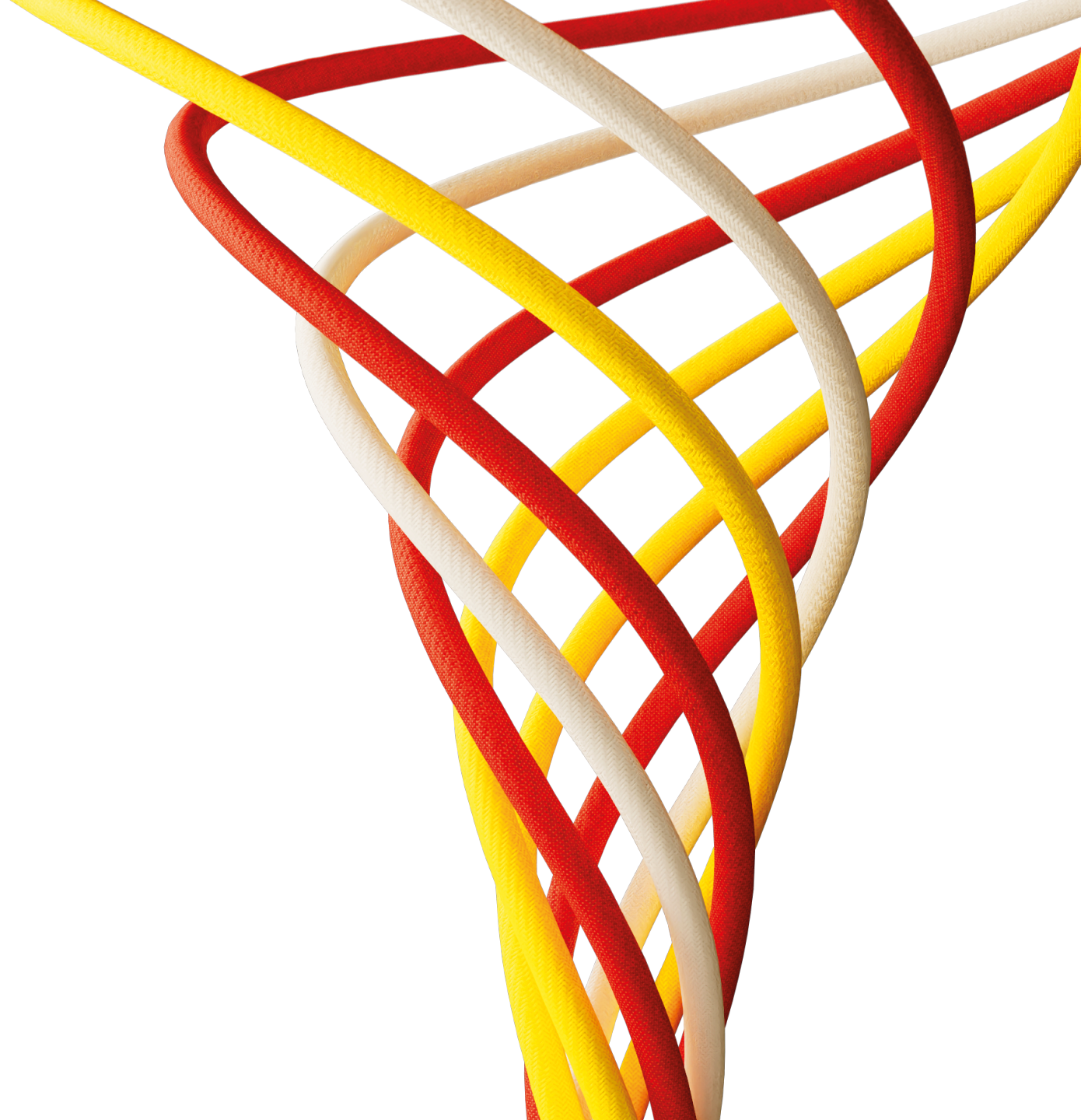




Nasz Kodeks postępowania

Postępuj jak należy



Kilka słów od dyrektora generalnego

Oto my

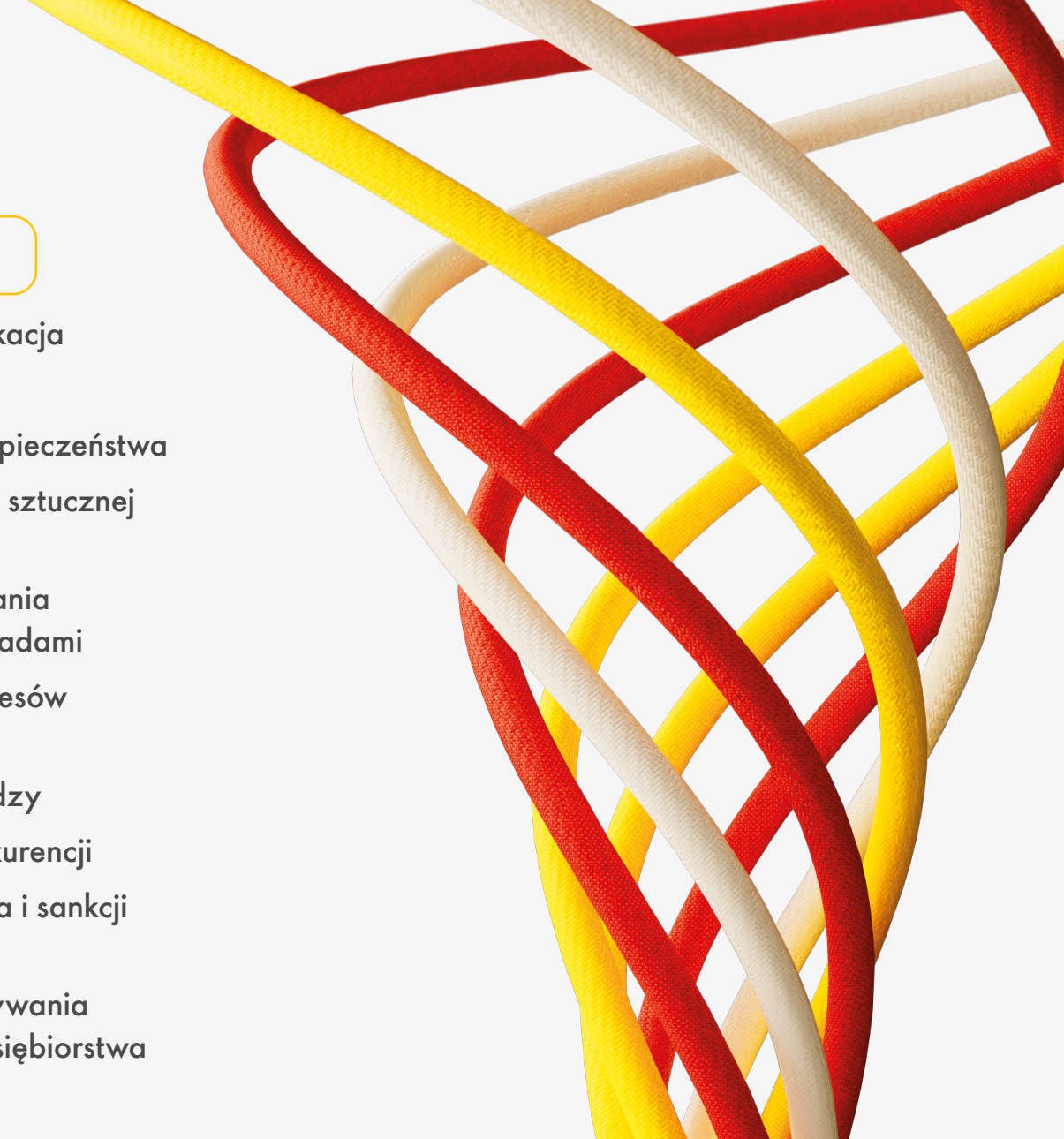
- › Nasz Kodeks i podstawowe wartości
- › Zgłaszanie nieprawidłowości i poszukiwanie wsparcia

Staramy się dbać o wszystko

- › Bezpieczeństwo i środowisko
- › Respektowanie praw człowieka
- › Propagowanie różnorodności, równości i inkluzywności
- › Całkowity brak tolerancji dla dyskryminacji i nękania
- › Ochrona danych osobowych

Tak działamy

- › Jasna i odpowiedzialna komunikacja
- › Ochrona aktywów firmy
- › Dbłość o środowisko cyberbezpieczeństwa
- › Odpowiedzialne korzystanie ze sztucznej inteligencji
- › Bezwzględny zakaz podejmowania zachowania niezgodnego z zasadami
- › Rozwiązywanie konfliktów interesów
- › Bezwzględna walka z korupcją, łapownictwem i praniem pieniędzy
- › Wsparcie wolnej i uczciwej konkurencji
- › Przestrzeganie przepisów prawa i sankcji w dziedzinie eksportu i importu
- › Bezwzględny zakaz wykorzystywania informacji wewnętrznych przedsiębiorstwa



Nasz Kodeks postępowania: Odpowiedzialna i bezpieczna praca

Celem działalności firmy Shell jest osiągnięcie postępów na polu współpracy z personelem, klientami i partnerami. Sposób, w jaki działamy – odpowiedzialnie i bezpiecznie – warunkuje sukces naszego przedsiębiorstwa.

Nasz Kodeks postępowania (Kodeks) pomaga każdej osobie pracującej dla Shell poznać zakres naszej odpowiedzialności oraz wysokie standardy wymaganych zachowań.



Wael Sawan

Dyrektor
Generalny

Niezwykła społeczność Shell z całych sił dąży do tego, aby nasza organizacja stała się najlepszą na świecie zintegrowaną firmą energetyczną.

