



# Praktyczny przewodnik po zasadach etyki



# Wstęp

**Karta etyki** ENGIE określa ogólne ramy, na których musi się opierać zawodowe zachowanie każdego pracownika Grupy. Ten **Praktyczny przewodnik po zasadach etyki** szczegółowo opisuje warunki jej zastosowania i podaje przykłady konkretnych sytuacji.

Poprzez swoje codzienne zachowania, zarówno w wykonywaniu zawodu jak i w relacjach biznesowych ze wszystkimi napotkanymi rozmówcami, każdy pracownik jest odpowiedzialny za promowanie i stosowanie 4 fundamentalnych zasad etycznych Grupy.

Praktyczny przewodnik po zasadach etyki skierowany jest do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i określony, jednostek organizacyjnych grupy, każdej osoby

oddelegowanej przez przedsiębiorstwo trzecie oraz do kadry kierowniczej spółek Grupy ENGIE.

Każdy, niezależnie od pełnionej funkcji, jest osobiście odpowiedzialny za swoje zachowanie i ponosi konsekwencje podejmowanych wyborów. Jeżeli pracownik popełni czyn sprzeczny z etyką, to naraża się, zależnie od przypadku, na sankcje dyscyplinarne, administracyjne cywilne i/lub karne; stosowanie sankcji dyscyplinarnych może być dodatkowo uregulowane w regulaminach obowiązujących u pracodawcy.

Dokumenty ENGIE dotyczące etyki i compliance (regulacji wewnętrznych), będące uzupełnieniem **Karty etyki** i niniejszego **Praktycznego przewodnika po zasadach etyki**, są dostępne na stronie internetowej [www.engie.com](http://www.engie.com) i w [intranecie Grupy](#).

# Zobowiązania etyczne Grupy

## 4 fundamentalne zasady etyki Grupy

- Działać zgodnie z ustawodawstwem i przepisami
- Postępować uczciwie i promować kulturę prawości
- Postępować lojalnie
- Szanować innych

## Przyjęcie najwyższych standardów etycznych

ENGIE przyjęło najwyższe standardy etyczne. Zasady działania ENGIE wpisują się w ramy międzynarodowych dokumentów referencyjnych, takich jak:

- Powszechna deklaracja praw człowieka i konwencje towarzyszące
- konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) i kierunkowe zasady Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla ponadnarodowych przedsiębiorstw
- Konwencja Narodów Zjednoczonych Przeciwko Korupcji

W ramach walki z korupcją Grupa podjęła dobrowolne zobowiązania przystępując do:

- „Global Compact” ONZ, którego 10-ta zasada dotyczy walki z korupcją
- inicjatywy na rzecz przejrzystości w przemyśle wydobywczym (EITI) - organizacji społeczeństwa obywatelskiego zwalczającej korupcję
- do francuskiej sekcji pozarządowej organizacji Transparency International

## Dążenie do wzorcowych zachowań

ENGIE uznaje prawość jako jedną z fundamentalnych zasad swojej etyki.

Rozpoznanie czynów etycznych i unikanie błędów to działania wpisujące się w poszukiwanie doskonałości. Wymagają zarówno osobistego jak i zbiorowego zaangażowania zespołów.

Grupa potępia wszelką formę korupcji i czuwa, aby jej pracownicy, którzy angażują się na rzecz przestrzegania tej zasady, nie ponieśli żadnego

uszczerbku z tego tytułu. Zgłoszenia przypadków naruszenia etyki przyczyniają się do zapobiegania i do właściwego postępowania w sytuacjach uchybienia. Grupa zachęca do takiego zachowania, udostępnia odpowiednie instrumenty w tym celu i upewnia się, że żadna sankcja, niezależnie od jej charakteru, nie zostanie podjęta w stosunku do pracownika, który w dobrej wierze i bezinteresownie skorzystał z instrumentu zgłaszania przypadków naruszenia etyki.

### **Stosowanie zasady pomocniczości i odpowiedzialności**

Dokumenty Grupy dotyczące etyki i compliance definiują ogólne reguły i zasady. Jednostki mają je stosować lub dostosować, zgodnie z zasadą pomocniczości, do lokalnych reguł i polityki

określonej przez dyrekcję jednostki organizacyjnej.

Tytułem przykładu, Grupa akceptuje zasadę dotyczącą prezentów, o ile mieszczą się w rozsądnych ramach; nigdy nie może być wątpliwości co do uczciwości i obiektywności darczyńców i obdarowanych. Oczywiście, ta reguła musi być zakazana w krajach, w których tak nakazuje prawo. Może być także uzupełniona poprzez obowiązek ustalenia maksymalnej wartości prezentu. W każdym przypadku, menadżerowie muszą udzielić jasnych wskazówek dotyczących lokalnie akceptowanych wartości.

Najogólniej, nikt nie może ignorować etycznych zobowiązań Grupy zawartych w Karcie etyki i w Praktycznym przewodniku po zasadach etyki i każdy w Grupie odpowiada, w odniesieniu do siebie, za respektowanie tych zobowiązań.

# Stosowanie etycznych zobowiązań Grupy

**Karta etyki** zawiera fundamentalne zasady etyczne, które muszą być stosowane w zawodowych praktykach i zachowaniach wobec wszystkich rozmówców Grupy. Zasady te mają konkretnie zastosowanie do 3 obszarów, w których ENGIE prowadzi swoją działalność, wszędzie gdzie Grupa jest obecna: obszar Grupy, obszar rynku i obszar otoczenia społecznego.

Etyka ENGIE stosowana jest najpierw w pierwszym obszarze, który tworzą pracownicy, jednostki Grupy, akcjonariusze i partnerzy.

