

Osoba odpowiedzialna za politykę: Dział ds. Stosowania Przepisów i Etyki

Data wejścia w życie polityki: 2 kwietnia 2017 r.

Data kolejnej aktualizacji: 28 lutego 2024 r.

Globalna Polityka dotycząca konfliktu interesów

Spis treści

Podsumowanie.....	2
Zakres.....	2
Zasady ogólne.....	2
Obowiązek ujawniania i uzyskiwania zezwoleń.....	3
Członkowie rodziny, znajomi i związki uczuciowe.....	3
Prywatne interesy finansowe	3
Korporacyjne możliwości biznesowe.....	4
Działalność biznesowa i techniczna poza spółką.....	4
Służba publiczna i stanowiska publiczne.....	4
Wypowiedzi publiczne, publikacje książkowe i inne.....	5
Definicje.....	5
Zasoby i polityki powiązane.....	5

Podsumowanie

Pracownicy spółki Oracle mają obowiązek działania w jej najlepszym interesie, przedkładając go nad interes osobisty i kierowania się zdrowym osądem oraz wykazywania wobec niej lojalności. Konflikt interesów występuje w sytuacji, gdy działania lub związki prywatne konfliktują (lub zdają się konfliktować) z obiektywizmem i osądem odnośnie działań w najlepszym interesie spółki Oracle. Niniejszą Globalną Politykę dotyczącą konfliktu interesów („Polityka”) opracowano, aby pomóc pracownikom w identyfikowaniu sytuacji, które mogą powodować potencjalny konflikt interesów lub sytuacji, które sprawiają wrażenie, że do niego dochodzi.

Odpowiednie terminy (zaznaczone **czerwoną** czcionką) wyjaśniono w części końcowej Polityki.

Zakres

Niniejsza Polityka bazuje na Kodeksie etycznym i zasadach prowadzenia działalności spółki Oracle („Kodeks etyczny” i „Kodeks”) i obowiązuje wszystkich zatrudnionych spółki Oracle, jej podmiotów zależnych oraz afiliowanych.

Wszyscy pracownicy spółki Oracle są zobowiązani do przeczytania, zrozumienia i przestrzegania niniejszej Polityki. Członkowie kierownictwa spółki Oracle są odpowiedzialni za współpracę z Działem Kadr („Dział HR”) oraz zespołem ds. przestrzegania przepisów i etyki w celu oceny zgłaszanych im sytuacji, które mogą powodować wystąpienie konfliktu interesów, oraz sytuacji, które mogą sprawiać wrażenie, że ma on miejsce, oraz ustalenia rozwiązań w celu wyeliminowania tych sytuacji i zapewnienia, że zostały one odpowiednio wdrożone. Członkowie kierownictwa są także odpowiedzialni za zapewnienie, że ich bezpośredni podwładni rozumieją niniejszą Politykę i przestrzegają jej, oraz że przeszli odpowiednie szkolenia.

Co dwa lata wszyscy pracownicy, w tym członkowie wyższego kierownictwa, mają obowiązek składania kwestionariusza i oświadczenia dotyczącego konfliktu interesów, w którym ujawniają rzeczywiste oraz potencjalne konflikty interesów, i potwierdzają, że zapoznali się z Polityką, zrozumieli ją oraz że jej przestrzegają.

Pracownik ma obowiązek przestrzegać postanowień niniejszej Polityki: nieujawnienie konfliktu istniejącego przed zatrudnieniem lub powstałego w trakcie zatrudnienia; ujawnienie niekompletnych, nieprawidłowych lub wprowadzających w błąd informacji; niezgłoszenie jakichkolwiek zmian w zakresie wcześniej ujawnionego konfliktu lub niezastosowanie się do warunku lub postanowienia wydanego w celu rozwiązania konfliktu może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy, w zakresie dozwolonym przez przepisy prawa miejscowego.

