i ochrony** majątku firmy w celu zachowania wysokiej jakości środowiska pracy;
- > **Zwalczania wszelkich form nadużyć społecznych** poprzez wdrażanie wszelkich środków ich zapobiegania i wykrywania.

Szczególną uwagę należy zwrócić na wykorzystanie zasobów informatycznych, ponieważ każde ogniwo w łańcuchu bezpieczeństwa ma do odegrania krytyczną rolę. Tak więc korzystanie z poczty elektronicznej, kluczy USB i zewnętrznych dysków twardych, Internetu, haseł itp. musi odbywać się w ścisłej zgodności z zasadami informatycznymi określonymi przez Grupę.



## Musimy:

- > **Wykorzystywać udostępniony nam sprzęt** do celów ściśle zawodowych;
- > **Dbać o dostarczone materiały i sprzęt** jak o własne;
- > **Zgłaszać uszkodzenia, zagubienia lub kradzież sprzętu** osobie odpowiedzialnej;
- > **Pamiętać, że żadne zasoby i dokumenty** należące do Grupy nie mogą być pożyczane, przenoszone lub zbywane bez zgody.

## Nie możemy:

- > **Wykorzystywać sprzętu firmowego do użytku osobistego**;
- > **Niszczyć miejsc i budynków** (celowo lub przez zaniedbanie);
- > **Niewłaściwie wykorzystywać systemów informatycznych**, poczty elektronicznej i internetu (nadmierne korzystanie z nich w celach prywatnych, oglądanie ryzykownych stron itp.);
- > **Ujawniać dokumentów wewnętrznych osobom trzecim** (notatki, poczta wewnętrzna, polityki i procedury itp.).

## Przypadki praktyczne



**Moja żona pilnie potrzebuje wysłać swoje CV do pracy, a nasza drukarka jest zepsuta.**

**Czy mogę je sporządzić i wydrukować w biurze?**

Korzystanie z udostępnionego sprzętu do celów osobistych jest możliwe, o ile ma charakter wyjątkowy, uzasadniony i nie koliduje z działalnością zawodową (odbywa się poza godzinami pracy). W każdym przypadku należy powiadomić swojego przełożonego.

**Organizuję przyjęcie urodzinowe dla przyjaciółki i potrzebuję dużo szklanek, sztućców i talerzy. Mamy ich dużo w placówce i mam do nich łatwy dostęp.**

**Czy mogę je pożyczyć i przynieść po przyjęciu?**

Nie, ten sprzęt jest udostępniany do użytku profesjonalnego tylko w ramach funkcjonowania placówki, a nie do użytku osobistego. Nawet jeśli masz do nich dostęp, nie powinieneś/nie powinnaś ich pożyczać.

## Dodatkowe informacje

W zakresie wykorzystania zasobów informatycznych Grupy należy zapoznać się z Polityką IT Orpea.

## Zasada 15 /

# Ochrona wizerunku i reputacji Grupy

Wizerunek i reputacja Grupy oraz jej marek są cennym aktywem w prowadzeniu działalności i rozwoju, zwłaszcza biorąc pod uwagę wrażliwy charakter naszej branży.

Aby nadal cieszyć się zaufaniem rezydentów, pacjentów i rodzin, wybierających nasze usługi, a także władz publicznych i wszystkich interesariuszy, z którymi Grupa ma kontakt, musimy wspólnie dbać o tę reputację.

### Zobowiązujemy się do:

- > **Zapewnienia, że pracownicy, wypowiadający się w sieciach społecznościowych** na temat bezpośrednio lub pośrednio związany z Grupą, robią to zgodnie z naszymi wartościami i nie przekazują poufnych informacji, które mogłyby zaszkodzić reputacji Grupy
- > **Uzyskania uprzedniej zgody** osób fizycznych przed jakimkolwiek wykorzystaniem nośnika zawierającego wizerunki, zarówno rezydenta, pacjenta, beneficjenta, pracownika, jak i osoby z zewnątrz (zdjęcie, wideo itp.).

### Musimy:

- > **Zawsze działać z myślą o konsekwencjach**, jeśli nasze działania wyjdą na jaw;
- > **Mieć świadomość, że nic w Internecie nie jest „tajne”, „tymczasowe” czy „prywatne”;**
- > **Zawsze kwestionować znaczenie i wpływ naszych publikacji** (osobistych i zawodowych) na wizerunek i reputację Grupy (internet i sieci społecznościowe);
- > **Poinformować dział komunikacji w przypadku prośby / pytania** dotyczącego tematu bezpośrednio lub pośrednio związanego z Grupą.

---

### Nie możemy:

- > **Wyrażać się w imieniu Grupy** lub jednej z jej placówek bez uprzedniego upoważnienia;
- > **Używać służbowego adresu e-mail Grupy** lub dokumentów na papierze firmowym Grupy do załatwiania spraw osobistych lub wyrażania opinii;
- > **Ujawniać informacji poufnych** (wyniki finansowe, realizowane projekty itp.) lub publikować wstępnych lub nieprawdziwych informacji o firmie.



