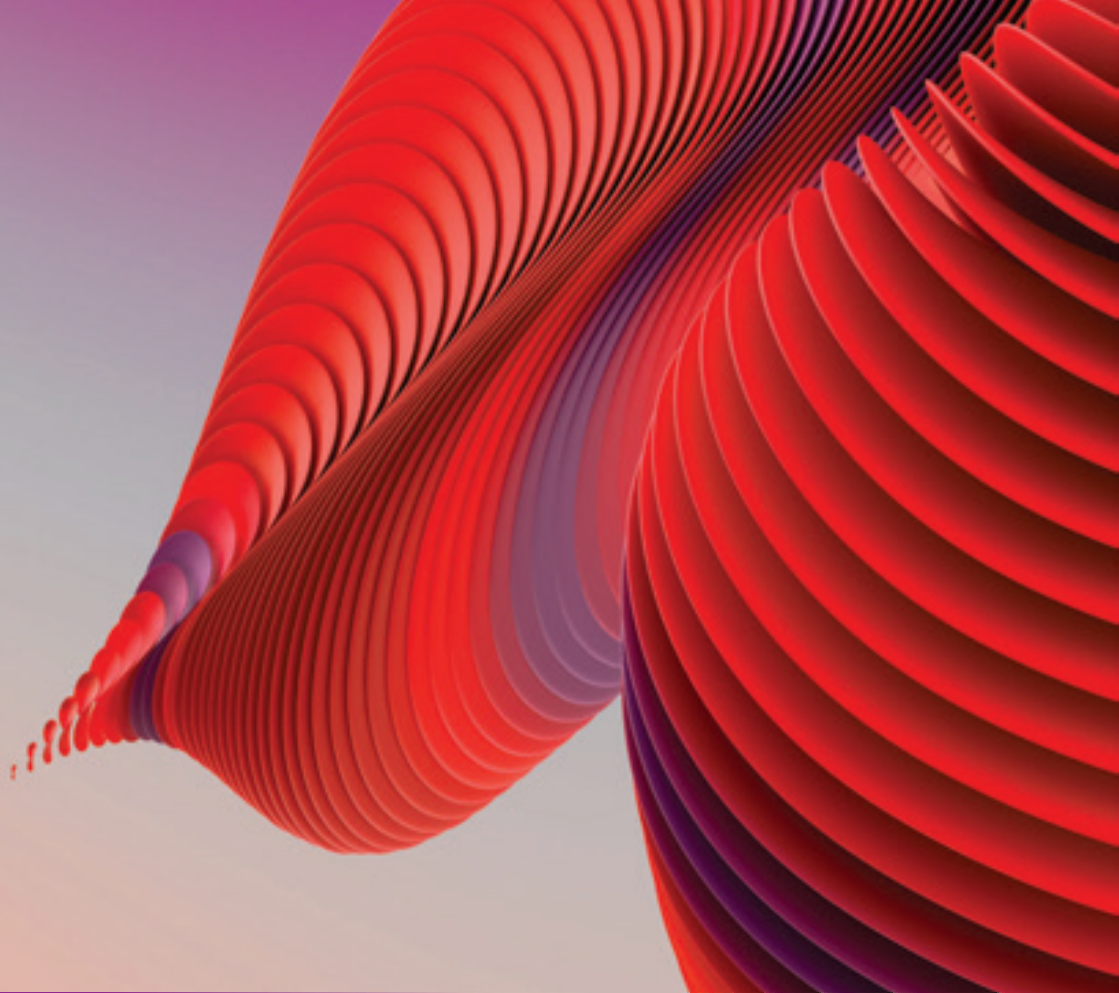




Kodeks Etyczny

Odpowiedzialne działanie w E.ON

e.on

Wstęp



Drogie Koleżanki, Drodzy Koledzy,

Po latach zmian transformacja energetyczna stała się kluczowym elementem strategii E.ON. Dziś trudno wyobrazić sobie przemianę energetyczną w Europie bez naszego udziału.

E.ON odgrywa główną rolę w tym procesie, z ambicją współtworzenia przełomowej zmiany. Nowa obietnica marki **„Wszystko zależy od nas” (It's on us)** wyraźnie sygnalizuje, że zarząd oraz pracownicy przyjęli pełną odpowiedzialność za ten kierunek działań.

Rada nadzorcza w pełni wspiera ten kierunek, a nasze ambitne plany stanowią zobowiązanie wobec interesariuszy E.ON.