W ramach transformacji przykładamy ogromną wagę do naszych podstawowych wartości – uczciwości, integralności i szacunku dla każdego człowieka. Wartości te napawają mnie wielką dumą. Odzwierciedlają one to, że troszczymy się o siebie nawzajem, ciężko pracujemy i prowadzimy działalność w odpowiedni sposób. Pracuję w Shell już ponad ćwierć wieku i miałem wielokrotnie okazję na własne oczy przekonać się, jak bardzo nasze podstawowe wartości liczą się we wszystkim, co robimy.

Dlatego miło mi niezmiernie przedstawić nasz zaktualizowany Kodeks postępowania, który pokazuje, jak wartości te trzeba odnosić do najważniejszych spraw, z którymi mamy do czynienia w pracy, oraz do podejmowanych, czasem trudnych decyzji. W okresie energetycznej transformacji i dynamicznych zmian technologicznych Kodeks pomaga nam tworzyć solidne partnerstwa ze współpracownikami, klientami i innymi firmami.

Na przykład w rozdziale „Staramy się dbać o wszystko” wiele miejsca poświęcono kwestiom takim jak zapewnianie bezpieczeństwa, ochrona środowiska oraz propagowanie różnorodności, równości i inkluzji. Rozdział „Tak działamy” poświęcono standardom skutecznej komunikacji, zarządzaniu konfliktami interesów i wykorzystywaniu sztucznej inteligencji.

Oczekuję, iż każda osoba w Shell – niezależnie od tego, czy jest to niezależny pracownik, szef działu czy członek Komitetu Wykonawczego – osobiście zobowiąże się do przestrzegania zapisów Kodeksu postępowania. Wszyscy powinni zgłaszać nieprawidłowości, wspierać się nawzajem i postępować jak należy.

Nasze wartości pozwalają nam działać w najlepszym interesie ludzi, których obsługujemy i tych, z którymi pracujemy. Zachęcam każdego z Was do traktowania Kodeksu Postępowania Shell jako drogowskazu, który pokazuje, jak wykreować najlepszą wersję naszej wspaniałej organizacji.

A photograph of two workers in safety gear on an industrial platform. The worker on the left is wearing a green helmet and a high-visibility yellow-green jacket with a Shell logo on the back. The worker on the right is wearing a yellow helmet and an orange high-visibility jacket. They are both wearing headsets and appear to be in conversation. The background shows industrial structures and a clear sky.

Oto my

Niezależnie od tego, czy pracujemy na naszych platformach, w oddziałach detalicznych, w biurach czy z domu, wszyscy odgrywamy niebagatelną rolę w sukcesie Shell. Kształtując kulturę przedsiębiorstwa, opieramy się na trzech podstawowych wartościach: uczciwości, integralności i szacunku dla każdego człowieka. Wspieramy innych i wymagamy od każdego odpowiedzialności. Zgłaszamy problem, gdy widzimy, że ktoś lub coś nie zgadza się ze standardami, które sami wyznaczyliśmy. Pracujemy najlepiej, gdy jesteśmy jednym zespołem – jedną firmą Shell realizującą wspólną wizję na niezachwianym fundamencie naszych podstawowych wartości.



Nasz Kodeks i podstawowe wartości

Fundamentem Kodeksu postępowania Shell są podstawowe wartości uczciwości, integralności i szacunku dla każdego człowieka. Uwypuklono je w **Ogólnych Zasadach Prowadzenia Biznesu Shell (ang. Shell General Business Principles, SGBP)** i w Ramach wydajności Shell (ang. Shell Performance Framework, SPF).

SPF to nadrzędna struktura ramowa wykorzystywana przez Shell plc do realizacji przyjętej strategii. Do przestrzegania SPF zobowiązane są wszystkie spółki Shell. Ramy te zapewniają spójne podejście do sposobów prowadzenia działalności operacyjnej przez poszczególne jednostki.

Oto, jak Kodeks powinien być traktowany przez personel:

- Zapisy Kodeksu dotyczą całego personelu i pracowników tymczasowych (wykonawców i konsultantów) spółek Shell i firm typu Joint Venture nadzorowanych przez Shell.
- Zachęcamy naszych wykonawców zewnętrznych i partnerów biznesowych do przestrzegania SGBP lub analogicznych zasad. Poza tym zapoznajemy ich z zapisami naszego Kodeksu w zakresie, w jakim dotyczą one interakcji z personelem Shell.
- W przypadku, gdy nasi wykonawcy zewnętrzni lub partnerzy biznesowi reprezentują Shell – np. jako agenci, osoby działające w imieniu firmy lub korzystające z jej nazwy – są zobowiązani do przestrzegania Kodeksu w toku podejmowanych czynności.

Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

Wszyscy powinniśmy przestrzegać tych zasad, a także przepisów prawa, szczegółowych standardów i wytycznych, o których mowa w Kodeksie. W przypadku rozbieżnych reguł znaczenie nadrzędne ma standard najsurowszy.

Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Dobra znajomość postanowień Kodeksu, prośenie o wyjaśnienie, gdy coś wzbudza wątpliwości, zgłaszanie nieprawidłowości.
- Zaliczenie przypisanych szkoleń na temat etyki i zgodności, wypełnianie powiązanych kwestionariuszy.
- Nieustanne przypominanie wykonawcom zewnętrznym i partnerom biznesowym, jak ważne jest przestrzeganie naszego Kodeksu.
- W razie potrzeby pomoc w prowadzeniu dochodzeń wyjaśniających i audytów.
- Poważne branie pod uwagę tego, iż naruszenie Kodeksu lub obowiązujących polityk i standardów może być przyczyną wszczęcia postępowania prawnego lub dyscyplinarnego, a nawet zwolnienia z pracy.

Dodatkowe obowiązki menadżerów:

- Dawanie dobrego przykładu – kierownik powinien być wzorem do naśladowania, który dba o przestrzeganie naszych wartości w podległym zespole.
- Zapewnienie, żeby wszyscy członkowie zespołu znali zapisy Kodeksu i wiedzieli, gdzie szukać wsparcia.
- Tworzenie środowiska, w którym każdy wie, że może zgłaszać nieprawidłowości, dzielić się swoimi przemyśleniami, zadawać pytania i zgłaszać wątpliwości.
- Jak najszybsze rozwiązywanie konfliktów w miejscu pracy, niedopuszczanie do ich eskalacji, budowanie zaufania.
- Dopilnowanie, aby wszyscy członkowie zespołu spełniali wymagania Shell w obszarach takich jak przesyłanie dokładnych i terminowych raportów wydatków, zatwierdzanie wyjazdów służbowych, praca za granicą czy korzystanie z wymiennych nośników.
- Dbłość o to, żeby podlegli pracownicy uczestniczyli w obowiązkowych szkoleniach poświęconych etyce i zgodności oraz prawidłowo wypełniali stosowne kwestionariusze.
- Adekwatne dokumentowanie podarunków, wyrazów gościnności i konfliktów interesów zgłaszanych przez członków zespołu.
- Podejmowanie odpowiednich działań w przypadku naruszenia Kodeksu, zapewnianie poufności i pokazywanie zespołowi, jak wyciągać wnioski z różnorodnych incydentów.



Zgłaszanie nieprawidłowości i poszukiwanie wsparcia

W firmie Shell zachęcamy każdego do zgłaszania nieprawidłowości. Chcemy, aby każdy wiedział, że może otwarcie zgłaszać nieprawidłowości niezależnie od okoliczności. Może też dzielić się pomysłami, zadawać pytania i opisywać wątpliwości, gdy widzi, że coś nie zgadza się z naszymi standardami. Każdy głos pomaga nam się rozwijać, podejmować lepsze decyzje i wyciągać odpowiednie wnioski.

W Shell nie wolno podejmować działań odwetowych wobec jakiegokolwiek osoby, która zgłasza problem w uzasadniony sposób. Uważamy, że każda forma odwetu stanowi naruszenie Kodeksu.



Muszę...	Moje następne kroki...
... żeby uzyskać pomoc, jeśli chodzi o znaczenie zapisów Kodeksu.	Zwróć się o pomoc do bezpośredniego przełożonego, Działu ds. Etyki i Zgodności, Działu Kadr lub Działu Prawnego.
... żeby zgłosić wątpliwość lub możliwe naruszenie Kodeksu.	Możesz porozmawiać z jedną z osób wskazanych powyżej lub skorzystać z infolinii Shell Global .
... żeby zareagować na niebezpieczną sytuację lub niewłaściwe zachowanie.	Zgłoś nieprawidłowość i zainterweniuj – zareaguj na sytuację w momencie, który uznasz za stosowny. Ewentualnie, zwróć się o pomoc do którejś z osób wymienionych powyżej.
... żeby uzyskać pomoc w rozwiązaniu pewnego dylematu.	Skorzystaj z Ram etycznego podejmowania decyzji (ang. Ethical Decision Making Framework, EDMF). Znajdziesz w nich wskazówki, jak postępować w trudnych sytuacjach i w obliczu dylematów etycznych.

