



Polityka dotycząca osobistych konfliktów interesów

Zatwierdzenie

Osoba przygotowująca:

Merry Dietrich
Kierownik Globalnego Programu Zgodności

Osoba odpowiedzialna:

Yulia Bhonsle
Dyrektor globalnego programu zgodności
Zatwierdzono elektronicznie*

Osoba zatwierdzająca:

Nathan Harsch
Wiceprezes, główny specjalista ds. zgodności
Zatwierdzono elektronicznie*

*Dokumenty zatwierdzone elektronicznie są uwierzytelniane w systemie zarządzania przedsiębiorstwem (BMS).



Spis treści

Cel	3
Zakres	3
Definicja i przykłady konfliktu interesów	3
Proces związany z kwestionariuszem dotyczącym konfliktów interesów	5
Proces zgodności z COI w przypadku projektów finansowanych przez rząd	6
Egzekwowanie i postępowanie dyscyplinarne	6
Prywatność i przetwarzanie danych osobowych	7
Przechowywanie dokumentacji	7
Materiały źródłowe	7
Informacje o zmianach	8
Załącznik A: Projekty finansowane przez Departament Energii USA (DOE)	9



DZIAŁ PRAWNY

Polityka dotycząca osobistych konfliktów interesów

Cel

Celem Polityki dotyczącej osobistych konfliktów interesów („Polityka OKI”) jest zdefiniowanie osobistych konfliktów interesów, ocenę zagrożeń, jakie te konflikty mogą stanowić dla Firmy, oraz udokumentowanie procesu zbierania, selekcji, analizy i wykorzystania okresowych kwestionariuszy dotyczących konfliktów interesów („Kwestionariusz KI”) wypełnianych przez wybranych pracowników Westinghouse. Polityka dotycząca konfliktów interesów opisuje również role wszystkich działów zaangażowanych w zarządzanie programem dotyczącym konfliktów interesów oraz rejestruje wymagania dotyczące przechowywania danych.

Zakres

Polityka dotycząca konfliktów interesów odnosi się do wszystkich dyrektorów, członków kierownictwa, pracowników i kontrahentów Westinghouse Electric Company LLC i Westinghouse Electric UK Holdings LTD, spółek zależnych i podmiotów typu joint venture należących do nich w całości lub przez nie kontrolowanych oraz wszystkich jednostek organizacyjnych będących ich własnością, zarządzanych przez nie lub im podlegających, a także ich kierownictwa wyższego szczebla w dowolnym miejscu na świecie. Niniejsza Polityka dotycząca konfliktów interesów odnosi się również do naszych członków kierownictwa i Zarządu. Oczekujemy, że kontrahenci, konsultanci, dostawcy, pośrednicy (np. agenci) i inni partnerzy biznesowi współpracujący z firmą Westinghouse lub pracujący w jej imieniu będą przestrzegać naszego Globalnego Kodeksu Etyki i głównych polityk zgodności, w tym Polityki dotyczącej konfliktów interesów. Podstawowe polityki zgodności, w tym Polityka dotycząca konfliktów interesów, mają również zastosowanie do spółek joint venture, w których firma Westinghouse posiada większościowy udział i/lub kontrolę.¹

Definicja i przykłady konfliktu interesów

W Westinghouse wierzymy w prowadzenie biznesu w sposób etyczny i uczciwy. W związku z tym reputacja i uczciwość finansowa firmy Westinghouse zależy od niezależności jej pracowników, co oznacza, że pracownicy podejmują wszystkie decyzje i działają w najlepszym interesie Westinghouse, nigdy nie pozwalając osobistym interesom stanąć na drodze tego, co jest właściwe dla firmy Westinghouse, jej klientów i innych partnerów biznesowych.

Pozwalanie, aby osobiste interesy, relacje lub działania poza czasem pracy kolidowały z naszą pracą lub naszą zdolnością do podejmowania obiektywnych decyzji biznesowych dla dobra Westinghouse stanowi **konflikt interesów**. Konfliktów tych należy unikać, ponieważ szkodzą one naszej reputacji i uczciwości. Nawet pozory konfliktów interesów mogą sprawić, że inni pomyślą, że postępujemy niewłaściwie. Wiele konfliktów interesów można unikać lub można je rozwiązać, jeśli zostaną niezwłocznie ujawnione i będą odpowiednio zarządzane.

