



Program Zgodności
Program Zapewnienia
Niedyskryminacyjnego Traktowania
Użytkowników Systemu Dystrybucyjnego

Wersja: 1.0

Data wydania:
10.01.2011

Załącznik nr^A..... do decyzji
Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki

z dnia 7 marca 2011 r.

nr DPK-7/24-53(8)/2010/11/UR

p.o. PREZESA
Urzędu Regulacji Energetyki

Program Zgodności

Marek Woszczyk
Wiceprezes

Program Zapewnienia Niedyskryminacyjnego Traktowania Użytkowników Systemu Dystrybucyjnego

Przyjęto Uchwałą Zarządu RWE Stoen Operator Sp. z o.o.

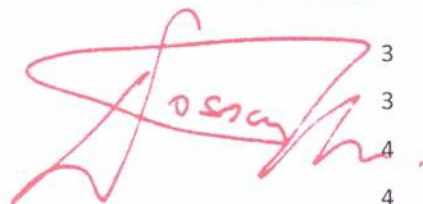
Zatwierdzono:

AS

Spis treści

I. Zawartość Programu Zgodności	
I.1 Definicje	3
I.2 Regulacje prawne	3
I.3 Podmioty zobowiązane do przestrzegania zasad programu	4
I.4 Obszary, w których zapewnia się niedyskryminację i równe traktowanie	4
I.5 Wyszczególnienie, jakie zachowania są w szczególności uznane za dyskryminacyjne i sprzeczne z zasadą równości	5
I.6 Informacje sensoryczne	5
I.7 Obowiązki Pracowników OSD	6
I.8 Gwarancje niezależności	8
I.9 Realizacja Programu przez Usługodawców	8
II. Wdrożenie i realizacja programu	9
III. Monitorowanie funkcjonowania programu i sprawozdawczość	11
III.1 Monitorowanie	11
III.2 Sprawozdawczość	12
IV. Spis załączników	12
Załącznik 1 – Formularz: Oświadczenie o zapoznaniu się z Programem Zgodności	12

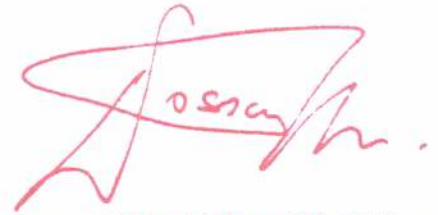
p.o. PREZESA
Urzędu Regulacji Energetyki



Marek Woszczyk
Wiceprezes

I. Zawartość Programu Zgodności

I.1 Definicje



Dyrektywa	Dyrektywa 2009/72/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 13 lipca 2009r. dotycząca wspólnych zasad dla wewnętrznego rynku energii elektrycznej i uchylająca dyrektywę 2003/54/WE.
OSD	Operator Systemu Dystrybucyjnego: RWE Stoen Operator Sp. z o.o.
Kierownik OSD	Prezes Zarządu RWE Stoen Operator Sp. z o.o.
Inspektor d.s. Zgodności	osoba wskazana w celu wykonywania szczegółowych obowiązków i zadań związanych z realizacją Programu.
Usługodawca	Osoba fizyczna lub prawna świadcząca usługi lub wykonująca, na rzecz lub w imieniu OSD, zadania związane z działalnością dystrybucyjną w obszarach, w których zapewnia się równe i niedyskryminacyjne traktowanie lub zadania do których wykonania konieczny jest dostęp do danych sensytywnych.
Program	niniejszy Program, określający przedsięwzięcia, jakie powinien podjąć OSD w celu zapewnienia niedyskryminacyjnego traktowania Użytkowników systemu dystrybucyjnego i Potencjalnych Użytkowników systemu dystrybucyjnego.
System	dystrybucyjna sieć elektroenergetyczna oraz przyłączone do niej urządzenia i instalacje współpracujące z tą siecią.
Przedsiębiorstwo energetyczne	podmiot prowadzący działalność gospodarczą w zakresie wytwarzania, przesyłania, dystrybucji lub obrotu energią elektryczną.
Użytkownik systemu	podmiot dostarczający energię elektryczną do Systemu lub podmiot zaopatrywany w energię elektryczną z tego Systemu oraz podmiot posiadający koncesję na obrót energią elektryczną.
Potencjalny użytkownik Systemu	podmiot ubiegający się o przyłączenie do systemu.
Informacje sensytywne	Informacje uzyskane w związku z wykonywaniem działalności OSD, dotyczące Użytkowników Systemu lub Potencjalnych Użytkowników systemu, których nieuprawnione udostępnienie może przyczynić się do uzyskania przewagi rynkowej jednego lub niektórych użytkowników Systemu.
Informacje ogólnodostępne	Informacje, których udostępnienie stanowi obowiązek wynikający z regulacji prawnych.

