



KODEKS ETYKI ORAZ POLITYKA ANTYKORUPCYJNA OMEGA GROUP

Niniejszy Kodeks Etyki (zwany dalej Kodeksem) definiuje zasady postępowania w relacjach z otoczeniem wewnętrznym i zewnętrznym Omega Group. Kodeks szczegółowo prezentuje, wartości, reguły postępowania i zachowania, których stosowania oczekujemy od samych siebie i których przestrzeganie jest wymagane w naszych relacjach z partnerami. Jego postanowienia są uzupełnieniem do strategii czy procedur, realizowanych w Grupie.

Omega Dream - kim jesteśmy

Omega Group składa się z komplementarnych spółek połączonych przez Omega Equity Portfolio sp. z o.o. i Omega Finance sp. z o.o. Nasze kierownictwo i zespoły pracowników postrzegają świat takim, jakim jest, ale jednocześnie kierujemy się optymistyczną wiarą i pracujemy we wzajemnym zrozumieniu, aby realizować nasze marzenie o lepszej wspólnej przyszłości. Wierzymy i chcemy prezentować osobistą i korporacyjną społeczną odpowiedzialność, wspierając zarówno rodziny, jak i przedsiębiorców.

Dostarczamy infrastrukturę, produkty i usługi ICT, które wspierają zrównoważoną, lepszą przyszłość. Wierzymy w strategię Win-Win-Win dla naszych pracowników, partnerów i klientów na każdym poziomie. Jesteśmy merytokracją kierującą się wartościami rodzinnymi, oddaną doskonałości, różnicowaniu, specjalizacji i współpracy.

Dążymy do rozwoju i zdobycia zaufania poprzez przejrzyste działanie, akceptację konstruktywnej krytyki i przestrzeganie naturalnych praw uczciwości i sprawiedliwości. Kieruje nami „Moc Miłości”.

Cel działalności Grupy

Celem Omega Group jest spełnianie oczekiwań nawet najbardziej wymagających Odbiorców. Współpraca oparta na stałym kontakcie z Klientem i właściwym zrozumieniu jego potrzeb, pozwala zaproponować optymalne rozwiązania.

W naszej Grupie działają operacyjnie następujące podmioty:

1. 7 AI Sp. z o.o. (www.7ai.pl)
2. Affinity Intelligence Sp. z o.o. (www.affinity-intelligence.com)
3. Digital Utilities Sp. z o.o. (www.digitalutilities.pl)
4. ESG Evolutionaries Sp. z o.o. (www.esg-evolutionaries.pl)
5. Fundacja Intelligent Technologies (www.fundacjait.org)
6. Integrated Professional Solutions Sp. z o.o. (www.ips-ex.pl)
7. Intelligent Technologies S.A. (www.intelligenttechnologies.pl)
8. Omega Enterprise Services Sp. z o.o. (www.omega-es.pl)
9. Omega Equity Portfolio Sp. z o.o. (www.omega-equity.eu)
10. Omega Finance Sp. z o.o. (www.omega-finance.eu)
11. Omega Services Administration Sp. z o.o.
12. Phoenix Power Sp. z o.o. (www.phoenixpower.pl)
13. Stowarzyszenie Federation of IT Experts (www.fite-pl.org)

Federation of IT Experts jest stowarzyszeniem zrzeszającym partnerów i działającym na równych zasadach dla wszystkich jego członków. Nadrzędnym celem FITE jest osiągnięcie obopólnych korzyści biznesowych i wzajemne wspieranie się.

Działalność spółek z Omega Group podlega przepisom prawa polskiego i europejskiego wynikającym z uregulowań prawnych dotyczących ich przedmiotów działalności. Wspomniane regulacje stanowią ramy prowadzenia działalności gospodarczej w organizacji oraz określają sposoby naszego zachowania na rynku i wpływają na warunki współpracy z interesariuszami. Podmioty Omega Group poważnie prowadzą działalność z poszanowaniem praw jednostki oraz przepisów dotyczących ochrony środowiska.

Jesteśmy członkiem Polskiego Stowarzyszenia ESG, którego misją jest wspieranie firm, instytucji, organizacji i samorządów w dążeniu do budowania biznesów, organizacji i świata opartego o ideę zrównoważonego rozwoju, wypracowywanie standardów i Dobrych Praktyk w zakresie ESG, integrowanie, promowanie podmiotów wyróżniających się w działaniu zgodnie z zasadami ESG, edukacja, śledzenie innowacji i kreowanie trendów ESG w Polsce.

