

Kodeks Etyczny koncernu E.ON

**Odpowiedzialne działania
w koncernie E.ON**



Spis treści

Wprowadzenie	5
1. Odpowiedzialność wobec ludzi i środowiska	7
1.1 Prawa człowieka	9
1.2 Zdrowie, BHP i bezpieczeństwo	10
1.3 Ochrona środowiska	11
2. Tworzenie zrównoważonych relacji	12
2.1 Uczciwa konkurencja i zapobieganie oszustwom podatkowym	14
2.2 Zapobieganie konfliktom interesów	15
2.3 Przeciwdziałanie korupcji	17
2.4 Darowizny i sponsoring	18
2.5 Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy i naruszaniu sankcji	20
2.6 Postępowanie z dostawcami towarów i usług	21
3. Ochrona informacji i aktywów	23
3.1 Aktywa przedsiębiorstwa	24
3.2 Ochrona danych	25
3.3 Tajemnica przedsiębiorstwa i tajemnica handlowa	26
3.4 Informacje niejawne i ich wykorzystywanie w obrocie papierami wartościowymi (insider trading)	27
Osoby do kontaktu	29

Kodeks Etyczny określa zakres naszej odpowiedzialności



Wprowadzenie

Aspiracją koncernu E.ON jest poprawa jakości ludzkiego życia i tworzenie lepszej przyszłości. W realizacji tej misji liczymy na naszych Pracowników, opierając się na standardach etycznych i umiejętności tworzenia trwałych relacji.

Niniejszy Kodeks Etyczny określa zakresy naszej odpowiedzialności oraz zasady postępowania, których oczekujemy od naszych Pracowników w celu zagwarantowania konstruktywnego i produktywnego środowiska pracy wspierającego nasze podstawowe wartości i przekonania.

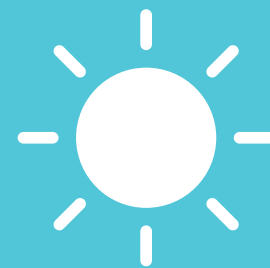
Kodeks ten wytycza drogę i pomaga naszym Pracownikom w podejmowaniu prawidłowych decyzji i inicjowaniu prawidłowych działań. Naruszenie Kodeksu Etycznego może zaszkodzić koncernowi E.ON, jego Pracownikom oraz partnerom i prowadzić do podjęcia kroków prawnych skierowanych przeciwko E.ON i jego Pracownikom. Dlatego też Kodeks Etyczny obowiązuje wszystkich Pracowników E.ON, z członkami Zarządu E.ON i całą kadrą kierowniczą włącznie.

Pod koniec każdego roku członkowie Zarządu E.ON i kadra kierownicza wyższego szczebla potwierdzają na piśmie, że oni sami i Pracownicy z ich obszarów odpowiedzialności postępowali zgodnie z postanowieniami Kodeksu Etycznego.



1

Odpowiedzialność wobec ludzi i środowiska



Prawa człowieka

Opowiadamy się za wolnością i równością wszystkich ludzi bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, urodzenie lub inny status. Wyrażamy nasze zaangażowanie poprzez wspieranie Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Strzeżemy praw człowieka oraz nakazu równego traktowania.

Popieramy różnorodność i chronimy prawa osobiste każdej jednostki.

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 dyskryminacji, mobbingu ani obraźliwych słów i zachowań.



Zdrowie, BHP i bezpieczeństwo

Troszczymy się
o bezpieczeństwo
Waszej pracy i ochronę
Waszego zdrowia.

Zagwarantowanie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy dla naszych Pracowników oraz wszystkich naszych interesariuszy jest jednym z naszych najważniejszych priorytetów. Przez stałe doskonalenie naszych procesów, a także przez działania na rzecz promocji zdrowia i działań profilaktycznych, zmniejszamy ryzyko i przyczyniamy się do ochrony zdrowia, bezpieczeństwa oraz zadowolenia naszych Pracowników z wykonywanej pracy.

W zakresie bezpieczeństwa pracy nie zgadzamy się na żadne kompromisy. Żadna praca nie jest warta narażania zdrowia ani tym bardziej życia ludzkiego. Dlatego wymagamy od wszystkich naszych Pracowników, aby przestrzegali naszych przepisów dotyczących ochrony zdrowia oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, promowali bezpieczne i zdrowe środowisko pracy i udoskonalali naszą kulturę w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa.

Aby to osiągnąć, musimy wspólnie zrozumieć, co oznacza pojęcie bezpiecznego działania i bezpiecznej współpracy.



