

## **Rola Rzecznika ds. Etyki w kształtowaniu kultury korporacyjnej**

Wprowadzenie w 2005 roku Kodeksu Etycznego PKN ORLEN było początkiem programu zmiany kultury korporacyjnej opartej na wartościach Firmy, wypracowanych w społecznych konsultacjach wewnętrznych. Tworzenie Kodeksu Etycznego pobudziło aktywność pracowników, ugruntowało w ich świadomości rolę, jaką mogą pełnić w procesie zmian oraz uświadomiło znaczenie ich opinii dla prowadzonych procesów biznesowych i społecznych. Dla wzmocnienia tego zaangażowania podjęto w 2006 roku decyzję o powołaniu funkcji rzecznika ds. etyki z wyboru społecznego w celu:

- a) zagwarantowania wszystkim interesariuszom możliwości swobodnego, bez obaw o sankcje, zgłaszania przypadków naruszania zasad Kodeksu Etycznego Firmy;
- b) stworzenia możliwości uzyskania informacji w sprawach, związanych z interpretacją zapisów Kodeksu Etycznego;
- c) stworzenia pracownikom możliwości sygnalizowania nieprawidłowości, a tym samym budowania poczucia osobistego wpływu na przestrzeganie wartości Spółki;
- d) pomocy w trudnych sprawach pracowniczych, szczególnie tam, gdzie potrzebne jest wsparcie w budowaniu relacji między kadrą menedżerską i pracownikami;
- e) wzmocnienia w świadomości pracowników znaczenia własnej roli w procesie zmiany kultury korporacyjnej.

Skonstruowany bardzo starannie Kodeks Etyczny zawiera zapisy zasad ogólnych. Aby mogły się one przeobrazić w dobre praktyki i zachowania, uznano potrzebę otwartej dyskusji o dylematach etycznych w konkretnych sytuacjach pracowniczych. Wybór rzecznika ds. etyki, dał pracownikom możliwość bezpośredniego kontaktu z osobą obdarzoną społecznym zaufaniem ale też szansę otwartego zgłaszania wszelkich dostrzeżonych nieprawidłowości, dzielenia się obawami i wątpliwościami. Niezmiernie istotny jest także fakt, że każda zgłaszająca się do rzecznika osoba ma gwarancję zachowania pełnej dyskrecji i poufności. Rolą rzecznika ds. etyki jest między innymi wywieranie wpływu na kształtowanie kultury organizacyjnej w oparciu o informacje uzyskane od respondentów. Różnorodność, ilość zgłaszanych spraw przez pracowników dotyczących kontaktów międzyludzkich, relacji zewnętrznych czy rozwiązań systemowych w firmie wskazują, że ten rodzaj kontaktu jest użyteczny w budowaniu poczucia odpowiedzialności pracowników za firmę. Niezmiernie cenne jest to, że pracownicy są bardzo wrażliwi na kwestie dotyczące wartości firmowych i bardzo chętnie zgłaszają propozycje wprowadzania nowych rozwiązań systemowych, które w ich przekonaniu, mogą przynieść pozytywne efekty całej Spółce. Dostrzegają nie tylko sprawy bezpośrednio ich dotyczące, ale też te o istotnym znaczeniu dla funkcjonowania Koncernu. Wszystkie opinie pracowników uzyskane przez rzecznika ds. etyki są przekazywane Zarządowi w formie raportu uwzględniającego:

- a) monitoring procesu funkcjonowania Kodeksu Etycznego w oparciu o sprawy zgłoszone w danym roku w kontekście lat poprzednich (analiza dynamiki zmian);
- b) obszary Kodeksu Etycznego wymagające uwagi;
- c) analizę skuteczności rzecznika ds. etyki i jej partnerów (gospodarzy obszarów biznesowych, których dotyczą zgłoszone sprawy);
- d) podjęte działania: komunikacyjno-edukacyjne, społecznej kontroli przestrzegania Kodeksu Etycznego, rozwiązywania konfliktów związanych z naruszaniem wartości;
- e) wnioski i rekomendacje do Zarządu na temat dalszych działań wspierających linię etyki w Firmie i społeczną odpowiedzialność w miejscu pracy.

Oczekiwania społeczne pracowników zgodne z wartościami PKN ORLEN przekazywane systematycznie kadrze zarządzającej za pośrednictwem rzecznika ds. etyki pozwalają w

skali organizacji na integrację przedsięwzięć w taki sposób, żeby pracownicy czuli się za nie odpowiedzialni a kadra uwzględniała ich opinie.