Westinghouse szeroko definiuje konflikty interesów w kilku różnych kategoriach: **rzeczywisty** konflikt interesów (pracownik stoi w obliczu rzeczywistego, istniejącego konfliktu); **potencjalny** konflikt interesów (pracownik jest lub może być w sytuacji, która może skutkować konfliktem); oraz **pozorny** konflikt interesów (pracownik jest lub może być w sytuacji, która może sprawiać wrażenie konfliktu, nawet jeśli tak nie jest). Nasze osobiste relacje z członkami rodziny, bliskimi przyjaciółmi lub partnerami nie mogą wpływać ani nawet sprawiać wrażenia, że wpływają, na nasz osąd i podejmowanie decyzji w Westinghouse. Nasze zewnętrzne zobowiązania, w tym zatrudnienie poza firmą i/lub usługi

¹ Firma Westinghouse Government Services jest odpowiedzialna za przestrzeganie i wdrażanie odpowiednich mechanizmów kontrolnych w celu zapewnienia skuteczności niniejszej Polityki dotyczącej konfliktów interesów.

DZIAŁ PRAWNY**Polityka dotycząca osobistych konfliktów interesów**

konsultingowe, nie mogą wpływać ani nawet sprawiać wrażenia, że wpływają, na nasz osąd i podejmowanie decyzji w Westinghouse. **W związku z tym musimy unikać rzeczywistych, potencjalnych i pozornych konfliktów interesów w tych relacjach.**

Wymienienie wszystkich działań, które mogą powodować konflikty interesów w miejscu pracy, jest niemożliwe, jednak poniżej znajduje się lista popularnych przykładów.

UWAGA: pracownicy są zobowiązani do zgłaszania każdej z sytuacji wymienionych poniżej, nawet jeśli pracownik uważa, że sytuacja nie stanowi rzeczywistego, potencjalnego ani pozornego konfliktu interesów:

- **Zatrudnienie:** Konflikt interesów może powstać, jeśli ktokolwiek, z kim pracownicy są spokrewnieni lub mają bliskie relacje osobiste: jest zatrudniony w firmie Westinghouse; jest jej klientem; dostawcą; sprzedawcą lub konkurentem, lub jeśli członek rodziny ma udział we własności spółki klienta, dostawcy, sprzedawcy lub konkurenta. Konflikt interesów może również powstać wówczas, gdy pracownicy: nadzorują osoby (bezpośrednio lub pośrednio), z którymi są spokrewnieni lub mają bliskie relacje osobiste, lub podejmują inne decyzje dotyczące zatrudnienia (w tym rozmowy kwalifikacyjne, zatrudnianie, awansowanie lub decyzje dyscyplinarne) osób, z którymi są spokrewnieni lub mają bliskie relacje osobiste. Wrażenie konfliktu interesów może również powstać, gdy w firmie pracują osoby spokrewnione, nawet jeśli nie nadzorują się nawzajem.
- **Zatrudnienie – rząd:** Pracownicy przechodzący do Westinghouse z sektora publicznego/rządowego (w tym z przedsiębiorstw należących do rządu lub kontrolowanych przez rząd) mogą podlegać określonym wymogom/procesom wynikającym z Polityki dotyczącej konfliktów interesów, które muszą spełnić/zrealizować przed przejściem z sektora publicznego. Wszyscy nowi kandydaci, którzy dotychczas byli zatrudnieni w sektorze publicznym/rządowym, muszą ujawnić ten fakt zgodnie z zapisami tej sekcji. **Wszyscy nowi i obecni pracownicy, którzy przeszli do Westinghouse ze stanowiska publicznego/rządowego, obecnie zajmują lub zamierzają zająć takie stanowisko lub podjąć takie zatrudnienie, muszą ujawnić ten fakt.**
- **Prezenty, wyrazy gościnności, podróże i rozrywka:** Konflikt interesów może powstać w przypadku wręczania i przyjmowania prezentów, form gościnności, rozrywki lub podróży („PGP”). Westinghouse uznaje, że skromne i rozsądne formy PGP są częścią normalnego toku działalności. Wszelkie wręczanie PGP stronie trzeciej, która ma lub stara się o potencjalne relacje biznesowe z Westinghouse lub przyjmowanie PGP od takiej strony, muszą być zgodne z niniejszą Polityką, Globalnym Kodeksem Etyki BMS-LGL-16, Polityką przeciwdziałania przekupstwu i korupcji BMS-LGL-11 oraz Globalną polityką dotyczącą prezentów, goszczenia i podróży BMS-LGL-22. Wszystkie informacje PGP, które nie zostaną w inny sposób ujawnione firmie Westinghouse, muszą zostać ujawnione w kwestionariuszu KI pracownika.
- **Inwestycje poza firmą.** Konflikt interesów może powstać wówczas, gdy interes ekonomiczny wpływa lub wydaje się wpływać, bezpośrednio lub pośrednio, na osąd pracownika. Przykładowo posiadanie znaczącego udziału finansowego w firmie któregośkolwiek z naszych dostawców, klientów lub konkurentów lub otrzymywanie jakiegokolwiek wynagrodzenia (prowizje, honoraria, usługi, płatności jakiegokolwiek rodzaju) od któregośkolwiek z naszych dostawców, klientów lub konkurentów może stanowić ryzyko dla Westinghouse. Znaczący udział finansowy definiuje się jako co najmniej 5% udział w kapitale własnym (**nie** wliczając w to akcji w funduszach wzajemnych lub innych rodzajach funduszy łączonych) lub co najmniej 10% wartości netto. Stosunki typu dłużnik-wierzyciel, które istniały kiedykolwiek w ciągu ostatnich dwóch lat pomiędzy pracownikami Westinghouse a dostawcą, sprzedawcą, klientem lub konkurentem Westinghouse, również należy ujawnić.