Ochrona środowiska

Ochrona środowiska naturalnego jest jedną z głównych trosk naszego społeczeństwa, stanowiącą wielkie wyzwanie dla świata polityki, gospodarki i nas samych w życiu codziennym.

Pracujemy w sposób
zrównoważony
i chronimy zasoby
naturalne.

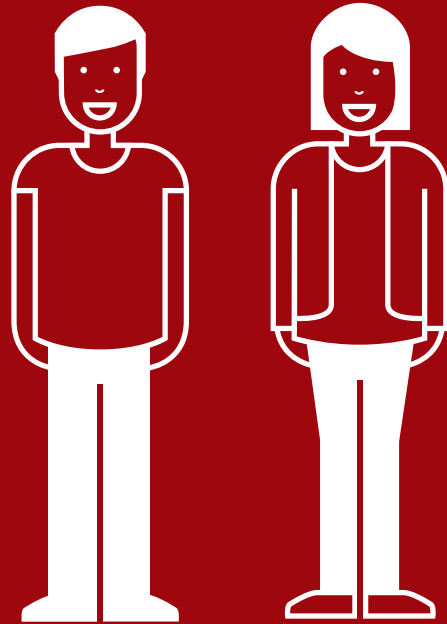
Celem E.ON jest odpowiedzialna optymalizacja wpływu na środowisko naturalne poprzez zrozumienie efektów działań naszych i naszych Klientów oraz ciągłe doskonalenie wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Dla naszych Klientów chcemy być preferowanym, świadomym ekologicznie partnerem w branży energetycznej. Poprzez nasze wysiłki i rozwiązania chcemy umożliwić nam oraz Klientom redukcję emisji i poprawę efektywności energetycznej i przyczynienie się do zrównoważonej i czystej przyszłości.



2

Tworzenie zrównoważonych relacji



Uczciwa konkurencja i zapobieganie oszustwom podatkowym

Opowiadamy się za uczciwą konkurencją i nie tolerujemy oszustw podatkowych.

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. Ważne jest dla nas, abyśmy zawsze przestrzegali krajowych i międzynarodowych przepisów prawnych. Tego samego oczekujemy od naszych partnerów handlowych i wszystkich innych uczestników rynku.

Oczekujemy, że nasi Pracownicy, kadra kierownicza i partnerzy handlowi będą wypełniać swoje obowiązki podatkowe. Ponadto nie tolerujemy umyślnego współudziału w oszustwach podatkowych ani podżegania do nich.



Zapobieganie konfliktom interesów

Konflikt interesów to sytuacja, w której istnieje ryzyko, że osobiste interesy Pracownika lub osoby trzeciej mogą wpłynąć na interesy koncernu E.ON lub naszych Klientów. Jest dla nas bardzo ważne, aby nasi Pracownicy nie dopuszczali do powstania konfliktu interesów lub konfliktu lojalności.

Liczymy na to, że wszyscy nasi Pracownicy będą podejmować decyzje wyłącznie w oparciu o obiektywne kryteria i przy podejmowaniu decyzji biznesowych nie będą kierować się 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 przede wszystkim wówczas, gdy Pracownik występuje w roli konkurenta E.ON, pracuje dla innego przedsiębiorstwa lub ma z nim powiązania albo dokonuje czynności prawnych z E.ON.

Przeciwdziałanie korupcji

Korupcja prowadzi do podejmowania decyzji niezgodnych z prawem, uniemożliwia postęp i innowacje, zakłóca 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.

Opowiadamy się za przeciwdziałaniem korupcji we wszystkich jej formach występujących na całym świecie i z tego względu jesteśmy członkiem Global Compact. Dlatego też wspieramy krajowe oraz międzynarodowe wysiłki na rzecz przeciwdziałania korupcji i odrzucamy wszelkie zachowania korupcyjne. Dotyczy to przede wszystkim przyznawania tak zwanych płatności przyspieszających (chodzi tu o „wręczanie łapówek” – bezpośrednie płacenie niedużych kwot osobom właściwym dla załatwienia danej sprawy, piastujących funkcje publiczne). Takie płatności są w większości krajów nielegalne i karalne oraz, w zależności od regionu, mogą skutkować znaczącymi karami pieniężnymi.

Darowizny i sponsoring

Zapewniamy przejrzystość naszych działań związanych z udzielaniem darowizn i ze sponsoringiem. Działalność sponsoringową wykorzystujemy do wspierania konkretnych celów, np. działalności kulturalnej, edukacyjnej, z zakresu ochrony środowiska 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/pracowników administracji publicznej.



Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy i naruszaniu sankcji

Pod pojęciem prania brudnych pieniędzy rozumie się wprowadzanie nielegalnie zdobytych pieniędzy lub aktywów do legalnego obiegu finansowego i gospodarczego.

Zwalczamy wszelkie formy prania brudnych pieniędzy, podejmujemy środki zaradcze, aby nie dać się uwikłać w pranie brudnych pieniędzy, stosujemy się do krajowych oraz międzynarodowych sankcji, przepisów dotyczących embarga oraz innych ograniczeń prawnych w handlu zagranicznym. Dotyczy to również partnerów handlowych działających w naszym imieniu.



Postępowanie z dostawcami towarów i usług

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

Wszyscy Pracownicy, posiadający w zakresie swoich obowiązków, wybór dostawców, usługodawców i innych wykonawców, z którymi mają osobiste relacje mogące wpływać na proces wyboru, są zobowiązani powiadomić o tym swojego przełożonego. Żadnemu Pracownikowi nie wolno zlecać wykonywania prywatnych robót oferentowi, z którym ma do czynienia w ramach swoich obowiązków służbowych, chyba że uzyskał wcześniej zgodę swojego przełożonego.





3

Ochrona informacji i aktywów



Aktywa przedsiębiorstwa

Dbamy o własność
i majątek naszego
przedsiębiorstwa

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

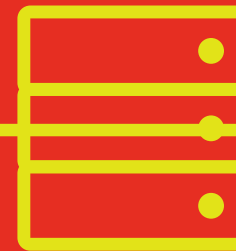
Aktywa te mogą mieć charakter finansowy, materialny lub niematerialny i prawny. Aktywa E.ON powinny być wykorzystywane wyłącznie do odpowiednich i zatwierdzonych celów; wykorzystywanie aktywów E.ON do celów nieodpowiednich lub niezatwierdzonych jest zabronione. Dlatego też jest zakazane dokonywanie płatności na rzecz Pracowników lub innych osób trzecich działających na rzecz E.ON, które miałyby być wykorzystane do celów bezprawnych lub niestosownych.

Ochrona danych

W zakresie ochrony danych osobowych obowiązują specjalne przepisy prawne. Dane określa się jako osobowe, jeśli zawierają informacje na temat warunków osobistych lub materialnych osoby fizycznej.

Należą do nich na przykład adres, numer konta bankowego, dane z inteligentnych liczników, profile zużycia lub dane z tak zwanych plików cookie Klientów, Pracowników i dostawców. Istnieją również szczególnie wrażliwe kategorie danych osobowych, takie jak informacje dotyczące przynależności religijnej lub stanu zdrowia.

Szczególnie ważna jest dla nas ochrona danych osobowych przed nieuprawnionym przetwarzaniem, nieuprawnioną modyfikacją, rozpowszechnianiem lub usuwaniem. Wymagamy od naszych Pracowników ochrony danych osobowych powierzonych E.ON i naszym spółkom zależnym przed bezprawnym przetwarzaniem i niewłaściwym wykorzystaniem.



Tajemnica przedsiębiorstwa i tajemnica handlowa

Koncern E.ON posiada cenne know-how oraz ogromną wiedzę, które są objęte tajemnicą przedsiębiorstwa i tajemnicą handlową. Wiedza ta jest podstawą naszego sukcesu w biznesie. Naszym obowiązkiem jest zapewnienie poufności, dostępności i integralności tych informacji, zarówno w formie elektronicznej, jak i papierowej.

Naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa i tajemnicy handlowej poprzez przekazanie lub ujawnienie informacji objętych tą tajemnicą oraz ich nieuprawnioną modyfikację, usunięcie lub ujawnienie może spowodować poważne szkody dla E.ON. Na Pracownika, który dopuści się naruszenia ww. tajemnic, mogą zostać nałożone sankcje przewidziane w prawie pracy, prawie cywilnym i karnym. Dlatego też podejmujemy wszelkie niezbędne i odpowiednie środki, aby zapobiec naruszeniom tajemnicy przedsiębiorstwa i tajemnicy handlowej.

Uznajemy własność intelektualną konkurencji i partnerów handlowych.

Wszyscy Pracownicy są zobowiązani do zachowania poufności informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa i tajemnicą handlową osób trzecich i do wykorzystywania ich wyłącznie w ramach umów zawartych z tymi osobami trzecimi.

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 zachować w poufności informacje niejawne.

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 np. 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. Naruszenia przepisów dotyczących wykorzystywania informacji niejawnych w obrocie papierami wartościowymi można uniknąć poprzez ścisłe przestrzeganie poniższych zasad:

- Nie kupuj ani nie sprzedawaj papierów wartościowych, na temat których 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 zaklasyfikowane jako informacje niejawne, należy skontaktować się z głównym radcą prawnym E.ON SE lub z właściwym menedżerem odpowiedzialnym za sprawy compliance (Compliance Officer).

