

**Indeks: POL\_003/2018/E1/GK**

**Właściciel: Dyrektor Departamentu Zarządzania  
Zasobami Ludzkimi PKP Energetyka S.A.**

Wprowadzono dokumentem: Uchwała Zarządu Nr 437 z dnia 16 października 2018 r.

Data przyjęcia: 2018/10/16

Obowiązuje od: 2018/10/16

# **Kodeks Etyki**

## **w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka**



GRUPA KAPITAŁOWA

**PKP ENERGETYKA**

Szanowni Państwo,

*Kodeks Etyki* to zbiór zasad postępowania obowiązujący Pracowników Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. To „nawigacja”, która ma pomóc szybko zorientować się, jakich zachowań oczekujemy w naszej organizacji. Powstał w oparciu o cztery kluczowe wartości naszej firmy: jakość, bezpieczeństwo, zaangażowanie i efektywność.

Kodeks ma zagwarantować wszystkim Pracownikom spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka dobrą, bezpieczną i efektywną pracę w przyjaznym otoczeniu, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Ma również pomóc dbać o pozytywne relacje. Ale same zapisy nie wystarczą. To od naszych postaw zależy sukces wdrożenia i stosowania ich na co dzień. Wiem, że mogę liczyć na to, że będziecie Państwo postępowali zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie. Mam nadzieję, że będzie on dla Was pomocnym narzędziem. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do zachowania w miejscu pracy czy podejrzenia naruszeń *Kodeksu Etyki*, do Państwa dyspozycji pozostają bezpośredni przełożeni oraz Rzecznik Etyki.

Prowadzenie działalności biznesowej w oparciu o najwyższe standardy etyczne wspiera nadrzędne cele i kierunki rozwoju Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. Sprawia również, że nasza praca jest lepsza i przyjemniejsza. Stąd *Kodeks Etyki* to również wyraz naszego przekonania, że cele komercyjne mogą być zrealizowane tylko wtedy, jeśli postępujemy uczciwie i odpowiedzialnie.



**Wojciech Orzech**  
**Prezes Zarządu PKP Energetyka**

## Spis treści:

- I. Wprowadzenie – standardy postępowania
  1. Cel *Kodeksu Etyki*
  2. Misja Grupy Kapitałowej PKP Energetyka
  3. Wartości Grupy Kapitałowej PKP Energetyka
  4. Kto jest zobowiązany do przestrzegania *Kodeksu Etyki*?
  
- II. Realizacja wartości etycznych
  1. Relacje wewnątrz firmy – Pracownicy
  2. Relacje z otoczeniem zewnętrznym – klienci zewnętrzni, dostawcy, instytucje publiczne, społeczności lokalne i środowisko naturalne
  
- III. Funkcjonowanie *Kodeksu Etyki*
  1. Znajomość i dostępność *Kodeksu Etyki*
  2. Rzecznik Etyki
  3. System zgłaszania nieprawidłowości
  
- IV. Dokumenty powiązane

## I. WPROWADZENIE – STANDARDY POSTĘPOWANIA

### 1. Cel Kodeksu Etyki

*Kodeks Etyki* to zbiór norm, zasad i wytycznych, które określają etyczne postępowanie w trakcie prowadzenia działalności przez Grupę Kapitałową PKP Energetyka. Zawarte w nim wartości i uregulowania odnoszą się do wszystkich Pracowników Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, bez względu na rodzaj zawartej umowy, wymiar etatu, czas i miejsce pracy, rodzaj wykonywanych zadań oraz formę zatrudnienia lub współpracy, a także odpowiednio do klientów zewnętrznych oraz dostawców.

Jako Grupa Kapitałowa PKP Energetyka chcemy, aby zawarte w *Kodeksie Etyki* uregulowania przyczyniały się do wzrostu świadomości na temat obowiązujących przepisów prawnych i przyjętych zobowiązań dobrowolnych – w tym zasad United Nations Global Compact - największej na świecie inicjatywy skupiającej biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju w zakresie praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji. Jednoznacznie potępiamy korupcję jako sposób działania. Ze względu na specyfikę naszego funkcjonowania w obszarze regulowanym, szczególny nacisk kładziemy na prowadzenie działalności w poczuciu odpowiedzialności za jakość i bezpieczeństwo podejmowanych prac, zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji, przestrzeganie przepisów antymonopolowych oraz chroniących konsumentów.

Wierzymy, że stałe przestrzeganie zasad i wartości etycznych wzmacnia z jednej strony budowę naszego pozytywnego wizerunku na rynku, a z drugiej – identyfikację Pracowników z Grupą Kapitałową PKP Energetyka, dzięki czemu wzrasta ich zaangażowanie oraz efektywność wykonywanej pracy.