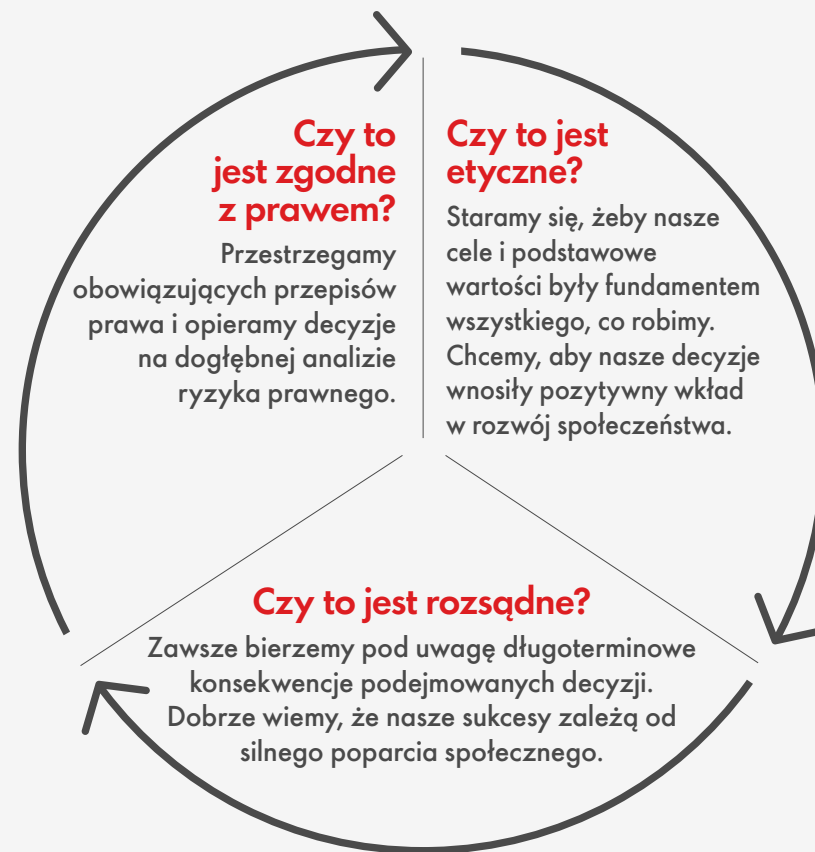
Jak działa infolinia Shell Global?

Infolinia Shell Global umożliwia pracownikom Shell i innym osobom zgłaszanie problemów związanych z przestrzeganiem Kodeksu, **Ogólnych Zasadach Prowadzenia Biznesu Shell** lub przepisów prawa bez obaw o działania odwetowe.

Można z niej korzystać całą dobę, 7 dni w tygodniu. Jest obsługiwana przez niezależny podmiot zewnętrzny. Pozwala zgłaszać problemy w sposób poufny i anonimowy.

W razie kłopotów z uzyskaniem połączenia z darmowym numerem lokalnym możesz na własny koszt zadzwonić pod numer amerykański **+1 704 973 0344**.

Ramy etycznego podejmowania decyzji



Staramy się dbać o wszystko



Troszczymy się o siebie nawzajem, zależy nam na pracy i działaniu w odpowiedni sposób. Największą wagę przykładamy do bezpieczeństwa, ludzi i zrównoważonego rozwoju. Chcemy, żeby nasi ludzie pracowali w optymalnych warunkach, w miejscu, w którym czują się dowartościowani, szanowani i są częścią określonej społeczności.

Staramy się dbać o wszystko



**Bezpieczeństwo
i środowisko**





Wszyscy musimy dążyć do realizacji Celu Zero: nie szkodzić ludziom i uważać na niezawodność całej działalności operacyjnej. Realizujemy Cel Zero, dbając o bezpieczne i zdrowe środowisko dla każdego pracownika zakładu, fabryki czy biura. Staramy się zapewnić każdemu bezpieczeństwo fizyczne i psychiczne.

Szanujemy sąsiadów i chronimy środowisko, redukujemy odpady, wywieramy pozytywny wpływ na bioróżnorodność, wydajnie korzystamy z wody i innych zasobów. Każdy pracownik może wywrzeć pozytywny wpływ na otaczający nas świat, jeżeli będzie wydajnie wykorzystywał materiały i energię oraz przestrzegał polityk dotyczących ochrony środowiska.

Każda osoba, która ma wątpliwości dotyczące bezpieczeństwa, powinna je zgłaszać.

Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Nie rozpoczynaj pracy, jeśli nie masz pewności co do jej bezpieczeństwa. Przerwij każdą czynność, która zaczyna Cię niepokoić.
- Uważaj na ewentualne zagrożenia bezpieczeństwa i zawsze przestrzegaj **reguł ratujących życie**.
- Nie wolno pracować, będąc pod wpływem alkoholu lub narkotyków. Jeśli zdecydujesz się spożywać alkohol na imprezach firmowych, pij umiarkowanie, zgodnie z lokalnymi politykami. Pamiętaj, aby nigdy nie podejmować niebezpiecznych zachowań i nie pić za dużo.
- Zgłaszaj wszelkie naruszenia i problemy związane z BHP i ochroną środowiska lub odpowiedzialnością społeczną bezpośrednio przełożonemu lub korzystając z **narzędzia raportowania BHPiOŚ**.

Staramy się dbać o wszystko



Respektowanie praw człowieka





Respektowanie praw człowieka to najważniejsza część podstawowych wartości Shell. Naszym zdaniem firmy mogą odgrywać ważną rolę w propagowaniu i uznawaniu praw człowieka na całym świecie. Nasze podejście bazuje na wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Koncentrujemy się na obszarach, w których szanowanie praw człowieka jest zasadniczym warunkiem naszej działalności operacyjnej:

- Miejsce pracy (np. prawa pracownicze, dyskryminacja)
- Łańcuchy dostaw (np. praca przymusowa, świadczenia pracownicze)
- Społeczności lokalne (np. zarządzanie wpływem społecznym)
- Bezpieczeństwo (np. znaczenie prywatnych/ państwowych służb bezpieczeństwa).

Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Uważaj na potencjalne zagrożenia dla praw człowieka w Twojej pracy.
- Zgłaszaj wszelkie naruszenia i problemy związane z BHP i ochroną środowiska lub odpowiedzialnością społeczną bezpośrednio przełożonemu, korzystając z **narzędzia raportowania BHPiOŚ** lub **infolinii Shell Global**.

Staramy się dbać o wszystko



Propagowanie
różnorodności,
równości i
inkluzywności





Dążymy do tego, aby stać się globalnie wiodącą organizacją na polu różnorodności i inkluzji. Na barkach nas wszystkich spoczywa odpowiedzialność za tworzenie środowiska, w którym każdy czuje się doceniony, szanowany i ma poczucie bycia częścią społeczności. Opowiadamy się za bezpieczeństwem psychicznym i dbamy o dobrostan współpracowników.

Doceniamy niepowtarzalność każdego członka personelu. Codziennie staramy się kreować kulturę bezpieczeństwa, różnorodności i integracji. Naszą dewizą są równe szanse dla wszystkich. Zależy nam na likwidowaniu wszelkich barier utrudniających pracownikom wykorzystanie nadarzających się okazji.

Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Poznaj wartość różnorodności, równości i inkluzji. Bądź nastawiony na naukę.
- Staraj się dostrzegać własne uprzedzenia i zastanów się, jak wpływają one na innych.
- Wywieraj pozytywny wpływ na naszą kulturę inkluzji.

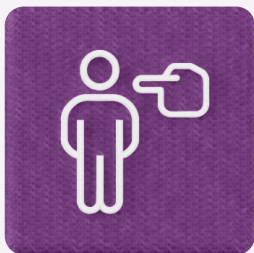


Staramy się dbać o wszystko



**Całkowity brak
tolerancji dla
dyskryminacji i
nękania**





Nie tolerujemy żadnych przejawów dyskryminacji. Innymi słowy nie traktujemy nikogo gorzej ze względu na wiek, kolor skóry, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, tożsamość lub ekspresję płciową, płeć, obywatelstwo, ciążę, rasę, religię, orientację seksualną, status społeczno-ekonomiczny, status rodzinny czy partnerski ani ze względu na inne cechy charakterystyczne prawnie chronione.

Wszelkie decyzje dotyczące zatrudnienia, w tym kwestii takich jak przyjęcie do pracy, ewaluacja, awans, rozwój, dyscyplina, wynagrodzenie czy rozwiązanie stosunku pracy, podejmujemy w oparciu o zasługi, umiejętności, doświadczenie, kwalifikacje, wyniki i potrzeby biznesowe.

Pod żadnym pozorem nie tolerujemy nękania. Nękanie rozumiemy jako różne zachowania – słowne, pisemne lub fizyczne – które powodują uczucie zagrożenia, są poniżające, wrogie lub zastraszające.

Przykłady:

- Nękanie seksualne to niepożądane zachowania z podtekstem erotycznym. Obejmują seksualne komentarze, próby kontaktu fizycznego lub domaganie się usług seksualnych.
- Pod pojęciem „dręczenie” rozumiemy powtarzalne lub jednokrotne użycie siły, zastraszania lub przymusu z myślą o wywołaniu strachu, uczucia poniżenia lub poddańczości u innych.
- Z nadużywaniem władzy mamy do czynienia, gdy ktoś wykorzystuje swoje nadrzędne stanowisko na niekorzyść osób, które z nim pracują, ewentualnie w celu nakłonienia ich do naruszenia naszych standardów.
- Mówiąc o „wyłączeniu” mamy na myśli niedopuszczanie pracownika do określonych działań służbowych, wyłączanie go z procesów decyzyjnych lub interakcji społecznych w sposób, który podważa jego godność albo poczucie bycia częścią społeczności.