Prezes URE	Prezes Urzędu Regulacji Energetyki. p.o. PRZESA Urzędu Regulacji Energetyki
Ustawa	Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 roku Prawo energetyczne ze zmianami.
Przedsiębiorstwo zintegrowane pionowo	przedsiębiorstwo energetyczne określone w Art. 3, pkt. 12a Ustawy.
Zarząd OSD	Zarząd RWE Stoen Operator Sp. z o.o. Marek Woszczyk Wiceprezes

I.2 Regulacje prawne

Program zgodności jest regulaminem wewnętrznym OSD. Program opracowany został na podstawie niżej wymienionych aktów prawnych:

1. Dyrektywa nr 2003/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 czerwca 2003 r. dotycząca wspólnych zasad rynku wewnętrznego energii elektrycznej i uchylająca dyrektywę 96/92/WE (Dz.U. L 176 z 15.07.2003 r., s. 37-56) zwana dalej „dyrektywą elektroenergetyczną”;
2. Dyrektywa nr 2009/72/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 13 lipca 2009 r. dotycząca wspólnych zasad rynku wewnętrznego energii elektrycznej i uchylająca dyrektywę 2003/54/WE (Dz. U. L 211 z 14.08.2009 r., s. 55—93) – zwana dalej „nową dyrektywą elektroenergetyczną”;
3. Ustawa – Prawo energetyczne (Dz. U. z 2006 r. Nr 89, poz. 625 z późn. zm.);
4. Notatka Dyrekcji Generalnej ds. Energii i Transportu w sprawie Dyrektyw 2003/54/WE i 2003/55/WE dotyczących rynku wewnętrznego energii elektrycznej i gazu ziemnego – System rozdziału działalności. 16.01.2004;
5. Interpretative note on Directive 2009/72/EC concerning common rules for the internal market in electricity and Directive 2009/73/EC concerning common rules for the internal market in natural gas – Retail market. 22.01.2010;
6. Guidelines for Good Practice on Functional and Informational Unbundling for Distribution System Operators. Ref: C06-CUB-12-04b. 15.07.2008;
7. Status Review of DSO Unbundling with Reference to Guidelines of Good Practice on Functional and Informational Unbundling for Distribution System Operators. Ref: E09-URB-20-05. 09.09.2009.

I.3 Podmioty zobowiązane do przestrzegania zasad Programu

Zawarte w Programie obowiązki i reguły postępowania dotyczą:

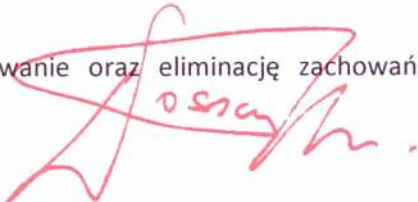
1. Pracowników OSD,
2. Zarządu OSD,
3. Inspektora ds. Programu Zgodności,
4. Usługodawców OSD.

I.4 Obszary, w których zapewnia się niedyskryminację i równe traktowanie

Program obejmuje działania zapewniające równe traktowanie oraz eliminację zachowań dyskryminacyjnych w obszarach:

1. Przyłączania do sieci dystrybucyjnej,
2. Świadczenia usług dystrybucyjnych i zmiany sprzedawcy,
3. Realizacji skarg i reklamacji,
4. Likwidacji zakłóceń i awarii,
5. Udostępniania danych pomiarowych służących do rozliczeń, bilansowania i rozliczania niezbilansowania *Użytkowników systemu*,
6. Ochrony *Informacji sensytywnych*,
7. Udostępniania informacji Użytkownikom Systemu i Potencjalnym Użytkownikom Systemu.