## 2. Misja Grupy Kapitałowej PKP Energetyka

1. Jesteśmy solidnym partnerem dla rozwoju kolei i infrastruktury elektroenergetycznej.
2. Codziennie poszukujemy nowych szans i dążymy do doskonałości, aby świadczyć coraz lepsze usługi.
3. Źródłem naszych sukcesów i rozwoju są zaangażowani Pracownicy.

## 3. Wartości Grupy Kapitałowej PKP Energetyka

Fundamentem naszej działalności są następujące wartości: **jakość**, **bezpieczeństwo**, **zaangażowanie** i **efektywność**. Wspierają one zasady etycznych zachowań, wskazują wzór postępowania dla Pracowników Grupy Kapitałowej PKP Energetyka w relacjach wewnętrznych oraz poprawiają nasze funkcjonowanie z otoczeniem zewnętrznym.

### **JAKOŚĆ**

Dążymy do tego, by klienci postrzegali nas jako przykład najwyższych standardów jakości:

- ✓ Miarą jakości jest dla nas zadowolenie klienta (wewnętrznego i zewnętrznego)
- ✓ Wspieramy rozwiązania korzystne dla całej Grupy Kapitałowej
- ✓ Patrzymy długofalowo – nie jesteśmy zainteresowani tylko krótkoterminowym efektem
- ✓ Dbamy o rozwój osobisty Pracowników, w celu świadczenia usług najwyższej jakości
- ✓ Wierzymy, że najwyższe standardy osiągniemy jedynie poprzez współpracę ludzi – często o odmiennych kompetencjach
- ✓ Wykonujemy naszą pracę raz a dobrze – tak, jakbyśmy wykonywali ją dla siebie (uczciwość biznesowa)

### **BEZPIECZEŃSTWO**

Naszym celem jest działanie bezwypadkowe w bezpiecznym miejscu pracy:

- ✓ Bezwarunkowo przestrzegamy przepisów bezpieczeństwa. Pracujemy nad ich aktualizacją i przejrzystością

- ✓ Dbamy o bezpieczeństwo swoje i innych
- ✓ Przewidujemy zagrożenia i przeciwdziałamy im
- ✓ Aktywnie proponujemy rozwiązania, mające na celu poprawę bezpieczeństwa
- ✓ Nie tolerujemy przypadków nieprzestrzegania wymagań bezpieczeństwa, np. nienoszenia kasku
- ✓ Gdy widzimy sytuację, która zagraża bezpieczeństwu, przerywamy swoją pracę i reagujemy
- ✓ Nie powtarzamy błędów – wyciągamy z nich wnioski



## **ZAANGAŻOWANIE**

Jesteśmy dumni z efektów naszej pracy. Dajemy z siebie jak najwięcej:

- ✓ Jesteśmy dumni z Firmy, dla której pracujemy
- ✓ Traktujemy innych tak, jak sami byśmy chcieli być traktowani
- ✓ Doceniamy sukcesy
- ✓ Angażujemy się na 100% we wszystko, co robimy w pracy
- ✓ Wspieramy Współpracowników, którzy potrzebują naszej pomocy
- ✓ Dajemy z siebie więcej niż to, czego oczekują od nas przełożeni
- ✓ Wychodzimy poza utarte schematy – jesteśmy promotorami zmian
- ✓ W rozmowie z osobami z zewnątrz jesteśmy ambasadorami naszej Firmy



## **EFEKTYWNOŚĆ**

Działamy gospodarnie, aby realizować nasze cele:

- ✓ Bierzemy odpowiedzialność za rzeczy, których się podejmujemy – realizujemy zadania w ustalonych ramach i terminach
- ✓ Wspieramy efektywność organizacyjną przez samodyscyplinę oraz optymalne wykorzystanie dostępnych materiałów
- ✓ Trzymamy się ustalonych priorytetów, ale jesteśmy otwarci na zmiany
- ✓ Dzielimy się informacjami, które mogą mieć wpływ na pracę innych zespołów
- ✓ Proponujemy usprawnienia, które mogą zwiększyć efektywność naszej pracy

#### **4. Kto jest zobowiązany do przestrzegania Kodeksu Etyki?**

*Kodeks Etyki* określa standardy postępowania wszystkich Pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko, wymiar etatu, czas i miejsce pracy, rodzaj wykonywanych zadań oraz formę zatrudnienia lub współpracy.

Aby *Kodeks Etyki* spełniał swoje zadanie każdy z Pracowników powinien:

1. Znać, rozumieć i stosować przyjęte w *Kodeksie Etyki* zasady oraz uczestniczyć w cyklicznie organizowanych szkoleniach z zakresu jego znajomości.
2. Reagować na wszelkie przejawy naruszeń *Kodeksu Etyki*, zgłaszając je do bezpośredniego przełożonego lub Rzecznika Etyki.
3. Przedstawiać propozycje zmian odnośnie zasad postępowania i *Kodeksu Etyki* do Rzecznika Etyki, aktywnie wspierając rozwój kultury etycznej w firmie.