Jest to obietnica złożona społeczeństwu, które powierza E.ON odpowiedzialność za ciągły rozwój i efektywną obsługę infrastruktury i usług energetycznych. Jest to zobowiązanie wobec rynku kapitałowego, który nieustannie pozyskuje niezbędny kapitał i wspiera wartość naszych akcji. Jest to zapewnienie dla naszych pracowników, że tworzymy ambitne i atrakcyjne miejsca pracy, które przyciągają nowe talenty i potwierdzają ich decyzję o dołączeniu do E.ON i o ciężkiej pracy na co dzień.

Dlaczego silna kultura Compliance jest ważna?

Jasne zobowiązanie, jakie firma E.ON podjęła wobec wszystkich interesariuszy, to zobowiązanie, któremu można zaufać.

Reputację, czyli „sposób, w jaki ludzie o tobie myślą”, buduje się przez wiele lat poprzez składanie obietnic i dotrzymywanie ich. U ludzi określamy to mianem charakteru. W przypadku firm nazywamy to kulturą organizacyjną.

Dane finansowe firmy, takie jak bilanse oraz rachunki zysków i strat, odzwierciedlają usługi, zasoby i przepływy pieniężne, ale nie dają pełnego obrazu firmy.

Reputacja to kultura korporacyjna, która jest postrzegana przez interesariuszy, partnerów i konkurentów E.ON. Dobra reputacja jest najważniejszym „aktywem” firmy i sprawia, że jesteśmy godni zaufania.

Odkąd dołączyłem do rady nadzorczej, zacząłem doceniać kulturę E.ON: zaangażowanie w wydajność i bezpieczeństwo dostaw, a także umiejętność efektywnego rozwiązywania problemów. E.ON wywiązuje się ze swoich obietnic. Zachowania te sprawdzają się, zwłaszcza w trudnych warunkach.

Sprawozdania finansowe i reputacja działają w różnym czasie. Finanse można szybko poprawić lub zrestrukturyzować w czasie kryzysu. Z kolei reputację buduje się latami, a żeby ją zniszczyć, wystarczy kilka sekund. Motto „Wszystko zależy od nas” oznacza, że na nas wszystkich spoczywa odpowiedzialność za ochronę reputacji naszej firmy.

Życzę Wam wszystkiego najlepszego i samych sukcesów w przyszłości.

Erich Clementi

Przewodniczący rady nadzorczej

Zobowiązanie do *odpowiedzialnego i uczciwego postępowania*



Leonhard Birnbaum



Nadia Jakobi



Thomas König



Victoria Ossadnik



Marc Spieker

Drogie Koleżanki, Drodzy Koledzy,

Celem E.ON jest tworzenie lepszego jutra poprzez oferowanie klientom tego, co najlepsze w nowym świecie energii. W E.ON wierzymy, że możemy ten cel osiągnąć jedynie wtedy, gdy będziemy działać w sposób odpowiedzialny i z otwartymi umysłami. Oznacza to wsłuchiwanie się w potrzeby klientów i interesariuszy, podejmowanie słusznych decyzji i postępowanie we właściwy sposób, nawet gdy działamy pod presją lub w trudnych warunkach. Powinniśmy zawsze dążyć do zminimalizowania wpływu naszych działań na środowisko. Zależy nam, aby zawsze postępować uczciwie i unikać sytuacji, które mogłyby zagrozić reputacji i zaufaniu, które wspólnie budowaliśmy przez lata.

Zdajemy sobie sprawę, że nie zawsze jest to łatwe i czasami może prowadzić do podjęcia decyzji, których dziś byśmy nie podjęli. Dlatego też opracowaliśmy Kodeks Etyczny E.ON. Chcemy, by nam pomagał w podejmowaniu właściwych decyzji, ponieważ bazuje na naszych wartościach oraz podsumowuje standardy i zasady, których wszyscy powinniśmy przestrzegać.

Wszyscy powinniśmy czuć się pewnie, wyrażając swoje opinie i obawy oraz kwestionując zachowania, które nie są zgodne z zasadami Kodeksu Etycznego, nawet jeśli konsekwencją będzie brak realizacji celów, generowanie dodatkowych kosztów lub kwestionowanie poleceń.