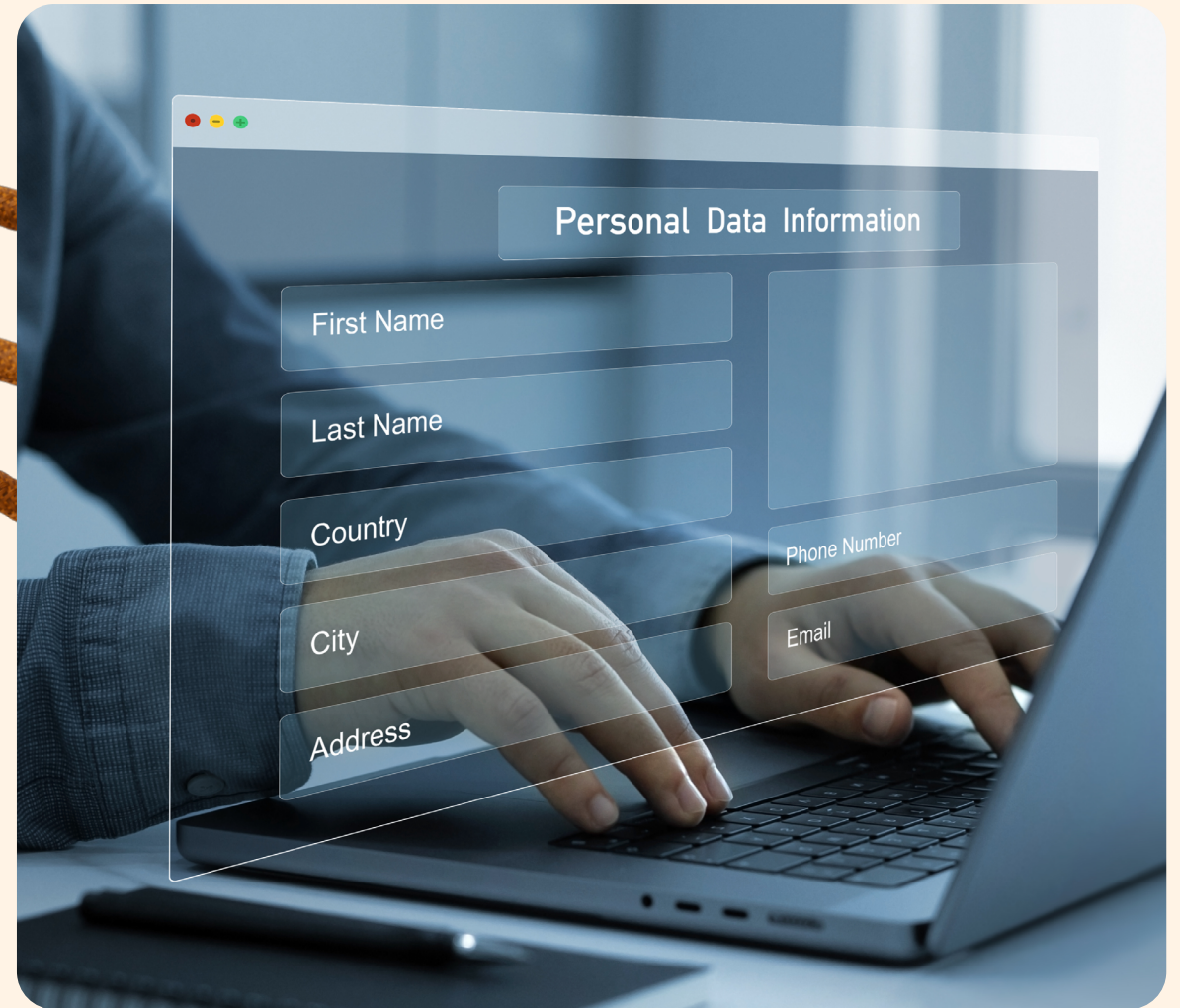
Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Traktuj wszystkich z szacunkiem, np. gdy przekazujesz informacje zwrotne, przedstawiasz inny punkt widzenia albo współpracujesz z ludźmi z innych kultur.
- Jak najszybciej reaguj na niewłaściwe zachowania. Jeśli masz chęć i możliwość, Twoja pierwsza interwencja powinna polegać na odbyciu rozmowy z osobą, która dopuszcza się niestosownych zachowań. Jeżeli nie masz takiej możliwości, porozmawiaj z bezpośrednim przełożonym lub odpowiedzialną osobą z Działu Kadr.

Staramy się dbać o wszystko



Ochrona danych osobowych





Szanujemy prawo ludzi do prywatności i przetwarzamy dane osobowe w sposób profesjonalny, zgodny z prawem i etyczny. Nasze polityki w dziedzinie ochrony danych zabezpieczają przekaz danych osobowych między spółkami Shell na całym świecie.

Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Gromadzenie i wykorzystywanie danych osobowych musi być prawnie dozwolone i uzasadnione pod kątem celów biznesowych.
- Przestrzegaj wymogów w zakresie przekazywania danych osobowych. Nie ujawniaj ich nikomu, kto nie działa na zasadzie wiedzy koniecznej.
- Przestrzegaj wymogów dotyczących przechowywania danych osobowych, ich aktualizacji i utylizacji po tym, jak przestają być potrzebne.
- Niezwłocznie zgłaszaj wszelkie przypadki braku zgodności z regułami przetwarzania danych osobowych (w tym odnośnie do ich utraty), korzystając z portalu raportowania Działu Informatycznego lub **infolinii Shell Global**.

Czym są dane osobowe?

Dane osobowe oznaczają wszelkie informacje, w formie fizycznej lub elektronicznej, dzięki którym można określić tożsamość człowieka. Obejmują nagrania z kamer CCTV, dane kontaktowe, dane lokalizacyjne, imiona i nazwiska, identyfikatory internetowe i osobiste preferencje.

Wrażliwe dane osobowe typu informacje biometryczne (w tym odciski palców lub rozpoznawanie twarzy), wyciągi z rejestrów karnych, dane dotyczące stanu zdrowia, rasy, orientacji seksualnej bądź członkostwa w związkach zawodowych wymagają dodatkowej ochrony i mocniejszych zabezpieczeń technologicznych.

Tak działamy



Chcemy, aby każdy pracownik Shell przestrzegał obowiązujących przepisów prawa i regulacji, zapisów Kodeksu i Shell General Business Principles. Pomoże nam to prowadzić działalność w sposób etyczny i przejrzysty. Jesteśmy głęboko przekonani, iż zaufanie, otwartość i profesjonalizm to kwestie o kluczowym znaczeniu.



Jasna i odpowiedzialna komunikacja





Musimy komunikować się w sposób prawidłowy i odpowiedzialny, jeśli chcemy utrzymać zaufanie interesariuszy i spełniać wymogi prawne. Komunikacja jest wielokanałowa, a my – jako personel Shell – musimy pamiętać, że wszystko, co piszemy lub mówimy, wpływa na reputację naszej organizacji. Nieważne z jakich mediów korzystasz – w Shell lub zewnętrznie. Chcemy, żebyś robił to zgodnie z wymogami Shell dotyczącymi ujawniania informacji i komunikacji biznesowej.

Przykłady ujawnianych informacji i komunikacji biznesowej:

- Wszystkie ogłoszenia publiczne, w tym raporty dla akcjonariuszy i komunikaty prasowe.
- Oświadczenia marketingowe i komunikacja z klientami.
- Komunikacja z organami państwowymi i regulacyjnymi.
- Informacje dla audytorów i osób prowadzących dochodzenia.
- Rejestry podatkowe i finansowe.
- Wewnętrzna komunikacja z personelem.

Jak ma wyglądać prawidłowa komunikacja?

- Podajemy informacje dokładne, prawdziwe, wyważone i kompletne.
- Popieramy fakty i twierdzenia dowodami, niezwłocznie korygujemy błędy.



Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- staramy się, żeby przekazywane informacje były zgodne z Kodeksem, a ujawniane dane odpowiadały wymogom zdefiniowanym w rozdziale „Standard i specyfikacja ujawnianych informacji”.
- Nie ujawniaj informacji o działaniach biznesowych Shell, jeżeli nie zostałeś do tego uprawniony. Dotyczy to rzeczy, które mówisz lub piszesz.
- Jeżeli wypowiadasz się w temacie związanym z Shell na prywatnym koncie w mediach społecznościowych:
 - zaznacz wyraźnie, iż jesteś pracownikiem Shell, ale nie wyrażasz poglądów firmy, tylko przekazujesz informacje we własnym imieniu.
 - Pamiętaj, że Kodeks może dotyczyć osobistego wykorzystywania mediów społecznościowych w przypadku, gdy sprawa dotyczy działalności, reputacji lub pracowników Shell.
- Przestrzegaj reguł dotyczących klasyfikacji informacji i przechowywania rejestrów. Korzystaj wyłącznie z zatwierdzonych kanałów komunikacji w celach biznesowych.
- Nie wolno Ci korzystać z osobistego konta e-mail w celach biznesowych. Nie możesz też wykorzystywać nazwy ani marki Shell. Pod żadnym pozorem nie wolno Ci ukrywać, modyfikować ani niszczyć dokumentów.

Odpowiedzialna komunikacja oznacza, że:

- Nie ukrywamy, kto prowadzi komunikację. Komunikujemy się zgodnie z naszymi podstawowymi wartościami.
- Spełniamy wymogi w zakresie poufności i ochrony prywatności danych.
- Zachowujemy niezbędną dokumentację komunikacji biznesowej.
- Prowadzimy komunikację tylko wtedy, gdy posiadamy stosowne upoważnienie.