Kadra kierownicza spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, ze względu na swoją szczególną rolę i bezpośrednią możliwość kształtowania etycznych postaw i zachowań w organizacji, powinna w szczególności:

1. Promować właściwe postawy wśród Pracowników – zgodne z wartościami firmowymi, zasadami postępowania określonymi w *Kodeksie Etyki* oraz *Kanonie Odpowiedzialności Menedżera*, dostępnym w firmowym Intranecie lub u bezpośredniego przełożonego, który stanowi zestaw 12 najważniejszych zachowań i postaw, które pomagają Menedżerom realizować misję oraz wartości organizacyjne.
2. Dawać dobry przykład Pracownikom swoją postawą i zachowaniem.
3. Umożliwiać Pracownikom zapoznanie się z przepisami *Kodeksu Etyki*, a także uczestnictwo w cyklicznych szkoleniach z zakresu etyki w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka.
4. Zapewniać Pracownikom atmosferę sprzyjającą otwartej komunikacji oraz budowaniu przyjaznego miejsca pracy.

## II. REALIZACJA WARTOŚCI ETYCZNYCH

### 1. Relacje wewnątrz firmy - Pracownicy

#### **Przyjazne miejsce pracy**

Dobra atmosfera oraz przyjazne środowisko pracy są dla nas szczególnie ważne. Dlatego Pracownicy spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka:

1. Dbają o budowanie i utrzymywanie życzliwych i pełnych szacunku relacji w miejscu pracy.
2. Przestrzegają przepisów prawa powszechnie obowiązującego i regulacji wewnętrznych, respektują prawa każdego człowieka i nie akceptują wszelkich form nadużyć, które mogą pojawić się w miejscu pracy, między innymi: dyskryminacji, mobbingu czy molestowania (w tym molestowania seksualnego).
3. W przypadku konfliktu lub sporu – dążą do jego rozwiązania, szanując odmienne poglądy i próbując osiągnąć porozumienie w sposób kulturalny i rzeczowy, bez naruszania dóbr osobistych innych osób.
4. Nie wykorzystują swojej pozycji do osiągania nieuprawnionych korzyści materialnych lub niematerialnych zdefiniowanych w Polityce Antykorupcyjnej w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka.
5. Nie dopuszczają się zniesławienia współpracowników.
6. Nie upowszechniają prywatnych informacji o współpracownikach, naruszających ich dobre imię i godność.

#### **Równe szanse**

W Grupie Kapitałowej PKP Energetyka zapewniamy równe szanse w zakresie zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego.

W celu realizacji tej zasady kadra kierownicza:

1. Przekazuje rzetelną informację zwrotną na temat zakresu obowiązków podległych sobie Pracowników oraz oczekiwań w stosunku do nich.
2. Ocenia w sposób merytoryczny pracę podległych Pracowników.
3. Dbą o rozwój zawodowy podległych Pracowników, umożliwiając im udział w szkoleniach zgodnie z potrzebami pracodawcy.



4. Prowadzi jasną dla podległych Pracowników komunikację na temat wyników ich pracy w sposób konstruktywny oraz w ramach dialogu.

Procesy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w spółkach Grupy Kapitałowej PKP Energetyka są jawne oraz zbudowane na podstawie określonych zasad i kryteriów, opisanych w wewnętrznych regulacjach obowiązujących w organizacji. Służy to gwarancji równego traktowania kandydatów do pracy oraz Pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko, staż pracy, przynależność do związków zawodowych, wiek, płeć, orientację seksualną, wygląd zewnętrzny, narodowość, wyznanie czy przekonania polityczne.

### **Zasady polityki zatrudniania**

W Grupie Kapitałowej PKP Energetyka prowadzimy politykę personalną w szczególności w oparciu o regulacje wewnętrzne, do których przestrzegania zobowiązani są wszyscy Pracownicy.

Stosujemy przejrzyste zasady i kryteria oceny kandydatów biorących udział w procesach rekrutacji w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka. Decydujący wpływ na podjęcie decyzji o zatrudnieniu ma ocena posiadanych przez nich kompetencji, rozumianych jako wykształcenie, doświadczenie zawodowe, umiejętności oraz inne kwalifikacje formalne, postawy, cechy i predyspozycje.

W Grupie Kapitałowej PKP Energetyka przestrzegamy zasady, iż niedozwolone jest zatrudnianie osób spokrewnionych, które nie spełniają wymagań kompetencyjnych, zdefiniowanych w procesie rekrutacji. W przypadku, gdy kandydat do zatrudnienia jest spokrewniony z Pracownikiem oraz posiada takie same lub lepsze kompetencje od innych kandydatów uczestniczących w procesie rekrutacji, dbamy o to, by propozycja zatrudnienia nie obejmowała pracy w jednostce/komórce organizacyjnej, w której taki kandydat oraz Pracownik byłiby w jakikolwiek sposób zależni od siebie służbowo.