Członkowie zarządu E.ON SE





Spis treści

Wprowadzenie	11
1 Odpowiedzialność wobec ludzi i środowiska	
1.1 Prawa człowieka	15
1.2 Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	16
1.3 Ochrona środowiska i klimatu	17
2 Tworzenie zrównoważonych relacji	
2.1 Uczciwa konkurencja i zapobieganie oszustwom podatkowym	20
2.2 Unikanie konfliktów interesów	21
2.3 Przeciwdziałanie korupcji	23
2.4 Darowizny i sponsoring	24
2.5 Reakcja na nieuczciwe zachowania	25
2.6 Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i naruszaniu sankcji	26
2.7 Postępowanie z dostawcami towarów i usług	27
3 Ochrona informacji i aktywów	
3.1 Aktywa przedsiębiorstwa	31
3.2 Ochrona danych osobowych	32
3.3 Tajemnica przedsiębiorstwa i tajemnica handlowa	34
3.4 Informacje niejawne i ich wykorzystywanie w obrocie papierami wartościowymi (insider trading)	35
Osoby kontaktowe	37
Często zadawane pytania	38
Wytyczne dla pracowników	39
Kodeks Etyczny w pigułce	40

Kodeks Etyczny E.ON

definiuje zakres naszej odpowiedzialności



Wprowadzenie

Niniejszy Kodeks Etyczny określa obowiązki oraz sposób postępowania, jakiego oczekujemy od naszych pracowników, aby zapewnić konstruktywne i produktywnie środowisko pracy, które wspiera nasze podstawowe wartości i przekonania. Kodeks Etyczny prowadzi i pomaga pracownikom w podejmowaniu właściwych decyzji oraz w odpowiednim postępowaniu. Naruszenie Kodeksu Etycznego może skutkować szkodą dla E.ON, pracowników i partnerów handlowych oraz prowadzić do podjęcia kroków prawnych przeciwko E.ON i jego pracownikom. Kodeks Etyczny obowiązuje zatem wszystkich pracowników E.ON, w tym członków zarządu E.ON SE i całą kadrę kierowniczą.

Pod koniec każdego roku członkowie zarządu E.ON i kadra kierownicza wyższego szczebla potwierdzają na piśmie, że postępowali zgodnie z postanowieniami Kodeksu Etycznego.



1

**Odpowiedzialność
wobec ludzi i środowiska**



Prawa człowieka

Dążymy do wolności i równości wszystkich ludzi, bez względu na ich pochodzenie narodowe lub etniczne, pochodzenie społeczne, stan zdrowia, niepełnosprawność, orientację seksualną, wiek, płeć, kolor skóry, język, poglądy polityczne, religię, przekonania, inne poglądy lub inny status. Poszanowanie praw człowieka jest częścią naszego zaangażowania w zrównoważony ład korporacyjny. Wyrażamy nasze zaangażowanie poprzez wspieranie Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, standardów pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Różnorodność jest istotną częścią naszej codziennej działalności i kultury korporacyjnej. Od wszystkich naszych pracowników wymagamy zawsze poszanowania godności, sfery prywatnej i praw osobistych każdej osoby. W żadnym wypadku nie tolerujemy nierównego traktowania, dyskryminacji, nękania, zastraszania, obrażania ani wykorzystywania. Dotyczy to, bez wyjątku, każdej osoby, z którą wchodzimy w interakcje, takiej jak nasi pracownicy, pracownicy firm partnerskich i w naszym łańcuchu dostaw, kandydaci do pracy i partnerzy biznesowi, klienci, społeczność oraz władze lokalne i krajowe, z którymi dążymy do otwartych i przejrzystych relacji.

Przestrzegamy
praw człowieka
i zasad równego
traktowania.

Wspieramy
różnorodność
i chronimy prawa
osobiste każdej
osoby.

Co to dla mnie oznacza?

Traktuj każdą osobę z godnością i szacunkiem.



Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)

Zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy wszystkim pracownikom i partnerom jest dla nas jednym z naszych najważniejszych priorytetów. Zmniejszamy ryzyko i promujemy zdrowie, bezpieczeństwo i satysfakcję z pracy pracowników poprzez ciągłe doskonalenie procesów oraz promocję zdrowia i podejmowanie działań prewencyjnych.

Gdy chodzi o bezpieczeństwo pracy, nie idziemy na żadne kompromisy. Żadna praca nie jest warta narażania zdrowia ani tym bardziej życia ludzkiego. Dlatego wymagamy, aby wszyscy pracownicy i dostawcy usług przestrzegali obowiązujących w naszej spółce przepisów w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i higieny pracy, promowali bezpieczne i zdrowe środowisko pracy oraz poprawiali naszą kulturę bezpieczeństwa i higieny pracy.

Naszym głównym celem jest wspólne zrozumienie tego, co oznacza działać i współpracować w bezpieczny sposób.

Co to dla mnie oznacza?

- Bierz odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo swoje i innych.
- Zwracaj uwagę na zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa oraz usuwaj lub ograniczaj je przed rozpoczęciem pracy.
- Zgłaszaj wszystkie zagrożenia do działu BHP.
- Postaw sobie za cel zapobieganie wypadkom w miejscu pracy i chorobom zawodowym.



Zapewniamy
zdrowe i bezpieczne
środowisko pracy.

Ochrona środowiska i klimatu

Ochrona środowiska i klimatu jest jedną z głównych trosk naszego społeczeństwa, która stanowi ogromne wyzwanie dla świata polityki, gospodarki i nas samych w życiu codziennym.

Celem E.ON jest zminimalizowanie wpływu naszych działań na środowisko naturalne poprzez zrozumienie efektów naszych działań i działań naszych klientów oraz ciągłe doskonalenie w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Dla naszych klientów chcemy być preferowanym, świadomym ekologicznie partnerem w branży energetycznej. Poprzez nasze wysiłki i rozwiązania chcemy umożliwić sobie samym oraz naszym klientom redukcję emisji, poprawę efektywności energetycznej i przyczynienie się do zrównoważonej przyszłości.

Pracujemy w sposób
zrównoważony
i oszczędzamy zasoby.

Co to dla mnie oznacza?

- Zgłaszaj wszelkie możliwe sytuacje naruszenia naszych celów w zakresie ochrony środowiska i klimatu swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub za pośrednictwem systemu zgłaszania nieprawidłowości – na życzenie anonimowo i poufnie.
- Wymagaj od wszystkich uczestników łańcucha dostaw poprawy w zakresie ochrony środowiska, przestrzegania obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska oraz spełniania wymagań E.ON.





2

**Tworzenie zrównoważonych
relacji**

Uczciwa konkurencja i zapobieganie oszustwom podatkowym

W E.ON jesteśmy przekonani, że możemy pozyskać i utrzymać klientów oraz budować trwałe relacje ze wszystkimi naszymi interesariuszami tylko wtedy, gdy będziemy działać odpowiedzialnie i uczciwie.

Dlatego opowiadamy się za otwartymi rynkami i uczciwą konkurencją. Zawsze działamy zgodnie z krajowymi i międzynarodowymi przepisami prawa.

Tego samego oczekujemy od naszych partnerów handlowych i wszystkich innych uczestników rynku.

Stawiamy na uczciwą konkurencję i nie tolerujemy uchylania się od płacenia podatków.

Co to dla mnie oznacza?

- W kontaktach z konkurencją nie otrzymuj ani nie przekazuj poufnych informacji, które pozwalają na wyciągnięcie wniosków na temat obecnego lub przyszłego postępowania biznesowego.
- W rozmowach z konkurencją unikaj tematów, które dotyczą przedmiotu konkurencji pomiędzy uczestnikami.
- Zwracaj uwagę na sygnały ostrzegawcze dotyczące możliwego uchylania się od płacenia podatków oraz w szczególności zwracaj uwagę na główne lokalizacje banków i partnerów biznesowych, którym przekazujemy środki.



Unikanie konfliktów interesów

Konflikt interesów to sytuacja, w której istnieje ryzyko, że osobiste interesy pracownika lub osoby trzeciej mogą wpłynąć na interesy E.ON lub naszych klientów. To dla nas ważne, aby nasi pracownicy nie dopuszczali do powstania konfliktu interesów lub konfliktu lojalności.

Nasi pracownicy powinni podejmować decyzje wyłącznie w oparciu o obiektywne kryteria, przy podejmowaniu decyzji biznesowych nie powinni kierować się swoimi osobistymi interesami ani relacjami.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do natychmiastowego poinformowania swojego przełożonego w przypadku ewentualnego konfliktu pomiędzy interesami służbowymi i prywatnymi. Konflikt interesów może wystąpić wówczas, gdy pracownik występuje w roli konkurenta E.ON, pracuje dla innego przedsiębiorstwa, które dokonuje czynności prawnych z E.ON.

Starannie równoważymy interesy prywatne i służbowe.

Co to dla mnie oznacza?

Jeśli zidentyfikujesz lub podejrzewasz potencjalny konflikt interesów, natychmiast poinformuj o tym swojego przełożonego i dział HR. Wspólnie znajdziemy rozwiązanie, które ochroni Ciebie i zabezpieczy interesy firmy.





Przeciwdziałanie korupcji

Korupcja prowadzi do podejmowania decyzji z powodów niezgodnych z prawem, uniemożliwia postęp i innowacje, zakłóca uczciwą konkurencję i szkodzi przedsiębiorstwom. Z tego względu korupcja jest czynem podlegającym karze i może skutkować nałożeniem kar finansowych na spółkę oraz postępowaniem karnym wobec pracowników, kadry kierowniczej i członków zarządu, którzy się jej dopuścili.

Nie wręczamy
ani nie przyjmujemy
łapówek.

E.ON stosuje politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form korupcji. Nie wolno oferować, wręczać ani przyjmować łapówek lub innych korzyści, ani bezpośrednio, ani za pośrednictwem osób trzecich. Przed wręczeniem lub przyjęciem prezentu, lub zaproszenia, należy upewnić się, że ich wartości mieszczą się w odpowiednim przedziale, zgodnym ze standardami i wewnętrznymi wytycznymi E.ON (w szczególności z wytyczną dla pracowników „Przeciwdziałanie korupcji”), oraz że nie mogą być postrzegane jako wywierające niewłaściwy wpływ na decyzję biznesową. Kontakty z funkcjonariuszami publicznymi i osobami pełniącymi funkcje publiczne lub organizacjami rządowymi wiążą się ze szczególnym ryzykiem, które należy traktować bardzo ostrożnie.

Co to dla mnie oznacza?

- Nie wręczaj i nie przyjmuj łapówek, unikaj wywierania niewłaściwego wpływu.
- Przed wręczeniem lub przyjęciem prezentów, lub zaproszeń zapoznaj się z wewnętrznymi zasadami w tym zakresie.



Darowizny i sponsoring

Zapewniamy przejrzystość naszych działań związanych z udzielaniem darowizn i ze sponsoringiem.

Naszą działalność sponsoringową wykorzystujemy do wspierania konkretnych celów, np. działalności kulturalnej, edukacyjnej, naukowej oraz wydarzeń sportowych. Przekazujemy darowizny dobrowolnie, nie oczekujemy świadczenia usług wzajemnych i stosujemy się do obowiązujących ustaw i przepisów. Kategorycznie wykluczamy darowizny na rzecz partii politycznych, kandydatów na urzędy polityczne, osób sprawujących urzędy polityczne lub urzędników administracji publicznej.

Zapewniamy przejrzystość naszych działań związanych z udzielaniem darowizn i ze sponsoringiem oraz bierzemy odpowiedzialność za wspólne dobro.

Co to dla mnie oznacza?

- Sponsoring i darowizny nie mogą być wykorzystywane do uzyskiwania nieuczciwych korzyści dla Grupy E.ON lub do realizacji nieuczciwych celów.
- Upewnij się, że dana darowizna lub działanie sponsoringowe jest transparentne (poprzez udokumentowanie tożsamości beneficjenta, zamierzonego celu i powodu darowizny/sponsoringu).



Reakcja na nieuczciwe zachowania

Nieuczciwe zachowania mogą mieć znaczący wpływ na osoby fizyczne, firmy i gospodarkę. Oszustwo jest przestępstwem i może prowadzić do sankcji administracyjnych i karnych wobec spółki, jej kierownictwa i pracowników.

Dlatego przyjmujemy podejście zerowej tolerancji dla oszustw związanych z naszą działalnością, w tym przez dostawców zewnętrznych i partnerów biznesowych. Wszyscy musimy zapewnić, że prowadzimy naszą działalność uczciwie i zgodnie z prawem.

Prowadzimy naszą działalność uczciwie i zgodnie z prawem. Nie oszukujemy.

Co to dla mnie oznacza?

- Pamiętaj, że E.ON stosuje politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form oszustw.
- Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości co do zgodności z prawem działań swoich lub współpracownika, skontaktuj się z lokalnym Pełnomocnikiem ds. Kodeksu Etycznego, działem prawnym lub zgłoś je za pośrednictwem systemu zgłaszania nieprawidłowości (anonimowo).



Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i naruszaniu sankcji

Pod pojęciem pranie pieniędzy należy rozumieć wprowadzanie nielegalnie zdobytych pieniędzy lub aktywów do legalnego obiegu finansowego i gospodarczego.

Unikamy wszelkich form prania pieniędzy oraz podejmujemy środki ostrożności przeciwko uwikłaniu w pranie pieniędzy. Przestrzegamy krajowych i międzynarodowych sankcji, przepisów dotyczących embarga oraz innych ograniczeń prawnych w handlu zagranicznym. Tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych.

Przeciwdziałamy wszelkim formom prania pieniędzy i stosujemy się do sankcji.

Co to dla mnie oznacza?

- Nie podejmuj żadnych działań, które mogą naruszać krajowe lub zagraniczne przepisy prawa dotyczące prania pieniędzy.
- Upewnij się, że klienci są autentycznymi podmiotami (poprzez sprawdzenie ich tożsamości), a ich środki pochodzą z legalnych źródeł.



Postępowanie z dostawcami towarów i usług

Utrzymujemy dużą liczbę relacji handlowych z dostawcami. Te relacje pozwalają nam oferować własne produkty i usługi po konkurencyjnych cenach. Nasz sukces ekonomiczny zależy od starannego doboru efektywnych i niezawodnych partnerów. Z tego względu dobieramy dostawców i usługodawców zgodnie z wewnętrznymi specyfikacjami, unikając tym samym niewłaściwego preferencyjnego traktowania.

Wszyscy pracownicy, którym powierzono wybór dostawców, usługodawców i innych wykonawców, którzy mają z nimi osobiste relacje mogące wpływać na proces wyboru, muszą powiadomić o tym swojego przełożonego. Żaden pracownik nie może dawać zleceń prywatnym dostawcy lub usługodawcy, z którym jest powiązany w ramach swoich obowiązków służbowych, chyba że uzyskał wcześniej zgodę swojego przełożonego.

Opowiadamy się za starannym i uczciwym wyborem dostawców i usługodawców.

Co to dla mnie oznacza?

- Jeśli masz wątpliwości czy procesy wyboru dostawców i usługodawców są uczciwe i bezstronne, skontaktuj się z lokalnym Pełnomocnikiem ds. Kodeksu Etycznego lub działem prawnym.
- Niezwłocznie poinformuj lokalnego Pełnomocnika ds. Kodeksu Etycznego lub dział prawny w przypadku powzięcia informacji, że dostawca może stwarzać ryzyko etyczne i podejmuj odpowiednie działania, jeśli postępowanie dostawcy nie jest zgodne z zasadami Kodeksu Etycznego.





3

Ochrona informacji i aktywów

Aktywa przedsiębiorstwa

Aktywa E.ON służą do realizacji celów korporacyjnych, dlatego też w naszym interesie leży ochrona naszej własności i aktywów.

Aktywa te mogą mieć charakter finansowy, materialny lub niematerialny. Aktywa E.ON powinny być wykorzystywane wyłącznie do odpowiednich i zatwierdzonych celów. Dlatego też zakazane jest dokonywanie płatności na rzecz pracowników lub innych osób trzecich działających na rzecz E.ON, które mogłyby być wykorzystane do celów bezprawnych lub niestosownych.

Dbamy o własność
i aktywa firmy.

Co to dla mnie oznacza?

Przestrzegaj przepisów obowiązujących w firmie i korzystaj z aktywów firmy w sposób zachowawczy i ostrożny.



Ochrona danych osobowych

W zakresie ochrony danych osobowych obowiązują specjalne przepisy prawne. Dane określa się jako osobowe, jeśli zawierają informacje dotyczące osobistych lub faktycznych danych osoby fizycznej.

Do danych osobowych należą na przykład adres, dane konta bankowego, dane z inteligentnych liczników, profile zużycia lub dane z tak zwanych plików cookie klientów, pracowników i dostawców. Poważnie traktujemy naszą odpowiedzialność w tym zakresie, dlatego ustanowiliśmy zasady, procesy i procedury postępowania z danymi osobowymi. Nasze procesy ochrony danych osobowych mają na celu zapewnienie przejrzystości, kontroli i bezpieczeństwa, by móc przestrzegać praw naszych pracowników i klientów tym zakresie.

Chronimy
prywatność
każdej osoby.

Co to dla mnie oznacza?

- Gromadź wyłącznie niezbędne dane osobowe w uzasadnionych i zgodnych z prawem celach oraz niezwłocznie zgłaszaj wszelkie sytuacje naruszenia danych osobowych lokalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych.
- Postępuj z danymi osobowymi w sposób poufny i działaj w sposób niebudzący wątpliwości i przejrzysty.
- Uwzględnij ochronę danych osobowych w swoich działaniach i procesach oraz zapewnij bezpieczeństwo wszystkich danych w swoim środowisku.



Tajemnica przedsiębiorstwa i tajemnica handlowa

Nieuprawnione ujawnienie tajemnic przedsiębiorstw i tajemnic handlowych może spowodować poważne szkody dla E.ON. Pracownicy są zobowiązani do zachowania poufności wszystkich procesów i spraw dotyczących przedsiębiorstwa, o których dowiedzieli się w trakcie swojej pracy, w szczególności tajemnic handlowych i tajemnic przedsiębiorstwa (takich jak budżety, dane, biznesplany, know-how, listy kosztów, klientów i dostawców, licencje, plany marketingowe, ceny, niepublikowane informacje księgowe, procedury) oraz do ochrony ich przed nieuprawnionym dostępem osób trzecich.

Tajemnice handlowe są chronione na mocy niemieckiej ustawy o tajemnicach handlowych, jeżeli istnieje uzasadniony interes w zachowaniu tajemnicy.

Poufność musi być zawsze zachowana wobec osób, które nie muszą mieć dostępu do tych informacji ze względu na swoje stanowisko lub rolę. Uznajemy własność intelektualną konkurentów i partnerów handlowych. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa.

Traktujemy tajemnice przedsiębiorstwa i tajemnice handlowe w sposób poufny.

Co to dla mnie oznacza?

Upewnij się, szczególnie podczas podróży służbowych, że informacje poufne, które nie są publicznie dostępne, nie mogą być odczytane przez osoby trzecie.



Informacje niejawne i ich wykorzystywanie w obrocie papierami wartościowymi (insider trading)

Opowiadamy się za uczciwym i zrównoważonym obrotem papierami wartościowymi. Dla reputacji naszego przedsiębiorstwa ważne jest, aby postępować z informacjami niejawnymi w sposób poufny.

Informacje niejawne to wszelkie informacje, które nie są publicznie znane i w przypadku których należy założyć, że mogą mieć istotny wpływ na cenę akcji lub wartość rynkową określonych instrumentów finansowych. Informacje takie dotyczą danych biznesowych i planów, fuzji i przejęć, innowacji technicznych lub istotnych zmian w organizacji zarządzania. Naruszenie obowiązku zachowania poufności w odniesieniu do informacji niejawnych lub ich wykorzystywanie w obrocie papierami wartościowymi może skutkować nałożeniem kar pieniężnych na E.ON i wszczęciem postępowania karnego wobec danego pracownika.

Nie ujawniamy informacji poufnych na temat spółki.



Co to dla mnie oznacza?

- Nie kupuj ani nie sprzedawaj papierów wartościowych, na których temat posiadasz informacje niejawne.
- Nie ujawniaj informacji niejawnych i nie omawiaj takich informacji z żadną inną osobą, chyba że jest to upoważniony pracownik E.ON lub uprawniona osoba trzecia, która potrzebuje takich informacji do wykonywania swoich zadań.
- W razie jakichkolwiek wątpliwości czy informacje mają zostać sklasyfikowane jako informacje niejawne, należy skontaktować się z Głównym Prawnikiem w E.ON SE.



Osoby kontaktowe

Przestrzeganie przepisów prawa i odpowiednich regulacji jest dla nas podstawową zasadą odpowiedzialnego działania biznesowego. E.ON przestrzega obowiązków prawnych, nawet jeśli wiąże się to z krótkoterminową, niekorzystną sytuacją ekonomiczną lub trudnościami dla E.ON, lub poszczególnych osób.

Niniejszy Kodeks Etyczny ma pomóc w zrozumieniu naszej kultury i sposobu pracy. Niemniej jednak pracownicy mogą się spotkać ze złożonymi sytuacjami, w których będą mieli wrażenie, że Kodeks Etyczny nie daje jednoznacznych odpowiedzi. W takim przypadku oczekujemy, że pracownicy omówią tę sprawę z ich bezpośrednim przełożonym lub odpowiednim Pełnomocnikiem ds. Kodeksu Etycznego.

Pełna lista wszystkich Pełnomocników ds. Kodeksu Etycznego i innych odpowiednich osób kontaktowych znajduje się na platformie Connect, w zakładce dedykowanej działowi Compliance Grupy. Można również zgłaszać ewentualne naruszenia prawa lub wytycznych za pośrednictwem poczty elektronicznej, lub telefonicznie (anonimowo), w szczególności w zakresie prawa antymonopolowego, prawa rynku kapitałowego/zasad dotyczących informacji niejawnych i ich wykorzystywania w obrocie papierami wartościowymi, w zakresie korupcji, nadużyć (w tym defraudacji), oszustw podatkowych i naruszeń postanowień Kodeksu Etycznego przez pracowników E.ON, korzystając z infolinii dla sygnalistów do zgłaszania nieprawidłowości (ang. Whistleblowing Hotline).

W razie pytań prosimy o kontakt z bezpośrednim przełożonym lub właściwym lokalnym Pełnomocnikiem ds. Kodeksu Etycznego.



Często zadawane pytania

W jaki sposób można zgłaszać naruszenia Kodeksu Etycznego?

W przypadku naruszenia Kodeksu Etycznego pracownicy mogą poinformować o tym fakcie swojego przełożonego lub odpowiedniego Pełnomocnika ds. Kodeksu Etycznego o tym fakcie. Pracownicy mogą również zgłaszać naruszenia Kodeksu Etycznego Głównemu Pełnomocnikowi ds. Kodeksu Etycznego E.ON SE. Można je zgłaszać anonimowo za pomocą systemu do zgłaszania nieprawidłowości dla sygnalistów (ang. whistleblower). W przypadku konkretnych przesłanek, od razu są podejmowane wyjaśnienia oraz odpowiednie działania zaradcze.

Czy zgłoszenia naruszeń Kodeksu Etycznego są traktowane w sposób poufny?

Zgłoszenia naruszeń Kodeksu Etycznego są analizowane przez Głównego Pełnomocnika ds. Kodeksu Etycznego we współpracy z odpowiednimi działami w E.ON i są traktowane jako poufne. W przypadku, gdy znana jest tożsamość osoby zgłaszającej naruszenia, jest ona utrzymywana w tajemnicy. Osoba ta otrzymuje na życzenie informacje na temat realizacji zgłoszenia.

Co się stanie w przypadku naruszenia Kodeksu Etycznego?

Chcemy uczyć się na naszych błędach i postrzegać je jako szanse. Jednak, aby uczyć się na błędach, musimy najpierw się do nich przyznać. Identyfikacja błędów i nadużyć jest pożądana i oczekiwana, ponieważ wskazując na błędy i nadużycia, wszyscy możemy zapobiec wyrządzeniu szkody naszym pracownikom i firmie. Wobec pracowników, którzy zwracają uwagę na błędy czy nadużycia lub je zgłaszają, nie będą stosowane działania odwetowe. Pracownicy, którzy zostali oskarżeni o nadużycia, również będą traktowani w sposób sprawiedliwy.

Zabierz głos



E.ON Infolinia
do zgłaszania
nieprawidłowości

Wytyczne dla pracowników

Kodeks Etyczny uzupełniają wytyczne dla pracowników, które zawierają dodatkowe wskazówki dla pracowników i kadry kierowniczej pracujących nad określonymi tematami. Ten załącznik zawiera przegląd wszystkich wytycznych dla pracowników w E.ON.

Wytyczne dla pracowników

Numer Polityki	Nazwa Wytycznej	Autor
PG-01	Przeciwdziałanie korupcji	Obsługa Prawna, Compliance i Bezpieczeństwo
PG-02	Przeciwdziałanie praktykom monopolistycznym	Obsługa Prawna, Compliance i Bezpieczeństwo
PG-03	Weryfikacja partnerów handlowych	Obsługa Prawna, Compliance i Bezpieczeństwo
PG-04	Ochrona danych osobowych	Obsługa Prawna, Compliance i Bezpieczeństwo
PG-05	Cyberbezpieczeństwo	Cyberbezpieczeństwo
PG-06	Relacje z mediami i zewnętrzne media społecznościowe	Komunikacja wewnętrzna i komunikacja zewnętrzna
PG-07	Bezpieczeństwo, higiena pracy i ochrona środowiska	Zrównoważony Rozwój i BHP
PG-08	Bezpieczeństwo dla pracowników	Obsługa Prawna, Compliance i Bezpieczeństwo
PG-09	Zakup towarów i usług	Organizacja Zakupów
PG-10	Rezerwowanie podróży służbowych	Organizacja Zakupów

Kodeks Etyczny w pigułce

Kodeks Etyczny określa obowiązki i sposób, w jaki nasi pracownicy powinni się zachowywać, aby zapewnić konstruktywne i produktywnie środowisko pracy wspierające nasze podstawowe wartości i przekonania. Kodeks pomaga pracownikom w podejmowaniu właściwych decyzji i podpowiada, jaki sposób postępowania jest właściwy.

Masz wątpliwości? Jeśli nie masz pod ręką Kodeksu Etycznego, kieruj się trzema ważnymi pytaniami:

- 1 Jakie zdanie mieliby inni o tej decyzji?
- 2 Czy jestem gotów/gotowa przyjąć odpowiedzialność za tę decyzję?
- 3 Czy ta decyzja jest zgodna z Kodeksem Etycznym E.ON?

Pamiętaj:

Działaj, gdy widzisz problem.

Pytaj, jeśli nie jesteś pewien.

compliance@eon-edisenergia.pl

Notatki:

Notatki:

**„Kodeks Etyczny jest dla
mnie drogowskazem,
jak postępować uczciwie
i przyzwoicie w mojej
pracy w każdej sytuacji.”**

Leonhard Birnbaum



E.ON SE
Brüsseler Platz
45131 Essen
Niemcy
T +49 (0)2 0118 400
info@eon.com

eon.com