Tak działamy



Ochrona aktywów firmy





Firma Shell zapewnia nam różnorakie aktywa potrzebne do pracy. Część z nich to aktywa fizyczne, np. biura, sprzęt lub karty dostępowe, inna część to aktywa finansowe typu karty kredytowe czy świadczenia pracownicze, a jeszcze inna to wartości niematerialne i prawne takie jak nasza marka, własność intelektualna (patenty, tajemnice handlowe, znaki towarowe, prawa autorskie itp.). Wszystkie te aktywa w połączeniu z generowaną wartością stanowią własność Shell. Możemy z nich korzystać tylko w zaplanowanych celach biznesowych.

Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Ochrona aktywów Shell przed uszkodzeniem, utratą, kradzieżą, awarią lub niewłaściwym wykorzystaniem.
- Korzystanie z kart kredytowych zgodnie z politykami wyjazdów i wydatków biznesowych.
- Ochrona naszej własności intelektualnej i powiązanej z nią praw, przestrzeganie praw własności intelektualnej stron trzecich.
- Nie wolno używać informacji na temat Shell do realizacji własnych celów. Nie można ich też przekazywać poza firmę bez specjalnego upoważnienia lub uzasadnionego celu biznesowego.
- W przypadku rozwiązania stosunku pracy z Shell lub na stosowne żądanie należy zwrócić wszelkie posiadane aktywa.

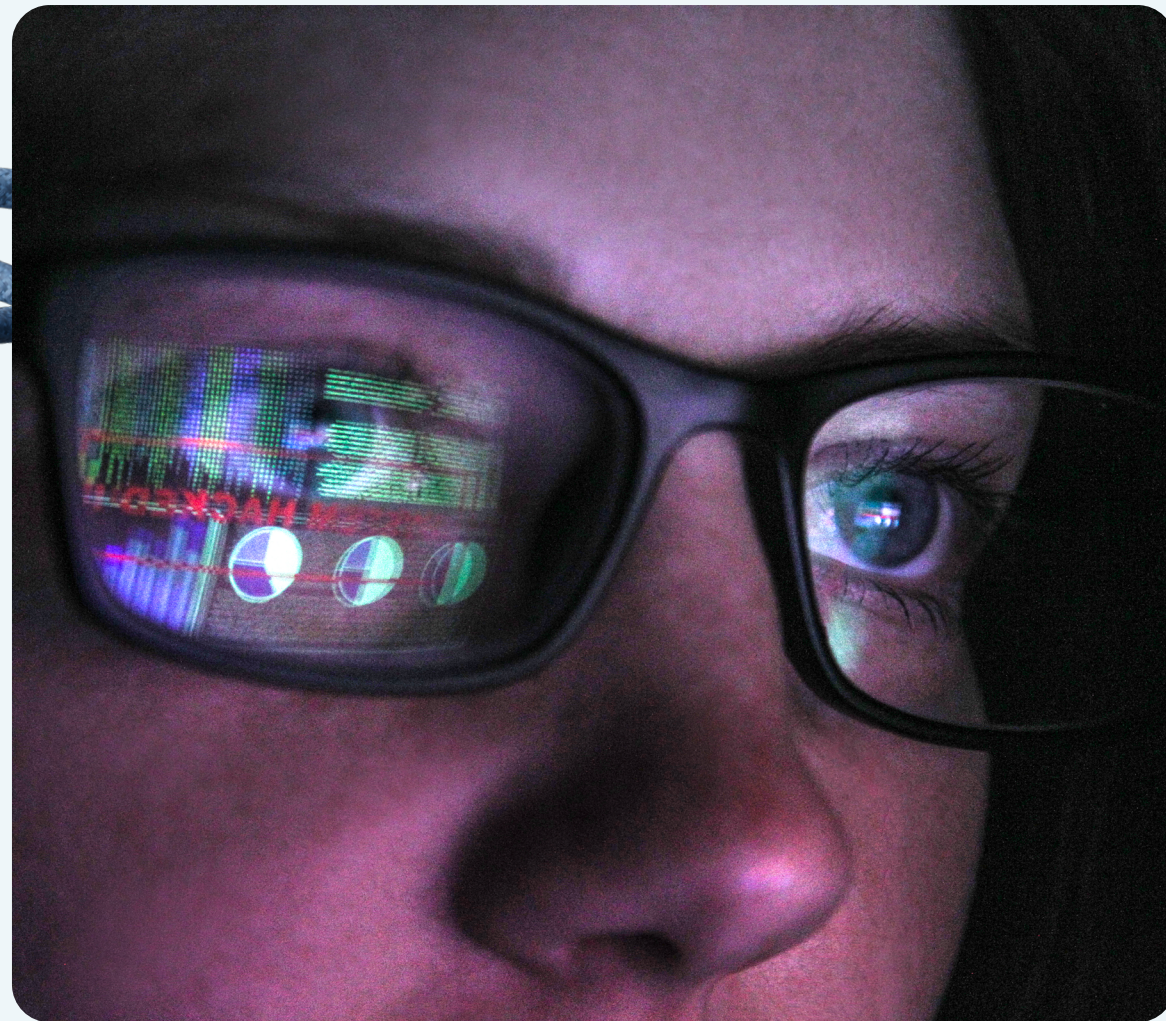
Co to jest własność intelektualna?

Własność intelektualna – np. wynalazki, plany i schematy, programy komputerowe, bazy danych, rysunki (techniczne), instrukcje, kluczowe informacje techniczne, elementy nazewnictwa, symbole lub ilustracje – stanowi podstawę rozwiązań technologicznych i tożsamości marki spółek Shell. Prawa własności intelektualnej takie jak patenty, tajemnice handlowe, znaki towarowe i prawa autorskie są aktywami prawnymi, które umożliwiają firmie Shell chronić i sprawnie wykorzystywać technologię i inwestycje w markę.

Tak działamy



Dbłość o środowisko cyberbezpieczeństwa





Powinniśmy chronić naszą technologię i informacje przed nieuprawnionym dostępem, atakami i niszczeniem. Niektóre środki cyberbezpieczeństwa są oczywiste – np. blokowanie ekranu komputera służbowego – ale wiele z nich to mechanizmy bardziej złożone. Nowe zagrożenia cybernetyczne i zaawansowane ataki stale ewoluują, więc trzeba się mieć na baczności, gdyż jedno bezmyślne kliknięcie może mieć poważne konsekwencje.

Każdy musi przestrzegać naszych wytycznych w zakresie cyberbezpieczeństwa (tzw. cyberfundamentów), zachowywać czujność i ostrożność. Shell monitoruje korzystanie z technologii informacyjnej, w tym autoryzowane urządzenia osobiste połączone z siecią przedsiębiorstwa.

Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Nigdy nie przekazuj nikomu swoich danych uwierzytelniających, nie modyfikuj konfiguracji ani nie korzystaj z niezatwierdzonych usług lub programów.
- Nie przeglądaj ani nie przesyłaj materiałów obraźliwych lub adresów podejrzanych witryn. Nie rób niczego niezgodnego z prawem.
- Jeżeli korzystasz z technologii informacyjnej Shell dla własnego użytku, to rób to krótko. Musisz wyraźnie oddzielać kwestie służbowe od prywatnych.
- Niezwłocznie zgłaszaj wszelkie incydenty związane z bezpieczeństwem informacji (takie jak zgubienie smartfona lub utrata danych osobowych) za pośrednictwem portalu raportowania Działu informatycznego albo **infolinii Shell Global**.

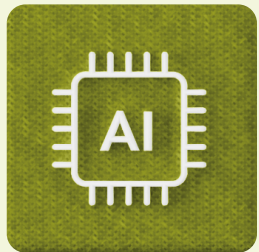
Przykłady incydentów związanych z bezpieczeństwem informacji:

Kliknięcie nieznanego linku; przekazanie komuś danych uwierzytelniających; wysłanie nieodpowiedniemu adresatowi e-maila zawierającego informacje poufne lub osobowe; kradzież lub utrata służbowego laptopa albo smartfona.

Przykłady działań niezgodnych z prawem w omawianym kontekście:

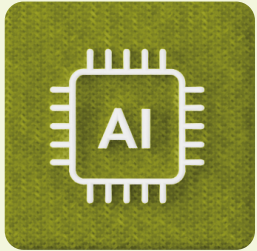
Włamanie się do systemów informatycznych; obejście kontroli bezpieczeństwa; próby wyłudzenia wrażliwych danych, rozsyłanie złośliwego oprogramowania, kradzież danych, kradzież tożsamości.