Omega Group definiują cztery filary postępowania etycznego:

1. Etyka, uczciwość i transparentność w prowadzeniu biznesu
2. Standardy i środowisko pracy uwzględniające politykę równego traktowania
3. Dbłość o cywilizację i ochronę środowiska
4. Odpowiedzialne i zrównoważone zarządzanie

FILAR I

Etyka uczciwość i transparentność w prowadzeniu biznesu

Omega Group prowadzi działalność w sposób etyczny, uczciwy i przejrzysty. Zagadnienia, które są przez nas identyfikowane jako priorytetowe to:

- Przestrzeganie i znajomość przepisów, umów oraz ogólnie uznawanych norm współżycia społecznego
- Uczciwość w interesach, która oznacza, że nie praktykujemy ani nie tolerujemy przejawów korupcji, wyłudzenia czy defraudacji. Tym samym niedozwolone jest wręczanie lub przyjmowanie łapówek, w tym nielegalnych prowizji lub rabatów oraz innych niedopuszczalnych prawem przejawów gratyfikacji w celu uzyskania lub utrzymania przewagi konkurencyjnej.
- Uczciwa konkurencja – prowadzimy działalność zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji oraz wszelkimi obowiązującymi przepisami antymonopolowymi, szczególnie unikamy sytuacji, które mogą stanowić konflikt interesów, nie angażujemy się w działania, które mają na celu nieuczciwe zyski wobec innych firm, unikamy naruszenia praw własności intelektualnej
- Poufność, dyskrecja, ochrona danych - z należytą poufnością traktujemy informacje niejawne uzyskane w trakcie współpracy handlowej; zapewniamy ochronę prywatności i własności intelektualnej zarówno pracowników, jak i kontrahentów, gwarantując przy tym ochronę danych osobowych pracowników i wszystkich grup interesariuszy.
- Zgłaszanie incydentów - umożliwiamy swoim pracownikom i partnerom jawne bądź anonimowe zgłaszanie wątpliwości lub czynów potencjalnie nielegalnych w miejscu pracy. Wszelkie tego typu zgłoszenia są bezwzględnie traktowane jako poufne. Zgłoszenia

są niezwłocznie rozpatrywane oraz w razie potrzeby podejmowane są działania naprawcze.

FILAR II

Standardy i środowisko pracy uwzględniające politykę równego traktowania

Omega Group gwarantuje przestrzeganie i ochronę praw człowieka przysługujących pracownikom oraz traktowania ich z godnością i szacunkiem. Przestrzegamy przepisów prawa związanych ze środowiskiem oraz bezpieczeństwem i higieną pracy. Obszar ten obejmuje następujące zagadnienia:

- Nieletni / młodociani pracownicy/partnerzy - Omega Group nie toleruje pracy dzieci
- Dobrowolność zatrudnienia/partnerstwo - nie czerpiemy korzyści wynikających z procedury pracy przymusowej, niewolniczej oraz handlu ludźmi. Nieakceptowalna jest dla nas również praca w zamian za utrzymanie, za odpracowanie długów i przymusowa praca więźniów.
- Różnorodność i integracja - żaden pracownik/partner nie może być dyskryminowany, krzywdzony, ani wykluczany ze społeczności na skutek nieistotnych cech pracownika/partnera, takich jak rasa, pochodzenie narodowe, płeć, wiek, cechy fizyczne, pochodzenie społeczne, niepełnosprawność, członkostwo w związkach, religia, status rodzinny, ciąża, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, ekspresja płciowa lub jakiegokolwiek kryterium niezgodne z obowiązującym prawem. Tym samym gwarantujemy, że nasi pracownicy/partnerzy nie są w żaden sposób – świadomy lub nieświadomy – prześladowani i dyskryminowani.
- Równe traktowanie - tworzymy naszym pracownikom/partnerom środowisko pracy pozbawione surowego i nieludzkiego traktowania, w którym nie ma miejsca na tolerowanie przejawów przemocy fizycznej, psychicznej, seksualnej, znieważanie pracowników, próby ich zastraszania oraz żadnych innych przejawów nieludzkiego traktowania pracowników.
- Godziny pracy, wynagrodzenia i świadczenia - godziny pracy pracowników/partnerów nie przekraczają maksymalnego poziomu określonego przez obowiązujące prawo krajowe. Wynagrodzenie

wypłacane pracownikom/partnerom jest zgodne z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz otrzymywane terminowo. Wynagrodzenie i świadczenia są ukierunkowane na zapewnienie pracownikom/partnerom i ich rodzinom odpowiednich standardów życia.