## Przypadki praktyczne



**Na przyjęciu z okazji zakończenia roku robiłem zdjęcia współpracownikom w kompromitujących sytuacjach.**

**Czy mogę udostępnić je na portalach społecznościowych swoim znajomym za pośrednictwem mojego osobistego konta?**

Po pierwsze, takich zdjęć nie należy rozpowszechniać bez wcześniejszej zgody współpracowników. Nawet jeśli taka zgoda zostanie uzyskana, publiczny charakter sieci społecznościowych oznacza, że zakazujemy wszelkich publikacji, które mogłyby zaszkodzić wizerunkowi pracowników Grupy, a tym samym samej Grupy.

**Tego dnia mój kierownik wyraził kilka uwag na temat mojej pracy i zamieściłem(-am) post na moim koncie w mediach społecznościowych,**

**cytując go, aby podzielić się informacją z moimi przyjaciółmi. Wśród tych znajomych mam też kilku współpracowników i byłych współpracowników, którzy odeszli z firmy. Po zastanowieniu obawiam się, że moje słowa zostaną rozpowszechnione.**

**Czy źle zrobiłem(-am) dzieląc się tą informacją?**

Zanim opublikujesz cokolwiek na piśmie w sieciach społecznościowych (a nawet wewnętrznie), powinieneś/powinnaś zadać sobie pytanie, czy był(a)byś gotów/gotowa wziąć za to odpowiedzialność, gdyby zostało to upublicznione. Faktycznie to co publikujesz na portalach społecznościowych nie należy już do Ciebie (tekst, obraz) i dlatego może być udostępniane, ponownie publikowane, a nawet przekazane dalej w innych mediach. W ten sposób okazuje się, że jesteś odpowiedzialny/a za informacje, które stały się publiczne.



# Zapewnienie / zagwarantowanie poufności informacji

Informacja o Grupie stanowi wartość ekonomiczną i strategiczną, która jest częścią kapitału niematerialnego firmy, zapewniającego jej trwałość i odróżnienie od konkurencji.

## Zobowiązujemy się do:

- > **Uświadamiania** pracownikom Grupy konieczności zachowania ostrożności i zdrowego rozsądku przy posługiwaniu się i wymianie informacji, z którymi mają kontakt, zarówno ze współpracownikami, usługodawcami zintegrowanymi z zespołami, jak i zewnętrznymi stronami trzecimi;
- > **Zapewnienia, że wewnętrzne informacje i dokumenty** są ujawniane tylko tym, którzy są upoważnieni do ich poznania, zwłaszcza jeśli są to, na przykład, informacje wrażliwe i/lub poufne o charakterze strategicznym, handlowym, finansowym lub organizacyjnym.

## Musimy:

- > **Przekazywać informacje wewnętrzne** tylko tym, którzy mają uzasadnioną potrzebę ich poznania;
- > **Oznaczać dokumenty jako „poufne”** lub „tylko do użytku wewnętrznego”, gdy jest to konieczne;
- > **Informować naszych rozmówców ustnie** podczas spotkań o poufnym charakterze informacji i zaznaczać, że nie należy ich rozpowszechniać;
- > **Przechowywać poufne informacje i dane w bezpieczny sposób**, zarówno w formie papierowej, jak i cyfrowej;
- > **Oceniać poziom poufności informacji** przed przekazaniem jej na zewnątrz (w razie wątpliwości skontaktować się z osobą przechowującą informacje) i w razie potrzeby skorzystać z umowy o zachowaniu poufności.



## Nie możemy:

- > **Ujawniać informacji poufnych** zewnętrznej stronie trzeciej, która nie ma istotnej potrzeby ich poznania w trakcie wykonywania swoich obowiązków;
- > **Zachowywać i wykorzystywać informacji wewnętrznych** w przypadku opuszczenia przez nas ORPEA.
- > **Omawiać poufnych informacji w miejscach publicznych**, gdzie rozmowy mogą być podsłuchane, a bezpieczeństwo danych zagrożone;

## Przypadki praktyczne



**Brałem(-am) udział w spotkaniu, w którym wewnętrzny prelegent na wstępie wyraźnie zazaczył, że treść projektu i rozmowy powinny pozostać poufne. Na spotkaniu było wiele osób i chcę podzielić się informacjami z moim zespołem. Czy mogę to zrobić?**

Nie, należy najpierw zwrócić się do osoby, która określiła, że przekazywane informacje są poufne, aby zweryfikować, czy można je udostępnić swojemu zespołowi, nawet jeśli będzie on później zaangażowany.

**W kontekście nowego projektu strategicznego dla Grupy muszą kontaktować się z różnymi interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi. Jakie informacje mogę przekazać różnym interesariuszom?**

Nie ma konieczności przekazywania wszystkich informacji o projekcie wszystkim interesariuszom. Należy określić osoby wewnętrzne lub zewnętrzne, którym należy powierzyć wszystkie informacje, ponieważ mają uzasadnioną potrzebę ich poznania, oraz osoby, którym należy przekazać tylko tę część informacji, która jest niezbędna do realizacji ich misji. W każdym przypadku należy stosować umowy o poufności, jeśli materiał jest przekazywany na zewnątrz.





**Orpea Polska Sp. z o.o.**

ul. Prosta 69 / 00-838 Warszawa / Tel.: +48 22 888 59 42 – [biuro@orpea.pl](mailto:biuro@orpea.pl) – [www.orpea.pl](http://www.orpea.pl)  
KRS 0000003824 / NIP 525-22-08-317 / Kapitał zakładowy 1.550.500 PLN