Tak działamy



Odpowiedzialne korzystanie ze sztucznej inteligencji



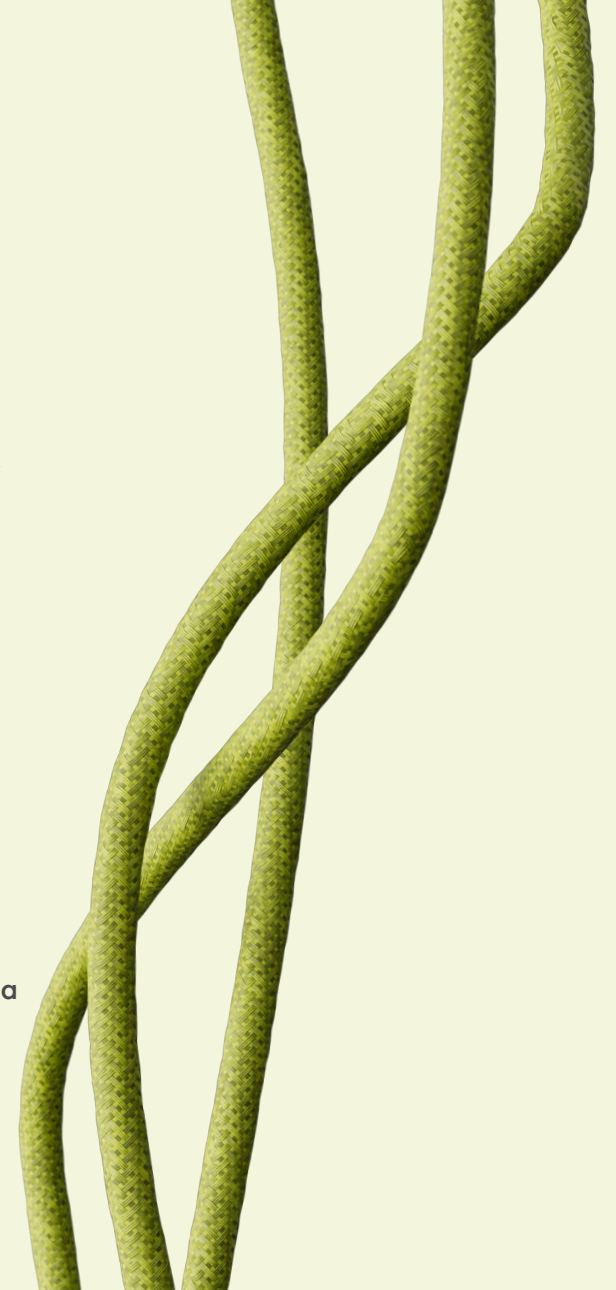


Sztuczna inteligencja (AI) może sprzyjać innowacyjności i efektywności. Niemniej powoduje też zagrożenia i wywiera duży wpływ w obszarach prawnych i etycznych. W firmie Shell opracowujemy, wdrażamy i wykorzystujemy AI w sposób uczciwy i odpowiedzialny. Korzystamy tylko z tych platform AI, które uzyskały autoryzację Shell i służą osiągnięciu celów biznesowych organizacji.



Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Wolno Ci korzystać z AI w sposób przejrzysty i uczciwy. Nie możesz przy tym nikomu szkodzić ani wywierać negatywnego wpływu na osoby fizyczne, firmę Shell, strony trzecie i ogół społeczeństwa.
- Sprawdź wiarygodność i wykryj ewentualną stronniczość informacji wygenerowanych przez AI, zanim je wykorzystasz w celach biznesowych.
- Musisz mieć pewność, że treści utworzone przez AI powstały na bazie odpowiednich źródeł, nie fałszują ani nie zakłamują faktów, gdy mają stanowić część komunikacji Shell.
- Sprawdź, czy Twoje metody korzystania ze sztucznej inteligencji są zgodne z obowiązującymi w Shell zasadami użytkowania AI.



Tak działamy



**Bezwzględny zakaz
podejmowania
zachowania
niezgodnego z
zasadami**





Oszustwo to celowe działanie ukierunkowane na wyrządzenie komuś szkody lub uzyskanie nieuprawnionej korzyści. W firmie Shell postępowania niezgodne z zasadami są nieakceptowalne i burzą zaufanie. Każdemu z nas powinno zależeć na przeciwdziałaniu oszustwom z myślą o ochronie współpracowników, naszej firmy i partnerów biznesowych.

Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Nie podejmuj zachowań niezgodnych z zasadami, pracując na rzecz firmy Shell lub jej klientów. Dopilnuj, aby nikt nie robił tego w imieniu Twoim lub firmy Shell.
- Nie unikaj uczciwie naliczonego opodatkowania wymaganego od firmy Shell i nie pomagaj innym unikać płatności ich własnych należnych podatków.

Przykłady:

Przykłady oszustwa: kradzież, falsyfikacja raportów wydatków i kart czasu pracy, zмова z odbiorcą mająca na celu nałożenie zbyt wysokiej ceny na Shell z myślą o osobistej korzyści, a także fałszywe przedstawianie zdolności Shell na przetargach lub przy przyznawaniu grantów.

Innym przykładem postępowania niezgodnego z zasadami jest unikanie opodatkowania, kiedy to władzom podatkowym przesyła się nieprawdziwe, wprowadzające w błąd albo niedokładne informacje z myślą o uniknięciu zapłaty należnego podatku.

Tak działamy



Rozwiązywanie konfliktów interesów





Z konfliktem interesów mamy do czynienia, gdy coś w życiu prywatnym pracownika może negatywnie wpływać na jego zdolność do podejmowania obiektywnych decyzji biznesowych w najlepszym interesie Shell.

Konflikty interesów mogą się zdarzyć, ale ujawnienie ich i znalezienie sposobu na kontrolę lub ograniczenie zagrożeń pomaga zachować integralność i budować zaufanie u innych. Nie możesz pozwolić na to, żeby Twoje prywatne sprawy, relacje lub interesy (Twoje własne, Twojej rodziny lub przyjaciół) wywierały wpływ na decyzje, które podejmujesz w Shell.

Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Ujawniaj wszelkie konflikty interesów (faktyczne i potencjalne) w Rejestrze Kodeksu postępowania, omów z bezpośrednim przełożonym kroki potrzebne do ograniczenia zagrożenia i zapisz je w rejestrze.
- Należy zarejestrować bliski/uczuciowy związek z innym pracownikiem, jeśli pracownik ten znajduje się na linii raportowania lub związek ten może wpływać na procesy decyzyjne (np. w zakresie wynagrodzenia, awansu, wyników lub ewaluacji postępów), decyzje biznesowe lub prowadzić do stronniczości.
- Jako bezpośredni przełożony, powinieneś niezwłocznie rozwiązywać konflikty interesów członków podległego zespołu, omawiając je i podejmując odpowiednie kroki.

Przykłady:

Posiadanie interesu własnego lub finansowego w firmie dostawcy, którym zarządzasz z ramienia Shell; uczestnictwo w rekrutacji bliskiego znajomego lub krewnego (tudzież zarządzanie kimś takim); sprawowanie innej funkcji kolidującej z zakresem odpowiedzialności w Shell.



**Bezwzględna
walka z korupcją,
łapownictwem i
praniem pieniędzy**





Łapownictwo, korupcja i pranie pieniędzy szkodzą lokalnym społecznościom, hamują rozwój społeczno-gospodarczy oraz niszczą wolną i uczciwą konkurencję. My nie uczestniczymy w tych procederach. Raczej stracimy klienta, niż uwikłamy się w łapownictwo, korupcję lub pranie pieniędzy. Zakazujemy łapownictwa i korupcji. Angażujemy się na rzecz zwalczania prania pieniędzy.



Co to jest łapówka?

Łapownictwo polega na zaproponowaniu lub przekazaniu pewnej korzyści innej osobie – bezpośrednio albo pośrednio – z myślą o uzyskaniu nieuzasadnionej przewagi albo korzyści, ewentualnie o wpłynięciu na rezultat biznesowy określonego przedsięwzięcia. Łapownictwo nie zawsze polega na wręczeniu komuś gotówki. Może przybierać różne formy – np. podarunki, wyrazy gościnności, inwestycje społeczne, donacje, pożyczki, opłaty, nagrody a nawet prywatne przysługi.

Co to jest płatność przyspieszająca?

Płatność przyspieszająca to rodzaj łapówki wręczanej urzędnikowi państwowemu celem skłonienia go do przyspieszenia lub rozpoczęcia rutynowej sprawy urzędowej takiej jak rozpatrzenie wniosku o wizję, zezwolenie lub licencję.

Co to jest korupcja?

Korupcja polega na nadużywaniu piastowanego stanowiska dla własnej korzyści. Łapownictwo jest jednym z rodzajów korupcji. Inne przykłady korupcji to np. zaoferowanie pracy przyjacielowi, przyznanie zlecenia firmie, w której masz udziały, ewentualnie skorzystanie z zajmowanej pozycji do dokonania kradzieży.



Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Nie wolno Ci oferować ani przyjmować łapówek lub płatności przyspieszających.
- Wszelkie podarunki i wyrazy gościnności powinny być umiarkowane, stosowne i przekazywane w dobrej wierze. Nigdy nie mogą wpływać na decyzje biznesowe. W razie potrzeby rejestruj podarunki i wyrazy gościnności. Nigdy nie oferuj ani nie przyjmuj zakazanych podarunków lub wyrazów gościnności.
- Nie wolno Ci umyślnie podejmować współpracy z przestępcami lub osobami podejrzanymi o przestępstwo. Musisz wiedzieć, z kim prowadzisz transakcje, a do tego potrzebna jest wnikliwa analiza due diligence, dzięki której można wykryć zagrożenia finansowe takie jak łapownictwo, oszustwo, unikanie opodatkowania czy pranie pieniędzy.
- Trzymaj się wymogów dotyczących kontaktów z urzędnikami państwowymi, gdyż tego typu interakcje mogą wiązać się z większym ryzykiem łapownictwa.
- Prowadź przejrzystą dokumentację w sprawie transakcji finansowych i biznesowych. Dzięki niej będziesz w stanie wykazać zgodne z prawem postępowanie biznesowe. Sprawdzaj faktury sprzedawców/dostawców pod kątem zgodności z przepisami i dokładności.
- W kontaktach z klientami biznesowymi jasno wyrażaj stanowisko i oczekiwania Shell odnośnie do przestępstw finansowych. Uważaj na sygnały alarmowe w całej relacji biznesowej. Zgłaszaj wszelkie sytuacje (faktyczne lub podejrzewane), w których partner biznesowy uczestniczy w finansowej działalności przestępczej pracownikom Działu ds. Etyki i Zgodności lub za pośrednictwem **infolinii Shell Global**.