Wszelkie działania, które w opinii pracownika mogą stanowić naruszenie niniejszej Polityki należy bezzwłocznie zgłaszać zespołowi ds. zgodności z przepisami i etyki, Działowi Kadr, Działowi Prawnemu spółki Oracle, Głównemu specjalście ds. Zgodności lub Głównemu Radcy Prawnemu spółki Oracle. Zgłoszeń można także dokonywać za pośrednictwem [Infolinii etycznej spółki Oracle](#), w tym z zachowaniem anonimowości, na zasadach dozwolonych przepisami obowiązującego prawa.

Spółka Oracle nie toleruje działań odwetowych wobec jakichkolwiek pracowników zgłaszających w dobrej wierze podejrzenia lub współpracujących w ramach dochodzeń dotyczących stosowania przepisów, nawet w przypadku braku dowodów potwierdzających dane zgłoszenia.

W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości dotyczących niniejszej Polityki należy zwrócić się do bezpośredniego przełożonego, Działu Kadr lub członka zespołu ds. stosowania przepisów i etyki.

Zasady ogólne

3 Globalna Polityka dotycząca konfliktu interesów

Ostatnia aktualizacja: Luty 2022 r.

Wersja 2

Copyright © 2023, Oracle i/lub jej jednostki stowarzyszone.

ORACLE

Pracownicy mają obowiązek unikania konfliktów interesów, bezzwłocznego zaprzestania działań, które powodują ich występowanie oraz złożenia pisemnego oświadczenia odnośnie wszelkich konfliktów interesów, jak i potencjalnych konfliktów interesów, które stwierdzą przed nawiązaniem stosunku pracy ze spółką Oracle oraz w okresie jego trwania. Najczęstsze sytuacje, które powodują wystąpienie konfliktu interesów (lub sprawiające wrażenie, że wystąpił) dotyczą:

- [Członków rodziny, znajomych i związków uczuciowych](#)
- [Prywatne interesy finansowe](#)
- [Korporacyjne możliwości biznesowe](#)
- [Działalność biznesowa i techniczna poza spółką](#)
- [Służba publiczna i stanowiska publiczne](#)
- [Wypowiedzi publicznych, publikacji książkowych i innych](#)

Nie ma możliwości wskazania wszystkich sytuacji, mogących powodować wystąpienie konfliktu interesów. W niniejszej Polityce opisano szczegółowo wymienione powyżej najczęstsze sytuacje powodujące wystąpienie konfliktu interesów lub sytuacje sprawiające wrażenie, że do niego dochodzi. Istnieje m.in. szereg miejscowych zwyczajów i praktyk, powodujących sytuacje nieopisane w niniejszej Polityce, które skutkują wystąpieniem konfliktu interesów. Pracownicy Oracle mają obowiązek unikania wszelkiego rodzaju konfliktów interesów i identyfikowania sytuacji, które powodują wystąpienie konfliktu ich korzyści osobistych z interesem spółki Oracle, jak i sytuacji, które sprawiają wrażenie, że do niego dochodzi.

Obowiązek ujawniania i uzyskiwania zezwoleń

W przypadku wystąpienia potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów, bądź braku pewności, czy do niego doszło, pracownik ma obowiązek zaniechania danych działań. Następnie należy niezwłocznie ujawnić konflikt interesów lub potencjalny konflikt interesów za pomocą [Narzędzia do ujawniania konfliktów interesów](#).

- Wnioski o zezwolenia – region EMEA: emeacomplianceprogram-appr_ch@oracle.com
- Wnioski o zezwolenia – region LAD: lad-compliance-appr_ww@oracle.com
- Wnioski o zezwolenia – region NA: nacomplianceprogram-appr_ww@oracle.com
- Wnioski o zezwolenia – region JAPAC: japacoi-appr_ww@oracle.com

UWAGA: Obecnie w przypadku pracowników z **Austrii i Niemiec nie należy uzyskiwać dostępu** do Narzędzia do ujawniania konfliktów interesów ani z niego korzystać, a powinno się nadal korzystać z [Formularza ujawnienia konfliktu interesów](#), do odwołania.

Zespół ds. stosowania przepisów i etyki wraz z pracownikiem, jego przełożonym, Działem Kadrowym i ewentualnie inną funkcyjną/grupami funkcyjnymi ustali działania odnośnie rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów, a jeśli będzie to uzasadnione, wyda działania wymagane dla uzyskania odpowiednich zezwoleń na podstawie poniższego schematu.