W Grupie Kapitałowej PKP Energetyka przestrzegamy zasady, aby osoby spokrewnione nie były narażone na konflikt interesów. W przypadku, gdy w spółce Grupy Kapitałowej PKP Energetyka pracuje małżeństwo, rodzeństwo lub inne

spokrewnione lub bliskie sobie osoby (np. partnerzy) dochowujemy szczególnej ostrożności, aby zatrudnione były w innych jednostkach / komórkach organizacyjnych i nie zachodziła między nimi jakakolwiek zależność/podległość służbowa.

### **Bezpieczeństwo pracy**

Budujemy kulturę bezpieczeństwa poprzez odpowiedzialną postawę kadry kierowniczej wobec zdrowia i życia pracowników. Dbłość o bezpieczeństwo wyrażamy poprzez nasze zaangażowanie w realizowanie zadań, otwartą i szczerą komunikację, zwracanie szczególnej uwagi na bezpieczeństwo własne i współpracowników oraz wzajemne dawanie sobie przykładu bezpiecznego sposobu wykonywania poszczególnych prac. W naszej Grupie Kapitałowej nie ma przyzwolenia na łamanie zasad bezpiecznego wykonywania pracy, a wszelkie przejawy umyślnego naruszania zasad bezpieczeństwa nie są tolerowane.

W budowie kultury bezpieczeństwa szczególną rolę odgrywa kadra kierownicza oraz osoby organizujące pracę, które swoją postawą i zaangażowaniem wywierają kluczowy wpływ na bezpieczeństwo pracowników. Realizowane są w tym celu cykliczne wizyty bezpieczeństwa, omawiane są sytuacje potencjalnie wypadkowe, a temat bezpieczeństwa jest poruszany na każdym spotkaniu z Pracownikami. Kadra menedżerska dba również o zabezpieczenie środków ochrony indywidualnej oraz zapewnienie właściwego sprzętu do bezpiecznego wykonywania pracy.

Dążymy do wyeliminowania wypadków i incydentów poprzez ciągłą identyfikację zagrożeń, ocenę ryzyka, zarządzanie ryzykiem, wdrażanie adekwatnych środków kontroli ryzyka i podejmowanie działań prewencyjnych i korygujących. Dlatego każdy pracownik ma obowiązek przerwać pracę, jeśli zagraża ona jego życiu lub zdrowiu oraz poinformować o tym swojego przełożonego. Każdy przełożony powinien odnieść się do takiej sytuacji ze zrozumieniem i zbadać przyczyny niebezpiecznej sytuacji oraz podjąć działania, które pozwolą na bezpieczne wykonywanie dalszej pracy.

### **Ochrona informacji, prywatności oraz własności intelektualnej**

W Grupie Kapitałowej PKP Energetyka dokładamy najwyższej staranności, aby chronić informacje, w tym dane osobowe Pracowników oraz osób i podmiotów

powiązanych z Grupą Kapitałową PKP Energetyka, z którymi jako Pracownicy, mamy do czynienia w trakcie wykonywania obowiązków służbowych. Dane te pozyskujemy tylko w takim zakresie, jaki jest niezbędny dla właściwego funkcjonowania Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.

W sposób szczególny dbamy o informacje chronione przepisami prawa, wewnętrznymi aktami organizacyjnymi Grupy Kapitałowej PKP Energetyka oraz stosownymi klauzulami, zawieranymi w umowach z partnerami biznesowymi.

Dlatego:

1. W ramach obowiązków służbowych zbieramy jedynie te informacje, które są niezbędne do ich właściwego wykonywania a tym samym do funkcjonowania naszej Grupy Kapitałowej.
2. Informacje te przechowujemy z zachowaniem szczególnych środków ostrożności.
3. Dbamy o bezpieczeństwo informacyjne Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, jej Pracowników oraz podmiotów z nią współpracujących.
4. Szanujemy prawa własności intelektualnej, np. nie kopiujemy i nie wykorzystujemy materiałów będących cudzą, prawnie chronioną własnością, bez uzyskania zgody uprawnionego. Wszystkie informacje, opracowania, dokumenty i wyniki pracy intelektualnej Pracowników w ramach powierzonych im zadań pozostają własnością spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, chyba że co innego wynika z łączącego Pracownika i spółkę Grupy Kapitałowej PKP Energetyka stosunku prawnego lub przepisów powszechnie obowiązującego prawa.
5. Pracownik ma prawo:
  - a) znać gromadzone o nim i przechowywane informacje,
  - b) do wglądu we wszelkie informacje dotyczące jego osoby.