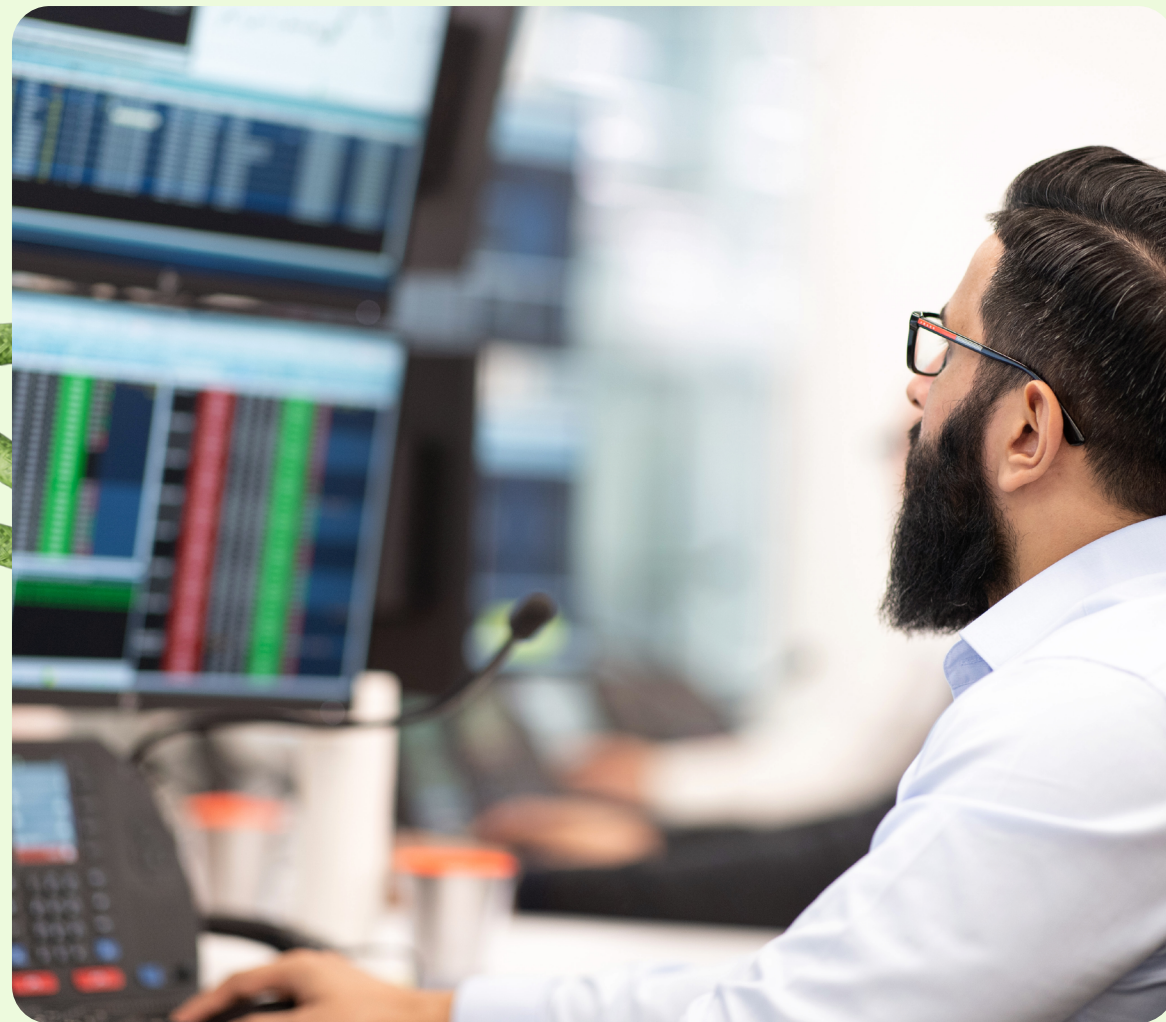
Czym jest pranie pieniędzy?

Pranie pieniędzy ma miejsce wtedy, gdy zyski z przestępstwa są ukrywane za pomocą zgodnych z prawem transakcji biznesowych, lub gdy uzyskane legalnie środki są wykorzystywane w celu wspierania działalności przestępczej, np. terroryzmu. Pranie pieniędzy utrudnia wykrywanie przestępstw i odzyskiwanie środków z działalności przestępczej. Poza tym zachęca do prowadzenia innych działań niezgodnych z prawem.

Tak działamy



**Wsparcie wolnej i
uczciwej konkurencji**





Wierzymy w uczciwą i wolną konkurencję, gdyż sprzyja ona innowacyjności, wysokiej jakości i zaufaniu. W pełni respektujemy i wdrażamy przepisy prawa w dziedzinie zakazu monopolu i wolnej konkurencji, ponieważ opracowano je z myślą o ochronie wolnej przedsiębiorczości, propagowaniu konkurencji i zapobieganiu procederom takim jak ustalanie cen, zmowy przetargowe czy nadużywanie dominującej pozycji rynkowej.

Często współpracujemy z innymi firmami, zarówno konkurencyjnymi, jak i podobnymi do nas. Naszym zdaniem takie podejście jest korzystne dla klientów i całego społeczeństwa. Musimy jednak uważać na zagrożenia antymonopolowe wynikające ze współdziałania z innymi firmami w naszym sektorze. Przestrzegając reguł Shell i korzystając – w razie potrzeby – z pomocy ekspertów, wszyscy możemy przeciwdziałać zachowaniom antykonkurencyjnym.





Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

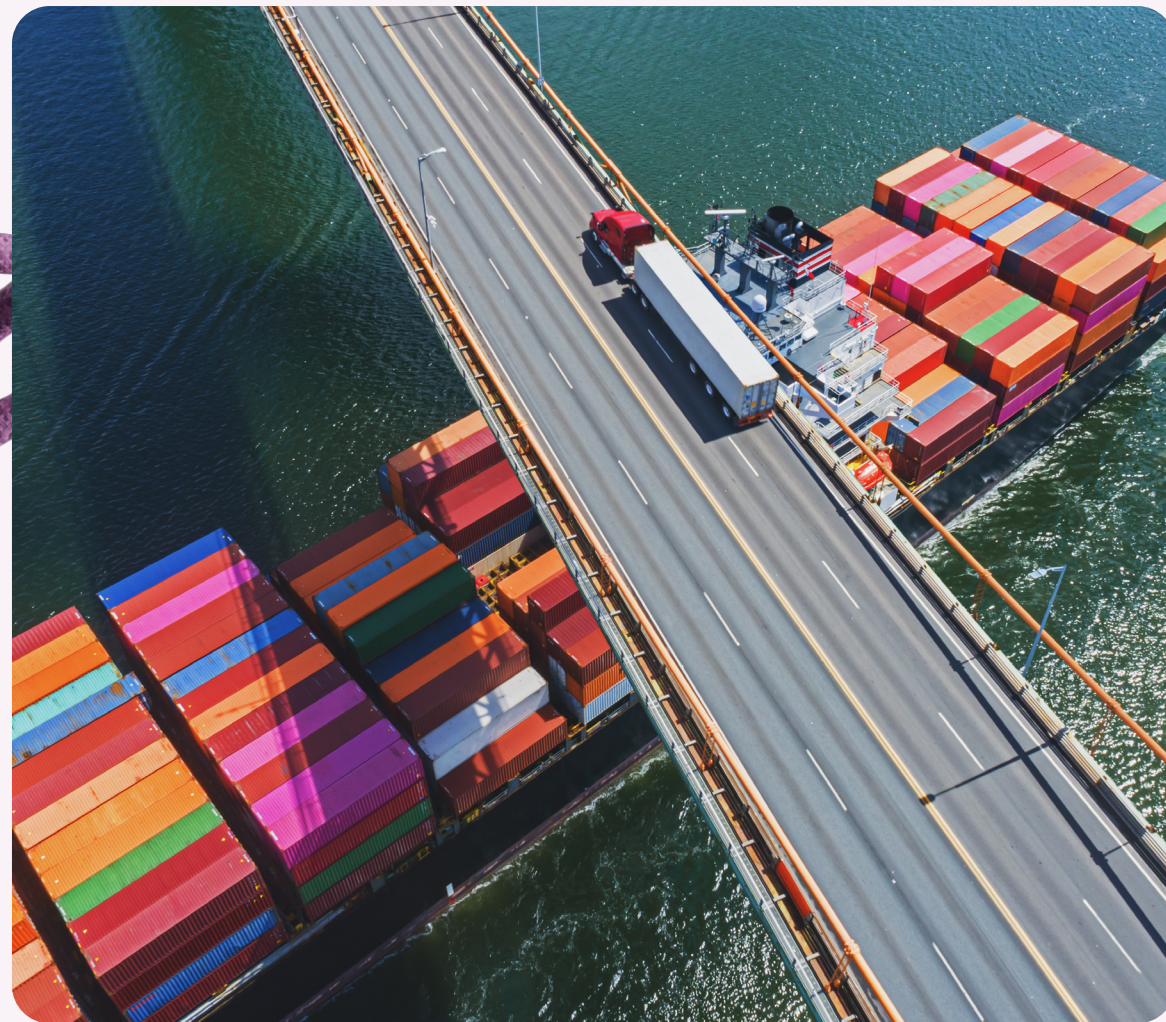
- Nigdy ustalaj z konkurentami – nawet w luźnej rozmowie – kwestii takich jak:
 - ustalanie cen lub wynagrodzeń
 - ograniczenie produkcji lub innowacji
 - podział klientów lub rynków
 - ustawianie przetargów
 - bojkotowanie innych
 - niepodbieranie personelu
- Nie przysyłaj ani nie przyjmuj od klientów konkurencyjnych wrażliwych informacji (ang. competitively sensitive information, CSI), chyba że masz ku temu jasny, uzasadniony powód.
- Nie próbuj ustalać stałej lub minimalnej ceny odsprzedaży dla niezależnych dealerów albo dystrybutorów Twoich produktów.
- Pamiętaj, że wszelkie decyzje biznesowe (w sprawie cen, klientów i rynków) podejmuje Shell na podstawie danych, z których możemy korzystać.
- Jeżeli uzyskasz CSI w sposób niewłaściwy albo ktoś będzie Cię nakłaniał do podjęcia działań antykonkurencyjnych, zdystansuj się i zastosuj reguły opisane w procesie „Protect Shell”.