- Przepisy dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa, środowiska i jakości - zapewniamy bezpieczne miejsca pracy zgodne z obowiązującymi przepisami i praktykami, w celu zminimalizowania ryzyka wystąpienia wypadków, zranień i narażenia zdrowia.
- Bezpieczeństwo i higiena pracy – zapewniamy bezpieczne i zdrowe warunki pracy, spełniające obowiązujące standardy i przepisy BHP. Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy obejmują w szczególności takie aspekty jak:
 - Zapewnienie odpowiednich warunków pracy spełniających normy w zakresie czystości, wentylacji i oświetlenia pomieszczeń oraz dostępu do pomieszczeń sanitarnych.
 - Oznakowanie wyjść ewakuacyjnych i wywieszony plan ewakuacyjny budynku.
 - Dostępność i regularna konserwacja gaśnic.
 - Dostępność zestawu do udzielania pierwszej pomocy i osobistych środków ochrony.

FILAR III

Dbłość o cywilizację i ochronę środowiska

Omega Group odpowiedzialnie zarządza wpływem wywieranym na środowisko naturalne, a także stara się oceniać i minimalizować ten wpływ. Konkretnie dotyczy to redukcji emisji do powietrza, w tym gazów cieplarnianych, redukcji odpadów, odzyskiwania surowców, racjonalnego gospodarowania zużyciem wody i odprowadzaniem ścieków.

- Ochrona klimatu i zasoby naturalne - zmiany klimatu są rzeczywistością: wzrastają temperatury, zmieniają się rozkłady opadów, topnieją lodowce i śnieg, wzrasta średni poziom mórz na świecie. Ocieplenie jest najprawdopodobniej efektem obserwowanego wzrostu stężenia gazów cieplarnianych w atmosferze, za który odpowiadają emisje związane z działalnością człowieka. Aby złagodzić zmiany klimatu, musimy zmniejszać ilość tych emisji lub im zapobiegać. Omega Group podejmuje działania

ograniczające zmiany klimatu – podjęliśmy działania zmierzające do dekarbonizacji naszej siedziby.

- Odpady i emisje - ideę zero odpadów można wytłumaczyć jako cel, który ma przyświecać ludziom w dążeniu do stworzenia zrównoważonego i zamkniętego cyklu, w którym materiały użyte w danym produkcie stają się materiałem dla innego produktu. Zero odpadów oznacza również takie projektowanie produktów albo procesów, żeby minimalizować ilość i toksyczność odpadów, umożliwić odnawianie zasobów naturalnych, a także zaprzestanie spalania i składowania odpadów. Termiczne unieszkodliwianie odpadów powoduje znaczące przekroczenia limitów emisji zanieczyszczeń, dlatego stawiamy duży nacisk na ograniczenie ilości wytwarzanych odpadów oraz na ich ponowne wykorzystywanie i recykling. Takie postępowanie Omega Group stara się wdrażać w firmach będących odbiorcami odpadów.
- Rozwój produktów i usług: większość badań i rozwoju oraz nowych usług dla klientów, w które inwestujemy nasz czas i umiejętności, poświęcamy na rozwiązywanie problemów uznanych za fundamentalne dla wspierania lepszych wyników w ramach zrównoważonego rozwoju.
- Społeczeństwo: W szczególności dostrzegamy rolę, jaką możemy odegrać we wspieraniu rodziny jako podstawowej formy zrównoważonej i pożądanej przyszłości i kultury. Wyrażamy nasze zaangażowanie poprzez oprogramowanie Im2be, którego rozwój jest celem Fundacji Intelligent Technologies.

FILAR IV

Odpowiedzialne zarządzanie

Omega Group prowadzi działalność w oparciu o system zarządzania jakością. Podstawowe wymagania tego systemu zawarte są w następujących obszarach:

- Wymagania prawne – Omega Group przestrzega przepisów prawa oraz innych wymagań swoich Klientów, które dotyczą ich działalności.
- Kryteria zrównoważonego rozwoju w łańcuchu dostaw - najbardziej rozpowszechniony model zrównoważonego rozwoju opiera się na trzech filarach: filar środowiskowy społeczna odpowiedzialność oraz organizacyjny zrównoważony rozwój.