### **Zasoby Grupy Kapitałowej PKP Energetyka (czas, majątek, urządzenia)**

Do zasobów Grupy Kapitałowej PKP Energetyka należą wszelkie wartości materialne i niematerialne finansowane lub stanowiące własność Grupy Kapitałowej PKP Energetyka (w tym mienie ruchome i nieruchome, czas pracy, wiedza, informacje chronione, wizerunek i reputacja Grupy Kapitałowej PKP Energetyka).

Każdy Pracownik jest zobowiązany chronić oraz dbać o użytkowane zasoby. Wyłącznie uprzednia zgoda osoby uprawnionej/upoważnionej uprawnia Pracownika do wykorzystywania zasobów w celu innym niż służbowy. Nie jest dozwolone sprzedawanie, wypożyczanie, oddawanie zasobów oraz dysponowanie nimi w jakikolwiek inny sposób, niezgodny z prawem lub ich przeznaczeniem, niezależnie od ich wartości.

W sytuacjach posiadania informacji o kradzieży lub innym działaniu, którego konsekwencją może być utrata lub uszkodzenie zasobów, każdy Pracownik ma obowiązek niezwłocznego powiadomienia o tym fakcie swojego przełożonego lub Rzecznika Etyki.

Oznacza to, m.in. że:

1. Znaki identyfikacyjne (np. znaczek firmowy na klapę - pins, papier firmowy) , urządzenia oraz czas pracy przeznaczony na pracę w spółkach Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, powinny być wykorzystywane wyłącznie do celów związanych z realizacją zadań na danym stanowisku pracy w spółce Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
2. W godzinach pracy nie powinno się wykonywać zadań niezwiązanych z realizacją powierzonych obowiązków pracowniczych na rzecz swoją lub innych osób/podmiotów.
3. Pracownicy zobowiązani są do świadczenia pracy w ustalonych godzinach, zgodnie z obowiązującymi w organizacji normami i regulaminami.
4. Wykorzystanie samochodów służbowych w spółkach Grupy Kapitałowej PKP Energetyka może odbywać się wyłącznie na zasadach określonych w regulacjach wewnętrznych.

### **Konflikt interesów**

Pracownicy Grupy Kapitałowej PKP Energetyka nie mogą stwarzać sytuacji, w których występuje konflikt interesów, czyli sytuacji, w których prywatny interes Pracownika jest sprzeczny z interesem którejkolwiek ze spółek z Grupy Kapitałowej PKP Energetyka szczegółowo zdefiniowanych w Polityce Antykorupcyjnej w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka.

Pracownicy są bezwzględnie zobowiązani do przestrzegania postanowień indywidualnie zawartych z nimi umów o zakazie konkurencji.

Pracownik zaangażowany w działalność, która może pozostawać w konflikcie z interesem Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, jest zobowiązany do złożenia pisemnego oświadczenia o tym fakcie swojemu przełożonemu. Pracownik powinien, na żądanie pracodawcy, niezwłocznie zaprzestać prowadzenia działalności, która pozostaje w konflikcie z interesem spółek Grupy Kapitałowej lub podjąć decyzję o rezygnacji z pracy w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka.

W sytuacjach gdy Pracownik ma wątpliwość, czy realizowana lub planowana przez niego działalność jest lub może pozostawać w konflikcie z interesem Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, zobowiązany jest niezwłocznie wystąpić z takim pytaniem do bezpośredniego przełożonego lub do Rzecznika Etyki.

### **Przyjmowanie i oferowanie korzyści materialnych**

Najważniejszymi kryteriami współpracy spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka z klientami i partnerami biznesowymi są: jakość naszych usług oraz profesjonalizm w relacjach z otoczeniem zewnętrznym. Przyjmowanie i dawanie upominków jest dopuszczalne w relacjach biznesowych, jeśli może służyć budowaniu dobrych, uczciwych relacji z partnerami biznesowymi. Nie akceptujemy więc żadnych działań, w tym przyjmowania gratyfikacji finansowych, upominków rzeczowych czy nieodpłatnych usług, które mogłyby mieć jakikolwiek wpływ na bezstronne podejmowanie decyzji biznesowych.

W tym zakresie kierujemy się szczegółowymi regulacjami zawartymi w *Polityce Antykorupcyjnej* w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka.

## **2. Relacje z otoczeniem zewnętrznym – klienci zewnętrzni, dostawcy, instytucje publiczne, społeczności lokalne i środowisko naturalne**

W Grupie Kapitałowej PKP Energetyka utrzymujemy profesjonalne relacje z otoczeniem zewnętrznym, które zawsze pozostają w zgodności z powszechnie obowiązującymi przepisami prawnymi oraz naszymi regulacjami wewnętrznymi.

Naszą intencją jest, aby klient wybierał współpracę z nami ze względu na jakość i efektywność świadczonych przez nas usług, a nie był zmuszony do tej współpracy ze względu na brak konkurencji na rynku.