Konkurencyjnie wrażliwe informacje (CSI):

CSI to informacje, które w przypadku przekazania lub ujawnienia konkurentowi mogłyby wpłynąć na jego zachowanie rynkowe albo zniekształcić konkurencję na rynku.



Przestrzeganie przepisów prawa i sankcji w dziedzinie eksportu i importu



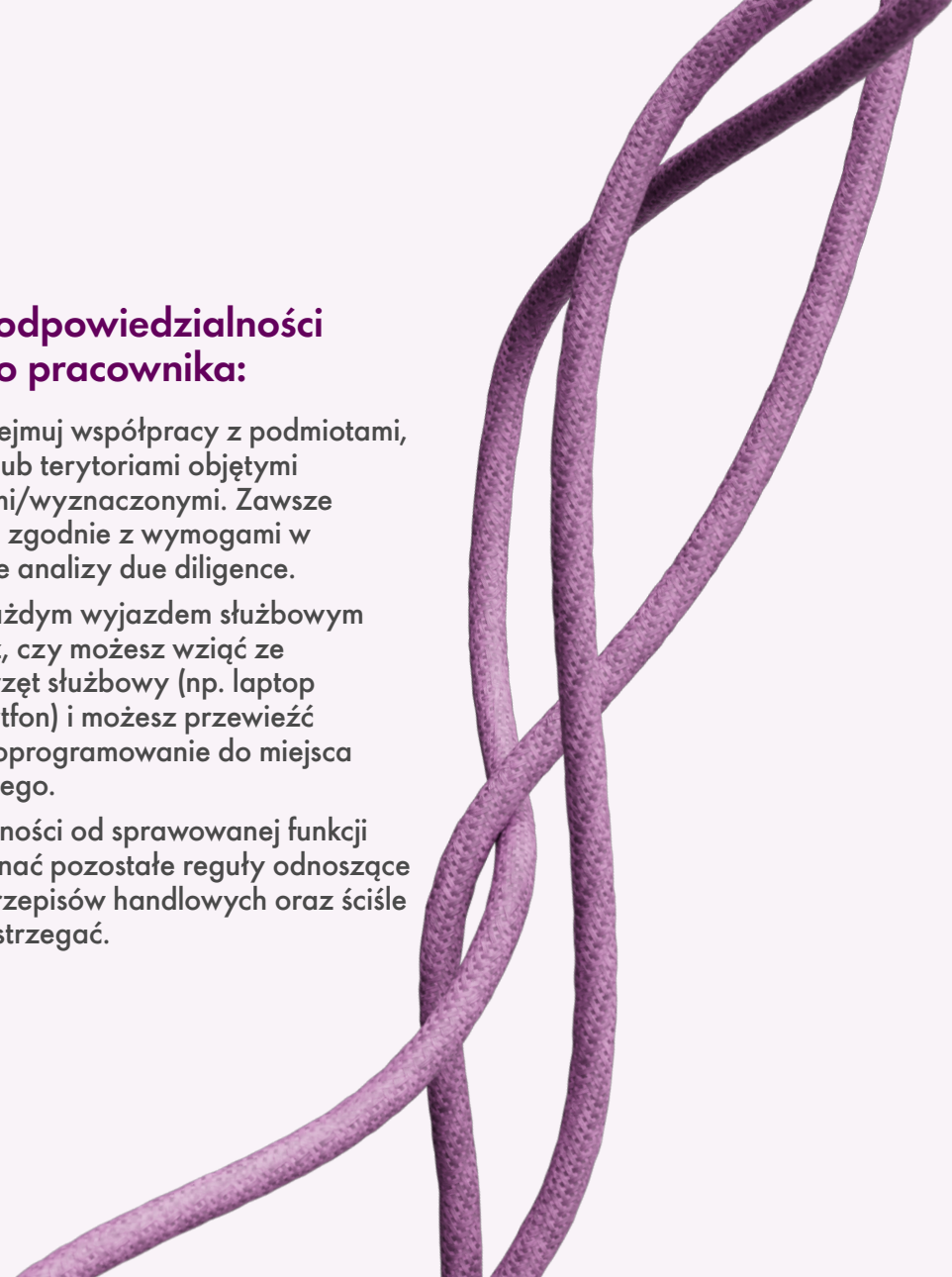


Produkty, usługi i technologie Shell są sprzedawane na całym świecie. Mając na względzie zgodność z krajowymi i międzynarodowymi przepisami prawa, zapisami wszelkich reguł i regulacji importowych, eksportowych, sankcyjnych oraz antybojkotowych, stosujemy coś, co nazywamy ogólnie „zgodnością z przepisami handlowymi”. Są to przepisy prawa i regulacje, które propagują wolny handel, chronią klientów, ograniczają korupcję, pomagają organom państwowym osiągać cele polityki zagranicznej, a także zwiększają bezpieczeństwo w drodze kontrolowania przekazu wrażliwych technologii i produktów.

Obowiązkiem każdego z nas jest przestrzeganie przepisów handlowych i sankcji finansowych w dbałości o ochronę naszych pracowników, naszej reputacji, działalności oraz firm i społeczności lokalnych, z którymi współpracujemy. Brak zgodności w tym zakresie może pociągać za sobą poważne konsekwencje takie jak grzywny, opóźnienia, utrata reputacji czy kara pozbawienia wolności.

Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Nie podejmuj współpracy z podmiotami, krajami lub terytoriami objętymi sankcjami/wyznaczonymi. Zawsze postępuj zgodnie z wymogami w obszarze analizy due diligence.
- Przed każdym wyjazdem służbowym sprawdź, czy możesz wziąć ze sobą sprzęt służbowy (np. laptop lub smartfon) i możesz przewieźć dobra i oprogramowanie do miejsca docelowego.
- W zależności od sprawowanej funkcji musisz znać pozostałe reguły odnoszące się do przepisów handlowych oraz ściśle ich przestrzegać.



Tak działamy



**Bezwzględny zakaz
wykorzystywania
informacji
wewnętrznych
przedsiębiorstwa**





Wykorzystywanie informacji wewnętrznych przedsiębiorstwa polega na dokonywaniu transakcji na udziałach lub papierach wartościowych firmy, gdy posiadasz informacje wewnętrzne lub inne ważne informacje niepodane do publicznej wiadomości na temat jakiejś spółki giełdowej (w tym Shell plc). Jest to działanie bezprawne, stanowiące czyn zabroniony.

Każda osoba pracująca na rzecz Shell musi przestrzegać przepisów prawa (również miejscowych) dotyczących wykorzystywania informacji wewnętrznych przedsiębiorstwa oraz znać zakres odpowiedzialności określony poniżej. Jeżeli masz pytania dotyczące transakcji z wykorzystaniem papierów wartościowych Shell, skontaktuj się z punktem centralnym na liście pracowników z dostępem do informacji wewnętrznych.





Zakres odpowiedzialności każdego pracownika:

- Nigdy nie prowadź transakcji w oparciu o informacje wewnętrzne przedsiębiorstwa ani nie zachęcaj do tego innych.
- Nigdy nie ujawniaj informacji wewnętrznych przedsiębiorstwa ani ważnych informacji niepodanych do publicznej wiadomości, chyba że masz do tego wyraźne upoważnienie.
- Wystrzegaj się wszelkich manipulacji rynkowych (takich jak wysyłanie fałszywych lub wprowadzających w błąd sygnałów na temat podaży albo cen produktów finansowych tudzież popytu na nie).
- Jeżeli jesteś pracownikiem z dostępem do informacji wewnętrznych przedsiębiorstwa, uzyskaj stosowne pozwolenie, zanim zaczniesz handlować papierami wartościowymi Shell.
- Zadbaj o to, aby powyższe reguły były przestrzegane również przez bliskie Ci osoby, np. żonę lub partnera.
- Powiadamiaj punkt centralny na liście pracowników z dostępem do informacji wewnętrznych każdym potencjalnym przypadkiem transakcji w oparciu o informacje wewnętrzne przedsiębiorstwa.

Co to są informacje wewnętrzne przedsiębiorstwa?

Informacje wewnętrzne przedsiębiorstwa to dokładne informacje, niepodane jeszcze do publicznej wiadomości, dotyczące (bezpośrednio lub pośrednio) emitenta instrumentów finansowych typu akcje. Gdyby informacje te podano do publicznej wiadomości, wywarłoby to prawdopodobnie duży wpływ na cenę rynkową tych instrumentów.

Ważne informacje niepodane do publicznej wiadomości to informacje, co do których można przypuszczać, iż przeciętny inwestor uznałby je za ważne przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnej. Pracownik z dostępem do informacji wewnętrznych przedsiębiorstwa to każdy pracownik lub wykonawca widniejący na Wykazie osób posiadających informacje wewnętrzne przedsiębiorstwa tudzież na Wykazie osób potencjalnie posiadających informacje wewnętrzne przedsiębiorstwa.



© Shell International Limited 2025

Pozwolenie na powielenie jakiegokolwiek części niniejszej publikacji należy uzyskać od Shell International Limited