DZIAŁ PRAWNY

Polityka dotycząca osobistych konfliktów interesów

- **Członkostwo w zarządzie organizacji nastawionej lub nienastawionej na zysk lub praca w urzędzie państwowym:**² Zasadniczo pracownicy muszą uzyskać zgodę firmy na wstąpienie do Zarządu lub innego organu zarządzającego dowolnej organizacji nastawionej lub nienastawionej na zysk lub na kontynuowanie pracy w takim Zarządzie lub innym organie zarządzającym, a także na pracę w urzędzie państwowym. Obejmuje to zgodę kierownictwa i Globalnej Organizacji Zgodności.
- **Zatrudnienie zewnętrzne / Usługi doradcze:** Konflikt interesów może powstać, jeśli pracownik ma drugą pracę, świadczy usługi na rzecz lub pełni funkcję członka kierownictwa, dyrektora lub konsultanta u konkurenta, klienta, dostawcy towarów lub usług firmy Westinghouse, lub jeśli pracownik posiada własną działalność lub pracuje na rzecz innej firmy. Pracownikom nie wolno podejmować zatrudnienia w innych firmach ani świadczyć usług doradczych w godzinach pracy w Westinghouse. Ponadto pracownicy nie mogą używać sprzętu Westinghouse (np. laptop, telefon komórkowy, monitor itp.) do celów innych niż praca na rzecz Westinghouse.
- **Organizacyjne konflikty interesów i kontrakty rządowe:** Ubiegając się o kontrakty finansowane ze środków publicznych/rządowych, pracownicy Westinghouse i partnerzy biznesowi zaangażowani w takie projekty mają obowiązek identyfikować i ujawniać organizacyjne konflikty interesów (w których interes korporacyjny kontrahenta może wpływać na jego osąd lub porady udzielane rządowi) i rozwiązywać takie konflikty lub uzyskać na nie zgodę. Dodatkowo wszelkie planowane wykonywanie „funkcji nieodłącznie związanych z rządem” w związku z tymi umowami jest często zabronione i również wymaga ujawnienia. Te funkcje są definiowane jako funkcje „tak ściśle związane z interesem publicznym”, że muszą być wykonywane przez pracowników rządowych. Przykładami takich działań są sytuacje, gdy kontrahent udziela porad w zakresie kształtowania polityki agencji lub uczestniczy w funkcjach związanych z zamówieniami, co stwarza szczególne ryzyko wystąpienia osobistych konfliktów interesów pracowników. Inne działania zidentyfikowane jako stwarzające szczególne ryzyko wystąpienia osobistych konfliktów interesów pracowników obejmują „usługi doradcze i asystenckie” oraz funkcje „zarządcze i operacyjne”. Pracownicy są zobowiązani do zgłaszania wszelkich konfliktów organizacyjnych, jak również osobistych, dotyczących kontraktów rządowych zgodnie z zapisami tej sekcji.
- **Osobiste rabaty od dostawców:** Osobiste rabaty lub inne korzyści od dostawców, usługodawców lub klientów, które nie są dostępne publicznie lub dla innych pracowników Twojej firmy, mogą stanowić konflikt interesów.