- Zarządzanie ryzykiem - ryzyko jest nieodłącznym elementem działalności gospodarczej. Podejmując decyzje biznesowe należy mieć świadomość ryzyka, jakie jest związane z daną decyzją. Rozwiązaniem jest wdrożenie kompleksowego procesu zarządzania ryzykiem, czyli wprowadzenie systemowego i całościowego rozwiązania opartego na systematycznym podejściu do identyfikacji, kategoryzacji, wartościowania i optymalizacji wszystkich grup ryzyka, na jakie narażone jest przedsiębiorstwo.
- Dokumentacja - Omega Group dąży do zebrania wszelkiej dokumentacji, aby móc spełniać wszystkie wymagania dotyczące udokumentowanych informacji. Dokumentacja jest nadzorowana w celu zapewnienia, że dokumenty są adekwatne do potrzeb, aktualne, zatwierdzone, identyfikowalne, dostępne w miejscu użytkowania, czytelne, odpowiednio oznaczone, jeśli są archiwalne lub są z zewnątrz. Taki sposób działania gwarantuje ustandaryzowanie zachowań, aby były powtarzalne, bo to, co lepiej opisujemy, prościej jest nam mierzyć i oceniać, aby uniknąć sytuacji, w której po odejściu kluczowego pracownika nowy nie będzie wiedział, co należy robić na danym stanowisku.
- Zaangażowanie i odpowiedzialność - Omega Group wdraża zasady odpowiedzialnego i etycznego postępowania względem wszystkich współpracujących z nią interesariuszy.
- Szkolenie i kompetencje – mamy strategię w zakresie szkoleń i wymagań kompetencyjnych wobec pracowników/partnerów. Ocena kompetencji jest punktem wyjścia do opracowania planu szkoleniowego dostosowanego do potrzeb osoby ocenianej. Firma musi umieć rozpoznawać potrzeby szkoleniowe, odpowiednio je planować i wdrażać, a także oceniać ich skuteczność.
- Ciągłe doskonalenie - bezustanny proces mający na celu ciągłe doskonalenie produktu, operacji bądź usług wywodzący się z nowoczesnych metodologii zarządzania. Całokształt procesu jest ukierunkowany na zwiększanie konkurencyjności i ciągłości biznesu. Wszystkie elementy składające się na organizację powinny być doskonałe. Zarówno działanie systemu, procedury, procesy, jak i kwalifikacje pracowników muszą być monitorowane w celu znajdowania możliwości bardziej efektywnego działania. Proces ciągłego doskonalenia polega na wykorzystaniu ustaleń z audytów,

analiz danych, decyzji podjętych na przeglądach zarządzania do planowania i prowadzenia działań doskonalących.

Polityka antykorupcyjna

Cel Polityki

1. Celem Polityki jest zapobieganie korupcji we wszystkich obszarach działalności Omega Group oraz zabezpieczenie interesów gospodarczych Spółek wchodzących w skład Grupy w relacjach z Kontrahentami.
2. Wdrożenie Polityki ma na celu w szczególności:
 - a) przeciwdziałanie i wykrywanie zdarzeń o charakterze korupcyjnym poprzez wdrożenie rozwiązań systemowych i proceduralnych,
 - b) identyfikowanie zagrożeń, ocenę ryzyka i podejmowanie działań chroniących interesy gospodarcze Grupy,
 - c) wprowadzenie zasad kontroli zmierzającej do ustalenia osób podejrzewanych o korupcję i ich odpowiedzialności,
 - d) wdrożenie zasad postępowania zwiększających bezpieczeństwo antykorupcyjne,
 - e) kształtowanie świadomości Adresatów Polityki określonych w ust. 3, w zakresie identyfikowania zachowań korupcyjnych oraz przeciwdziałania tym zrachowaniom.
3. Adresatami Polityki są zarówno Pracownicy Grupy, jak i jej Partnerzy biznesowi.

Korupcja

1. Korupcją jest obiecywanie, proponowanie, wręczanie, żądanie, przyjmowanie przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakiegokolwiek nienależnej korzyści majątkowej, zarówno o charakterze materialnym jak i niematerialnym, osobistej lub innej, dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowanie propozycji lub obietnicy takich korzyści w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu obowiązków służbowych na rzecz Grupy Omega.