### **Pracownicy**

Na wszystkich szczeblach ENGIE stara się utrzymać wymagające i harmonijne relacje międzyludzkie. W tych ramach, każdy jest odpowiedzialny za umożliwienie wszystkim pracownikom wykonywania ich zawodu w prawidłowych warunkach fizycznych i etycznych. Każdej osobie należy się szacunek podczas wykonywania jej obowiązków i w relacjach hierarchicznych. Grupa wspiera relacje koleżeńskie oparte na uprzejmości, szacunku, uznaniu i dyskrecji. ENGIE potępia mobbing i molestowanie seksualne.

Szanując różnorodność i życie prywatne, Grupa ceni przede wszystkim kompetencję swoich pracowników. Wymóg wysokiego stopnia profesjonalizmu stawiany przez ENGIE sprzyja rozwojowi jednostki, zarówno z zawodowego, jak i osobistego punktu widzenia.

Szczególnie podkreślana umiejętność pracy zespołowej opiera się na otwartym i konstruktywnym dialogu, który wzmacnia spójność.

Grupa dokłada wszelkich starań, aby informować pracowników o jej celach i wyzwaniach, aby ułatwić im zaangażowanie się w życie przedsiębiorstwa.

ENGIE stara się zapewnić we wszystkich krajach zarobki, które umożliwiają przyzwoity poziom życia w porównaniu do lokalnych warunków.

Grupa wdraża odpowiednie środki, aby zapewnić ochronę zdrowia i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy.

Z racji szczególnych obowiązków, menadżer ma obowiązek promować wśród pracowników zasady etyczne ENGIE. Odpowiada za wdrożenie i prowadzenie polityki etyki i polityki compliance

w działach operacyjnych i funkcjonalnych jednostek organizacyjnych Grupy.

Jest odpowiedzialny nie tylko za praktyczne i konkretne poinformowanie pracowników o regułach, których muszą przestrzegać, ale także musi się upewnić, że zostały zrozumiane. Musi także doradzać pracownikom i zachęcać ich do dzielenia się pytaniami dotyczącymi etyki i stosowania przepisów i zobowiązań Grupy. Nie może zastanawiać się czy zgłosić przełożonemu lub specjalście ds. etyki w swojej jednostce możliwe trudności w stosowaniu etycznych zobowiązań Grupy. Jego obowiązkiem jest sprawdzenie czy pracownicy przestrzegają reguł, do których stosowania są zobowiązani. Poprzez swoje wzorcowe zachowanie, menadżer wysyła pracownikom komunikat o etyce i znaczeniu zgodności.

Wykonanie nieetycznego polecenia obarcza odpowiedzialnością jego wykonawcę, jak i zlecającego. Pracownik, który poddany jest naciskom, aby działać w sprzeczności z zasadami ENGIE, powinien porozmawiać o tym z osobą, która może mu przyjść z pomocą. Każdy musi starać się działać z zachowaniem zdrowego rozsądku i z rozwagą, dlatego jest normalnym i naturalnym rozmawiać z kolegami i przełożonym o etycznych dylematach związanych z każdą zawodową działalnością.

## Jednostki Grupy

ENGIE czuwa, aby relacje w jednostkach były przejrzyste i zrównoważone. Organizacja Grupy oparta jest na zdecentralizowanym schemacie Jednostek Biznesowych, co narzuca obowiązek lojalności i przejrzystości każdej z jednostek organizacyjnych w stosunku do Grupy i jej Dyrekcji Generalnej.

Grupa upewnia się, że tworzące ją jednostki organizacyjne przekazują sobie dokładne i prawdziwe informacje. Gdy jednostki organizacyjne ENGIE mają ze sobą relacje biznesowe, stosują wobec siebie te same zasady, które rządzą ich relacjami z innymi uczestnikami obrotu gospodarczego.

Jednostki organizacyjne działające w kontekście regulowanym czuwają nad przestrzeganiem wymaganych procedur, zwłaszcza odnośnie do informacji wrażliwych z handlowego punktu widzenia.

Transakcje wewnątrz Grupy mają cel produkcyjny lub handlowy, i prowadzone są na normalnych

zasadach rynkowych, zgodnie z uznanymi międzynarodowymi praktykami.

W trosce o zachowanie spójności i lojalności, jednostki organizacyjne są odpowiedzialne za lokalne wprowadzenie instrumentów umożliwiających dostosowanie **Karty etyki** i spełnienie jej wymagań.

## Akcjonariusze

Grupa czuwa nad równym traktowaniem akcjonariuszy i stawia sobie za punkt honoru przekazywanie w wymaganym czasie dokładnej, przejrzystej, prawdziwej i weryfikowalnej informacji finansowej, ponieważ rozwój Grupy zależy przede wszystkim od jej zdolności do zdobycia kapitału niezbędnego do przeprowadzenia inwestycji.

Akcjonariusze i partnerzy mają do ENGIE zaufanie nie tylko z racji prawidłowego zarządzania Grupą, ale także z powodu jej umiejętności realizacji nowych projektów.

W tym celu, oprócz niezbędnego stosowania reguł określonych przez organa kontrolujące rynki finansowe, ENGIE stosuje wysokie standardy zarządzania przedsiębiorstwem, starając się przede wszystkim zapewnić optymalny wzrost i dochód z zainwestowanego kapitału.

Każdy ma obowiązek działać zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem i przepisami. Odnośnie do specyficznych reguł obowiązujących w Grupie, jednostki organizacyjne mają możliwość dostosowania ich do własnego sposobu organizacji, o ile jest to konieczne. Na przykład, przestrzeganie prawa czy pewnych aspektów lokalnej kultury może wymagać odmiennego zastosowania praktyk Grupy. Wówczas taka modyfikacja powinna zostać uprzednio zatwierdzona przez jednostkę nadrzędną.