Proces związany z kwestionariuszem dotyczącym konfliktów interesów

Wszyscy pracownicy otrzymujący wynagrodzenie według stawki miesięcznej, którzy nie zostali wykluczeni (personel nieprodukcyjny), oraz asystenci administracyjni są zobowiązani do wypełnienia Kwestionariusza dotyczącego konfliktów interesów w momencie zatrudnienia. Ponadto ci pracownicy są zobowiązani do aktualizacji swoich odpowiedzi w kwestionariuszu:

- (a) co roku za pośrednictwem Kwestionariusza dotyczącego konfliktów interesów administrowanego przez dział globalnej zgodności lub
- (b) w przypadku pojawienia się nowych lub zmienionych okoliczności, które wymagałyby

² Polityka ta opiera się na uznaniu, że usługi pracownika w zarządzie większości obywatelskich, charytatywnych lub religijnych organizacji typu non-profit nie będą zazwyczaj powodować potencjalnego konfliktu interesów w Westinghouse. W przypadku, gdyby praca pracownika w zarządzie organizacji typu non-profit mogła wywołać potencjalny konflikt interesów w oparciu o wytyczne i intencje określone w niniejszej Polityce i Procedurze dotyczącej osobistych konfliktów interesów, pracownicy Westinghouse są zobowiązani do poinformowania kierownictwa i działu globalnej zgodności oraz uzyskania ich zgody na rozpoczęcie lub kontynuowanie takiej pracy.

DZIAŁ PRAWNY**Polityka dotycząca osobistych konfliktów interesów**

modyfikacji wcześniej złożonego Kwestionariusza dotyczącego konfliktów interesów.

Aktualnie inni pracownicy, Kontrahenci i partnerzy biznesowi nie są zobowiązani do wypełniania kwestionariusza dotyczącego konfliktów interesów w momencie zatrudnienia ani raz w roku, ale są zobowiązani do terminowego ujawniania wszelkich istotnych konfliktów interesów w razie ich wystąpienia.

Wszystkie ujawnione faktyczne, potencjalne i pozorne konflikty zostaną przeanalizowane przez dział globalnej zgodności i dział prawny w celu ustalenia istnienia konfliktu interesów. Jeśli zostanie ustalone, że istnieje konflikt interesów, w zależności od ryzyka, konflikty mogą zostać zaakceptowane jako takie, zaakceptowane z zastosowaniem kompensujących mechanizmów kontrolnych lub odrzucone. Dział globalnej zgodności będzie współpracować z pracownikiem, jego przełożonym i partnerem biznesowym ds. kadrowych w celu określenia odpowiednich działań. Sam fakt zidentyfikowania konfliktu interesów nie oznacza, że zostanie on odrzucony przez firmę lub wpłynie na zakres obowiązków pracownika. Nie oznacza to również, że pracownik zostanie ukarany dyscyplinarnie. Pracownik zostanie powiadomiony o decyzji i będzie zobowiązany do współpracy z kierownictwem i działem kadrowym w celu zastosowania się do zaleceń.

Wszystkie ujawnione i potwierdzone konflikty interesów oraz stosowne kompensacyjne mechanizmy kontrolne muszą być poddawane analizie co najmniej raz w roku, aby upewnić się, że informacje są nadal dokładne, a strategia zarządzania mająca na celu złagodzenie zagrożeń jest nadal odpowiednia i skuteczna.

Proces zgodności z COI w przypadku projektów finansowanych przez rząd.

Ubiegając się o kontrakty finansowane ze środków publicznych/rządowych, pracownicy Westinghouse i partnerzy biznesowi zaangażowani w takie projekty mają obowiązek identyfikować i ujawniać organizacyjne konflikty interesów (w których interes korporacyjny kontrahenta może wpływać na jego osąd lub porady udzielane rządowi) i rozwiązywać takie konflikty lub uzyskać na nie zgodę. Dodatkowo wszelkie planowane wykonywanie „funkcji nieodłącznie związanych z rządem” w związku z tymi umowami jest często zabronione i również wymaga ujawnienia. Te funkcje są definiowane jako funkcje „tak ściśle związane z interesem publicznym”, że muszą być wykonywane przez pracowników rządowych. Przykładami takich działań są sytuacje, gdy kontrahent udziela porad w zakresie kształtowania polityki agencji lub uczestniczy w funkcjach związanych z zamówieniami, co stwarza szczególne ryzyko wystąpienia osobistych konfliktów interesów pracowników. Inne działania zidentyfikowane jako stwarzające szczególne ryzyko wystąpienia osobistych konfliktów interesów pracowników obejmują „usługi doradcze i asystenckie” oraz funkcje „zarządcze i operacyjne”. Pracownicy są zobowiązani do zgłaszania wszelkich konfliktów organizacyjnych, jak również osobistych, dotyczących kontraktów rządowych zgodnie z zapisami tej sekcji.

Składając oferty w ramach zamówień finansowanych ze środków publicznych/rządu, pracownicy i partnerzy biznesowi Westinghouse zaangażowani w takie projekty mają obowiązek identyfikować i ujawniać organizacyjne konflikty interesów, a także znaczące konflikty interesów finansowych. Zobacz **Dodatek A**, aby uzyskać szczegółowe informacje na temat wymogów sprawozdawczych w przypadku projektów finansowanych przez Departament Energii USA (DOE).

Egzekwowanie i postępowanie dyscyplinarne

Westinghouse podejmie działania dyscyplinarne w stosunku do osób, którym udowodniono naruszenie niniejszej Polityki dotyczącej konfliktów interesów. Postępowanie dyscyplinarne będzie równoległe do naruszenia i może obejmować zwolnienie z pracy w zakresie dozwolonym przez prawo. Niezgłoszenie

DZIAŁ PRAWNY**Polityka dotycząca osobistych konfliktów interesów**

nieujawnionych konfliktów interesów i/lub znanego lub przypuszczalnego nagannego postępowania może również podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, ze zwolnieniem z pracy w zakresie dozwolonym przez prawo właściwie.

Prywatność i przetwarzanie danych osobowych

Dane osobowe (w tym „Dane osobowe” zdefiniowane w niektórych przepisach prawa o ochronie danych, takich jak RODO, tj. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych (UE) nr 2016/679) wynikające z ujawnień konfliktów interesów będą przetwarzane i zarządzane przy ścisłym przestrzeganiu obowiązujących wymogów prawnych oraz zgodnie z Polityką ochrony i prywatności danych osobowych firmy (BMS-LGL-105) oraz wszelkimi innymi obowiązującymi zasadami. Dane osobowe zebrane w wyniku ujawnienia informacji o konflikcie interesów będą przetwarzane wyłącznie w celach związanych z monitorowaniem i zapewnieniem zgodności z obowiązującymi zasadami i procedurami, przepisami prawa lub żądaniami prawnymi ze strony organów regulacyjnych i innych władz.

Przechowywanie dokumentacji

W przypadku ustalenia istnienia konfliktu interesów odpowiednia dokumentacja dotycząca konfliktu interesów zostanie zachowana w celu udokumentowania i wdrożenia odpowiednich mechanizmów kontrolnych. Dokumentacja ta będzie przechowywana przez maksymalny okres czasu dozwolony przez obowiązujące prawo. Średni okres przechowywania dokumentów wynosi 7 lat, ale przepisy niektórych krajów mogą zezwalać na krótszy okres przechowywania, który zostanie odpowiednio dostosowany. Wszelka dokumentacja dotycząca konfliktu interesów będzie zarządzana zgodnie z Polityką ochrony i prywatności danych osobowych.