2. Omega Group nie dopuszcza i nie akceptuje Korupcji.
3. Omega Group uznaje za nieakceptowalne w szczególności:
 - a) przekazanie, oferowanie lub nakłanianie do przekazania jakiegokolwiek korzyści majątkowej – zarówno pod postacią zapłaty, czy inną postacią niematerialną – w celu spowodowania określonego działania lub zaniechania, albo w podziękowaniu za określone działanie lub zaniechanie,
 - b) niezgodne z przyjętymi w Grupie zasadami dysponowanie składnikami majątku Omega Group,
 - c) faworyzowanie wybranych Kontrahentów, czyli ich wyróżnianie lub szczególne traktowanie, nieznanające obiektywnego uzasadnienia w zasadach przyjętych w Grupie (patrz: Kodeks Postępowania Etycznego Dostawców)
 - d) faworyzowanie Krewnych i Powinowatych lub osób pozostających w relacjach koleżeńskich (nepotyzm i kumoterstwo).

Zasady zachowania w relacjach z Pracownikami, Kontrahentami i Dostawcami

1. Pracownicy mogą uczestniczyć w spotkaniach lub zapraszać na nie Partnerów biznesowych lub Kontrahentów, pod warunkiem realizacji zadań służbowych.
2. W relacjach biznesowych przyjętą i akceptowalną praktyką jest przyjmowanie i wręczanie upominków okolicznościowych, jednak Omega Group stosuje tę praktykę w sposób ograniczony z uwzględnieniem zasad przeciwdziałania i zapobiegania korupcji. Grupa prowadzi także wszelkie działania marketingowe ze szczególnym uwzględnieniem zasad przeciwdziałania korupcji.
3. W Omega Group niedopuszczalne jest przyjmowanie i wręczanie upominków, jeśli okoliczności ich przekazania wskazują na oczekiwanie wzajemności, chęć wywarcia wpływu na podejmowanie korzystnych decyzji biznesowych lub w podziękowaniu za osiągnięcie korzyści biznesowych.
4. Wybór dostawców towarów lub usług dokonywany jest każdorazowo w oparciu zasady o zasady przejrzystości, profesjonalizmu, identyfikowalności i równego traktowania, na podstawie kryteriów obiektywnych związanych z konkurencyjnością, jakością produktów

oraz zlecanych usług, z uwzględnieniem czynników o charakterze ekonomicznym.

5. Dostawcy są zobowiązani do zapoznania się i postępowania zgodnie z obowiązującym w Omega Group „Kodeksem Postępowania Etycznego Dostawców”.
6. Grupa zapewni, iż umowy zawarte z dostawcami towarów lub usług będą wyczerpująco, w sposób jednoznaczny i przejrzysty opisywały przedmiot umowy, sposób jej wykonania oraz kryteria zastosowane dla ustalenia wysokości należnego wynagrodzenia.
7. Każda oferta sprzedaży produktów skierowana przez Kontrahenta do Omega Group powinna uwzględniać wszystkie uzgodnione warunki takiej sprzedaży, potwierdzone przez osoby uprawnione do reprezentowania Kontrahenta. Każda zmiana w ofercie wymaga oficjalnego potwierdzenia przez osobę uprawnioną do reprezentowania Kontrahenta.

Rekrutacja, wybór i zatrudnianie pracowników

1. Rekrutacja, wybór i zatrudnianie pracowników Omega Group odbywa się z poszanowaniem zasad poprawności i bezstronności, w oparciu o przesłanki merytoryczne takie jak kwalifikacje czy efekty prac oraz pozbawione jest jakichkolwiek działań o charakterze dyskryminującym.
2. Warunkiem zatrudnienia przez którąkolwiek Spółkę z Omega Group jest posiadanie odpowiednich umiejętności i kwalifikacji zgodnych z potrzebami Spółki, w oparciu wyłącznie o kryteria profesjonalizmu i posiadanych kompetencji, z wykluczeniem wszelkich form faworyzowania i nepotyzmu.
3. Obowiązkiem kandydatów jest, już na wstępnym etapie selekcji, poinformowanie Spółki o ewentualnym wystąpieniu sytuacji czy zaistnieniu okoliczności uznanych przez Spółkę za istotne (np. pokrewieństwo z Pracownikami Spółki lub Spółek powiązanych/zależnych, pokrewieństwo z osobami zatrudnionymi w organach administracji publicznej, wyroki skazujące), w celu właściwej oceny możliwości dalszego procedowania mającego za przedmiot proces rekrutacji.
4. Dział HR Grupy jest odpowiedzialny za zagwarantowanie, aby procesy wyboru i zatrudnienia kompetentnego personelu odbywały się

z poszanowaniem wyżej opisanych reguł i kryteriów, także w przypadku kandydatów zaproponowanych przez Adresatów Polityki.