Wprowadzenie odstępstw podlega zasadzie „*comply or explain*” (stosuj lub wyjaśnij). Przyczyna wprowadzenia danego odstępstwa musi być uprzednio wyjaśniona i formalnie zaakceptowana przez specjalistę ds. etyki jednostki nadrzędnej. Wyjaśnienie to musi być jasne i należyte uzasadnione, przedstawione na piśmie i zgodne z zasadami etycznymi Grupy. W żadnym przypadku odstępstwo nie może naruszać przepisów prawa. Wszelkie odstępstwa wprowadzone w życie bez zgody jednostki nadrzędnej będą uznane za naruszenie tej reguły.

Poza relacjami wewnątrz Grupy, ENGIE stosuje swoje zasady etyki w relacjach z uczestnikami rynku, to znaczy klientami, dostawcami i konkurentami Grupy.

## **Klienci**

Satysfakcja klientów, a w związku z tym trwałość Grupy, zależy od wielu czynników; zwłaszcza od dyspozycyjności, wyobraźni, innowacyjności, stałej poprawy jakości i identyfikowalności, głównie w obszarze ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, czy też od uwzględnienia wymiaru społecznego działalności w sektorze usług publicznych.

Te wymagania zakładają prowadzenie otwartego dialogu w oparciu o dokładną i prawdziwą informację, ochronę danych osobowych klientów, poszanowanie reguł związanych z informacjami wrażliwymi z handlowego punktu widzenia, przejrzystość procedur wprowadzanych przez Grupę i, oczywiście, przestrzeganie zobowiązań i reguł konkurencji.

Partnerzy, dostawcy, usługodawcy, podwykonawcy

Jakość produktów i usług dostarczonych klientom przez ENGIE zależy także od umiejętności pozyskania doskonałych usług od partnerów, dostawców, usługodawców i podwykonawców. W związku z tym, ich wybór musi być staranny i bezstronny. Grupa dokonuje wyboru kierując się ich profesjonalizmem i konkurencyjnością, z perspektywą nawiązania trwałej relacji opartej na zaufaniu.

Wszelkie negocjacje prowadzone są z zastosowaniem zdefiniowanych w Grupie reguł jakości. W tych ramach, zbiorowy wymiar decyzji zakupu angażuje wszystkie zainteresowane strony. Relacjami z dostawcami rządzi obiektywność i bezstronność, aby zapewnić im relację opartą na równowadze i rzetelności. Pracownicy utrzymujący relacje z partnerami, dostawcami, usługodawcami i podwykonawcami muszą wykazać się nienaganną etyką i stosować się do przepisów, zwłaszcza dotyczących konkurencji.

Kryteria wyboru partnerów, dostawców, usługodawców i podwykonawców są częścią zobowiązań Grupy w obszarze walki z korupcją, poszanowania praw człowieka i ochrony środowiska.

## **Konkurenci**

Grupa postępuje zgodnie z regułami funkcjonowania rynku. Przestrzega reguł konkurencji i regulowanego rynku, zachowuje się lojalnie: przede wszystkim nie zniechęca konkurencji. Aby uzyskać informacje o swoich konkurentach, stosuje wyłącznie uczciwe i dopuszczone prawem środki.

ENGIE pragnie podjąć wielkie wyzwania energetyczne XXI wieku nie uchylając się od swojej odpowiedzialności społecznej, społecznej i środowiskowej. Grupa definiuje cele, które może osiągnąć poprzez zaangażowanie na rzecz zrównoważonego rozwoju.

## **Spółeczność**

ENGIE działa zgodnie z lokalnym ustawodawstwem i przepisami. Wsłuchuje się w oczekiwania klientów, mieszkańców, pracowników i lokalnych społeczności. Podczas realizacji projektów Grupa przywiązuje szczególną wagę do prowadzenia stałych konsultacji z zainteresowanymi stronami, w szczególności zbierając uprzednio niezależne opinie od lokalnych społeczności, których prawa respektuje (zdrowie, środowisko, własność, prawo dostępu do wody, itp.).

Działalność Grupy prowadzona jest wśród lokalnych społeczności i ich bezpośrednio dotyczy, stąd Grupa stara się wspierać te społeczności. ENGIE w porozumieniu z lokalnymi władzami prowadzi politykę solidarności wobec środowisk żyjących w trudnych warunkach. ENGIE prowadzi także działania sponsorskie i patronackie oraz wspiera inicjatywy samorządów lokalnych.

Podjmując w terenie działania spójne z prowadzoną działalnością biznesową, Grupa utrzymuje dialog i partnerstwo z organizacjami pozarządowymi (NGO) z sektorów ochrony środowiska i akcji humanitarnych. Wspiera także obywatelskie i społeczne zaangażowanie swoich pracowników.

## **Władze publiczne**

ENGIE zobowiązuje się do przejrzystości i współpracy z publicznymi organami kontrolnymi i regulacyjnymi oraz z władzą sądowniczą. Podstawą relacji Grupy z podmiotami publicznymi jest uczciwość i otwartość.

ENGIE potępia wszelkie formy korupcji i płatnej protekcji. Powstrzymuje się od finansowania działalności politycznej, również w krajach, w których jest to dozwolone i ujęte w ramy prawne.

Grupa przestrzega uznanych na świecie praw człowieka we wszystkich relacjach z władzami publicznymi.

ENGIE zobowiązuje się do uczciwego przestrzegania obowiązujących przepisów i regulacji podatkowych, w tym do płacenia należnych podatków w krajach, w których prowadzi działalność.

Z zasady Grupa unika posiadania jednostek organizacyjnych lub aktywów, które nie mają związku z działalnością operacyjną i zlokalizowane są w krajach odmawiających współpracy w kwestiach fiskalnych.

## **Planeta**

Środowisko, jego ochrona i zrównoważony rozwój, są szczególnie ważne dla ENGIE. Polityka Grupy w obszarze zrównoważonego rozwoju

jasno stwierdza, że szacunek dla człowieka i szacunek dla środowiska naturalnego są fundamentem tożsamości i wartości ENGIE.