Szczebel zatrudnienia pracownika	Wymagane zezwolenie
Dyrektor Naczelny oraz	<ul style="list-style-type: none"> • Główny Dyrektor ds. Stosowania Przepisów i Etyki oraz Główny Radca Prawny • Komisja rewizyjna - Zarząd
Członkowie wyższego kierownictwa (Prezes, Główny Dyrektor ds. Operacyjnych, Główny Dyrektor Finansowy, Główny Księgowy, Wiceprezes Wykonawczy, Starszy Wiceprezes oraz wszyscy pracownicy zajmujący stanowiska wyższego szczebla w stosunku do Starszego Wiceprezesa, z wyjątkiem	<ul style="list-style-type: none"> • Główny Dyrektor ds. Stosowania Przepisów i Etyki oraz Główny Radca Prawny • Dyrektor Naczelny oraz Główny Dyrektor ds. Technologii zajmujący w hierarchii zwierzchności stanowiska wyższego szczebla w stosunku do danego członka wyższego kierownictwa

4 Globalna Polityka dotycząca konfliktu interesów

Ostatnia aktualizacja: Luty 2022 r.

Wersja 2

Copyright © 2023, Oracle i/lub jej jednostki stowarzyszone.

ORACLE

Dyrektora Naczelnego oraz Głównego Dyrektora ds. Technologii)	<ul style="list-style-type: none"> • Bezpośredni przełożony
Wszyscy pozostali pracownicy	<ul style="list-style-type: none"> • Regionalny dyrektor ds. Stosowania Przepisów i Etyki (lub osoba wyznaczona przez RCO) • Bezpośredni przełożony

W określonych sytuacjach, wyszczególnionych w Polityce, może być wymagane uzyskanie dodatkowych zezwoleń.

Członkowie rodziny, znajomi i związki uczuciowe

Pracownikom nie wolno uczestniczyć ani próbować wpływać na jakiegokolwiek decyzje dotyczące Oracle ani transakcje biznesowe (w tym dotyczące obecnych lub potencjalnych klientów, partnerów, kontrahentów lub dostawców), które mogą przynieść korzyść (lub sprawiać takie pozory) osobom spokrewnionym, bliskim znajomym, osobom, z którymi pracowników łączy związek uczuciowy lub przedsiębiorstwu, w którym bezpośredni lub pośredni **interes finansowy** mają osoby pozostające z pracownikiem w związku uczuciowym, **osoby spokrewnione** lub **bliscy znajomi**. Pracownik oraz jego podwładni nie mogą uczestniczyć, tak bezpośrednio jak i pośrednio, w podejmowaniu decyzji dotyczących kontynuowania, zatwierdzania, nadzorowania zamówień i fakturowania, jak i zarządzania nimi w ramach współpracy z wyżej wymienionymi przedsiębiorstwami. Jeśli wystąpi potencjalny konflikt dotyczący dostawcy, sprzedawcy lub partnera, należy zgłosić go regionalnemu zespołowi ds. przestrzegania przepisów i etyki przed wdrożeniem lub zaangażowaniem takiej strony trzeciej.

W ujęciu ogólnym spółka Oracle nie zezwala na sytuacje, w których członek kierownictwa pełni funkcję bezpośredniego lub pośredniego przełożonego członka swojej rodziny bądź osoby, z którą łączy go związek uczuciowy. Pracownik, który wie o tym, że spółka Oracle zamierza zatrudnić członka jego rodziny lub osobę, z którą łączy go związek uczuciowy, na stanowisku, na którym będzie on/ona jego bezpośrednim lub pośrednim podwładnym ma obowiązek bezzwłocznego ujawnienia tej informacji ([patrz Obowiązek ujawniania i uzyskiwania zezwoleń](#)).

Jeśli w okresie zatrudnienia pracownik nawiąże związek uczuciowy z osobą będącą pracownikiem spółki Oracle, która zajmuje stanowisko w bezpośrednim lub pośrednim łańcuchu zwierzchności, pracownik ten ma obowiązek bezzwłocznego ujawnienia tej informacji ([patrz Obowiązek ujawniania i uzyskiwania zezwoleń](#)).