PREZESA
Urząd Regulacji Energetyki



Marek Woszczyk
Wiceprezes

I.5 Wyszczególnienie, jakie zachowania są w szczególności uznane za dyskryminacyjne i sprzeczne z zasadą równości

Za zachowania dyskryminacyjne i sprzeczne z zasadą równości uznaje się w szczególności:

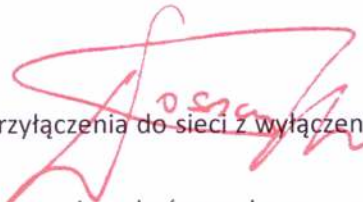
1. Wykorzystywanie *informacji sensytywnych* w celu lub w sposób dający pozycję uprzywilejowaną albo dyskryminującą *Użytkownika Systemu, Potencjalnego Użytkownika Systemu*.
2. Promowanie i rekomendowanie osobom trzecim *Przedsiębiorstw energetycznych* zajmujących się wytwarzaniem bądź obrotem energią.
3. Udział w rozpowszechnianiu lub ekspozowaniu materiałów promocyjnych bądź reklamowych innych *Przedsiębiorstw energetycznych*.
4. Udzielanie odbiorcom informacji o ofertach sprzedawców.
5. Wprowadzanie odbiorców w błąd poprzez informowanie, że pracownik OSD reprezentuje sprzedawcę będącego częścią tej samej co OSD grupy kapitałowej.

I.6 Informacje sensytywne

1. Za informacje sensytywne uznaje się informacje o *Użytkownikach Systemu lub Potencjalnych Użytkownikach Systemu*, których posiadanie stawia *Użytkownika Systemu lub Potencjalnego Użytkownika Systemu* w uprzywilejowanej pozycji wobec innych *Użytkowników Systemu lub Potencjalnych Użytkowników Systemu*, dotyczące w szczególności:
 - 1.1. Wielkości mocy umownej,
 - 1.2. Danych odczytowych urządzeń pomiarowych mocy i energii elektrycznej,
 - 1.3. Zużycia energii elektrycznej i struktury jej poboru,
 - 1.4. Umownych ograniczeń występujących w dostarczaniu energii elektrycznej,

- 1.5. Terminów płatności faktur i okresów rozliczeniowych,
- 1.6. Zadłużenia i windykacji należności,
- 1.7. Historii płatności,
- 1.8. Indywidualnie wydane techniczne i finansowe warunki przyłączenia do sieci z wyłączeniem informacji określonych w art. 7 ust. 8 p. I *Ustawy*.
2. Dokumenty i bazy danych zawierające *Informacje sensytywne* powinny być przechowywane w sposób gwarantujący brak możliwości dostępu do nich osób nieupoważnionych. *OSD* zapewnia ochronę *Informacji sensytywnych*, w szczególności poprzez:
- 2.1. Stosowanie procedur i środków technicznych zapewniających dostęp do dokumentów zawierających *Informacje sensytywne* wyłącznie osobom, które są uprawnione do ich uzyskania lub przetwarzania ze względu na ich zadania i obowiązki służbowe,
- 2.2. Zapewnienie dostępu do baz danych i systemów informatycznych zawierających *Informacje sensytywne* wyłącznie osobom, które są do tego uprawnione ze względu na powierzone zadania i obowiązki służbowe.
3. Do *Informacji sensytywnych* mają dostęp przeszkoleni w zakresie ich ochrony pracownicy komórek organizacyjnych biorących udział w realizacji następujących procesów:
- 3.1. Odczyty urządzeń pomiarowych, gromadzenie, przetwarzanie i udostępnianie danych pomiarowych,
- 3.2. Zarządzanie ruchem w *Systemie* i likwidacja zakłóceń i awarii,
- 3.3. Usługi przyłączenia,
- 3.4. Usługi dystrybucyjne i zmiana sprzedawcy,
- 3.5. Zawieranie i realizacja generalnych umów dystrybucyjnych,
- 3.6. Przyjmowanie i realizacja wniosków, skarg i reklamacji,
- 3.7. Obsługi klienta.
4. Udostępnianie *informacji sensytywnych* na żądanie uprawnionych podmiotów i organów kontrolnych powinno być poprzedzone zastrzeżeniem o konieczności ochrony tych informacji.