W relacjach z **klientami zewnętrznymi** stosujemy następujące zasady:

1. Traktujemy klientów tak, jak chcielibyśmy, aby nas traktowano.
2. Do klienta odnosimy się z szacunkiem.
3. Udzielamy klientom rzetelnych informacji o produktach, usługach i działalności Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
4. Mówimy o realnych korzyściach oraz potencjalnych rodzajach ryzyka – nie wykorzystujemy ewentualnej niewiedzy i braku doświadczenia klientów.
5. Ponosimy odpowiedzialność za nasze produkty i usługi. W przypadku, gdy nie spełniają oczekiwań klientów i odpowiednich standardów – weryfikujemy przyczyny reklamacji i podejmujemy działania naprawcze.
6. Możemy wręczać upominki według zasad wskazanych w *Kodeksie Etyki* oraz w Polityce Antykorupcyjnej w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka. Zwracamy uwagę, by charakter wręczanego upominku/prezentu nie był niestosowny.
7. Szanujemy naszych konkurentów. Nie wyrażamy się publicznie w sposób negatywny na temat firm konkurencyjnych.

W relacjach z naszymi **dostawcami i podwykonawcami** (partnerami), kierujemy się następującymi zasadami:

1. Budujemy uczciwe relacje z partnerami.
2. Wybieramy partnerów, opierając się wyłącznie na jasnych i obiektywnych kryteriach: ceny, jakości, parametrów technicznych i przydatności.
3. Oceniamy rzetelnie jakość i efekty pracy naszych partnerów i doceniamy dobrze wykonaną pracę.
4. Przekazujemy uwagi dotyczące przebiegu współpracy – niezwłocznie wyjaśniamy wszelkie wątpliwości i spory.
5. Wymagamy od naszych partnerów stosowania *Kodeksu postępowania Dostawców i Wykonawców Grupy Kapitałowej PKP Energetyka*
6. Nie kierujemy się osobistymi preferencjami i nie przyjmujemy korzyści, które mogą wpływać na podejmowane decyzje.

Relacje z **Instytucjami Publicznymi** opieramy na następujących zasadach:

1. Prezentujemy otwartą postawę wobec przedstawicieli społecznych i instytucjonalnych – rzetelnie informujemy o produktach, usługach i działalności Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
2. Nie oferujemy osobom pełniącym funkcję publiczną korzyści, które mogłyby wpłynąć na podejmowane przez nich działania lub na ich zaniechanie w związku ze sprawowaniem urzędu.

Relacje ze **Społecznościami Lokalnymi**:

W Grupie Kapitałowej PKP Energetyka angażujemy się w życie społeczności lokalnych. Chcemy wspierać wartościowe inicjatywy społeczne, jak również we własnym zakresie edukować w obszarze prowadzonej działalności, uwzględniając nasze wartości: jakość, bezpieczeństwo, zaangażowanie i efektywność.

Relacje z otoczeniem lokalnym budujemy poprzez:

1. Profesjonalną współpracę z partnerami społecznymi.
2. Postawę otwartą, nastawioną na komunikację i rozwiązywanie konfliktów.
3. Kierowanie się dobrem społecznym oraz budowaniem wizerunku naszej Grupy Kapitałowej jako partnera dla społeczności lokalnych.

### **Ochrona środowiska naturalnego**

Prowadzimy działalność biznesową przy uwzględnieniu dbałości o środowisko. Racjonalnie wykorzystujemy zasoby naturalne oraz stosujemy rozwiązania technologiczne przyjazne dla środowiska. Kształtujemy i wspieramy odpowiedzialne postawy ekologiczne wśród Pracowników.

Chronimy środowisko, w szczególności mając na uwadze poniższe zasady:

1. Realizując cele biznesowe pamiętamy o odpowiedzialnej postawie względem środowiska naturalnego.
2. Szanujemy środowisko naturalne m.in. poprzez oszczędne dysponowanie jego zasobami naturalnymi.
3. Podejmujemy działania w celu ochrony środowiska naturalnego już na poziomie wykonywania codziennych obowiązków służbowych np. poprzez selektywną zbiórkę odpadów.

4. Działamy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego i międzynarodowymi normami dotyczącymi ochrony środowiska.
5. Podejmujemy działania w celu minimalizacji naszego negatywnego wpływu na środowisko naturalne.

### III. FUNKCJONOWANIE KODEKSU ETYKI

#### 1. Znajomość i dostępność Kodeksu Etyki

Wszyscy Pracownicy spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka są zobowiązani do zapoznania się i stosowania w praktyce zasady *Kodeksu Etyki*.

Każdy Pracownik ma możliwość zapoznania się z wartościami i zasadami określonymi w *Kodeksie Etyki*. Dokument jest dostępny na stronie internetowej: <https://www.pkpenergetyka.pl/>, w firmowym Intranecie, u bezpośredniego przełożonego oraz u Rzecznika Etyki.