Świadoma swojej odpowiedzialności wobec obecnych i przyszłych pokoleń, Grupa definiuje swoją strategię i określa cele w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju i przedstawia ich rezultaty.

Zwracając uwagę na emisję zanieczyszczeń i wpływ prowadzonej działalności, Grupa informuje swoich partnerów, dostawców i właścicieli instalacji, którymi zarządza, o swoich celach w zakresie ochrony środowiska i zachęca ich do realizacji podobnych celów.

Grupa stosuje metody i techniki najbardziej odpowiednie do promowania zrównoważonego rozwoju.

Grupa wspiera badania i innowacje, aby rozwijać technologię pod względem jakości, bezpieczeństwa, recyklingu materiałów, oszczędzania zasobów naturalnych oraz redukcji szkodliwego wpływu na środowisko naturalne.

# Wymiana informacji o praktykach w zakresie etyki

## Informacja i szkolenie

Pracownicy ENGIE mają do dyspozycji liczne dokumenty, które wyjaśniają cel i treść ich zobowiązań etycznych oraz zawierają konkretne przykłady.

ENGIE proponuje także szkolenia z zakresu etyki z nauczycielem lub w systemie e-learning. Szkolenia te mają na celu zwrócenie uwagi pracowników i menadżerów na zasady i praktyki Grupy w zakresie etyki, pomoc we włączeniu tych zasad do codziennej praktyki zawodowej i wyrobienie prawidłowych reakcji w przypadku problemy natury etycznej. Niektóre z tych szkoleń mogą być obowiązkowe i/lub objęte sprawdzeniem nabytych wiadomości.

Przy wsparciu Dyrekcji ds. Etyki i Compliance, jednostka organizacyjna może zaproponować szkolenie z zakresu etyki dostosowane do potrzeb prowadzonej działalności.

Wszelkie dodatkowe informacje dotyczące szkoleń są dostępne na stronach poświęconych Etyce i Compliance w intranecie ENGIE lub jej jednostek organizacyjnych.

## Jak rozmawiać o problemach etycznych?

Wielość i różnorodność sytuacji uniemożliwia przewidzenie wszystkich możliwych przypadków. Aby znaleźć odpowiedź zgodną z zasadami etycznymi Grupy, trzeba mieć możliwość rozmowy na ten temat.

Gdy dotyczy to zachowań osób, które się zna, pytanie o etykę często bywa kłopotliwe. Trzeba odwagi, aby podjąć temat i przedstawić problem etyczny do rozwiązania. Jest to jednak jedyny sposób na położenie kresu nieakceptowalnym praktykom i poprawę sytuacji. Grupa wspiera pracowników w zgłaszaniu takich praktyk i omówieniu ich z osobą godną zaufania.

## Do kogo się zwrócić?

- Uważasz, że obowiązujące w przedsiębiorstwie reguły są lub będą naruszane
- Myślisz, że możesz być zamieszany(-a) w działanie sprzeczne z regułami obowiązującymi w przedsiębiorstwie
- Nie wiesz jak należy postąpić lub zastanawiasz się jaką w danym przypadku zastosować procedurę
- Chcesz uzyskać poradę

We wszystkich tych przypadkach, pracownicy powinni zgłosić się do osoby godnej zaufania: kolega, przełożony, kierownik mający odpowiednie kompetencje w danej dziedzinie (kadry, bhp, prawnik, itp.), przedstawiciel pracowników, specjalista ds. etyki lub Dyrektor ds. Etyki i Compliance Grupy, itp.

## Zgłoszenie incydentu naruszenia zasad etycznych

Pracownik lub osoba zainteresowana strona w Grupie, ofiara lub świadek nieetycznych praktyk, powinni poinformować o tym przełożonego lub specjalistę ds. etyki w jednostce organizacyjnej lub Dyrektora ds. Etyki i Compliance Grupy.

ENGIE udostępnia wszystkim pracownikom i zainteresowanym adres elektroniczny [ethics@engie.com](mailto:ethics@engie.com) - służy on do poinformowania Grupy w przypadku podejrzenia uchybienia regułom etyki i compliance.

Instrument ten jest uzupełnieniem innych istniejących kanałów umożliwiających takie zgłoszenie (przełożony, specjalista ds. etyki w jednostce organizacyjnej, przedstawiciel pracowników, organ władzy publicznej, itp.).

## Ochrona osób zgłaszających naruszenie zasad etycznych

Osoby, które otrzymały sygnał o naruszeniu zasad etycznych, informują o tym specjalistę ds. etyki. W każdej sytuacji, osoby te i specjalista ds. etyki zapewniają poufność informacji.

Osoba zgłaszająca bezinteresownie i w dobrej wierze problem natury etycznej (lub compliance) nie może być narażona na żadne sankcje z tego powodu.

Tożsamość osoby zgłaszającej naruszenie zasad etyki oraz osób, których zgłoszenie to dotyczy,

pozostaje poufna, a złamanie tej zasady poufności może pociągnąć za sobą sankcje. Wszelkie nadużycie instrumentów zgłaszania naruszeń zasad etycznych może być przedmiotem dochodzenia (np. oszczerstwo, itp.).



# Kluczowe punkty odniesienia w zakresie etyki na co dzień

Aby pomóc pracownikom, którzy mogą stanąć wobec etycznego problemu, zamieszczamy poniżej punkty odniesienia, szczegółowo omówione w odpowiednich politykach i procedurach wewnętrznych Grupy.

## **Prawa człowieka**

Grupa uznaje szacunek do innych za jedną ze swoich fundamentalnych zasad etycznych. Dlatego w każdym sektorze działalności zwraca szczególną uwagę na przestrzeganie ducha i litery międzynarodowych konwencji i dokumentów, do których Grupa przystąpiła.

Pracownicy powinni uwzględniać oddziaływanie ich czynów i decyzji na innych ludzi, tak aby działalność jakiegokolwiek jednostki organizacyjnej Grupy lub któregośkolwiek z jej pracowników nie prowadziła do naruszenia nietykalności cielesnej czy uszczerbku na zdrowiu lub godności drugiego człowieka.

Grupa zobowiązuje się do regularnej oceny, na każdym z etapów realizacji projektów i prowadzonej działalności, potencjalnych konsekwencji dla społeczności lokalnych i bierze pod uwagę ich oczekiwania poprzez dialog i konsultacje społeczne.

Każdy pracownik ENGIE pilnuje, aby nie dopuszczać się żadnych praktyk dyskryminacyjnych, ani w słowach, ani w czynach, zwłaszcza ze względu na wiek, płeć, pochodzenie etniczne, społeczne lub kulturowe, religię, poglądy polityczne, zaangażowanie związkowe, orientację lub tożsamość seksualną, ciążę, stan zdrowia, wygląd zewnętrzny lub niepełnosprawność.

## **Ochrona zdrowia, bezpieczeństwo, środowisko**

ENGIE troszczy się o wpływ swojej działalności na wszystkich interesariuszy i środowisko. Dlatego Grupa opracowała rygorystyczną politykę w obszarze ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska.

W tym zakresie osobisty wkład pracowników wykracza poza proste, obowiązkowe przestrzeganie zaleceń, a zaangażowanie i czujność ze strony wszystkich są niezbędne, aby polityka ta podążała w kierunku trwałych i coraz bardziej ambitnych zobowiązań, z poszanowaniem dla ludzi, społeczeństwa i planety.

## **Nadużycie**

Za nadużycie uważa się wszelkie świadome i niejawne działania lub zaniechania, popełnione z zamiarem oszukania lub obejścia obowiązującego prawa lub regulaminów przedsiębiorstwa w celu uzyskania nienależnej korzyści materialnej lub niematerialnej dla siebie lub osoby trzeciej.

Nadużycie w przedsiębiorstwie jest tematem wrażliwym, a skutki nadużycia są czasami marginalizowane. Jednak nadużycia pociągają za sobą wysokie i trudne do powetowania straty finansowe, a także stanowią poważne ryzyko dla każdego człowieka i dla każdego przedsiębiorstwa.

Nadużycie może przyjmować różnorakie formy: kradzież pieniędzy, dóbr, danych, świadome podrobienie, zatajenie lub zniszczenie dokumentów, fałszowanie ksiąg i składanie fałszywych oświadczeń, manipulowanie księgowością, podrabianie, pranie brudnych pieniędzy, sprzeniewierzenie, korupcja, itp.

Dla ENGIE wszelkie formy nadużyć są nieakceptowalne. Nadużycia są zagrożone sankcjami przewidzianymi w przepisach prawa międzynarodowego lub krajowego, a także w przepisach wewnętrznych jednostek organizacyjnych Grupy.

## **Korupcja**

Korupcja to szczególna forma nadużycia, może mieć ona charakter czynny lub bierny:

korupcja czynna polega na udzieleniu korzyści innej osobie w celu spowodowania zmiany jakiejś decyzji (zezwolenie, prawo, dostawa, przetarg, kontrakt, itp.)

korupcja bierna polega na uzyskaniu nienależnej korzyści w zamian za zaniechanie wykonania czynności lub podjęcie czynności sprzecznej z obowiązkami przypisanymi do pełnionej przez kogoś funkcji; korupcja bierna nie musi być wynikiem prośby, ale może przyjąć formę wymuszenia.

Korupcja przybiera formy różnego rodzaju działań, takich jak gratyfikacja, prowizja, przywłaszczenie, nienależna płatność za usługę publiczną (wymuszenie).

Wymuszenie polega na uzależnieniu przydzielenia zamówienia publicznego, kontraktu lub zezwolenia od uzyskania w zamian nienależnej korzyści poprzez wywieranie różnych form nacisku, od jednorazowych lub ciągłych żądań pieniędzy, po nękanie administracyjne, a nawet groźby fizyczne pod adresem osób i ich otoczenia rodzinnego.

Korupcja powoduje koszty zmniejszając efektywność ekonomiczną, z jednej strony pozbawiając wspólnoty części usług świadczonych na rzecz niektórych z ich członków, a z drugiej strony niwecząc starania przedsiębiorstw w rozwój ich technologii i konkurencyjności. Korupcja może także naruszyć godność tych, którzy wbrew własnej woli ponoszą jej konsekwencje. Dlatego ENGIE zakazuje wszelkich form korupcji, niezależnie od czasu, miejsca i okoliczności.

## **Konkurencja**

Grupa przywiązuje najwyższą wagę do przestrzegania reguł konkurencji i odrzuca wszelkie praktyki antykonkurencyjne. Pracownicy zobowiązani są do profesjonalnego zachowania w stosunku do konkurentów, klientów, dostawców, podwykonawców, jak i potencjalnych kontrahentów. Zakazane są zwłaszcza: nielegalne porozumienia, nadużywanie pozycji dominującej, działania korupcyjne, wymiana poufnych informacji, dyskryminacyjne, zawyżone lub zaniżone ceny, itp.

Zakazane są wszelkie niełojalne praktyki, takie jak porozumienie z konkurentami mające na celu: złożenie uzgodnionych ofert

ustalenie ceny zakupu lub sprzedaży

ograniczenie produkcji, inwestycji, innowacji i czynionego z nich użytku

podział lub segmentacja rynków, miejsc zbytu lub źródeł zaopatrzenia, czy to według kryteriów terytorialnych, typu klientów lub jakiegokolwiek innego kryterium

wyeliminowanie konkurentów, klientów, dostawców lub nowych podmiotów pojawiających się na rynku

Wszyscy pracownicy Grupy mogą stosować wyłącznie zgodne z prawem i etyczne środki podczas zbierania informacji o konkurentach; tytułem przykładu, nielegalnymi działaniami są wtargnięcie lub ukrywanie swojej tożsamości. Pracownicy nie szkalują swoich konkurentów, nie korzystają z nieprawdziwych, podrobionych lub zmienionych dokumentów.

Jeśli jednostka organizacyjna Grupy działa na rynku regulowanym, musi ona dopilnować, aby jej pracownicy zostali poinformowani o przepisach ich dotyczących i aby przepisy te były prawidłowo stosowane.

## **Pomoc pośrednika lub doradcy handlowego**

Aby mieć pewność, że w żadnym przypadku pomoc pośredników handlowych nie narazi Grupy na ryzyko korupcji, ENGIE wymaga uprzedniego sprawdzenia ich pod kątem etycznym oraz zastosowania procedury zatwierdzającej omówionej w polityce dotyczącej doradców handlowych Grupy.

Tytułem przykładu, od pośredników handlowych wybranych przez Grupę wymaga się przede wszystkim:

Dobrej reputacji, dysponowania odpowiednią siecią kontaktów, uznanych kompetencji zawodowych i znajomości ustawodawstwa, kontekstu oraz lokalnych obyczajów

Aby nie był pracownikiem ani oficjalnym przedstawicielem samorządu, partii politycznej, potencjalnego klienta lub konkurenta, mającym związek lub interes związany z projektem, w ramach którego świadczy usługi

Aby postępował zgodnie z przepisami

Aby nie został wybrany jedynie na podstawie rekomendacji od potencjalnego klienta

Aby został wybrany i zaakceptowany zgodnie z obowiązującą procedurą

Aby potwierdził rzeczywiście świadczone przez siebie usługi najlepiej poprzez przedstawienie raportu z działalności

## **Prezenty i zaproszenia**

Prezenty i zaproszenia są przejawem kurtuazji, powinny zatem odpowiadać lokalnym gustom i obyczajom. Grupa dąży do maksymalnego ograniczenia liczby i wartości prezentów i zaproszeń (w tym podróży), zarówno wręczanych, jak i otrzymywanych przez jej pracowników. Ich liczba i wartość powinny być określone przez przełożonych, przy zachowaniu szczególnej czujności w relacjach z przedstawicielami władz publicznych. Aby wiedzieć, jaką politykę w tym zakresie prowadzi dana jednostka organizacyjna, każdy pracownik powinien skonsultować się ze swoim przełożonym.

Przykładem dobrej praktyki dotyczącej zaproszeń jest niezapraszanie zainteresowanej osoby do miejsca, do którego ona nie mogłaby w rewanżu zaprosić.

Przed przyjęciem lub wręczeniem prezentu, zadaj sobie 4 pytania:

Jakie reguły dotyczące prezentów i zaproszeń obowiązują w mojej jednostce organizacyjnej?

Czy mój przełożony zgodziłby się, abym wręczył (otrzymał) taki prezent?

Czy ten prezent może wpłynąć na mój stosunek do danej osoby lub firmy?

Czy mogę bez skrępowania rozmawiać o tym prezencie z moimi współpracownikami i bliskimi?

Nie należy wręczać ani przyjmować prezentu lub zaproszenia, jeśli z jakiegokolwiek przyczyny stawia Cię to w niezręcznym położeniu lub może postawić w niezręcznym położeniu Twojego rozmówcę lub otoczenie.

## **Zakupy i dostawcy**

Wszyscy pracownicy pozostający w relacji z partnerami, dostawcami, usługodawcami i podwykonawcami, muszą być szczególnie wyczuleni na przestrzeganie zasad etyki. Mają postępować według fundamentalnych zasad etyki

ENGIE, a zwłaszcza zgodnie z 7 zasadami Kodeksu postępowania w relacji z dostawcami:

Przestrzegać obowiązujących ustaw, rozporządzeń i norm, a także zobowiązań Grupy i procedur wewnętrznych

Postępować wobec dostawców w sposób sprawiedliwy, przejrzysty i bezstronny

Dotrzymywać i czuwać nad dotrzymywaniem wzajemnych zobowiązań

Przestrzegać poufności wszystkich wymienianych informacji

Przyczyniać się do znajomości i przestrzegania zobowiązań Grupy w zakresie etyki, zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej

Nie dopuszczać do konfliktu interesów, co mogłyby ograniczyć bezstronność i niezależność ocen

Sygnalizować sytuacje sprzeczne z regułami przedstawionymi w niniejszym dokumencie

## **Konflikt interesów**

Konflikt interesów może wystąpić, gdy prywatne interesy pracownika (interesy osobiste lub zawodowe) mogłyby wpłynąć (lub sprawić wrażenie, że wpływają) na sposób pełnienia funkcji i obowiązków powierzonych przez Grupę. Na przykład, gdy pracownik mógłby podjąć jakąś decyzję nie ze względu na interes przedsiębiorstwa, lecz swoje własne, krewnego lub przyjaciela.

W takiej sytuacji należy:

bądź powstrzymać się od udziału w powierzonych pracach i zadaniach oraz poinformować o tym specjalistę ds. etyki i swojego przełożonego

bądź uzyskać zgodę od przełożonego, który poinformuje specjalistę ds. etyki w celu sprawowania nadzoru

W przypadku wątpliwości, należy zachować ostrożność i sprawdzić czy nie zachodzi konflikt interesów - na przykład:

jeśli pracownik lub bliska mu osoba mają interes w przedsiębiorstwie klienta, konkurenta lub dostawcy Grupy

jeśli prowadzi się działalność zawodową poza Grupą

jeśli pełni się funkcje w stowarzyszeniach lub samorządach będących klientami

## Lobbing

Pod pojęciem lobbingu ENGIE rozumie promowanie i obronę interesów Grupy (lub jej jednostek organizacyjnych) poprzez obiektywne informowanie zainteresowanych stron o zagadnieniach technicznych, ekonomicznych i społecznych. ENGIE pragnie podzielić się z instytucjami, członkami rządów i parlamentarzystami swoją wizją systemu energetycznego i swoją techniczną wiedzą, przedstawić Grupę, jej zasady etyczne, zakres działalności i świadczonych usług. Celem takiej postawy, przy poszanowaniu interesu publicznego, jest dostarczenie informacji w procesie podejmowania decyzji o charakterze publicznym. Dlatego Grupa działa bezpośrednio wśród partnerów instytucjonalnych lub wspiera stowarzyszenia zawodowe prowadzące działalność lobbingową. Grupa może także zwrócić się do zewnętrznych lobbystów, aby wsparli ją w konkretnym przedsięwzięciu.

W każdym przypadku lobbysty są zobowiązani do ujawnienia tożsamości osób lub podmiotów, na rzecz których działają w ramach zlecenia. Nie mogą oni przekazywać ani prosić o przekazanie jakichkolwiek informacji odpłatnie.

Grupa zwraca uwagę lobbystów na ryzyko konfliktu interesów, korupcji czy płatnej protekcji. Każdy pracownik powinien zachować czujność, aby nie wywoływać wrażenia, że Grupa lub jednostka organizacyjna, którą reprezentuje, próbuje nielegalnie wywierać wpływ na wewnętrzne sprawy polityczne w danym kraju.

## Mecenat i partnerstwo

Działania mające charakter mecenatu lub partnerstwa są dopuszczalne w ramach polityki Grupy dotyczącej mecenatu i partnerstwa. Takie działania świadczą o obywatelskim i społecznie odpowiedzialnym podejściu Grupy.

Tylko osoby należycie uprawnione przez swojego przełożonego mogą zlecać lub inicjować tego typu działania. Osoby te czuwają one nad zasadnością takich inicjatyw, które nie powinny być źródłem konfliktów interesów ani stanowić ukrytego mechanizmu finansowania.

W tym celu systematycznie przeprowadzana jest uprzednia weryfikacja i monitorowanie pod kątem etycznym prowadzonych działań.

## Informacja wewnętrzna i jej nieuprawnione wykorzystanie

Za informację wewnętrzną uważa się każdą konkretną informację dotyczącą spółki notowanej na giełdzie, która nie została oficjalnie, pośrednio lub bezpośrednio, upubliczniona, a która, gdyby została upubliczniona, mogłaby mieć wpływ na zmianę kursu papierów wartościowych danej spółki lub produktów finansowych powiązanych z tymi papierami (akcje, obligacje, pożyczki, opcje kupna lub sprzedaży, itp.). Niektóre informacje wewnętrzne mogą również dotyczyć instrumentów finansowych. Osoba, która dysponuje informacją wewnętrzną jest uprzywilejowana. Pod rygorem popełnienia wykroczenia z tytułu wykorzystania informacji poufnej, osoba mająca dostęp do wewnętrznej informacji dotyczącej spółki notowanej na giełdzie jest zobowiązana do powstrzymania się od ujawnienia takiej informacji, od zakupu lub sprzedaży papierów wartościowych takiej spółki, a także od zalecania lub sugerowania osobie trzeciej nabycie, zbycie, zatrzymanie papierów takiej spółki w swoim portfelu przez okres określony w przepisach danego kraju.

Powyższy zakaz dotyczy papierów wartościowych spółki, której dana osoba jest pracownikiem, a także jakiegokolwiek innej spółki, na temat której dana osoba weszłaby w posiadanie poufnych informacji.

## Poufność

W ramach pełnionych funkcji zawodowych, każdy pracownik dysponuje i operuje szeregiem informacji. Mogą one dotyczyć klientów, pracowników, spółki lub jej otoczenia ekonomicznego, handlowego lub prawnego (partnerzy handlowi i finansowi, dostawcy, organy administracji, inne spółki Grupy, itp.).

Wszelkie informacje, które nie zostały upublicznione, są uznawane generalnie za informacje poufne. Należy zachować szczególną ostrożność w przypadku informacji podlegających ochronie z mocy prawa (np. tajemnica handlowa czy dane osobowe).

Grupa opracowała wewnętrzne reguły dotyczące ochrony danych osobowych, których muszą przestrzegać wszyscy pracownicy (w szczególności Wiążące Reguły Korporacyjne zatwierdzone przez europejskie organy ochrony danych).

Zarówno w relacjach wewnątrz, jak i na zewnątrz ENGIE, pracownikom zaleca się zachowanie najwyższej dyskrecji w odniesieniu do informacji, niezależnie od ich charakteru, pochodzących z ich przedsiębiorstwa lub mających z nim związek.

Jeśli trzeba przekazać rozmówcy tego typu informacje, aby umożliwić mu wykonanie zadania, należy przekazać tylko elementy niezbędne, zwłaszcza jeśli dane informacje częściowo lub w całości stanowią własność osoby trzeciej lub usługodawcy. Adresat ma być poinformowany o stopniu poufności przekazywanych mu informacji oraz o zaleceniach bezpieczeństwa cybernetycznego, których należy przestrzegać przy wymianie i wykorzystaniu informacji na zewnątrz Grupy.

Duża część informacji poufnych, do których pracownicy mają dostęp, ma postać informatyczną, w związku z czym Grupa opracowała reguły dotyczące systemów informatycznych, których każdy musi przestrzegać.

### **Kilka dobrych praktyk, które należy stosować w celu zabezpieczenia danych i systemów informatycznych**

- Nie zostawiam dokumentów zawierających wrażliwe dane w drukarkach lub w salach konferencyjnych; stosuję politykę czystego biurka i przechowuję takie dokumenty pod kluczem.
- Odpowiadam za swoich gości, nie zostawiam ich samych w pomieszczeniach przedsiębiorstwa.
- Wychodząc z biura, nawet na krótką chwilę, aktywuję zabezpieczony stan czuwania monitora.

- Nie otwieram załączników do maili podejrzanych lub niechcianych i nie odpowiadam na tego typu maile.
- Korzystam wyłącznie z systemów informatycznych dopuszczonych przez Grupę i przestrzegam związanych z nimi zaleceń bezpieczeństwa cybernetycznego.

### **Autentyczność, zgodność z prawdą, identyfikowalność dokumentów**

Należy starannie przechowywać dowody głównych etapów podejmowania decyzji lub działań mogących pociągnąć za sobą odpowiedzialność jednostki organizacyjnej lub pracownika. Może to dotyczyć wszelkich dokumentów, które posłużyły do ustalenia wyników naukowych, technicznych, administracyjnych, księgowych lub finansowych.

Dokumenty tworzone lub archiwizowane przez jednostkę organizacyjną ENGIE powinny dokładnie odzwierciedlać fakty, miejsca i daty, o których jest w nich mowa. Pracownicy nie mogą fałszować ani podrabiać dokumentów. Każdy, kto podejrzewa istnienie takiego dokumentu, powinien bezzwłocznie powiadomić swojego przełożonego lub specjalistę ds. etyki w swojej jednostce organizacyjnej.

Dokumenty, informacje, ich wersje przetworzone i inne zapisy w formie informatycznej lub zwykłej, powinny być przechowywane przez okres i w postaci wymaganej przez obowiązujące ustawodawstwo i przepisy, z uwzględnieniem wymogów dotyczących ochrony danych osobowych.

## **Komunikacja**

W swojej polityce w zakresie komunikacji, jednostki organizacyjne Grupy dokładają starań, aby przekazywane informacje były zgodne z prawdą, kompletne, precyzyjne, zrozumiałe i terminowo publikowane. Poza osobą kierującą daną jednostką organizacyjną, tylko osoby prawnie umocowane mogą zabierać głos w imieniu tejże jednostki.

Pracownik, który chce publicznie zabrać głos, opublikować materiał lub udzielić wywiadu na jakikolwiek temat dotyczący jednostki organizacyjnej Grupy, musi uzyskać zgodę osoby uprawnionej (z wyjątkiem szczególnych okoliczności określonych w przepisach).

Pracownicy nieposiadający tego rodzaju uprawnień mogą jednak swobodnie się wypowiadać pod warunkiem, że z góry zastrzegą, iż wypowiadają się lub piszą w imieniu własnym, a nie w imieniu swojej jednostki organizacyjnej. Muszą przy tym zadbać, aby nie stawiać swojej jednostki na stroniczej pozycji, ani nie powoływać się na pełnione funkcje dla poparcia swoich poglądów.

## **Własność intelektualna**

Pracownicy mają obowiązek chronienia niematerialnego majątku Grupy, a także powinni dbać o przestrzeganie praw własności intelektualnej Grupy lub osób trzecich.

Powinni, na przykład, unikać korzystania bez zezwolenia z patentów i praw autorskich oraz powstrzymać się od kopiowania lub popełnienia plagiatów utworów lub publikacji innych osób.

## **Ochrona majątku przedsiębiorstwa**

Aktywa należące do jednostek organizacyjnych Grupy mają być wykorzystywane wyłącznie do celów zawodowych, na odpowiednich warunkach i na podstawie wymaganych zezwoleń.

Każdy pracownik jest zobowiązany do zapewnienia ochrony i właściwego użytkowania majątku przedsiębiorstwa, do unikania szkód i dbania, aby majątek nie był używany w niewłaściwym celu. Reguła ta odnosi się zarówno do aktywów materialnych (rzeczy, pomieszczenia, wyposażenie, materiały, itp.), jak i niematerialnych (patenty, informacje, wizerunek, oprogramowanie, znaki handlowe, reputacja, tajemnice handlowe, itp.).

Jeśli pracownik stwierdzi, że środki ochrony są niedostateczne, powinien powiadomić o tym swojego przełożonego; podobnie w przypadku stwierdzenia dokonania lub usiłowania kradzieży, piractwa, szpiegostwa, sabotażu lub zniszczenia.

## **Delegowanie uprawnień**

Zarówno menadżerowie, jak i pracownicy mają swój wkład w globalne wyniki przedsiębiorstwa i ponoszą odpowiedzialność za swoją działalność. Dlatego, aby zagwarantować właściwy podział uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności, kierownictwo powinno zadbać, aby delegowanie uprawnień odbywało się w sposób efektywny zgodnie z zasadami określonymi przez Sekretariat Generalny Grupy.

Delegowanie uprawnień i pisma z zakresami obowiązków w Grupie, zawierają specjalną formułę związaną z odpowiedzialnością etyczną.

*Ponieważ tłumaczenia niniejszego dokumentu mogą podlegać interpretacji, jedynie wersje w języku francuskim i w języku angielskim są miarodajne.*

*Dokumenty ENGIE dot. etyki i compliance są dostępne na stronie internetowej [www.engie.com](http://www.engie.com) i w [intranecie Grupy](#).*

*Wszelkie informacje dotyczące zasad etycznych i compliance: [ethics-communication@engie.com](mailto:ethics-communication@engie.com)*

*Zgłaszanie naruszenia zasad etycznych w Grupie: [ethics@engie.com](mailto:ethics@engie.com)*

*Pierwsza edycja - listopad 2009 roku*

*Reedycja - kwiecień 2012 roku*

*Aktualizacja - wrzesień 2018 roku*