Osoby pozostające w obopólnych związkach mają indywidualny obowiązek ich ujawnienia, jednakże w przypadku niezgłoszenia tego związku przez osobę pełniącą funkcję przełożonego stanowi podstawę do pojęcia wobec niej odpowiednich działań dyscyplinarnych.

Ponadto spółka Oracle nie zezwala kierownikowi na bezpośredni lub pośredni nadzór nad pracą członka jego/jej rodziny. Wszelkie relacje rodzinne należy ujawniać kierownikowi Działu Kadr. Nieujawienie takiej relacji spowoduje podjęcie odpowiednich działań dyscyplinarnych, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy, na zasadach dozwolonych przez obowiązujące prawo.

Prywatne interesy finansowe

Pracownikom oraz ich bezpośrednim i pośrednim podwładnym nie wolno uczestniczyć w podejmowaniu przez spółkę Oracle decyzji, podejmować prób wpływu na decyzje bądź działania biznesowe, dotyczące obecnych lub potencjalnych konkurentów, klientów, partnerów, dostawców, sprzedawców lub innych przedsiębiorstw, jeśli posiadają oni bezpośrednio lub pośrednio interesy finansowe we wskazanych powyżej podmiotach. Ponadto w celu uniknięcia sytuacji, które sprawiają wrażenie, że dochodzi do konfliktu interesów, pracownicy mają obowiązek [ujawniania](#) wszelkich bezpośrednich i pośrednich interesów

5 Globalna Polityka dotycząca konfliktu interesów

Ostatnia aktualizacja: Luty 2022 r.

Wersja 2

ORACLE

finansowych w podmiotach będących obecnymi lub potencjalnymi konkurentami, klientami, partnerami, dostawcami, sprzedawcami, jeśli dowiedzą się, że spółka Oracle zamierza nawiązać z nimi współpracę.

Pracownikom spółki Oracle nie wolno zaciągać pożyczek u obecnych lub potencjalnych konkurentów, klientów, partnerów, dostawców, sprzedawców, lub ich pracowników bądź przedstawicieli, oraz udzielać pożyczek, poręczeń, gwarancji finansowych tym podmiotom i osobom, ani występować w żadnym podobnym charakterze wobec nich, jeśli dani pracownicy i ich podwładni uczestniczą bezpośrednio lub pośrednio w podejmowaniu decyzji dotyczących kontynuowania, zatwierdzania i/lub nadzorowania zamówień i fakturowania w ramach współpracy z tymi przedsiębiorstwami.

Korporacyjne możliwości biznesowe

Pracownikom nie wolno osiągać osobistych korzyści z aktualnych lub potencjalnych możliwości biznesowych spółki Oracle ani utrudniać ich wykorzystania. Możliwości biznesowe spółki Oracle obejmują nabywanie własności i organizacji oraz prowadzenie działań biznesowych, które są związane z misją działalności oraz aktualną działalnością spółki Oracle. Ponadto pracownikom nie wolno udostępniać tych możliwości członkowi ich rodziny, bliskiemu znajomemu oraz przedsiębiorstwu, w którym członek ich rodziny lub bliski znajomy prowadzi działalność bądź posiada bezpośredni lub pośredni interes finansowy.

Pracownikom nie wolno przyjmować wynagrodzenia lub **korzyści finansowych** od innych podmiotów (w jakiegokolwiek postaci) za pracę wykonywaną na rzecz spółki Oracle. Pracownik nie może osobiście przyjmować płatności, wynagrodzenia za polecenie ani innych płatności/zachęt od firm, do których uzyskał dostęp w wyniku swoich obowiązków w ramach pracy na rzecz spółki Oracle (w tym dostawców/potencjalnych dostawców) lub którym zlecił działalność w imieniu Oracle.