Osoby do kontaktu

Przestrzeganie ustaw i przepisów stanowi dla nas istotną, podstawową zasadę odpowiedzialnej działalności gospodarczej. Koncern E.ON zawsze przestrzega obowiązujących zakazów i zobowiązań prawnych, także wtedy, gdy wiąże się to w bliższej perspektywie z niekorzystnymi skutkami lub trudnościami ekonomicznymi dla E.ON lub dla poszczególnych osób.

Zadaniem niniejszego Kodeksu Etycznego jest udzielenie wsparcia w zrozumieniu naszej kultury korporacyjnej i trybu naszej pracy. Mimo to może zdarzyć się, iż Pracownicy zostaną skonfrontowani z kompleksowymi sytuacjami, w których odniosą wrażenie, iż Kodeks Etyczny nie daje na nie jednoznacznej odpowiedzi. W takim przypadku oczekujemy, że Pracownicy, których dotyczy taka sytuacja, omówią tę kwestię ze swoim bezpośrednim przełożonym lub zwrócą się do osoby odpowiedzialnej za sprawę compliance (Compliance Officer).

W razie pytań zwróć się do swojego bezpośredniego przełożonego sprawującego funkcje kierownicze lub do swojego właściwego menedżera odpowiedzialnego za sprawę compliance (Compliance Officer).



Często zadawane pytania

→ Jak można zgłaszać naruszenie zasad?

W razie naruszenia Kodeksu Etycznego każdy Pracownik może poinformować swojego przełożonego lub właściwego menedżera odpowiedzialnego za sprawy compliance (Compliance Officer). Przypadki naruszenia Kodeksu Etycznego każdy Pracownik może także zgłosić menedżerowi odpowiedzialnemu za pion compliance koncernu E.ON (Chief Compliance Officer). O przypadkach naruszenia Kodeksu Etycznego można poinformować też anonimowo, poprzez kanał whistleblower. W razie konkretnych przesłanek wszczynane jest niezwłocznie dochodzenie w celu wyjaśnienia sprawy oraz podejmowane są odpowiednie środki zapobiegawcze.

→ Czy zgłoszenia są traktowane poufnie?

Chief Compliance Officer weryfikuje uzyskane informacje we współpracy z właściwymi komórkami koncernu E.ON. Zgłoszenia są traktowane poufnie. O ile tożsamość osoby zgłaszającej skargę jest znana, jest ona utrzymywana w tajemnicy. Na życzenie osoby zgłaszającej skargę osoba ta otrzymuje informacje o toku wyjaśniania sprawy.

→ Co się stanie, jeśli naruszę Kodeks Etyczny omyłkowo?

Chcemy uczyć się na błędach i traktować je jako szansę. Ważnym tego warunkiem jest przyznanie się do błędu. Ale pożądane i oczekiwane są także informacje o występowaniu błędów i niewłaściwym postępowaniu. Tylko w ten sposób jesteśmy w stanie wspólnie zapobiegać szkodom wyrządzanym naszym Pracownikom i przedsiębiorstwu.

Pracownicy reagujący na błędy i niewłaściwe postępowanie i zgłaszający je nie są dyskryminowani. W ten sam uczciwy sposób postępujemy z osobami zatrudnionymi, którym postawiono zarzut niewłaściwego postępowania.

Kodeks podręczny

Nasz Kodeks Etyczny definiuje zakresy naszej odpowiedzialności oraz zasady postępowania, których oczekujemy od naszych Pracowników w celu zagwarantowania konstruktywnego i produktywnego środowiska pracy wspierającego nasze podstawowe wartości i przekonania. Kodeks ten wytycza drogę i pomaga naszym Pracownikom w podejmowaniu prawidłowych decyzji i inicjowaniu prawidłowych działań.

A jeśli okaże się, że akurat brak jest pod ręką Kodeksu Etycznego, wymieniono poniżej 3 ważne pytania, które powinniście sobie postawić zawsze wtedy, gdy nie czujecie się pewnie:

1. Jaką opinię na temat tej decyzji miałyby inne osoby?
2. Czy jestem gotowy do przejęcia odpowiedzialności za tę decyzję?
3. Czy ta decyzja da się pogodzić z Kodeksem Etycznym koncernu E.ON?

Proszę pamiętać o następujących zasadach:

**Podjąć działania, jeżeli widzicie problem.
Zadać pytania, jeśli czujecie się niepewnie.**

**Kodeks Etyczny
koncernu E.ON jest
naszym przewodnikiem
umożliwiającym
codziennie
podejmowanie
właściwych decyzji**