Każdy Pracownik potwierdza zapoznanie się z *Kodeksem Etyki* w formie pisemnego oświadczenia. Oświadczenie przechowywane jest w aktach osobowych.

Znajomość i rozumienie zasad zawartych w *Kodeksie Etyki* zapewnia cykliczny system szkoleń. Szkolenia są obowiązkowe i powtarzane nie rzadziej niż raz na 2 lata.

Nadzór nad przygotowaniem i realizacją szkoleń sprawuje Rzecznik Etyki we współpracy z Departamentem Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

#### 2. Rzecznik Etyki

Rzecznik Etyki powoływany jest na podstawie Uchwały Zarządu PKP Energetyka S.A.

Zadania Rzecznika Etyki:

1. Wdrażanie i promowanie zasad etycznych w spółkach Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
2. Sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem *Kodeksu Etyki*.
3. Przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń o nieprawidłowościach, analizowanie ich, przeprowadzanie wewnętrznego postępowania wyjaśniającego,



ewentualnie kierowanie sprawy do wyjaśnienia przez odpowiednie komórki organizacyjne.

4. Udzielanie wyjaśnień w zakresie sposobu rozpatrzenia otrzymanych zgłoszeń.
5. Prowadzenie i koordynowanie szkoleń z zakresu etyki.
6. Prowadzenie pozostałych działań na rzecz kultury korporacyjnej opartej na etyce.
7. Udzielanie wyjaśnień z zakresu stosowania *Kodeksu Etyki* w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka.
8. Zapewnianie spójności interpretacji *Kodeksu Etyki* oraz dokumentów pomocniczych (szkoleniowych) i pomoc w dopasowaniu ich do potrzeb spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
9. Przedkładanie okresowych i doraźnych raportów z wykonywanych obowiązków oraz prac Zarządowi PKP Energetyka S.A.
10. Pełnienie funkcji Przewodniczącego Komisji Etyki w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka, Komisji Antykorupcyjnej w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka oraz Komisji Antymobbingowej w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka.

### **3. System Zgłaszania Nieprawidłowości**

System Zgłaszania Nieprawidłowości opisuje zasady zgłaszania nieprawidłowości oraz ścieżkę postępowania w przypadku dokonania zgłoszenia. Zasady te stanowią podstawę dla skutecznego funkcjonowania *Kodeksu Etyki*, *Polityki Antykorupcyjnej* oraz *Wewnętrznej polityki antymobbingowej* w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka, wspierając tym samym przestrzeganie najwyższych standardów etycznych i zgodności z prawem.

Nieprawidłowość rozumiemy jako działanie lub zaniechanie Pracownika lub Pracodawcy niezgodne z przepisami powszechnie obowiązującego prawa oraz przepisami i procedurami wewnętrznymi Grupy Kapitałowej.

Dokładamy najwyższej staranności, aby obiektywnie wyjaśnić zgłaszane informacje o nieprawidłowościach, a także w przypadku ich potwierdzenia - podjąć stosowne działania i mechanizmy kontrolne, które pomogą nam wyeliminować występowanie podobnych nieprawidłowości w przyszłości.

W Grupie Kapitałowej PKP Energetyka umożliwiamy zgłaszanie nieprawidłowości Pracownikom Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, jej kontrahentom, dostawcom, a także osobom postronnym.

Każdy Pracownik powinien, działając w dobrej wierze, zgłaszać przypadki nieprawidłowości, nawet jeśli dana sytuacja bezpośrednio go nie dotyczy.

Dobrą wiarę rozumiemy jako uzasadnione i racjonalne przekonanie osoby zgłaszającej nieprawidłowość o prawdziwości przekazywanych informacji. Zachowanie osoby zgłaszającej nieprawidłowość przedstawia wartość pozytywną, mającą na celu dobro Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.

Gwarantujemy zachowanie poufności danych osobowych wszystkich osób, które zdecydują się zgłosić przypadek naruszenia lub przypadek uzasadnionego podejrzenia naruszenia postanowień *Kodeksu Etyki*, chyba że wymóg ujawnienia tych danych wynika z obowiązujących przepisów prawa.

### **Zgłoszenie nieprawidłowości - proces**

Wszystkie zgłoszenia o nieprawidłowościach przekazywane są do Rzecznika Etyki.

Pracownik, kontrahent, dostawca lub osoba postronna (osoba zgłaszająca) dostrzegająca nieprawidłowość i działająca w dobrej wierze ma możliwość jej zgłoszenia:

1. w sposób bezpośredni do Rzecznika Etyki, bezpośredniego przełożonego lub przełożonego wyższego szczebla,

2. w sposób pośredni:

a) Poprzez Linie Etyki (obsługiwany przez firmę zewnętrzną elektroniczny system przyjmowania zgłoszeń dotyczących nadużyć zaistniałych u Pracodawcy) – wypełniając formularz dostępny na stronie: <https://pkpenergetyka.liniaetyki.pl/zglos-problem.php> lub wysyłając na adres: [liniaetyki@pkpenergetyka.pl](mailto:liniaetyki@pkpenergetyka.pl)

b) dzwoniąc na numer anonimowej linii telefonicznej, tel. 22 290 69 11 (czynna od poniedziałku do piątku w godz. 7:00-18:00);

c) kierując pismo na adres:

Rzecznik Etyki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka ul. Hoża 63/67, 00-681  
Warszawa.