Działalność biznesowa i techniczna poza spółką

Działalność biznesowa i techniczna pracowników poza spółką nie może wpływać negatywnie na spółkę Oracle, stanowić wobec niej konkurencji oraz powodować konfliktu interesów. Zabronione jest prowadzenie działań poza spółką, które mogą powodować ujawnienie informacji zastrzeżonych spółki Oracle lub skutkować ograniczeniem czasu i uwagi poświęcanej na wykonywanie obowiązków na rzecz spółki Oracle. Nie wolno wykorzystywać marki, reputacji ani zatrudnienia w spółce Oracle w celu promowania lub generowania działalności biznesowej dla jakiegokolwiek zewnętrznej działalności biznesowej, twórczej lub technicznej niezwiązanej z Oracle. Oracle zastrzega sobie prawo do odrzucenia prośby o udział w zewnętrznej działalności, która może negatywnie wpłynąć na spółkę Oracle i jej reputację.

Pracownikom nie wolno pełnić funkcji członka zarządu lub doradcy technicznego przedsiębiorstw będących konkurentami spółki Oracle, oraz przedsiębiorstw, które można racjonalnie uznać za jej przyszłych konkurentów. Aby pełnić funkcję członka zarządu lub doradcy technicznego przedsiębiorstwa niebędącego konkurentem spółki Oracle, lub przyjąć funkcję członka zarządu bądź doradcy technicznego (za wynagrodzeniem lub bez niego) w przedsiębiorstwie obecnego lub potencjalnego klienta, partnera, dostawcy lub sprzedawcy, pracownik musi uprzednio ujawnić tę możliwość i uzyskać zezwolenie ([patrz Obowiązek ujawniania i uzyskiwania zezwoleń](#)). Uczestnictwo w zewnętrznych projektach technicznych, w tym projektach typu open source i organizacjach ustalających standardy, które obejmują technologie w zakresie obecnych lub przewidywanych produktów lub usług Oracle, wymaga zatwierdzenia zgodnie z powyższym schematem [Ujawniania i zatwierdzania oraz przez grupę Architektury Korporacyjnej Oracle](#). Zezwolenia są udzielane, jeśli dana działalność biznesowa nie będzie wiązała się z ujawnieniem informacji zastrzeżonych spółki Oracle, powodowała powstania konfliktu interesów oraz wpływała negatywnie na pracę w spółce Oracle. W przypadku uzyskania zgody nie wolno korzystać z zasobów Oracle, w tym przestrzeni biurowej, urządzeń ani godzin pracy, w celu prowadzenia działalności biznesowej poza spółką. Jednakże w przypadku, gdy organizacja zewnętrzna prowadzi działalność biznesową bądź techniczną, która jest powiązana z pracą wykonywaną na rzecz spółki Oracle, w stopniu powodującym, że pracownik może w sposób niezamierzony wykorzystać lub ujawnić informacje zastrzeżone spółki Oracle, pracując na rzecz tej

organizacji, wydanie zezwolenia jest mało prawdopodobne. Spółka Oracle może wycofać zezwolenie według własnego uznania i w dowolnym czasie.

W przypadku działań w ramach **kontaktów z mediami i awansów dotyczących stanowiska/stanowisk w zarządzie oraz inwestycji zewnętrznych wymagane jest uzyskanie dodatkowych zezwoleń:**

- Wywiady udzielane mediom i informacje dla mediów wymagają także zezwolenia wydanego przez [Dział PR spółki Oracle](#). Zezwolenia są wydawane na podstawie tematu i oceny danych mediów.

Uzyskanie zezwolenia nie jest wymagane w przypadku następujących działań:

- Członkostwo w organizacji handlowej, branżowej lub innej organizacji tego typu związanej w pracą lub stanowiskiem zajmowanym w spółce Oracle. Jednakże jeśli organizacja prowadzi działalność lobbingsową związaną z działalnością spółki Oracle, a dany pracownik pełni funkcję kierowniczą w organizacji, lub zasiada w jej zarządzie, bądź też jest bezpośrednio zaangażowany w relacje z organizacją w organami władz, ma obowiązek złożenia wniosku o wydanie zezwolenia ([patrz Obowiązek ujawniania i uzyskiwania zezwoleń](#)) oraz skonsultowania się z Działem Oracle ds. Relacji z Organami Władzy. Pracownicy w USA i Kanadzie mają ponadto obowiązek skonsultowania się z miejscowym Działem ds. Stosowania Przepisów w celu uzyskania wskazówek przed objęciem danej funkcji.
- Udział w obywatelskiej działalności typu non-profit lub charytatywnej, w tym jako członek zarządu lub doradczej komisji technicznej. W przypadku gdy organizacja ta jest klientem spółki Oracle lub zamierza otrzymać od niej wsparcie wymagane jest uzyskanie uprzedniego zezwolenia ([patrz Obowiązek ujawniania i uzyskiwania zezwoleń](#)).
- Pełnienie funkcji w zarządach spółdzielni, wspólnot mieszkaniowych i podobnych organizacji, w wyłącznym celu uzyskania prawa do zamieszkiwania w nieruchomości i/lub zarządzania nią, jeśli pracownik może w niej zamieszkać lub zamieszkuje.
- Pełnienie funkcji w spółkach holdingowych, funduszach powierniczych i innych podmiotach nieoperacyjnych powołanych wyłącznie w celu prowadzenia inwestycji przez pracownika lub jego rodziny, planowania podatkowego bądź dotyczącego nieruchomości, oraz posiadania nieruchomości, czy innych inwestycji przez pracownika lub jego rodzinę, które na podstawie zapisów niniejszej Polityki nie wymagają zezwolenia.

Pracownicy powinni zwracać szczególną uwagę na sytuacje mogące powodować konflikt interesów lub sprawiające wrażenie, że do niego dochodzi. Spółka może zwrócić się do pracownika o zaprzestanie działalności poza nią, jeżeli wpływa na jego obiektywizm, wydajność, produktywność, lub jeżeli negatywnie wpływa na spółkę Oracle bądź jej reputację, lub jeśli istnieje ryzyko ujawnienia informacji zastrzeżonych spółki Oracle.

Służba publiczna i stanowiska publiczne

Sprawowanie stanowisk publicznych może prowadzić do konfliktu interesów, jeśli organ rządowy jest klientem spółki Oracle, lub może nim zostać, bezpośrednio lub pośrednio reguluje jej działalność, bądź ściągą podatki z jej tytułu, oraz jeśli funkcja może wiązać się z ujawnieniem informacji zastrzeżonych spółki Oracle. Sprawowanie stanowisk publicznych należy ponadto uznać za konflikt interesów, jeśli wymaga nakładu czasu, który wpływa negatywnie na wypełnianie obowiązków pracownika na rzecz spółki Oracle. Przed ubieganiem się o wybór lub mianowanie bądź przyjęciem wyboru lub mianowania na urząd lub stanowisko w jakimkolwiek krajowym, stanowym, wojewódzkim, regionalnym lub lokalnym organie administracji rządowej, w tym jakimkolwiek departamencie rządowym, ministerstwie, agencji, organie, komisji, organie prawodawczym, radzie lub innym podmiocie publicznym (takim jak rada szkoły lub biblioteki) pracownik musi najpierw ujawnić informacje na temat swoich planów i uzyskać zgodę ([patrz Obowiązek ujawniania i uzyskiwania zezwoleń](#)).

Wypowiedzi publicznych, publikacji książkowych i innych

7 Globalna Polityka dotycząca konfliktu interesów

Ostatnia aktualizacja: Luty 2022 r.

Wersja 2

Copyright © 2023, Oracle i/lub jej jednostki stowarzyszone.

ORACLE

Podobnie jak w przypadku działalności biznesowej prowadzonej poza spółką Oracle, prywatne i związane z działalnością spółki działania, w ramach których pracownik występuje w roli prelegenta (m.in. wykłady w placówkach oświatowych, prezentacje na spotkaniach organizacji handlowych i udział w panelach) oraz publikacje pracownika nie mogą mieć negatywnego wpływu na wizerunek spółki Oracle, stanowić wobec niej konkurencji oraz powodować konfliktu interesów. Działania biznesowe poza spółką Oracle nie mogą powodować ujawnienia jej informacji zastrzeżonych oraz pochłaniać czasu wymaganego dla pełnienia obowiązków służbowych na jej rzecz. Wszyscy pracownicy, z wyjątkiem Wiceprezesa Wykonawczego (EVP) i zajmujących stanowiska powyżej tego szczebla, przed akceptacją udziału w wydarzeniu w charakterze prelegenta, mają obowiązek jego ujawnienia i uzyskania zezwolenia ([patrz Obowiązek ujawniania i uzyskiwania zezwoleń](#)).