p.o. PRZEFESA
Urzędu Regulacji Energetyki


Marek Woszczyk
Wiceprezes

I.7 Obowiązki Pracowników OSD

1. *Pracownicy OSD* są zobowiązani do traktowania wszystkich *Użytkowników Systemu i Potencjalnych Użytkowników Systemu* na równych zasadach.
2. Stosowanie równych zasad oznacza, iż *Pracownik OSD* jest zobowiązany do traktowania *Użytkowników Systemu oraz Potencjalnych Użytkowników Systemu* w takich samych przypadkach w sposób jednakowy, w szczególności w ramach wykonywania obowiązków służbowych polegających na:
 - 2.1 Oferowaniu i świadczeniu usług,
 - 2.2 Przyjmowaniu i realizacji wniosków, skarg i reklamacji,
 - 2.3 Reprezentacji, negocjacji i występowaniu jako przedstawiciel wobec innych podmiotów,
 - 2.4 Udostępnianiu i udzielaniu informacji.
3. W celu zapewnienia zasad równego traktowania zabronione jest:

- 3.1 Korzystniejsze traktowanie przez Pracowników OSD jednego lub wybranych Użytkowników Systemu lub Potencjalnych Użytkowników Systemu,
- 3.2 Reklamowanie, promowanie lub rekomendowanie przez Pracowników OSD osobom trzecim jednego lub wybranych Przedsiębiorstw energetycznych.
4. W celu zapewnienia zasad równego traktowania Pracownicy OSD zobowiązani są do:
- 4.1 Powstrzymywania się od dyskryminacji jakiegokolwiek Użytkownika Systemu oraz Potencjalnego Użytkownika Systemu,
- 4.2 Powstrzymania się od eksponowania materiałów reklamowych lub promocyjnych innych Przedsiębiorstw Energetycznych,
- 4.3 Informowania podczas wystąpień publicznych oraz wobec osób trzecich, że są przedstawicielami OSD i nie reprezentują innego Przedsiębiorstwa Energetycznego,
- 4.4 Unikania podczas wystąpień publicznych oraz wobec osób trzecich wypowiedzi na temat innych Przedsiębiorstw Energetycznych oraz odwołania się w tym zakresie do powszechnie dostępnych źródeł informacji.
5. Za możliwość konfliktu interesów uznaje się sytuacje, w których Pracownik OSD w ramach wykonywania swoich obowiązków zajmuje się sprawami Użytkowników Systemu oraz Potencjalnych Użytkowników Systemu wobec których pozostaje w takim stosunku faktycznym lub prawnym, że ze względu na charakter tego stosunku mogłoby dojść do naruszenia zasady równego traktowania.
- Konflikt interesów może wystąpić w szczególności gdy Pracownik OSD w ramach wykonywania swoich obowiązków zajmuje się sprawami:
- a) w których jest zaangażowany kapitałowo,
- b) w których członkiem organów zarządzających jest on sam lub osoby pozostające z pracownikiem w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej,
- a dotyczą Użytkowników Systemu oraz Potencjalnych Użytkowników Systemu.
6. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów, Pracownik OSD jest zobowiązany do powstrzymania się od działań naruszających zasadę równego traktowania Użytkowników Systemu oraz Potencjalnych Użytkowników Systemu oraz niezwłocznego zawiadomienia o wystąpieniu konfliktu Inspektora ds. Zgodności.
7. Pracownik OSD jest zobowiązany do udostępniania Informacji ogólnodostępnych na równych zasadach wszystkim Użytkownikom Systemu i Potencjalnym Użytkownikom Systemu.
8. Pracownik OSD ma obowiązek ochrony Informacji sensytywnych,
9. Zabronione jest przekazywanie, przetwarzanie, ujawnianie lub wykorzystywanie przez Pracownika OSD Informacji sensytywnych, w celu uprzywilejowania lub dyskryminacji jednego lub grupy Użytkowników Systemu oraz Potencjalnych użytkowników Systemu.
10. Obowiązki Pracowników OSD, określone w postanowieniach Programu, są podstawowymi obowiązkami pracowniczymi w rozumieniu Kodeksu Pracy.
11. Naruszenie obowiązków określonych w postanowieniach Programu może stanowić podstawę do zastosowania wobec Pracownika OSD sankcji i konsekwencji przewidzianych w Kodeksie Pracy lub Regulaminie Pracy.