Materiały źródłowe

- BMS-LGL-16 Globalny Kodeks Etyki
- BMS-LGL-11 Polityka przeciwdziałania przekupstwu i korupcji
- BMS-LGL-22 Globalna polityka dotycząca prezentów, gościnności i podróży Westinghouse
- BMS-LGL-105 Polityka ochrony danych osobowych i prywatności



DZIAŁ PRAWNY

Polityka dotycząca osobistych konfliktów interesów

Informacje o zmianach

Wersja	Sekcja	Opis wersji
0,0	Wszystkie	Pierwsze wydanie
1,0	Wszystkie	Zmiana całej polityki
2,0	Zakres Proces związany z kwestionariuszem dotyczącym konfliktów interesów Przechowywanie dokumentacji	Zmiany
3,0	Definicja i przykłady konfliktu interesów	Zmiany
4,0	Edycja części Definicja i przykłady konfliktu interesów	Dodano: Nasze zewnętrzne zobowiązania, w tym zatrudnienie poza firmą i/lub usługi konsultingowe, nie mogą wpływać ani nawet sprawiać wrażenia, że wpływają, na nasz osąd i podejmowanie decyzji w Westinghouse.
5,0	Wszystkie	Przegląd i edycja ogólnej polityki. Dodano nowe kategorie konfliktów interesów: Zatrudnienie – rząd, Organizacyjne konflikty interesów i kontrakty rządowe oraz Osobiste rabaty od dostawców.
6,0	Załącznik A	Dodano Dodatek A
7,0	Wszystkie	Roczny przegląd polityki

Załącznik A: Projekty finansowane przez Departament Energii USA (DOE)

Kliknij tutaj, aby przejrzeć całą [Tymczasową polityką dotyczącą konfliktu interesów Departamentu Energii Stanów Zjednoczonych](#).

Poniżej znajduje się podsumowanie wymogów dotyczących raportowania „znaczącego udziału finansowego”:

Wszyscy Badacze uczestniczący w nagrodzie rządowej mają obowiązek natychmiast zgłaszać wszelkie faktyczne lub domniemane „znaczące udziały finansowe” Badacza, jego współmałżonka i dzieci pozostających na jego utrzymaniu, które mogą wydawać się powiązane z obowiązkami Badacza, w tym:

- I. W odniesieniu do zagranicznej lub krajowej jednostki notowanej na giełdzie znaczący udział finansowy istnieje, jeżeli wartość jakiegokolwiek wynagrodzenia otrzymanego od tej jednostki w ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających ujawnienie oraz wartość wszelkich udziałów kapitałowych w tej jednostce na dzień ujawnienia, po zsumowaniu przekracza 5000 USD. Na potrzeby tej definicji wynagrodzenie obejmuje wynagrodzenie oraz wszelkie płatności za usługi, które nie są w inny sposób określane jako wynagrodzenie (np. opłaty za konsultacje, honoraria, płatne autorstwo); udziały w kapitale obejmują wszelkie akcje, opcje na akcje lub inne udziały własnościowe, określone w oparciu o ceny publiczne lub inne rozsądne miary godziwej wartości rynkowej;
- II. W odniesieniu do zagranicznej lub krajowej jednostki nienotowanej na giełdzie znaczący udział finansowy występuje, jeżeli wartość jakiegokolwiek wynagrodzenia, nieujawnionego w inny sposób jako bieżące, oczekujące lub inne wsparcie, otrzymanego od tej jednostki w ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających ujawnienie łącznie przekracza 5000 UAS lub gdy Badacz (lub współmałżonek Badacza bądź dzieci pozostające na jego utrzymaniu) posiada jakiegokolwiek udziały w kapitale (np. akcje, opcje na akcje lub inne udziały własnościowe);
- III. Prawa i interesy własności intelektualnej (np. patenty, prawa autorskie) po uzyskaniu dochodu związanego z tymi prawami i interesami.

Tymczasowa polityka Departamentu Energii Stanów Zjednoczonych dotycząca konfliktu interesów definiuje „**Badacza**” następująco:

- Badacz oznacza głównego badacza (PI) i każdą inną osobę, niezależnie od tytułu i stanowiska, która jest odpowiedzialna za cel, projekt, prowadzenie lub raportowanie projektu finansowanego przez DOE lub proponowanego do finansowania przez DOE. Biura programowe DOE mają swobodę rozszerzenia definicji, tak aby obejmowała także każdą osobę, która uczestniczy w celu, przygotowywaniu, prowadzeniu lub raportowaniu projektu finansowanego przez DOE lub proponowanego do finansowania przez DOE. Takie rozszerzenie zostanie określone w odpowiednim ogłoszeniu o możliwości finansowania i/lub warunkach przyznania pomocy finansowej.