Wszelkie prezentacje i publikacje ustne i pisemne (o charakterze prywatnym lub związanym z działalnością biznesową), które dotyczą działalności biznesowej spółki Oracle lub wiążą się z nią, w ramach których pracownik występuje jako pracownik spółki, muszą zostać uprzednio zatwierdzone zgodnie z [Polityką ochrony informacji](#) i [Polityką uczestnictwa w mediach społecznościowych](#), w zależności od tego, która ma zastosowanie. W przypadku pisemnych i ustnych prezentacji oraz publikacji o charakterze prywatnym, niezwiązanych z działalnością biznesową spółki Oracle, należy wyraźnie zaznaczyć, że pracownik występuje we własnym imieniu, a nie w imieniu spółki.

Dodatkowe zezwolenia wymagane w przypadku publikacji **książkowych i promocji książek autorstwa pracowników**:

- Wszystkie informacje dla mediów, wizyty o charakterze reklamowym i wywiady dla mediów wymagają wydania zezwolenia przez [Dział PR spółki Oracle](#).
- Wszystkie wpisy na blogach w witrynie Oracle.com i mediach społecznościowych (Facebook, LinkedIn) dotyczące książek autorstwa pracownika wymagają wydania zezwolenia przez [Dział PR spółki Oracle](#).
- Wszystkie prace i publikacje związane ze spółką Oracle, które zostały opracowane przez pracownika w ramach badań na potrzeby programów dla szkolnictwa wyższego wymagają wydania zezwolenia przez [Dział PR spółki Oracle](#).

Definicje

Termin **interes finansowy** oznacza (1) posiadanie 5% lub więcej będących w obrocie udziałów lub innych papierów wartościowych spółki prywatnej lub publicznej lub innego podmiotu; albo (2) prawo do pobierania wynagrodzenia lub otrzymywania płatności bądź innych świadczeń dodatkowych od dowolnego podmiotu w dowolnej formie (w tym w szczególności premii, pensji, prowizji, wynagrodzenia za konsultacje, opłat licencyjnych, czynszu lub prawa do spłaty kwoty głównej lub odsetek od pożyczki, wynagrodzenia w postaci udziałów lub innych papierów wartościowych, w tym akcji, opcji na akcje lub subskrypcji papierów wartościowych w ramach pierwszej oferty publicznej, zatrudnienia lub oferty zatrudnienia w przyszłości).

Termin **Członkowie rodziny** oznacza małżonka/małżonkę pracownika, jego partnera/partnerkę życiową, dzieci, dzieci adoptowane, przybrane, rodziców, rodzeństwo i wszystkich innych krewnych i powinowatych.

Termin **Bliski znajomy** oznacza wszystkie osoby, z którymi pracownika łączą znaczące stosunki towarzyskie lub biznesowe poza jego pracą w spółce Oracle, w tym współpracowników, klientów i partnerów biznesowych, z którymi pracownik nawiązał relację w okresie zatrudnienia w spółce Oracle.

Zasoby i polityki powiązane

[Konflikt interesów - FAQ](#)

[Polityka akceptowego użycia](#)

8 Globalna Polityka dotycząca konfliktu interesów

Ostatnia aktualizacja: Luty 2022 r.

Wersja 2

Copyright © 2023, Oracle i/lub jej jednostki stowarzyszone.

ORACLE

[Polityka antykorupcyjna i dotycząca przysług biznesowych](#)

[Kodeks etyczny i zasady prowadzenia działalności](#)

[Narzędzie do ujawnienia konfliktu interesów](#)

[Formularz ujawnienia konfliktu interesów \(tylko Austria i Niemcy\)](#)

[Polityka ochrony informacji](#)

[Polityka uczestnictwa w mediach społecznościowych](#)