DR. PRZESŁA
Urzędu Regulacji Energetyki

Marek Woszczyk

Marek Woszczyk
Wiceprezes

12. Naruszenie przez Pracownika OSD obowiązków określonych w postanowieniach Programu może narazić OSD na szkodę w formie kary finansowej nałożonej na OSD przez Prezesa URE.
13. Naruszenie obowiązków wynikających z Programu, które spowoduje szkodę po stronie OSD może skutkować odpowiedzialnością odszkodowawczą Pracownika OSD na zasadach ogólnych.

I.8 Gwarancje niezależności

1. OSD kieruje się zasadą neutralności wobec *Przedsiębiorstw energetycznych*, a w szczególności:
- 1.1. Pozostaje niezależny od działalności związanych z wytwarzaniem i obrotem energią elektryczną z wyłączeniem zakupu energii na pokrycie różnicy bilansowej i na potrzeby własne,
 - 1.2. Nie może wykonywać działalności gospodarczej związanej z wytwarzaniem lub obrotem energią elektryczną (z wyłączeniem zakupu energii na pokrycie różnicy bilansowej i energii na potrzeby własne) ani jej wykonywać na podstawie umowy na rzecz innych *Przedsiębiorstw energetycznych*,
 - 1.3. Nie podejmuje działań, które mogą mieć wpływ na kształtowanie się pozycji rynkowej poszczególnych *Przedsiębiorstw energetycznych*.
2. OSD zapewnia niezależność *Inspektora ds. Zgodności* poprzez zapewnienie dostępu do wszystkich niezbędnych informacji o działalności OSD, w celu wypełnienia zadań *Inspektora ds. Zgodności*.
3. OSD tworzy procedury wewnętrzne gwarantujące podległość służbową Pracowników OSD tylko pracodawcy, którym jest OSD, z zastrzeżeniem, że podległość służbowa Pracownika OSD pracodawcy innemu niż *Przedsiębiorstwo Energetyczne* zajmujące się wytwarzaniem bądź sprzedażą energii nie stanowi naruszenia *Programu*.
4. System nagradzania Pracowników OSD jest zależny jedynie od jego zarządu i osiągniętych przez OSD wyników.
5. OSD odróżnia się od *Przedsiębiorstwa zintegrowanego pionowo* własnymi kanałami komunikacji, tj, stroną internetową, adresami internetowymi, numerami telefonów niezwiązanymi z kanałami komunikacji spółki zajmującej się obrotem energią w ramach grupy kapitałowej.

I.9 Realizacja Programu przez Usługodawców

OSD zapewnia, poprzez zapisy w zawieranych z *Usługodawcami* umowach, że realizowane przez nich usługi gwarantują:

1. Ochronę *Informacji sensytywnych*
2. Niedyskryminacyjne i równe traktowanie *Użytkowników Systemu i Potencjalnych Użytkowników Systemu*

II. Wdrożenie i realizacja programu

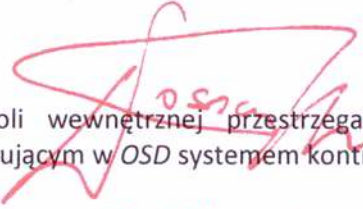
1. Program jest zatwierdzany przez Prezesa URE na wniosek Zarządu OSD.
2. Kierownik OSD sprawuje nadzór nad wdrożeniem i realizacją Programu. Kierujący jednostkami i komórkami organizacyjnymi odpowiedzialni są za wdrożenie oraz nadzorowanie przestrzegania i realizacji Programu w podporządkowanych im jednostkach/komórkach.
3. Za przygotowanie oraz monitorowanie wdrożenia i realizacji Programu odpowiedzialny jest Inspektor ds. zgodności.
4. Do obowiązków Inspektora ds. zgodności należy w szczególności:
 - 4.1. Operacyjne nadzorowanie realizacji Programu,
 - 4.2. Udzielanie informacji dotyczących Programu i jego publikacji,
 - 4.3. Monitorowanie przestrzegania postanowień Programu,
 - 4.4. Inicjowanie kontroli wdrożenia i przestrzegania Programu,
 - 4.5. Opracowywanie projektów zmian w Programie,
 - 4.6. Informowanie Kierownika OSD o przebiegu realizacji Programu,
 - 4.7. Sporządzanie raportów oraz sprawozdania z wykonania Programu, o którym mowa w art. 9d ust.5 Ustawy.
5. Inspektor d.s. Zgodności dokonuje interpretacji postanowień Programu zgodnie z Ustawą, Dyrektywą oraz z uwzględnieniem celów Programu.
6. OSD zapewnia równe traktowanie Użytkowników systemu i Potencjalnych Użytkowników systemu, w szczególności poprzez:
 - 6.1. Określenie w Instrukcji Ruchu i Eksploatacji Sieci Dystrybucyjnej technicznych warunków dostępu do sieci dystrybucyjnej Użytkowników Systemu i Potencjalnych Użytkowników Systemu,
 - 6.2. Stosowanie jednolitych wzorców wniosków, umów oraz innych dokumentów wykorzystywanych w procedurach kontaktów z Użytkownikami systemu lub Potencjalnymi Użytkownikami systemu.
7. OSD udostępnia na równych zasadach wszystkim Użytkownikom Systemu i Potencjalnym Użytkownikom Systemu Informacje ogólnodostępne, w szczególności poprzez ich publikację na stronach internetowych. Publikacji na stronie internetowej podlega również Program.
8. OSD określa oraz sprawuje kontrolę stosowania jednolitych procedur wewnętrznych zapewniających eliminację zachowań dyskryminacyjnych, w obszarach określonych w punkcie 1.4 Programu.
9. OSD opracowuje i stosuje Instrukcję Ruchu i Eksploatacji Sieci Dystrybucyjnej, w sposób zapewniający eliminację zachowań dyskryminacyjnych.
10. Kierownik OSD w porozumieniu z Inspektorem ds. Zgodności ustala zasady zorganizowania i przeprowadzenia szkoleń dotyczących Programu dla wszystkich pracowników. Szkolenia obejmują przedstawienie co najmniej: celu i zakresu Programu, obowiązków OSD, obowiązków pracowników OSD, sankcji wynikających z naruszenia obowiązków przez pracowników OSD, zasad wdrażania i monitorowania Programu.

11. Szkolenia przeprowadzane są dla nowo zatrudnionych pracowników OSD nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia zatrudnienia.
12. Przeszkoleni wcześniej pracownicy OSD, nie później niż w terminie 3 miesięcy od dnia zatwierdzenia przez Prezesa URE zmienionego Programu, zapoznawani są ze zmianami w Programie.
- 12.1. OSD przyjmuje elektroniczną formę zapoznawania pracowników ze zmianami w Programie wraz z wyznaczeniem godzin konsultacji Inspektora ds. zgodności w przypadku powstania wątpliwości oraz zaistnienia sytuacji o której mowa w pkt. II.5. Wiceprezes
- Pracownicy, po zapoznaniu się z ze zmianami podpisują oświadczenie zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do Programu. Oświadczenia o zapoznaniu się z Programem są przechowywane w aktach osobowych Pracowników objętych Programem.
- Jednocześnie po uruchomieniu narzędzi informatycznych umożliwiających personalizację potwierdzenie zapoznania się ze zmianami w Programie OSD będzie traktował tą formę za wystarczającą. W takim przypadku pracownicy nie mają obowiązku podpisywania oświadczenie zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do Programu. Informację nt. elektronicznego potwierdzenia zapoznania się ze zmianami w Programie przechowywane są w systemie informatycznym.
- 12.2. W przypadku braku możliwości zastosowania elektronicznej formy informowania pracowników ze zmianami (np. pracownicy terenowi) Inspektor ds. Zgodności opracowuje materiały drukowane dotyczące wprowadzonych zmian w Programie i zapoznaje z nimi pracowników.
13. Nowo zatrudnieni Pracownicy, po zapoznaniu się z Programem podpisują oświadczenie o zapoznaniu się z tym Programem, zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do Programu, po uruchomieniu przez OSD narzędzi informatycznych umożliwiających personalizację potwierdzenia o zapoznaniu się z Programem OSD będzie traktował tą formę za wystarczającą.
14. Oświadczenia o zapoznaniu się z Programem są przechowywane w aktach osobowych Pracowników objętych Programem a w przypadku uruchomienia narzędzi informatycznych, informacje nt. elektronicznego potwierdzenia zapoznania się z Programem przechowywane są w tym systemie informatycznym.
15. Inspektor ds. zgodności za wiedzą Kierownika OSD dokonuje przeglądu faktycznie stosowanych zasad w obszarach kontaktów z Użytkownikami Systemu i Potencjalnymi Użytkownikami Systemu oraz dokonuje oceny stopnia ich zgodności z postanowieniami Programu. Wnioski z oceny przedkładane są Kierownikowi OSD przez Inspektora d.s. zgodności.
16. Po zapoznaniu się z wnioskami z oceny, Kierownik OSD może wyznaczyć plan działań, jakie zostaną podjęte w celu realizacji postanowień Programu, a w szczególności określić:
- 16.1 Kierunki zmian organizacyjnych i procedur wewnętrznych w celu realizacji zasady neutralności,
- 16.2 Kierunki zmian w Instrukcji Ruchu i Eksploatacji Sieci Dystrybucyjnej oraz we wzorcach stosowanych umów, wniosków i innych dokumentów,
- 16.3 Zmiany zasad oznaczenia i prezentacji w celu skutecznego informowania Użytkowników systemu i Potencjalnych Użytkowników systemu o niezależności OSD,
- 16.4 Zmiany warunków i zasad współpracy z Usługodawcami OSD.

III. Monitorowanie funkcjonowania programu i sprawozdawczość

III.1 Monitorowanie

1. *Kierownik OSD* ma prawo zarządzenia doraźnej kontroli wewnętrznej przestrzegania postanowień *Programu* oraz jego realizacji zgodnie z obowiązującym w *OSD* systemem kontroli wewnętrznej.
2. *Kierownik OSD* określa termin i zakres kontroli wewnętrznej w porozumieniu z *Inspektorem d.s. zgodności* oraz Komórką Kontroli Wewnętrznej.
3. *Inspektor d.s. zgodności* gromadzi informacje dotyczące naruszeń postanowień *Programu* i występowania zachowań dyskryminacyjnych oraz stanu realizacji *Programu*, w szczególności poprzez:
 - 3.1 Zapozdawanie się z wynikami kontroli wewnętrznej,
 - 3.2 Przyjmowanie i ewidencjonowanie informacji od Pracowników objętych *Programem* o występowaniu sytuacji konfliktu interesów,
 - 3.3 Przyjmowanie i ewidencjonowanie skarg, wniosków i informacji od Pracowników objętych *Programem*, dotyczących *Programu* i naruszeń jego postanowień,
 - 3.4 Dokonywanie przeglądu realizowanych procesów na podstawie wywiadów oraz obowiązujących regulaminów i instrukcji.
4. Pracownik ma prawo:
 - 4.1 Kierować do *Inspektora d.s. zgodności* skargi, wnioski i uwagi dotyczące *Programu*,
 - 4.2 Zwracać się do *Inspektora d.s. zgodności* o interpretację zapisów *Programu*.
5. W przypadku zawiadomienia przez Pracownika o wystąpieniu konfliktu interesów, *Inspektor d.s. zgodności* dokonuje oceny okoliczności i zagrożeń związanych z występowaniem konfliktu interesów i przedstawia *Kierownikowi OSD* propozycje dalszego postępowania w zaistniałej sytuacji.
6. *Kierownik OSD* podejmuje decyzję o podjęciu lub zaniechaniu działań zmierzających do wyłączenia *Pracownika OSD* działającego w warunkach konfliktu interesów od prowadzenia konkretnych spraw.
7. W przypadku powzięcia przez *Inspektora d.s. zgodności* informacji o występowaniu przypadków rażącego naruszenia postanowień *Programu*, *Inspektor d.s. zgodności* niezwłocznie zawiadamia o ich występowaniu *Kierownika OSD*.

p.o. PRZEPISY
Urząd ds. Zgodności


Marck Woszczyk
Wiceprezes