Kontakty z organami administracji publicznej i samorządowej

Relacje z przedstawicielami organów administracji publicznej i samorządowej muszą być budowane przy ścisłym przestrzeganiu zasad określonych w Polityce, w żaden sposób nie mogą zagrażać reputacji Omega Group, a działania Grupy i osób działających w jej imieniu nie powinny w jakikolwiek sposób stanowić choćby próby wywierania wpływu na decyzje podejmowane przez dany organ.

Przedsięwzięcia typu non-profit i działalność sponsorska

1. Omega Group wspiera inicjatywy o charakterze non-profit oraz działania mające na celu sponsoring zgodnie z powszechnie uznanymi i akceptowanymi praktykami biznesowymi.
2. Każdorazowo, dokonując wyboru popieranego przez Grupę przedsięwzięcia, Grupa bierze pod uwagę wszelkie ewentualne konflikty interesów – zarówno o charakterze personalnym, jak i korupcyjnym.

Podnoszenie świadomości

1. Omega Group prowadzi działania mające na celu podnoszenie świadomości o działaniach o charakterze korupcyjnym poprzez regularne szkolenia Pracowników, w tym obowiązkowe szkolenia Pracowników najbardziej narażonych na ryzyko korupcji, niezależnie od zajmowanego stanowiska.
2. W przypadku braku pewności co do tego, jak należy zachować się w sytuacji zagrożenia postępowaniem o charakterze korupcyjnym, należy niezwłocznie skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym lub Zarządem danej Spółki.

Zgłaszanie nadużyć

1. W Grupie funkcjonuje mechanizm zgłaszania zdarzeń o charakterze korupcyjnym stanowiących naruszenie postanowień Polityki oraz obowiązujących przepisów prawa.
2. W przypadku, gdy Pracownik podejrzewa, że może mieć miejsce zachowanie o charakterze korupcyjnym, zobowiązany jest do natychmiastowego przekazania stosownych informacji pod adres mailowy: whistleblowing@omega-finance.eu.
3. Zgłoszenie zdarzenia, które budzi wątpliwości pod względem przestrzegania postanowień Polityki, powinno wskazywać datę wystąpienia zdarzenia o znamionach korupcyjnych oraz zawierać opis zdarzenia / sytuacji wraz z podaniem jak największej ilości szczegółów oraz dowodów, jeśli osoba zgłaszająca zdarzenie jest w ich posiadaniu.
4. Zarząd Spółki i osoby przez niego wyznaczone mogą podejmować kontakt z osobą zgłaszającą w celu wyjaśnienia i doprecyzowania zgłoszenia.
5. Zgłoszenie będzie badane z należytą starannością i analizowane na zasadzie poufności, a prośby osób zgłaszających o zachowanie anonimowości będą (w miarę możliwości) spełnione.
6. Pracownik składający celowo nieprawdziwe zgłoszenie o nadużyciu poniesie tego konsekwencje dyscyplinarne.

Odpowiedzialność

1. Każdy Pracownik Grupy jest zobowiązany do zapoznania się z postanowieniami Polityki i bezwzględnego stosowania się do jej treści.
2. Omega Group w sposób jasny definiuje skutki zachowań o charakterze korupcyjnym i nieprzestrzegania zasad określonych w Polityce – od upomnienia, nagany, aż do zwolnienia dyscyplinarnego oraz powiadomienia organów ścigania włącznie.
3. Każdy przypadek niestosowania się do zasad określonych w Polityce będzie rozpatrywany indywidualnie.

Postanowienia końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych w Kodeksie i/lub Polityce stosuje się odpowiednio obowiązujące przepisy prawa.

2. Niniejszy Kodeks oraz Polityka podlegają udoskonaleniom i zmianom w oparciu o doświadczenia i ewoluujące najlepsze praktyki.
3. Kodeks oraz Polityka są skuteczne i wszystkie podmioty z Omega Group są zobowiązane do ich stosowania od momentu podpisania przez zarządy spółek będących właścicielami i tworzących Omega Group oraz nasze podmioty non-profit.



OMEGA-TV.PL