Niezależnie od wyboru sposobu przekazania zgłoszenia, osoba zgłaszająca ma możliwość dokonania zgłoszenia w formie anonimowej lub z ujawnieniem swojej tożsamości.

W sytuacji, gdy osoba zgłaszająca nie jest pewna, czy obserwowane działanie jest nieprawidłowością, a chce to skonsultować przed zgłoszeniem, może zwrócić się z pytaniem do bezpośredniego przełożonego, przełożonego wyższego szczebla lub Rzecznika Etyki.

Zgłoszenie powinno opisywać sytuację w sposób jak najpełniejszy, a w szczególności zawierać następujące informacje:

1. opis sprawy, zdarzenia,
2. wskazanie, kto dokonał nieprawidłowości (osoba, jednostka organizacyjna)
3. wskazanie, kiedy nieprawidłowość miała miejsce i czy trwa nadal
4. uzasadnienie, dlaczego zdarzenie uznano za nieprawidłowość (jakie regulacje wewnętrzne, reguły etyczne lub przepisy prawa zostały naruszone)
5. inne informacje uzupełniające.

Bezpośredni przełożony lub przełożony wyższego szczebla jest zobowiązany do niezwłocznego przekazania zgłoszenia do Rzecznika Etyki, w czasie nie dłuższym niż 2 dni robocze od otrzymania zgłoszenia.

Zgłoszenie o nieprawidłowości przekazywane drogą mailową na adres linii etyki lub telefonicznie trafia do Rzecznika Etyki w czasie nie dłuższym niż 2 dni robocze od dokonania zgłoszenia.

Rzecznik Etyki po otrzymaniu zgłoszenia o nieprawidłowości, w ciągu 3 dni roboczych dokonuje analizy przedmiotu zgłoszenia, pod kątem jego zasadności. W przypadku, gdy zgłoszenie jest bezprzedmiotowe, pozostawia je bez dalszego rozpatrzenia, przekazując informację osobie zgłaszającej, o ile zgłoszenie nie było anonimowe.

Jeśli zgłoszenie jest zasadne, Rzecznik Etyki nadaje bieg sprawie i przekazuje do właściwej ze względu na przedmiot zgłoszenia komisji: Komisji Etyki, Komisji

Antykorupcyjnej lub Komisji Antymobbingowej, których kompetencje oraz tryb działania opisują odpowiednie regulaminy:

1. Regulamin Działania Komisji Etyki w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka,
2. Regulamin Działania Komisji Antykorupcyjnej w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka,
3. Regulamin Działania Komisji Antymobbingowej w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka.

Postępowanie wyjaśniające powinno zakończyć się nie później niż w terminie 8 tygodni od dnia złożenia zgłoszenia poprzez sporządzenie raportu zawierającego ustalone okoliczności oraz rekomendacje działań naprawczych.

Osoba zgłaszająca, która przekazała swoje dane, otrzymuje informację o zakończeniu postępowania wyjaśniającego oraz o podjęciu ewentualnych działań.

Zgłoszenie o nieprawidłowości dotyczącej działań Rzecznika Etyki należy przekazywać bezpośrednio do Prezesa Zarządu PKP Energetyka S.A., który zleca dalsze działania. W takim przypadku Prezes Zarządu PKP Energetyka S.A. powołuje w indywidualnym trybie Komisję Etyki celem rozpatrzenia skargi.

### **Ochrona osób zgłaszających**

W Grupie Kapitałowej PKP Energetyka osoby zgłaszające obejmujemy ochroną. Podejmowanie działań odwetowych lub jakichkolwiek innych przejawów dyskryminacji względem osoby zgłaszającej jest niedozwolone.

Działania odwetowe rozumiemy jako niekorzystne działanie podjęte względem osoby dokonującej zgłoszenia nieprawidłowości pozostające w związku przyczynowo – skutkowym z dokonaniem zgłoszeniem nieprawidłowości.

Pracownik dopuszczający się działań odwetowych może być uczestnikiem odrębnego postępowania dyscyplinarnego.

Nie podlega ochronie osoba zgłaszająca nieprawidłowość działająca w złej wierze, to jest w szczególności przekazująca informacje, o których wie, że są nieprawdziwe.

#### **IV. DOKUMENTY POWIĄZANE**

1. Polityka Antykorupcyjna w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka
2. Polityka różnorodności Grupy Kapitałowej PKP Energetyka
3. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka