

KARTA ETYKI

Wstęp

Trwałe przedsiębiorstwo jest przedsiębiorstwem etycznym.

ENGIE jest wiodącym na świecie podmiotem w sektorze energetyki. Zrównoważony rozwój jest osią działania poszczególnych branż Grupy (produkcja energii elektrycznej z niskim zużyciem węgla, sieci przesyłowe, rozwiązania dla klientów), która pozycjonuje się jako pionier nowoczesnego świata producentów energii, aby podejmować wielkie wyzwania: złagodzenie i dostosowanie się do zmian klimatu, dostęp do zrównoważonej energii i przemyślane zużycie zasobów.

Aby podjąć te wyzwania, musimy stworzyć oparte na zaufaniu relacje ze wszystkimi interesariuszami: z konsumentami i przedsiębiorstwami, z władzami publicznymi i społeczeństwem obywatelskim, z naszymi dostawcami i partnerami oraz z naszymi klientami.

Zbudowanie i utrzymanie relacji opartych na zaufaniu zasada się na dwóch wymogach: na przyswojeniu i bezwarunkowym przestrzeganiu naszych wartości przez każdego pracownika Grupy oraz na spoczywającej na nas odpowiedzialności w podejmowanych decyzjach i realizowanych projektach. Na tym codziennym wymaganiu opiera się nasza tożsamość zbudowana na prostym i silnym przekonaniu: trwałe przedsiębiorstwo jest przedsiębiorstwem etycznym.

Ambicja etycznego postępowania, która nas wszystkich cechuje, wymaga od każdego wzorcowego zachowania.

Nasza polityka jest bardzo jasna: **zero tolerancji**, zwłaszcza odnośnie nadużyć i korupcji, oraz absolutne zobowiązanie do poszanowania reguł etyki - tych, które obowiązują w poszczególnych krajach, i tych, które sami ustanowiliśmy. Oznacza to, że każdy pracownik z całą powagą traktuje swój wkład w budowę i ochronę reputacji Grupy, działając przy wszystkich podejmowanych czynnościach w całkowitej zgodzie z obowiązującym ustawodawstwem i naszymi zasadami etycznymi.

Etyka jest główną osią w codziennym zarządzaniu naszą działalnością. Na niej mają się opierać nasze praktyki zarządzania, handlowe i operacyjne. Etyka nie dotyczy tylko jednej filii, dotyczy każdego z nas i jest sprawą nas wszystkich. Wspólnie budujemy zaufanie naszych interesariuszy, które jest dźwignią tworzenia najwyższej wartości dla Grupy.

Zasady określone w niniejszej Karcie odzwierciedlają to dążenie do etycznych zachowań. Grupa i jej jednostki organizacyjne nie mogą założyć żadnego celu związanego z rozwojem czy wynikiem, jeśli jego realizacja miałaby prowadzić do jakiegokolwiek odstępstwa od zasad określonych w niniejszej Karcie.

Nasza grupa czerpie siłę ze swojej operacyjnej doskonałości, ale też cieszy się uznaniem wszystkich swoich partnerów i klientów z racji wysokiego poziomu niezawodności i odpowiedzialności. Musimy zatem wszyscy okazać się godnymi tego kapitału zaufania, którym nas obdarzono, wynosząc na co dzień etykę do rangi absolutnego priorytetu.

Paryż, 30 września 2016 roku

Isabelle Kocher
Dyrektor Generalna

Niniejsza **Karta etyki** wraz z **Praktycznym przewodnikiem po zasadach etyki** stanowi podstawę, na której opierają się wszystkie standardy, polityki wewnętrzne, kodeksy postępowania przyjęte przez Grupę, których każda i każdy z nas, niezależnie od zajmowanego stanowiska, jednostki organizacyjnej, w której pracuje, geograficznej sfery działalności, jest jednocześnie promotorem i strażnikiem.

Karta definiuje 4 fundamentalne zasady etyczne, na których opiera się całość zobowiązań ENGIE w sferze etyki, określa zakres ich stosowania, przedstawia ogólną strukturę zarządzania i organizacji Grupy w obszarze etyki i compliance.

Fundamentalne zasady etyczne ENGIE

Zasada 1. Działać zgodnie z ustawodawstwem i przepisami

Każdy pracownik grupy we wszystkich okolicznościach ma obowiązek przestrzegać międzynarodowych, federalnych, krajowych, lokalnych przepisów prawa i reguł zawodowej deontologii związanych z wykonywaną działalnością oraz polityk etyki i zgodności Grupy.

Wszystkie jednostki organizacyjne Grupy muszą przestrzegać reguł tworzących tożsamość Grupy, z zastrzeżeniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa i lokalnych zwyczajów.

Zasada 2. Postępować uczciwie i promować kulturę prawości

Uczciwość i prawość mają rządzić zarówno codziennymi relacjami biznesowymi, jaki i interpersonalnymi i zawodowymi. Jest bezwzględnie konieczne, aby każdy pracownik działał uczciwie we wszystkich okolicznościach i przyczyniał się do promowania kultury uczciwości i prawości. Wychodząc od tej zasady, Grupa przywiązuje najwyższą wagę do wzorcowego postępowania swoich pracowników. W wyborze swoich partnerów Grupa kieruje się wysokimi wymogami uczciwości i poszanowania praw człowieka.

W związku z tym, ENGIE zachęca do zgłaszania przypadków naruszenia etyki, a żaden pracownik nie może ponieść sankcji za wykorzystanie, w sposób bezinteresowny i w dobrej wierze, narzędzia sygnalizującego tego typu przypadki, a także za odmowę popełnienia czynu, który wydaje mu się sprzeczny z zasadami etycznymi Grupy.

Zasada 3. Postępować lojalnie

Dla Grupy jakość relacji opiera się na lojalności partnerów, zwłaszcza w wykonywaniu umów. Oznacza to dotrzymywanie podjętych zobowiązań i nieobiecywanie żadnego zobowiązania, którego Grupa nie będzie w stanie dotrzymać.

Gdy pracownik Grupy komunikuje się z innymi osobami, robi to zawsze w dobrej wierze i z konstruktywnym zamiarem, szanując interesy każdej ze stron, z troską o uzyskanie i przekazanie prawdziwej informacji.

Zasada przejrzystości, którą kieruje się duże przedsiębiorstwo takie jak ENGIE, nie narusza zobowiązania pracowników do zachowania tajemnicy handlowej w ramach obowiązującego prawa.

ENGIE oczekując od swoich pracowników przestrzegania zasad zawartych w niniejszej Karcie, daje im w zamian niezbędną ochronę w przypadku stawiania im zarzutów, jeśli działali w dobrej wierze w ramach swoich kompetencji.

Zasada 4. Szanować innych

W przekonaniu, że trwałe przedsiębiorstwo to takie, które umiejętnie łączy rozwój ekonomiczny i rozwój człowieka, ENGIE przywiązuje najwyższą wagę do tolerancji i szacunku do drugiego człowieka, a wszyscy pracownicy w trakcie wykonywania czynności zawodowych mają przestrzegać tych wartości, które rządzą relacjami w każdej jednostce organizacyjnej ENGIE.

Szacunek do drugiego człowieka oznacza, że każdy jest traktowany sprawiedliwie, z taką samą uwagą, lecz pociąga za sobą wzajemność, ponieważ każdy korzysta ze swoich praw, ale ma także obowiązki

do spełnienia wobec innych, wobec swojej jednostki organizacyjnej, wobec Grupy i, ogólnie, wobec społeczeństwa.

Ta zasada obejmuje zwłaszcza poszanowanie praw człowieka w każdej sytuacji, jego godności, wyjątkowości oraz szacunek dla różnych kultur. Stosuje się ona także do dóbr materialnych i niematerialnych należących do drugiej osoby, i ogólnie do ochrony dziedzictwa i środowiska.

Ta zasada kieruje polityką Grupy w obszarach równości pomiędzy kobietą i mężczyzną, szacunku do życia prywatnego, promowania różnorodności i zwalczania wszelkiej formy dyskryminacji, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, a zwłaszcza zapobiegania i karania za mobbing.

Stanowi ona bazę wszystkich polityk wewnętrznych i zewnętrznych ENGIE i ma wywierać wpływ na sposób rozwiązywania konfliktów.

Tolerancja, której przejawem są życzliwość i otwartość na drugiego człowieka, wyklucza wszelką formę skrajnych zachowań.

Zastosowanie Karty etyki ENGIE

Adresatami Karty etyki i jej 4 zasad są:

Wszyscy pracownicy i jednostki organizacyjne Grupy

ENGIE oczekuje od swoich pracowników, że będą działać zgodnie z etycznymi zasadami Grupy w każdej sytuacji, niezależnie od branży, poziomu odpowiedzialności i ich rozmówców.

Praca w zdrowym klimacie wpływa na prawidłowe funkcjonowanie Grupy i rozwój jej pracowników. W ten sposób Grupa przywiązuje największą wagę do jakości życia w pracy. Szacunek i zaufanie mają kierować relacjami pomiędzy pracownikami, a także dialogiem z partnerami społecznymi.

Od dyrektora po pracownika, każdy ma obowiązek działania w taki sposób, aby nigdy nie wzbudzało to najmniejszej wątpliwości co do etyki Grupy.

Fundamentalne zasady etyki muszą być promowane przez pracowników ENGIE zasiadających w zarządach i radach nadzorczych przedsiębiorstw niekontrolowanych przez Grupę.

Dyrektorzy i kadra kierownicza ENGIE są promotorami w najwyższym stopniu Karty etyki Grupy, a także jej stosowania na co dzień przez pracowników i interesariuszy. Muszą nie tylko sprawdzać wśród pracowników znajomość ich etycznych i prawnych obowiązków, ale też muszą czuwać nad przestrzeganiem tych obowiązków w praktyce.

Odnośnie sankcji związanych z nieprzestrzeganiem obowiązków etycznych lub prawnych, należy je stosować z poszanowaniem prawa i lokalnymi zwyczajami.

Klienci i interesariusze Grupy

ENGIE stosuje swoje zasady etyczne w relacjach ze wszystkimi podmiotami obrotu gospodarczego, zwłaszcza z klientami, inwestorami, partnerami, dostawcami, usługodawcami i podwykonawcami (również z pośrednikami czy konsultantami handlowymi) oraz z organizacjami pozarządowymi (NGO).

Grupa promuje te zasady wśród wszystkich interesariuszy.

Grupa przywiązuje najwyższą wagę do satysfakcji klientów, która wynika z jakości produktów i usług, komunikatywności, przejrzystości procedur, poszanowania powziętych zobowiązań i reguł konkurencji.

W stosunku do wszystkich kontrahentów, pracownicy ENGIE zachowują się lojalnie, w trakcie negocjacji wykazują się bezstronnością i obiektywnością. Upewniają się, że partnerzy, dostawcy, usługodawcy i podwykonawcy podejmują działania w zakresie etyki zbieżne z zawartymi w **Karcie etyki** ENGIE.

W umowach zawieranych z partnerami, dostawcami, usługodawcami i podwykonawcami, Grupa wymaga włączenia klauzuli o przestrzeganiu przez nich i ich partnerów zobowiązań ENGIE w obszarze praw człowieka i walki z korupcją. Grupa upewnia się co do uczciwości i reputacji swoich partnerów, dostawców, usługodawców i podwykonawców.

Otoczenie społeczne

Grupa stosuje swoje zasady etyczne wszędzie tam, gdzie jest obecna. Prowadzi działalność przestrzegając uznanych powszechnie praw człowieka.

ENGIE jako przedsiębiorstwo społecznie odpowiedzialne zobowiązuje się w stosunku do społeczności, w których prowadzi swoją działalność, do poszanowania środowiska naturalnego i różnorodności kulturowej oraz do zminimalizowania swojego wpływu na ekologię. Otwarcie informuje o swoich projektach i związanych z nimi wyzwaniach, współpracuje z organizacjami pozarządowymi (NGO) w sektorach środowiskowym i humanitarnym.

Organizacja Grupy w obszarze etyki i compliance

Zarządzanie

Zobowiązania etyczne ENGIE są promowane na najwyższym szczeblu: Prezes, Dyrektor Generalny i Komitet Wykonawczy zapewнили Grupie w tym celu odpowiednie struktury.

Komitet ds. Etyki, Środowiska i Zrównoważonego Rozwoju (CEEDD) Zarządu ENGIE czuwa nad poszanowaniem indywidualnych i zbiorowych wartości, na których Grupa opiera swoją działalność, nad stosowaniem reguł postępowania, którym musi się podporządkować każdy pracownik, i nad właściwym doбором środków do realizacji tych celów.

Komitet ds. Compliance ENGIE, kierowany przez Sekretarza Generalnego, czuwa nad zgodnością z prawem wdrażanych zobowiązań etycznych podjętych przez Grupę, monitoruje ujawnione dysfunkcje i upewnia się co do właściwego postępowania w takich przypadkach. Jego działanie daje organom zarządzającym Grupy i Dyrekcji Generalnej pewność, że instrument etyczny ENGIE jest stosowany i kontrolowany.

Dyrekcja ds. Etyki i Compliance Grupy dba o włączenie etyki do wizji, strategii, zarządzania i praktyk Grupy. Proponuje dokumenty referencyjne w obszarze etyki i compliance, nadzoruje ich wdrożenie przez jednostki operacyjne i dyrekcję, kieruje działalnością szkoleniową, odbiera zgłoszenia o naruszeniach i wraz z innymi organami kontrolnymi Grupy uczestniczy w niezbędnych kontrolach.

Wszyscy **specjaliści ds. deontologii i specjaliści ds. etyki** w jednostkach organizacyjnych Grupy są zgrupowani w niezależnym dziale Etyka i Compliance kierowanym przez Dyrekcję ds. Etyki i Compliance Grupy. Dyrekcja przekazuje im niezbędne dyrektywy i wskazówki, otrzymuje od jednostek organizacyjnych raporty i uwagi.

Rola specjalisty ds. etyki

W każdej jednostce organizacyjnej, w której jest to uzasadnione z racji jej wielkości i autonomii, menadżer w porozumieniu z działem Etyki i Compliance powołuje specjalistę ds. etyki i zapewnia mu odpowiednie zasoby ludzkie i środki budżetowe, a także uprawnienia niezbędne do wykonania zadań.

Specjalista ds. etyki uczestniczy w definiowaniu reguł i obowiązków w obszarze etyki i compliance oraz czuwa nad ich realizacją w jednostce organizacyjnej. Upewnia się o wdrożeniu w jednostce organizacyjnej **Karty etyki** i wszystkich dokumentów referencyjnych dotyczących etyki i compliance. Uczestniczy w zarządzaniu ryzykiem etycznym, opierając się przede wszystkim na dyrekcji jednostki organizacyjnej, przypominając jej o priorytecie, który Grupa przypisała etyce, a zwłaszcza walce z korupcją i poszanowaniu praw człowieka.

Specjalista ds. etyki wspiera i doradza każdemu pracownikowi, który zwraca się z pytaniem z zakresu etyki i upewnia się, że żadna sankcja, niezależnie od jej charakteru, nie została podjęta w stosunku do pracownika, który bezinteresownie i w dobrej wierze skorzystał z instrumentu zgłaszania przypadków naruszenia etyki.

Kontrola zgodności

W obszarze etyki i compliance, ocena wdrożenia instrumentów wpisuje się w ramy ustawicznego doskonalenia.

W związku z tym, Dyrekcja ds. Etyki i Compliance ENGIE określa i wspiera niezbędne kontrole zgodności. Czuwa nad przeprowadzeniem audytów dotyczących etyki, z których przedstawia sprawozdania Komitetowi ds. Compliance i, o ile to konieczne, Komitetowi Wykonawczemu Grupy.

Każdego roku procedura zgodności służy do szczegółowej oceny polityki etyki prowadzonej w jednostkach organizacyjnych Grupy. Wszyscy specjaliści ds. etyki przygotowują roczny raport dotyczący działań i postępów zrealizowanych przez jednostkę organizacyjną w obszarze etyki i compliance w zastosowaniu reguł i procedur ENGIE, a także specyficznych uregulowań i działań

podjętych z inicjatywy jednostki organizacyjnej. Do raportu przekazanego jednostce organizacyjnej, w której zatrudniony jest specjalista ds. etyki, dołączona jest deklaracja zgodności, w której menadżer poświadcza swoje zaangażowanie w stosowanie instrumentu etyki i compliance w kierowanej przez siebie jednostce organizacyjnej.

Dyrekcja ds. Etyki i Compliance czuwa również, aby zostały podjęte środki indywidualne i strukturalne w przypadku uchybień etycznych związanych z kierownictwem, dyrekcjami na szczeblu lokalnym i dyrekcjami funkcjonalnymi.

Wszyscy zainteresowani mają być wyczuleni na informacje i jakiegokolwiek sygnały mogące wskazywać na potencjalny przypadek naruszenia reguł. Informują o tym specjalistę ds. etyki, uczestnicząc (jeśli to konieczne) w kontrolach i badaniach, jak również przy wprowadzaniu środków naprawczych.

Dokumenty referencyjne Grupy

Działania w obszarze etyki i zgodności ENGIE opierają się na 3 poziomach dokumentów referencyjnych:

1. Niniejsza **Karta etyki Grupy** i **Praktyczny przewodnik po zasadach etyki**, który szczegółowo opisuje warunki jej zastosowania podając konkretne przykłady.
2. **Standardy** będące połączeniem polityk i poszczególnych procedur tematycznych, które ENGIE wprowadziło, aby wdrożyć i rozwijać kulturę etyczną w Grupie: standard uczciwości, standard praw człowieka i standard zarządzania zgodnością.
3. **Kodeksy postępowania**, które określają zaangażowanie i zobowiązania etyczne Grupy dla każdej zawodowej kategorii lub praktyki.

Wszystkie dokumenty ENGIE dotyczące etyki i compliance są dostępne na stronie internetowej www.engie.com i w [intranecie Grupy](#).

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

Wszelkie informacje i rady dotyczące etyki i compliance: ethics-communication@engie.com

Zgłaszanie wypadków naruszenia etyki w Grupie: ethics@engie.com

Pierwsza edycja - listopad 2009

Reedycja - kwiecień 2012

Aktualizacja – październik 2016