



ETYKA

KODEKS POSTĘPOWANIA



“ Nasz kodeks etyczny odzwierciedla **zaangażowanie Grupy** w promowanie kultury uczciwości i odpowiedzialności. ”



“

Jako firma globalna i jeden z głównych graczy w branży energetycznej, **ENGIE** musi przestrzegać rygorystycznych zasad etycznych.

Kodeks etyki odzwierciedla zaangażowanie Grupy w uczciwość i odpowiedzialność. Wartości te powinny przyświecać wszystkim naszym działaniom, niezależnie od tego, gdzie prowadzimy działalność, zarówno w ramach naszej firmy, jak i w relacjach ze stronami trzecimi.

Jesteśmy zatem zobowiązani do działania w sposób uczciwy, etyczny i przejrzysty, do odrzucania wszelkich form korupcji i oszustwa, do poszanowania praw człowieka oraz przepisów i regulacji obowiązujących w każdym kraju, a także naszej polityki społecznej i środowiskowej.

Zobowiązania te są podstawą naszego kodeksu postępowania, są niezbywalne i leżą u podstaw wszystkich naszych działań i naszej reputacji. Odpowiedzialność jest oczywiście kluczową wartością. Każdy z nas musi przestrzegać i w pełni stosować się do niniejszego kodeksu, przyczyniając się w ten sposób do rozwoju naszej firmy i społeczeństwa.

Jean-Pierre Clamadieu

Przewodniczący Rady Dyrektorów



Rada Dyrektorów, wspierając prace Komitetu ds. Etyki, Środowiska i Zrównoważonego Rozwoju, w pełni aprobuje niniejszy kodeks postępowania oraz działania podjęte przez **Catherine MacGregor** i **kadre zarządzającą** w celu zapewnienia przestrzegania najwyższych standardów etycznych i przepisów prawa. ”

Liczę na zaangażowanie nas wszystkich!

“ Od dawna żywię przekonanie, że przedsiębiorstwo może tworzyć długoterminową wartość dla siebie, swoich pracowników, współpracowników, akcjonariuszy i partnerów tylko wtedy, gdy stawia etykę na szczycie swoich kluczowych wartości.

ENGIE, koncentrując się na swojej podstawowej działalności związanej z przesyłem energii, przyjęła strategię, która wspiera jej długoterminowy rozwój godząc efektywność ekonomiczną z pozytywnym wpływem na ludzi i planetę.

Wiąże się to nie tylko z **działaniem w sposób godny naśladowania**, ale także z podejmowaniem inicjatyw na rzecz dobrych, odpowiedzialnych i możliwych do osiągnięcia zmian w naszym ekosystemie, środowisku i w naszych lokalnych wspólnotach, którym służymy. Zasady etyczne określone w niniejszym dokumencie stanowią podstawę naszych wyborów strategicznych i wspierają filary naszych **praktyk zarządczych, handlowych i operacyjnych**.

Etyka to odpowiedzialność każdego z nas, dlatego oczekuję, że wszyscy pracownicy Grupy, bez względu na ich stanowisko, miejsce pracy, wykształcenie czy pochodzenie, uczynią nasze zasady etyczne swoimi własnymi, będą je promować i stosować każdego dnia, w każdej sytuacji, w której się znajdują, korzystając z zespołów i zasobów udostępnionych im przez Grupę.

Obowiązkiem każdego z nas jest również zgłaszanie w dobrej wierze wszelkich naruszeń zasad określonych w niniejszym kodeksie etycznym, zarówno za pośrednictwem kanałów wewnętrznych, jak i poprzez system zgłaszania naruszeń, a także dołożenie wszelkich starań w zapobieżeniu takim naruszeniom.

To właśnie skuteczne codzienne zaangażowanie każdego z nas nadaje standardom etycznym naszej firmy pełną moc. Takie standardy muszą stać się **integralną częścią naszej kultury korporacyjnej**.

Na całym świecie nasi partnerzy biznesowi identyfikują **ENGIE** jako godną naśladowania firmę o niezachwianych wartościach.

Nie będziemy tolerować żadnej formy **oszustwa, korupcji** i generalnie wszelkich naruszeń zasad uczciwości. Nieprzestrzeganie tych zasad będzie skutkowało zastosowaniem **środków dyscyplinarnych**.

W szczególności żaden cel biznesowy, niezależnie od sytuacji rynkowej, nie może usprawiedliwiać jakiegokolwiek odstępstwa od zasad etycznych.

Kultura etyczna prowadzi do doskonałości operacyjnej, do której przywiązuję wielką wagę. Przyczyni się to do długoterminowego **sukcesu i integralności** naszej firmy.

Liczę na was wszystkich! ”



Catherine MacGregor
Dyrektor Generalna



“ **Kultura etyczna prowadzi do doskonałości operacyjnej, do której przywiązuję wielką wagę.** ”

PODSUMOWANIE

NASZ CEL	06
NASZ KODEKS POSTĘPOWANIA	07
'ONE ENGIE, ONE ETHICS' : WZORY DO NAŚLADOWANIA	08
NASZE ZASADY	10
Zero tolerancji dla korupcji i oszustw	10
Zgodność z przepisami prawa i regulacjami	11
Zgodność z sankcjami międzynarodowymi i prawem celnym	11
Uczciwe praktyki rynkowe i wolna konkurencja	11
Ochrona danych osobowych	12
Ochrona przedsiębiorstwa i jego aktywów	13
Uczciwość i lojalność w naszych relacjach ze stronami trzecimi	17
<i>Konsultanci i pośrednicy: korzystanie w sytuacjach wyjątkowych z zachowaniem wzmożonej czujności</i>	17
Transparentność relacji z podmiotami publicznymi	17
Patronat, sponsoring i partnerstwo	18
Poszanowanie praw człowieka	19
Przyjazne środowisko pracy	19
Zwalczanie przemocy, molestowania psychicznego, seksualnego i zachowań seksistowskich	19
Zakaz pracy przymusowej i zatrudniania dzieci	20
Wolność zrzeszania się	20
Poszanowanie praw społeczności lokalnych	20
Zaangażowanie w ochronę środowiska	21

NASZE DZIAŁANIA	22
Działanie i zaangażowanie na rzecz etyki i walki z korupcją	22
Kadra kierownicza i menedżerowie	22
Struktura organizacyjna „Ethics, Compliance & Privacy”	22
Kontrole zgodności (Compliance checks)	23
Poinformowanie, szkolenia i zapobieganie naruszeniom	24
Szkolenia	24
Sprawdzanie kontrahentów	24
Zapobieganie ryzyku niedochowania uczciwości w praktyce	25
Zgłaszanie incydentów etycznych: nigdy nie pozostawaj sam	27
Zgłaszanie incydentów etycznych przez kierownika i działania następcze	27
System zgłaszania naruszeń	29
Sankcjonowanie naruszeń naszych zasad etycznych	29
SŁOWNICZEK	30
GŁÓWNE DOKUMENTY REFERENCYJNE	31



NASZ

CEL

Celem **ENGIE** jest przyspieszenie transformacji w kierunku gospodarki neutralnej pod względem emisji dwutlenku węgla, poprzez zmniejszenie zużycia energii i rozwiązania bardziej przyjazne dla środowiska.

Ten cel łączy firmę, jej pracowników, klientów i udziałowców godząc efektywność ekonomiczną z pozytywnym wpływem na ludzi i planetę.

Działania **ENGIE** są oceniane całościowo i w długim horyzoncie czasowym.

*Nasz Kodeks Postępowania Etycznego
jest emanacją naszego celu.*



NASZ

KODEKS POSTĘPOWANIA

Nasz kodeks etyczny ma zastosowanie do **wszystkich pracowników Grupy** (stałych lub tymczasowych, współpracowników z innych firm), jak również do **kadry kierowniczej, menedżerów i dyrektorów spółek Grupy**.

Dotyczy to również relacji ze wszystkimi stronami trzecimi, takimi jak **dostawcy, usługodawcy, partnerzy handlowi, operacyjni i finansowi, podmioty lokalne**, których dotyczą nasze projekty, **podmioty publiczne, organizacje pozarządowe**, itp.

Nasz Kodeks Postępowania Etycznego

JEDNO ENGIE, JEDNA ETYKA: WSZYSKIE WZORY DO NAŚLADOWANIA

Od roku 2021 **ENGIE** wdrożyła strategiczny plan działania: stać się liderem rynku energii bezemisyjnej i osiągnąć zerową emisję dwutlenku węgla netto do 2045 roku. Kierując się tym założeniem, **ENGIE** przyspiesza obecnie swój rozwój w zakresie transformacji energetycznej, aby skuteczniej dostosowywać efektywność ekonomiczną z pozytywnym wpływem na świat.

Aby nasza Grupa mogła tworzyć jeszcze większą wartość, wszyscy pracownicy muszą wykazywać się nienaganną postawą etyczną.

*Działając w sposób godny naśladowania, przyczyniamy się do tego, że **ENGIE** jest firmą wiarygodną i godną zaufania, tym samym zapewniając jej sukces. Obok bezpieczeństwa, etyka jest kamieniem węgielnym naszej działalności.*

Czym jest etyka?

Etyka odnosi się do zbioru zasad i procedur pomagających nam w podejmowaniu właściwych decyzji w danej sytuacji, uwzględniając roztropność, pragmatyzm i silne poczucie odpowiedzialności. Etyka wiąże nas wszystkich, jako pracowników, niezależnie od naszych stanowisk, poglądów czy miejsca zamieszkania.

Kodeks Postępowania Etycznego **ENGIE** jest dla nas wszystkich wskazówką, jak postępować zgodnie z prawem i regulacjami obowiązującymi w każdym kraju, w którym **ENGIE** prowadzi działalność, zgodnie z naszymi wartościami i zobowiązaniami w wymiarze społecznym, socjalnym i środowiskowym.

RAZEM chrońmy naszą Grupę i nie naruszajmy podstawowych zasad etycznych.

Kodeks postępowania dla zerowej tolerancji

Etyka i przestrzeganie prawa mają kluczowe znaczenie dla **ENGIE** i nie może być w tej kwestii żadnych kompromisów. Dlatego Kodeks postępowania został stworzony dla nas wszystkich, niezależnie od poziomu w hierarchii, stanowiska czy lokalizacji. Opiera się on na 5 podstawowych zasadach:

1. Korupcja i oszustwo są surowo zabronione.

Żadna forma korupcji lub płatnej protekcji, nawet drobna, nie będzie tolerowana.

Obejmuje to: zapłatę na rzecz podmiotu publicznego w celu przyspieszenia procedowania, udział w finansowaniu politycznym, wystawianie niezasadnych faktur, zatrudnianie (w tym staże) poza procedurami obowiązującymi dla kadry.

2. Prawa człowieka muszą być respektowane.

Zgodnie z naszą polityką różnorodności, równości i inkluzywności Grupa potępia wszelkie formy dyskryminacji.

Praca przymusowa lub zatrudnianie dzieci są zabronione. Przestrzegana jest swoboda działania organizacji pracowniczych. Wspólnoty lokalne muszą być zawsze brane pod uwagę.

3. OCHRONA ŚRODOWISKA to nasze zobowiązanie.

OCHRONA ŚRODOWISKA leży w centrum zainteresowania Grupy i jej działań w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR).

Nieprzeprowadzenie oceny oddziaływania środowiskowego i społecznego, przeprowadzenie jej tylko częściowo lub zaakceptowanie praktyk dostawców, które są sprzeczne z naszymi zobowiązaniami w zakresie zrównoważonego rozwoju, stanowią naruszenie naszego zobowiązania.

4. Przepisy i regulacje mają zastosowanie do każdego z nas.

Przestrzeganie sankcji międzynarodowych i zasad prawa międzynarodowego, uczciwość w praktykach biznesowych i poszanowanie konkurencji to podstawowe zasady, niezależnie od tego, gdzie prowadzimy działalność.

Wszelkie porozumienia, które ograniczają, faworyzują lub wyrządzają szkodę konkurencji (w tym zniesławienie) są zabronione. Ochrona firmy, jej pracowników i jej aktywów (danych osobowych, informacji wrażliwych lub własności intelektualnej itp.) jest obowiązkowa.

5. Uczciwość i lojalność kierują naszymi relacjami z osobami trzecimi.

W KONTEKŚCIE stałych relacji z podmiotami publicznymi lub podmiotami o podobnym charakterze, **ENGIE** wyznacza najwyższe standardy jakości wspieranych projektów, działań na rzecz beneficjentów podejmowanych z najwyższą dbałością o uczciwość i przejrzystość.

Wszelkie nieetyczne próby wywarcia wpływu na stronę trzecią i wszelkie działania sponsoringowe podejmowane w kontekście prowadzonego przetargu lub przedłużenia umowy, naruszają zasadę przejrzystości, której jesteśmy zobowiązani przestrzegać.

Nasza codzienna mapa drogowa

Aby każdy mógł zapoznać się z tym Kodeksem Postępowania Etycznego i wcielić go w życie, określiliśmy cztery priorytety działań:

1. Zaangażowanie na wszystkich poziomach

Zaangażowanie etyczne **ENGIE** i wzorowe postępowanie obowiązuje wszystkich pracowników bez wyjątku. Dyrektorzy i kierownicy odgrywają jednak kluczową rolę, poprzez dawanie własnego przykładu i zapewniając przestrzeganie kodeksu etycznego **ENGIE** przez ich zespoły.

2. Informacja, szkolenia i zapobieganie

Aby zapobiec korupcji, wszyscy pracownicy, a w szczególności ci szczególnie narażeni na ryzyko korupcji, muszą być świadomi i przeszkoleni w zakresie "due diligence" (wiedza i weryfikacja stron trzecich) w celu zapobiegania nieetycznym sytuacjom. Korzystanie z usług konsultantów biznesowych, usługodawców i dostawców podlega rygorystycznym zasadom i podlega weryfikacji przed ich zaangażowaniem.

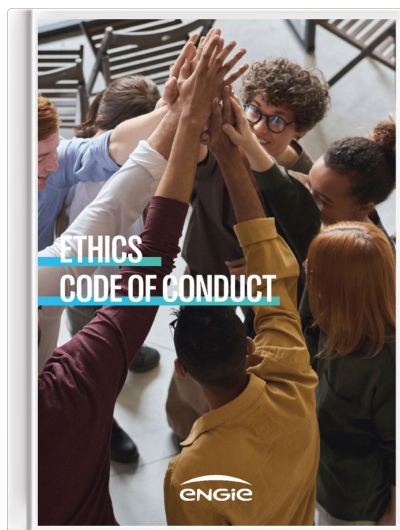
3. Zgłoś incydent i poszukaj pomocy

Wszyscy pracownicy mający do czynienia z sytuacją nieetyczną nie powinni pozostawać z tym sami. Powinni zgłosić incydent swoim przełożonym lub specjalście ds. etyki. Jeśli nie jest to możliwe, system zgłaszania naruszeń (whistleblowing system) jest dostępny na poziomie Grupy.

4. Sankcje

Nasza zasada zerowej tolerancji wymaga, aby każdy przypadek naruszenia naszych zasad etycznych podlegał sankcjom. Sankcje będą nakładane przez kierownika danego pracownika lub jego pracodawcę. Każdy akt naruszenia będzie skutkował karą dyscyplinarną.

Jakieś pytania? Wątpliwości? Potrzebujesz więcej informacji?
Dział Etyki (Ethics, Compliance & Privacy Department) może Ci pomóc:
ethics-communication@engie.com
Whistleblowing system: ethics@engie.com



Zasady etyczne naszej Grupy opierają się na najwyższych międzynarodowych standardach, które stosujemy we wszystkich naszych projektach:

- ◇ Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji.
- ◇ Konwencja Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych.
- ◇ Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.
- ◇ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, w tym Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych.
- ◇ Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).



Zero tolerancji dla korupcji i oszustw

ENGIE zabrania wszelkich form korupcji i oszustw, bez względu na ich charakter, czas, kraj, okoliczności czy wartość.

Korupcja niszczy wartości i bogactwo. Pozbawia społeczności części świadczonych usług, przekierowując zasoby i korzyści na wybranych. Podważa wysiłki na rzecz rozwoju, badań i konkurencyjności.

Szkodzi jednostkom i społeczeństwu, które nie chce ponosić konsekwencji wynikających z korupcji.

Nie istnieje żadna akceptowalna forma korupcji, a łapówki są całkowicie zabronione przez Grupę. Łapówki to też niewielkie prowizje lub prezenty oferowane decydentom w celu uzyskania świadczenia, do której dana osoba ma prawo.

Nieprzestrzeżenie tego zakazu może skutkować sankcjami przewidzianymi przez prawo krajowe oraz sankcjami dyscyplinarnymi, niezależnie od tego, w ramach jakiej jednostki organizacyjnej Grupy doszło do naruszenia i jej lokalizacji.

CZY WIESZ, ŻE?

ENGIE Integrity Referential to kodeks antykorupcyjny Grupy, łączący wszystkie polityki i procedury związane z zapobieganiem i zwalczaniem korupcji.

ENGIE Integrity Referential jest dostępny na stronie internetowej Grupy: *Ethics & Compliance*, a dla pracowników ENGIE na stronach *Ethics & Compliance w intranecie Grupy*.

ENGIE angażuje się w szczególności:

- poprzez inicjatywę ONZ Global Compact, której dziesiątą zasadą jest przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniu i łapówkarstwu,
- współpracując z francuską sekcją organizacji pozarządowej Transparency International.



ZALECANE

- Odbycie obowiązkowych szkoleń etycznych.
- Zapoznanie się z Polityką ENGIE dotyczącą prezentów, która określa zasady oferowania i otrzymywania prezentów, zaproszeń i wyjazdów na zaproszenie strony trzeciej.
- Odmowa angażowania się w działania sprzeczne z zasadami etycznymi Grupy, w tym dokonywania zapłaty za jakiegokolwiek działania sprzeczne z zasadami Grupy.
- Niewłócznie poinformuj specjalistę ds. etyki, jeśli klient, kontrahent, dostawca lub partner żąda lub domaga się łapówki w jakiegokolwiek formie.



ZAKAZANE

- Dokonanie nieuzasadnionej płatności na rzecz podmiotu publicznego, niezależnie od kwoty, **nawet jeśli jest to wyproszone, w celu ułatwienia czynności** (np. ustanowienie służebności drogowej, dokonanie odprawy celnej, wystawienie wizy, itp.).
- Udział w finansowaniu politycznym.
- Wystawienie lub opłacenie faktury, która nie dotyczy faktycznie wykonanych usług.
- Zaoferowanie stażu członkowi rodziny dostawcy, klienta, kontrahenta poza procedurami zatrudniania obowiązującymi dla kadry.

Walka z oszustwami obejmuje zakaz podrabiania lub fałszowania dokumentów.

DOBRCZE WIEDZIEĆ

- Nielegalne **prowizje („kickbacks”)** są płatnościami wymaganymi lub dokonanyymi za zawarcie umowy na dostawę lub usługę. Część wynagrodzenia umownego jest przekazywana kupującemu lub klientowi. Są to działania korupcyjne. Grupa przeciwstawia się wszelkim oszustwom i korupcji.
- Wymuszenie** polega na uzależnieniu zawarcia umowy lub udzielenia zezwolenia od zapłaty nienależnego świadczenia, poprzez wywieranie presji, począwszy od jednorazowego lub wielokrotnego żądania pieniędzy, po przeszkody administracyjne, a nawet fizyczne groźby wobec osób i ich rodzin.

» Zgodność z przepisami prawa i regulacjami

ENGIE zawsze i wszędzie przestrzega obowiązujących przepisów prawa.

◆ Zgodność z sankcjami międzynarodowymi i prawem celnym

We wszystkich swoich działaniach Grupa przywiązuje najwyższą wagę do zgodności z przepisami prawa odnoszącymi się do sankcji międzynarodowych i krajowych oraz do kontroli eksportu.

Zgodnie z procedurami Grupy każdy pracownik musi zapewnić ścisłe przestrzeganie tych przepisów i zapobiegać wszelkim transakcjom naruszającym prawo lub objętym zakazami.

To samo dotyczy wszelkich obowiązujących środków restrykcyjnych i zasad kontroli eksportu.



Sprawdzanie krajów pochodzenia, kontrahentów i działań dotyczących transakcji Grupy ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia zgodności z obowiązującymi krajowymi i międzynarodowymi przepisami dotyczącymi sankcji.

◆ Uczciwe praktyki rynkowe i wolna konkurencja

ENGIE przykładą najwyższą wagę do przestrzegania zasad wolnej konkurencji. Przestrzeganie tych zasad jest dla Grupy priorytetem: zero tolerancji dla naruszeń.

Prawo konkurencji **zabrania wszelkich porozumień między przedsiębiorstwami, których celem lub skutkiem jest ograniczenie konkurencji na rynku**. Każda spółka musi mieć możliwość samodzielnie definiować swoją strategię biznesową i niezależnie działać na rynku.

Wszyscy pracownicy, niezależnie od ich stanowiska, są zobowiązani do nienaganego zachowania wobec klientów, kontrahentów, partnerów, dostawców, usługodawców, podwykonawców i potencjalnych klientów.

Zabronione są w szczególności: zmywy antykonkurencyjne, wymiana poufnych informacji handlowych, nadużywanie pozycji dominującej, które może przybrać formę praktyk dyskryminujących, ustalenia zawyżonych lub zaniżonych cen, itp.

W stosunkach między konkurującymi przedsiębiorcami zakazane są wszelkie praktyki lub umowy, których celem lub skutkiem jest w szczególności:

- uzgadnianie ofert w przetargach publicznych lub prywatnych;
- wspólne ustalanie ceny zakupu, ceny sprzedaży lub marży;
- uzgadnianie ograniczenia produkcji, inwestycji, innowacji i ich wykorzystania;
- uzgadnianie podziału rynków geograficznych lub klientów, rynków zbytu lub źródeł zaopatrzenia, eliminowanie konkurenta, bojkotowanie dostawcy lub produktów lub usług konkurenta, bojkotowanie dostawcy, produktów lub usług konkurenta, lub nowego podmiotu wchodzącego na rynek, itp.;
- wymiana poufnych informacji handlowych, które nie były ogólnodostępne i które mogą mieć wpływ na zachowanie firmy, która je uzyskuje, w tym w kontekście działalności stowarzyszeń handlowych.

Każdy pracownik Grupy jest upoważniony do przeprowadzenia wywiadu konkurencyjnego (biały wywiad) w oparciu o publicznie dostępne informacje, bez konsultacji z firmą konkurencyjną i przy użyciu wyłącznie legalnych i etycznych środków w celu poszukiwania informacji. Podsywanie się i fałszowanie tożsamości jest niezgodne z prawem, podobnie jak zniekształnianie, oczernianie podmiotów oraz wykorzystywanie niedokładnych, zafałszowanych lub zniekształconych danych.

Nieprzestrzeganie tych zasad może prowadzić do bardzo poważnych sankcji finansowych, karnych (grzywny i kary więzienia) i reputacyjnych, zarówno dla Grupy, jak i dla osób, które się tego dopuszczają.



ZALECANE

- ✓ **Ustalaj** swoje cele biznesowe niezależnie, bez współpracy z firmami konkurującymi na rynku.
- ✓ **Natychmiast przerwij** wszelkie rozmowy z konkurentami, które dotyczą poufnych lub wrażliwych informacji handlowych, i niezwłocznie poinformuj o tym dział prawny oraz dział ds. konkurencji i regulacji Grupy.
- ✓ **Komunikuj się** z konkurentami z najwyższą ostrożnością i tylko po uprzednim uzyskaniu zgody prawnika.
- ✓ Przed umówieniem spotkania z konkurentami, **zawsze** należy przygotować szczegółową **agendę spotkania**, dopilnować sporządzenia protokołu ze spotkania, udostępnienia go po spotkaniu każdemu uczestnikowi, a także zachować te dokumenty.
- ✓ **Bierz regularnie udział w szkoleniach** w tym zakresie dzięki dostępnym sesjom e-learningowym i stacjonarnym.



ZAKAZANE

- ✗ **Zawieranie** jakichkolwiek porozumień (pisemnych lub ustnych) lub stosowanie praktyk z konkurentem rynkowym, których celem lub skutkiem jest ograniczenie konkurencji między podmiotami (np. podział rynku, ustalanie cen, uzgadnianie z innymi podmiotami, że nie będą one zaopatrywać się u określonych dostawców, ograniczanie działalności do określonego obszaru lub określonych klientów, itp.).
- ✗ **Dzielenie się** z podmiotami wrażliwymi informacjami, które mają wpływ na strategię handlową i są objęte tajemnicą handlową lub know-how (np. warunki umowne, specyfikacja usług i ofert, technologia, plany rozwoju i strategii, możliwości produkcyjne, nazwy klientów, warunki sprzedaży, itp.).
- ✗ Jeśli nasz udział w rynku jest znaczący (np. ponad 30% na rynku właściwym), **ustanowienie** praktyk handlowych, które mogłyby stanowić nadużycie pozycji dominującej/siły rynkowej bez zatwierdzenia UOKiK (np. nakładanie zobowiązań na wyłączność w zakresie zakupów, nakładanie zobowiązań do niekonkurowania, ustalanie nadmiernie wysokich cen, nieuzasadniona odmowa dostępu lub odmowa sprzedaży bez uzasadnionego powodu, itp.).
- ✗ **Przynależność** do stowarzyszenia, którego sposób działania nie jest zgodny z prawem konkurencji.
- ✗ **Zniestawianie** lub oczernianie konkurentów, w szczególności w odniesieniu do ich kompetencji i wyników.

◆ Ochrona danych osobowych

ENGIE przywiązuje najwyższą wagę do poszanowania prywatności i ochrony danych osobowych, niezależnie od tego, czy dotyczą one danych jej klientów, pracowników, partnerów, usługodawców, kontrahentów, dostawców, itp.

ENGIE przestrzega przepisów i regulacji dotyczących ochrony danych, w tym ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO) oraz przepisów krajowych.

Zgodnie ze swoimi wartościami etycznymi, **ENGIE** posiada grupową politykę ochrony danych osobowych. Wszyscy pracownicy muszą zapewnić przestrzeganie tej polityki.

Przypadkowo otrzymałem e-mailem skan dowodu osobistego kolegi. Był on przeznaczony dla działu kadr, ale został omyłkowo wysłany do mnie.

Co powinienem zrobić?



FAQ

Dane osobowe to wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej. Na przykład: imiona i nazwiska, numery telefonów i dane identyfikacyjne, a także inne informacje dotyczące danej osoby (np. informacje medyczne).

Jeśli otrzymasz te informacje pocztą elektroniczną, musisz poinformować o tym swojego inspektora ochrony danych, który poprosi Cię o ich trwałe usunięcie.

ENGIE zobowiązuje się gromadzić dane osobowe i zarządzać nimi w sposób zgodny z prawem, uczciwy, uzasadniony i etyczny oraz zawsze szanować prywatność swoich klientów, pracowników i wszystkich osób trzecich.

◆ Ochrona przedsiębiorstwa i jego aktywów

• Ochrona informacji

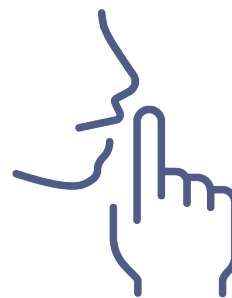
Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zachowanie poufności powierzonych mu informacji.

ENGIE uważa, że wszelkie informacje, które nie zostały upublicznione, powinny być traktowane jako wewnętrzne informacje spółki i jako takie chronione.

Szczególnie chronione muszą być informacje, które zawierają istotne dane handlowe, informacje poufne, tajemnice przedsiębiorstwa lub dane osobowe.

Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać zasad poufności i stosować się do polityk Grupy w zakresie ochrony osób oraz ochrony aktywów materialnych i niematerialnych.

Wiele informacji poufnych, do których pracownicy mają dostęp, jest zdigitalizowana. Dlatego Grupa określiła szczegółowe zasady korzystania z systemu informatycznego, do których każdy musi się stosować.



ZALECANE

- ✓ **Identyfikacja** informacji wrażliwych, które podlegają ochronie, i stosowanie się do zasad Grupy dotyczących klasyfikacji dokumentów.
- ✓ **Używaj** niszczarek do papieru do usuwania poufnych dokumentów, których nie chcesz przechowywać.
- ✓ **Bądź odpowiedzialny** za wizyty twoich gości i nigdy nie pozostawiaj ich samych w biurze firmy.
- ✓ **Upewnij się**, że osoby postronne nie mają dostępu do poufnych informacji, które wnosisz do przestrzeni publicznej.



ZAKAZANE

- ✗ **Pozostawianie** poufnych dokumentów w drukarkach lub w salach konferencyjnych.
- ✗ **Pozostawienie** włączonego komputera, gdy nie ma mnie przy stanowisku pracy, również podczas podróży lub na konferencji.
- ✗ **Wykorzystywanie** powierzonych mi informacji do innych celów niż te, którym służą przy realizacji moich obowiązków służbowych..
- ✗ **Wysyłanie** informacji na zewnątrz bez zwracania należytej uwagi na prawidłowość wysyłanych dokumentów i ich właściwego odbiorcę.

Dokumenty referencyjne



- Polityka Grupy w zakresie ochrony osób oraz aktywów trwałych i wartości niematerialnych jest dostępna dla pracowników **ENGIE** na stronach intranetu Grupy (**Security and Business Intelligence Department**).

• Zgodność z zasadami dotyczącymi informacji poufnych i wykorzystywania ich w obrocie papierami wartościowymi

W ramach swoich obowiązków pracownicy mogą mieć dostęp do informacji poufnych, których ujawnienie może prowadzić do popełnienia przestępstwa lub wykroczenia.

Osoba będąca w posiadaniu informacji wewnętrznych jest de facto „insiderem”. Osoba posiadająca informacje poufne dotyczące spółki notowanej na giełdzie musi powstrzymać się od ujawniania takich informacji, kupowania lub sprzedawania (bezpośrednio lub pośrednio) papierów wartościowych tej spółki, a nawet zalecania lub sugerowania, aby osoba trzecia kupowała, sprzedawała lub wchodziła w posiadanie takich papierów wartościowych, w okresach określonych przez przepisy prawa, albo tak długo, jak dana osoba posiada informacje poufne.

Zakaz ten dotyczy bezpieczeństwa firmy, której pracownikiem jest dana osoba, jak również każdej innej spółki powiązanej, o której dana osoba posiada informacje poufne.

Nieprzestrzeżenie tego zakazu może stanowić przestępstwo wykorzystywania informacji poufnych (insider trading), a także podlegać karze nakładanej we Francji przez regulatora rynku finansowego.

• Korzystanie z narzędzi informatycznych firmy

Sprzęt i oprogramowanie komputerowe, sieci informatyczne i przechowywane tam dane - to kluczowy czynnik wpływający na sukces naszej firmy.

Zasoby informatyczne mogą być wykorzystywane wyłącznie w uzasadnionych celach.

Dlatego wszyscy pracownicy muszą zapoznać się z zasadami właściwego korzystania z zasobów informatycznych i stosować się do nich.



ZALECANE

- ✓ **Zamykam** sesję, gdy tylko odejdę od komputera.
- ✓ **Jestem na bieżąco** z najnowszymi szkoleniami oferowanymi przez moją firmę, szczególnie w zakresie cyberbezpieczeństwa.
- ✓ **Używam** tylko sprzętu, oprogramowania i aplikacji dostarczonych lub zalecanych przez dział IT.
- ✓ **Aktualizuję** hasła dostępu do systemów informatycznych zgodnie z instrukcjami działu IT.



ZAKAZANE

- ✗ **Otwieranie** załączników lub linków zawartych w podejrzanych lub nieoczekiwanych wiadomościach e-mail.
- ✗ **Wysyłanie** plików lub dokumentów służbowych do osobistego komputera lub telefonu.
- ✗ **Udostępnianie** haseł logowania do narzędzi cyfrowych firmy innym osobom.
- ✗ **Otwieranie**, nawet omyłkowe, zainfekowanych plików i niezgłaszanie tego faktu działowi IT.

• Ochrona i poszanowanie dla własności intelektualnej

Własność intelektualna Grupy obejmuje wynalazki, know-how, wzory użytkowe, oprogramowanie, znaki towarowe, patenty, prawa autorskie, aplikacje oraz wszelkie informacje dostarczone **ENGIE** na zasadzie wyłączności przez osoby trzecie lub stworzone przez pracowników **ENGIE** w ramach ich obowiązków na rzecz Grupy.

Te aktywa i ich ochrona przyczynia się do naszej zdolności do skutecznego prowadzenia działalności i osiągania celów gospodarczych.

• Ochrona aktywów firmy

Aktywa podmiotów Grupy mogą być wykorzystywane wyłącznie do celów zawodowych, na warunkach zgodnych z prawem i stosownymi zezwoleniami.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za ochronę i ulepszanie tych aktywów, zapobieganie ich uszkodzeniu i dbanie o to, aby nie były wykorzystywane w niewłaściwy sposób.

Zasada ta ma zastosowanie zarówno do aktywów materialnych (nieruchomości, budynki, wyposażenie, sprzęt, itp.), jak i niematerialnych (patenty, chronione dane, wizerunek, oprogramowanie, znaki towarowe, reputacja, tajemnice handlowe, itp.)

Jeśli pracownik zauważy, że środki ochrony są nieodpowiednie, powinien powiadomić o tym swojego przełożonego.

Osoba ta powinna działać w ten sam sposób w przypadku kradzieży lub usiłowania kradzieży, piractwa komputerowego, szpiegostwa, sabotażu lub uszkodzenia.



ZALECANE

- ✓ **Zawarcie w umowach** klauzul zapewniających ochronę aktywów Grupy i/lub nabycie niezbędnych praw własności i praw autorskich.
- ✓ **Upewnij się, że** posiadasz niezbędne uprawnienia przed korzystaniem ze stworzonych przez inne osoby materiałów chronionych prawami własności intelektualnej (znaki towarowe, prawa autorskie, oprogramowanie, bazy danych, patenty itp.).
- ✓ **W przypadku wątpliwości** skontaktuj się z działem prawnym.



ZAKAZANE

- ✗ **Nieuprawnione** korzystanie z patentów i praw autorskich (grafik, zdjęć, obrazów, tekstów lub innych treści) oraz kopiowanie lub plagiatowanie znaków towarowych, programów, projektów lub licencji innych osób.
- ✗ **Ujawnienie** wynalazku bez zapewnienia mu ochrony.
- ✗ **Kopiowanie** materiałów osób trzecich (zdjęć, tekstów, filmów, innowacji itp.), zarówno publicznych, jak i niepublicznych, bez uprzedniego sprawdzenia warunków użytkowania.

• **Komunikacja ze stronami trzecimi: inwestorzy, analitycy, media, sieci społecznościowe**

W swoich umowach podmioty Grupy są zobowiązane do zapewnienia, aby przekazywane informacje były dokładne, kompletne, precyzyjne, zrozumiałe i terminowo udostępniane, z poszanowaniem zasad poufności.

Wszystko, co mówimy o naszej firmie, może mieć wpływ na naszą reputację, nasze cele i naszą markę. Dlatego w imieniu **ENGIE** mogą wypowiadać się wyłącznie upoważnione do tego osoby, a także najwyższa kadra kierownicza.

Pracownik, który chce się wypowiedzieć publicznie, opublikować lub udzielić wywiadu na temat dotyczący działalności Grupy, musi być do tego upoważniony przez odpowiednią osobę (z wyjątkiem szczególnych sytuacji określonych w przepisach).

Każdy pracownik może wypowiadać się swobodnie, pod warunkiem, że uprzednio zaznaczy, że wypowiada się lub pisze we własnym imieniu, a nie w imieniu **ENGIE**.

Każdy pracownik będzie dbał o to, aby nie zajmować stronniczego stanowiska, nie przedstawiać kontrowersyjnych poglądów, ani nie wykorzystywać swojej pozycji zawodowej do poparcia prezentowanej opinii. Należy przestrzegać zakazu ujawniania informacji poufnych Grupy podczas wypowiedzania się we własnym imieniu. Każda wypowiedź musi być zgodna z obowiązującymi przepisami prawa i zasadami, z poszanowaniem drugiego człowieka, niezależnie od sposobu jej wyrażenia.

Jeśli widzę w mediach społecznościowych artykuły, które moim zdaniem nie przedstawiają w odpowiedni sposób działań naszej Grupy, **to czy mogę udostępnić tam właściwe informacje o naszej Grupie?**



FAQ

W takiej sytuacji należy poinformować przełożonego i osoby odpowiedzialne za komunikację, aby ustalić najlepszy sposób postępowania.

Nie jesteś upoważniony do komunikowania się w imieniu ENGIE. To zadanie wyłącznie dla osoby desygnowanej w tym celu.

Uczciwość i lojalność w naszych relacjach ze stronami trzecimi

Engie przywiązuje najwyższą wagę do uczciwości i lojalności w kontaktach ze stronami trzecimi, a w szczególności z podmiotami publicznymi.

◆ Konsultanci i pośrednicy: *korzystanie w sytuacjach wyjątkowych z zachowaniem wzmożonej czujności*

Korzystanie z **usług konsultantów biznesowych** powinno mieć miejsce w sytuacjach wyjątkowych i tylko wtedy, gdy wymagana usługa nie może być świadczona przy wykorzystaniu własnych zasobów.

Każda relacja z konsultantem biznesowym musi być w pełni **zgodna z dotyczącą konsultantów biznesowych polityką Grupy**, która ma na celu zapobieganie wszelkim aktom nieuczciwości lub korupcji.

W szczególności **staranność etyczna** musi być zachowana przed zawarciem jakiegokolwiek umowy, a także w trakcie jej wykonywania. Prawidłowe wykonanie usługi musi być sprawdzone **przed dokonaniem jakiegokolwiek płatności**. To samo dotyczy niektórych pośredników.



ZALECANE

- ✓ **Korzystaj z usług konsultanta biznesowego** tylko wtedy, gdy nie jest możliwe świadczenie usługi we własnym zakresie.
- ✓ Przed podpisaniem jakiegokolwiek umowy poddaj każdego konsultanta biznesowego starannemu badaniu due diligence.
- ✓ W przypadku jakiegokolwiek naruszenia lub działania niezgodnego z umową, natychmiast wypowiadamy umowę z takim konsultantem, nie dokonujemy na jego rzecz jakichkolwiek płatności i rozważamy podjęcie wszelkich możliwych kroków prawnych przeciwko takiemu nierzetelnemu konsultantowi.
- ✓ Przed podpisaniem jakiegokolwiek umowy należy **upewnić się**, że konsultant biznesowy nie jest powiązany z podmiotem publicznym.
- ✓ **Współpraca** z konsultantem biznesowym musi być zatwierdzona uprzednio na najwyższym szczeblu w ramach mojej struktury zawodowej w Grupie.
- ✓ Przed dokonaniem jakiegokolwiek płatności **sprawdzam**, czy usługi świadczone przez konsultanta są właściwie wykonane i kompletne; jeśli mam najmniejsze wątpliwości, odmawiam dokonania płatności.



ZAKAZANE

- ✗ **Angażowanie** konsultanta biznesowego w sytuacji, gdy świadczenie mogło zostać wykonane przy wykorzystaniu własnych zasobów.
- ✗ **Współpraca** z konsultantem biznesowym bez weryfikacji czy nie ma wokół niego kontrowersji lub zarzutów, w szczególności dotyczących jego uczciwości.
- ✗ **Akceptacja** współpracy z konsultantem biznesowym wyłącznie na podstawie rekomendacji lub wymogu strony trzeciej.
- ✗ **Angażowanie** konsultanta biznesowego bez umowy lub na podstawie umowy, która nie spełnia wymagań Grupy.
- ✗ **Zapłata** za usługi bez przeprowadzenia weryfikacji faktycznego wykonania usług lub bez faktury.

◆ Transparentność relacji z podmiotami publicznymi



Nasze relacje z **podmiotami publicznymi** muszą być **przejrzyste i uczciwe**.

Dotyczy to wszystkich podmiotów publicznych, niezależnie od tego, czy są podmioty administracyjne, kontrolne czy władzy sądowniczej.

ENGIE jest korporacją działającą zgodnie z prawem. Dlatego zobowiązujemy się do postępowania w sposób uczciwy i rzetelny oraz do przestrzegania wszystkich **obowiązujących przepisów i regulacji podatkowych**. **ENGIE** płaci należne podatki w krajach, w których prowadzi działalność, i utrzymuje otwarte relacje z organami podatkowymi, aby zwiększyć swoje bezpieczeństwo prawne i chronić swoją reputację.

Grupa nie podejmuje spekulacyjnych działań, które stwarzają ryzyko podatkowe, ani nie tworzy struktur operacyjnych nieadekwatnych do prowadzonej działalności.

ENGIE dzieli się swoją wizją systemu energetycznego, wiedzą ekspercką i zamierzeniami projektowymi z podmiotami publicznymi, instytucjami rządowymi i samorządowymi. Celem tych inicjatyw jest wspomaganie podejmowania decyzji o znaczeniu publicznym, przy jednoczesnym poszanowaniu interesu społecznego i interesu Grupy.

ENGIE zobowiązuje swoich pracowników i podmioty prowadzące działalność lobbingową na rzecz ENGIE do działania w sposób przejrzysty i zgodny z prawem, w szczególności mając na uwadze unikanie konfliktu interesów, walkę z korupcją i płatną protekcją.

Grupa powstrzymuje się od **jakiegokolwiek, nawet pośredniego, finansowania działalności politycznej**, również w krajach, w których takie finansowanie jest dozwolone.

◆ Patronat, sponsoring i partnerstwo

Tak **ENGIE** realizuje aktywną politykę **solidarności** z osobami w trudnej sytuacji życiowej, współpracując w razie potrzeby z władzami publicznymi.

Grupa obejmuje również **patronatem** inicjatywy lokalne we współpracy i partnerstwie ze wszystkimi zainteresowanymi organizacjami.

Dążąc do utrzymywania aktywnych relacji ze innymi podmiotami, Grupa utrzymuje stały kontakt i partnerstwo z organizacjami pozarządowymi (NGOs) działającymi w obszarze ochrony środowiska i niosącymi pomoc humanitarną.

Wspieramy również **działania i projekty obywatelskie i społeczne** naszych pracowników. Inicjatywy w zakresie patronatu i sponsoringu są realizowane w ramach dedykowanej polityki Grupy. Odzwierciedlają one **społecznie uzasadnione** podejście do promowania postaw obywatelskich.

Jesteśmy bardzo czujni, jeśli chodzi o etyczny wymiar naszych działań dla ich beneficjentów.

Inicjatywy te muszą być realizowane w ścisłym poszanowaniu zasad określonych w naszym Kodeksie Postępowania Etycznego, nie mogą tworzyć żadnego konfliktu interesów, a przekazane środki finansowe muszą być wydatkowane na określony cel.



ZALECANE

- ✓ **Sprawdzenie**, że pomoc finansowa jest udzielana bezstronnie.
- ✓ **Dołożenie** należytej staranności zgodnie z zasadami **ENGIE** w stosunku do beneficjenta przed zawarciem jakiegokolwiek umowy.
- ✓ **Monitorowanie** właściwego wykorzystania przekazanych środków udostępnionych na określony cel.
- ✓ **Wszelkie dotacje** mogą być realizowane tylko na podstawie pisemnej umowy, która zawiera klauzulę etyczną Grupy.



ZAKAZANE

- ✗ **Objęcie** patronatem przedsięwzięcia bez znajomości jego rzeczywistego beneficjenta.
- ✗ **Przekazanie** dotacji lub inicjatywa patronatu podczas trwającego przetargu lub przedłużania umowy.
- ✗ **Uczestnictwo** jako pracownik **ENGIE** we wszelkich działaniach, nawet pośrednio, które mogą być postrzegane jako polityczne.
- ✗ **Przekazanie** środków finansowych w celu skłonienia kogoś do przysporzenia korzyści dla **ENGIE**.

Dokumenty referencyjne



- Polityka w zakresie patronatu i sponsoringu jest dostępna na stronie internetowej Grupy w zakładce Ethics & Compliance, a dla pracowników **ENGIE** jest również dostępna w intranecie Grupy.
- Polityka dotycząca działalności lobbingowej jest dostępna na stronie internetowej Grupy w zakładce Ethics & Compliance oraz w intranecie Grupy.
- Wytyczne Integrity Guidelines są dostępne na stronie internetowej Grupy w zakładce Ethics & Compliance oraz w intranecie Grupy.

Poszanowanie praw człowieka

Szacunek dla człowieka jest jedną z podstawowych zasad **ENGIE**.

Dlatego Grupa wszędzie tam, gdzie jest obecna, zobowiązana jest do działania w sposób zgodny z powszechnie uznanymi na świecie prawami człowieka.



◆ Przyjazne środowisko pracy

Odpowiedzialnie, ENGIE jest zobowiązana do utrzymywania pełnych szacunku, harmonijnych relacji z ludźmi.

Zadaniem każdego z nas jest zapewnienie wszystkim pracownikom możliwości pracy w przyjaznej atmosferze, w warunkach zapewniających dobrostan fizyczny i psychiczny. Grupa przywiązuje najwyższą wagę do jakości życia w miejscu pracy. Szacunek i zaufanie ułatwiają relacje między pracownikami, a także dialog z partnerami społecznymi.

Relacje osobiste powinny być kształtowane z szacunkiem dla innych, niezależnie od hierarchii służbowej. Zasada ta dotyczy również naszych relacji ze kontrahentami. Muszą oni zapewniać swoim pracownikom godne warunki pracy, zgodne z zasadami obowiązującymi **ENGIE**.

Grupa zakazuje wszelkich form **dyskryminacji i wykluczenia**.

Szanując **różnorodność** i prywatne wybory każdej osoby, Grupa bierze pod uwagę przede wszystkim kompetencje swoich pracowników.

Każdy pracownik **ENGIE** powstrzymuje się od jakichkolwiek form dyskryminacji, w szczególności ze względu na wiek, płeć, pochodzenie etniczne, społeczne lub kulturowe, religię, poglądy polityczne lub działalność w związkach zawodowych, orientację seksualną, tożsamość płciową, ciążę, stan zdrowia, wrażliwość, a także cechy fizyczne lub niepełnosprawność.

Równe szanse, uczciwe traktowanie, różnorodność i inkluzywność są obecne we wszystkich naszych działaniach i są sprawą każdego z nas. Umożliwiają one Grupie pozyskanie i zatrzymanie w organizacji osób wywodzących się z różnych środowisk, kultur, posiadających różne światopoglądy i doświadczenia, a także tworzenie i rozwijanie prawdziwie oryginalnej kultury współpracy w miejscu pracy.

Grupa jest zaangażowana w niwelowanie różnic w traktowaniu ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne lub społeczne, niepełnosprawność lub orientację seksualną.



Polityka różnorodności, uczciwego traktowania i inkluzywności dostępna jest w zakładce CSR na stronie internetowej Grupy, a także na stronach działu kadr w intranecie.

◆ Zwalczanie przemocy, molestowania psychicznego, seksualnego i zachowań seksistowskich w pracy

Wszyscy pracownicy powstrzymują się od wszelkich form **przemocy i molestowania**, zarówno psychicznego, jak i seksualnego.

Drażnienie, molestowanie seksualne i zachowania seksistowskie, które są przejawem takiej przemocy, są niedopuszczalne w naszej Grupie.

To od każdego z nas zależy, czy zaangażujemy się w walkę z molestowaniem w miejscu pracy, by zapewnić zdrowe, pełne szacunku i troski środowisko pracy, a także by umożliwić zgłaszanie wszelkich naruszeń.

Kolega regularnie otrzymuje **uwagi o charakterze seksualnym** od członka zespołu, w szczególności na temat ubioru.

Kolega nie odważył się zareagować na to lub poinformować o tym swojego przełożonego. Niektóre osoby w zespole postrzegają to jako niewinny żart.

Co zrobić w takiej sytuacji?



FAQ

To zachowanie jest uważane za molestowanie seksualne. Molestowanie seksualne jest obraźliwe i nie jest w żaden sposób „zabawne”. Każdy pracownik powinien być traktowany z szacunkiem, godnie i przyzwoicie.

Porozmawiaj o tym z przełożonym lub specjalistą ds. etyki. Albo osobą wyznaczoną do zgłaszania tego typu nadużyć, jeśli ktoś taki funkcjonuje w twojej firmie. Wszyscy tworzymy odpowiedzialne, przyjazne i pełne wzajemnego szacunku środowisko pracy.

Jeśli trudno Ci jest o tym z kimś porozmawiać, skorzystaj z systemu zgłaszania naruszeń ENGIE.

◆ Zakaz pracy przymusowej i zatrudniania dzieci

ENGIE sprzeciwia się wszelkim **formom pracy przymusowej i zatrudniania dzieci**. **Niezależnie od okoliczności i miejsca**, każdy pracownik ma **obowiązek przestrzegać tej zasady** przy realizacji swoich obowiązków służbowych.

ENGIE oczekuje, że zasada ta będzie również **przestrzegana przez wszystkich kontrahentów**.



◆ Wolność zrzeszania się

ENGIE respektuje prawo pracowników do zrzeszania się i przystępowania do związków zawodowych oraz do prowadzenia konsultacji związkowych **z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa**.

◆ Poszanowanie praw społeczności lokalnych

Grupa jest zobowiązana do regularnej oceny **potencjalnego wpływu** swojej **działalności** na **lokalne społeczności**, niezależnie od rodzaju realizowanego projektu i stanu jego zaawansowania.

Oczekiwania społeczności lokalnych, a także wszystkich interesariuszy, brane są pod uwagę w trakcie prowadzonych konsultacji.

Dokumenty referencyjne



- Polityka praw człowieka, Plan czujności **ENGIE** oraz Praktyczny przewodnik dotyczący zwalczania molestowania seksualnego i dyskryminacji ze względu na płeć dostępne są na stronie internetowej Grupy w zakładce Ethics & Compliance oraz w intranecie Grupy.
- Polityki różnorodności i inkluzywności oraz bezpieczeństwa i higieny pracy są również dostępne na stronie internetowej Grupy w zakładce Ethics & Compliance oraz w intranecie Grupy.

» Zaangażowanie w ochronę środowiska

ENGIE przywiązuje szczególną wagę do ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju.

Prowadzona przez **ENGIE** polityka **społecznej odpowiedzialności biznesu** (CSR) ma na celu umieszczenie środowiska naturalnego w centrum zainteresowania, nadanie większego znaczenia działalności Grupy, promowanie innego sposobu konsumpcji i działanie jako członek odpowiedzialnej społeczności.

Ambicją Grupy jest uczynienie z energii i usług źródła postępu i harmonijnego rozwoju: energia dostępna dla jak największej liczby osób, bezpieczniejsza, lepiej konsumowana i bardziej szanująca ludzi i ich środowisko.

Świadoma swojej odpowiedzialności wobec obecnych i przyszłych pokoleń, Grupa definiuje swoją strategię i wyznacza cele zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, a także informuje o swoich osiągnięciach. Mając na uwadze wpływ swojej działalności, Grupa dzieli się swoimi zobowiązaniami środowiskowymi z partnerami, dostawcami i właścicielami zarządzanych przez nią obiektów.

ENGIE dba o to, aby jej partnerzy, dostawcy i klienci stosowali praktyki społeczne i środowiskowe zgodne z jej zobowiązaniami. Grupa analizuje strategię CSR dla oceny i poprawy swojego wpływu na społeczeństwo i środowisko, jednocześnie aktywnie współpracując z organizacjami społecznymi w celu wzmocnienia swoich lokalnych relacji i pozytywnego oddziaływania.

Grupa wykorzystuje najbardziej efektywne metody i techniki do promocji zrównoważonego rozwoju.

Grupa zachęca do badań i innowacji w celu rozwijania wiedzy w zakresie jakości i bezpieczeństwa, odzyskiwania i recyklingu materiałów, oszczędzania zasobów naturalnych i zmniejszanie zanieczyszczenia środowiska.

Ambicją Grupy jest uczynienie z energii i usług źródła postępu i harmonijnego rozwoju: energia dostępna dla jak największej liczby osób, bezpieczniejsza, lepiej konsumowana i bardziej szanująca ludzi i ich środowisko.



ZALECANE

- ✓ **Przeprowadzenie** analizy CSR dla wszystkich projektów inwestycyjnych Grupy w oparciu o matrycę CSR Grupy.
- ✓ **Wspieranie** naszych klientów w ich strategii dekarbonizacyjnej dla osiągnięcia niższego i bezemisyjnego zużycia energii.
- ✓ **Zwracanie** się do kontrahentów o przestrzeganie zasad zrównoważonego rozwoju Grupy, w szczególności poprzez zamieszczenie w umowach z nimi klauzul etycznych Grupy.
- ✓ **Wsluchiwanie** się w głos naszych interesariuszy o społecznym i środowiskowym oddziaływaniu ENGIE.



ZAKAZANE

- ✗ **Nieprzeprowadzenie** oceny oddziaływania na środowisko, szczególnie dla projektów o wysokim stopniu ryzyka.
- ✗ **Akceptacja** praktyk dostawców, które są niezgodne z zasadami Grupy, w szczególności w zakresie ochrony środowiska i praw człowieka.
- ✗ **Nieprzeprowadzenie** analizy wpływu społecznego projektu i brak strategii konsultacyjnej z zainteresowanymi stronami.
- ✗ **Analiza** tylko jednego aspektu środowiskowego z pominięciem powiązania z innymi kwestiami ekologicznymi i społecznymi.

Dokumenty referencyjne



- Polityka CSR i regulacje pokrewne dostępne są na stronie internetowej Grupy w zakładce CSR oraz w intranecie Grupy.
- Plan czujności **ENGIE** jest dostępny na stronie internetowej Grupy w zakładce Ethics & Compliance oraz w intranecie Grupy.

» Działanie i zaangażowanie na rzecz etyki i walki z korupcją jest obowiązkiem każdego z nas

Zaangażowanie etyczne **ENGIE** sięga najwyższych szczebli Grupy obejmując wszystkie poziomy kierownicze i operacyjne, a wyraża się poprzez zarządzanie etyką Grupy.



◆ Kadra kierownicza i menedżerowie:

Kadra kierownicza i menedżerowie **ENGIE** są największymi orędownikami Kodeksu Postępowania Etycznego i baczą na jego codzienne stosowanie przez pracowników. Świecą oni przykładem i są ambasadorami naszych zasad.

Kadra kierownicza i menedżerowie wspierają i nadzorują, na wszystkich szczeblach organizacji, aby ich zespoły w praktyczny i konkretny sposób przestrzegały tych zasad i reguł.

Wdrażanie regulacji etycznych i ochrony danych we wszystkich spółkach Grupy zależy od zaangażowania każdego menedżera poprzez delegację uprawnień i powierzenie obowiązków.

To zaangażowanie na szczeblu kierowniczym wspierane jest przez Radę Administracyjną Grupy, która jest również zaangażowana w etykę i ochronę danych przez swój Komitet ds. Etyki, Środowiska i Zrównoważonego Rozwoju (EESDC).

Podobnie Komitet **ENGIE** ds. Compliance, któremu przewodniczy Sekretarz Generalny Grupy, dba o to, aby zobowiązania etyczne Grupy były respektowane, monitoruje rozwój systemu compliance Grupy, śledzi nieprawidłowości w tym obszarze i zapewnia, że są one korygowane.

◆ Struktura organizacyjna Ethics, Compliance & Privacy

• Dział „Ethics, Compliance & Privacy”

Na szczeblu Grupy funkcjonuje Dział „Ethics, Compliance & Privacy” (ECPD), który nadzoruje wdrażanie etyki do strategii, zarządzania i funkcjonowania Grupy.

ECPD proponuje nowe regulacje etyczne i wspiera ich wdrażanie na wszystkich poziomach.

ECPD czuwa, aby mapy ryzyk etycznych uwzględniały specyfikę działalności **ENGIE**. Taka analiza koncentruje się w szczególności na ryzyku korupcji.

ECPD opracowuje i dystrybuje programy szkoleniowe, otrzymuje zgłoszenia nadużyć i w razie potrzeby prowadzi działania kontrolne współpracując z innymi organami Grupy.

I tak, ECPD na przykład nadzoruje wdrażanie programu przeciwdziałania korupcji w Grupie, strategię **ENGIE** w obszarze poszanowania praw człowieka i ochrony danych osobowych w Grupie, a także koordynuje wdrażanie planu czujności. Koordynuje w ramach całej Grupy sieć specjalistów ds. etyki i inspektorów ochrony danych.

• **Struktura organizacyjna ds. etyki i ochrony danych**

Sieć compliance Grupy łączy wszystkich specjalistów ds. etyki oraz osoby ich wspierające („ethics correspondents”).

Natomiast dział „Privacy” łączy wszystkich inspektorów ochrony danych w ramach Grupy.

ECPD nadzoruje te oba działy.

Zadaniem specjalistów ds. etyki jest wdrażanie i zapewnianie właściwego stosowania wszystkich polityk, regulacji, procedur i zasad etycznych Grupy w ramach przypisanej im struktury organizacyjnej.

Z kolei inspektorzy ochrony danych w ramach przypisanej im struktury są odpowiedzialni za wdrożenie polityki Grupy dotyczącej ochrony danych osobowych i koordynowanie działań związanych z ochroną tych danych.

Specjaliści ds. etyki i inspektorzy ochrony danych muszą dysponować odpowiednimi zasobami... Taką niezależność gwarantuje im przynależność w ramach Grupy do struktury organizacyjnej Ethics, Compliance & Privacy.



◆ **Kontrole zgodności (Compliance checks)**

Każdy dział i jednostka operacyjna Grupy kontroluje wdrażanie wszystkich zasad i reguł etycznych **ENGIE** (poziom 1 kontroli zgodności, w tym kontrola księgową).

Dział „Ethics, Compliance & Privacy” (ECPD) regularnie ocenia i monitoruje wdrażanie całego systemu compliance Grupy w ramach procesu ciągłego doskonalenia (poziom 2 kontroli zgodności). W tym kontekście przeprowadza również zewnętrzne audyty systemu compliance Grupy.

Ta działalność ECPD stanowi uzupełnienie działań kontrolnych innych jednostek Grupy i w razie potrzeby posiłkuje się nimi. Jest to w szczególności Dział kontroli wewnętrznej (poziom 2 kontroli zgodności), a także Dział audytu wewnętrznego (poziom 3 kontroli zgodności).

Wszelkie niedociągnięcia zidentyfikowane w trakcie tych kontroli są uwzględniane w planie działania, który realizowany jest przez te działy lub przez ECPD.

Wprowadzenie odstępstw od regulacji etycznych podlega zasadzie „comply or explain” (stosuj lub wyjaśnij). W każdym czasie przyczyna wprowadzenia danego odstępstwa musi być wyjaśniona i uzasadniona przez daną jednostkę operacyjną Grupy, jak również działania związane z wdrażaniem danej regulacji etycznej.

» Poinformowanie, szkolenia i zapobieganie naruszeniom

◆ Szkolenia

Każdy pracownik narażony na ryzyko korupcji musi zostać o tym poinformowany, przeszkolony i obowiązkowo zaliczyć dedykowane moduły szkoleniowe.

Aby pomóc wszystkim pracownikom w rozpoznawaniu, zapobieganiu i radzeniu sobie z nieetycznymi sytuacjami, Grupa opracowała program szkoleniowy poświęcony etyce, a w szczególności ryzyku nadużyć i korupcji.

DOBRZE WIEDZIEĆ

- ◆ Każdy pracownik zobowiązany jest do odbycia dedykowanych mu, w zależności od zajmowanego stanowiska, szkoleń z zakresu etyki. Obowiązek ten odzwierciedla wolę ENGIE do przeszkolenia wszystkich pracowników w zakresie ryzyk etycznych:
- **100% globalny lider;**
- **100% Komitet Wykonawczy (ExCom);**
- **100% kadra kierownicza;**
- **100% pracownicy najbardziej narażeni na ryzyko korupcji.**

◆ SPRAWDZANIE KONTRAHENTÓW

• Weryfikacja etyczna

Znajomość naszych kontrahentów i potwierdzanie ich uczciwości i nieposzlakowanej reputacji jest jednym z kluczowych elementów naszego systemu compliance.

W tym celu wdrożyliśmy kompleksową politykę należytej staranności, która umożliwia nam ocenę naszych kontrahentów pod kątem ryzyka etycznego.

Nasze procedury należytej staranności zapewniają również, że nasza działalność i projekty są zgodne z prawem, a w szczególności przepisami dotyczącymi sankcji, embargo i eksportu towarów.



ZALECANE

- ✓ **Zachowaj** należyłą staranność przy weryfikacji etycznej przed zawarciem umowy z przyszłym partnerem.
- ✓ **Sprawdź** przy tym listę zweryfikowanych kontrahentów Grupy.
- ✓ **Zapewnij** zgodność inicjatyw sponsoringu i partnerstwa z polityką staranności Grupy w tym zakresie.
- ✓ **Zwracaj** szczególną uwagę na staranność przy weryfikacji etycznej naszych konsultantów biznesowych; zapewnij pogłębioną weryfikację zgodnie z odpowiednią polityką dotyczącą konsultantów biznesowych.
- ✓ **Zapewnij**, że nasi dostawcy i podwykonawcy zapobiegają handlowi ludźmi i współczesnemu niewolnictwu.



ZAKAZANE

- ✗ **Po odkryciu**, że dostawca jest ścigany za oszustwo, nikomu o tym nie powiedziales i nie podjales żadnych działań w tym zakresie.
- ✗ **Rekrutacja** pracownika na stanowisko narażone na ryzyko korupcji bez przeprowadzenia weryfikacji etycznej.
- ✗ **Pogląd**, że tylko nasi podwykonawcy i dostawcy ponoszą odpowiedzialność za naruszenia etyczne popełnione w ramach działalności prowadzonej na naszą rzecz lub w naszym imieniu.
- ✗ **Zawarcie umowy** z partnerem bez uprzedniej weryfikacji etycznej.

◆ Zapobieganie ryzyku niedochowania uczciwości w praktyce

• Zakupy i relacje z dostawcami, partnerami, usługodawcami i podwykonawcami

Wszystkie relacje z partnerami, dostawcami, usługodawcami i podwykonawcami są regulowane przez nasze zasady i regulacje etyczne.

Kontrahenci muszą zapewnić wdrożenie tych zasad w całym swoim łańcuchu dostaw.

Wszyscy kierownicy i pracownicy są odpowiedzialni, odpowiednio do swojej pozycji w strukturze organizacyjnej, za właściwe stosowanie naszych zasad i regulacji w relacjach z kontrahentami, niezależnie od tego, kim są ci kontrahenci.



• Konflikty interesów

Konflikt interesów może wystąpić, gdy prywatne interesy pracownika kolidują z interesami Grupy i wpływają, lub wydają się wpływać, na działania lub decyzje tego pracownika.

Aby poradzić sobie z tego typu sytuacjami, Grupa wdrożyła politykę zapobiegania konfliktom interesów, która wymaga wewnętrznej sprawozdawczości i uprzedniego zatwierdzenia przez przełożonego działań podejmowanych w takiej sytuacji.

Podobnie, należyta weryfikacja etyczna przy zewnętrznej lub wewnętrznej rekrutacji osób, które mogą być narażone na ryzyko korupcji w kontekście stanowiska, które ma zostać obsadzone, pomaga zapobiegać wszelkim potencjalnym sytuacjom konfliktu interesów.



ZALECANE

- ✓ **Nigdy** nie prowadź interesów w imieniu ENGIE z członkami swojej rodziny lub osobami bliskimi.
- ✓ **Nie prowadź** działalności konkurencyjnej wobec działalności Grupy.
- ✓ **Zawsze bądź obiektywny** i popatrz z dystansu, aby właściwie ocenić wystąpienie rzeczywistego lub pozornego konfliktu interesów.
- ✓ **Niezwłocznie poinformuj** przełożonego lub specjalistę ds. etyki, jeśli twoja sytuacja może stwarzać rzeczywisty lub pozorny konflikt interesów w związku z twoimi obowiązkami służbowymi.



ZAKAZANE

- ✗ **Ukrywasz lub zatajasz** wszelkie potencjalne konflikty interesów, jakie możesz mieć w związku ze swoimi zadaniami.
- ✗ **Pogląd**, że konflikty interesów dotyczą tylko dużych projektów lub kontraktów.
- ✗ **Udział** w podejmowaniu decyzji przez firmę dotyczącej rekrutacji, oceny pracy lub wynagrodzenia członka twojej rodziny lub osoby bliskiej.
- ✗ **Wykorzystywanie** własności lub zasobów firmy do użytku osobistego.

• Prezenty, gościnność i wyjazdy na zaproszenie strony trzeciej

Prezenty, przejawy gościnności i wyjazdy na zaproszenie strony trzeciej są oznaką profesjonalizmu zawodowego i muszą być zgodne z lokalnymi zwyczajami.

Grupa dąży do jak największego ograniczenia liczby, częstotliwości i wartości prezentów, przejawów gościnności i wyjazdów na zaproszenie strony trzeciej - wręczanych lub otrzymywanych przez pracowników Grupy. Przyjmowanie lub oferowanie prezentów lub zaproszeń nigdy nie jest wymagane ani nie stanowi zobowiązania.

Polityka Grupy określa ściśle warunki przyjmowania lub oferowania prezentów, zaproszeń i wyjazdów.

Polityka ta jest realizowana za pomocą cyfrowego rejestru udostępnianego indywidualnie każdemu pracownikowi Grupy (w tym kadrze kierowniczej). Rejestr ten umożliwia śledzenie i kontrolowanie prezentów, zaproszeń i wyjazdów technicznych.



DOBRCZE WIEDZIEĆ

- ◆ Grupa zabrania prezentów w formie pieniędzy lub ich odpowiedników, w formie usługi lub korzyści niematerialnej (np. obietnica zatrudnienia).
- ◆ Zakazane są również prezenty i zaproszenia niezgodne z obowiązującym prawem, niezależnie od tego, czy dotyczy to podmiotu lub osoby oferującej, czy podmiotu lub osoby otrzymującej taką ofertę.
- ◆ Należy zachować szczególną czujność przy wręczaniu prezentów lub zaproszeń urzędnikom publicznym.



ZALECANE

- ✓ **Przed** wręczeniem lub przyjęciem prezentu lub zaproszenia upewniam się, że mogę to zrobić zgodnie z polityką Grupy.
- ✓ **Jeśli mam wątpliwości** co do prezentu lub zaproszenia, wyjaśniam je z przełożonym lub specjalistą ds. etyki.
- ✓ **Rejestruję** prezent lub zaproszenie wręczone lub otrzymane przeze mnie w moim cyfrowym rejestrze prezentów.
- ✓ **Odmawiam** zaproszenia lub wyjazdu, które mogą powodować konflikt interesów lub sugerować nieetyczny cel.



ZAKAZANE

- ✗ **Oferowanie** prezentu lub zaproszenia w zamian za oczekiwane świadczenie wzajemne.
- ✗ **Oferowanie** prezentu lub zaproszenia w ramach prowadzonego postępowania przetargowego.
- ✗ **Brak** zgłoszenia prezentu do rejestru, ponieważ kłopotliwy jest dla ciebie jego charakter lub wartość.
- ✗ **Wykorzystanie** konta firmowego do ukrywania prezentów, zaproszeń lub wyjazdów na zaproszenie strony trzeciej.

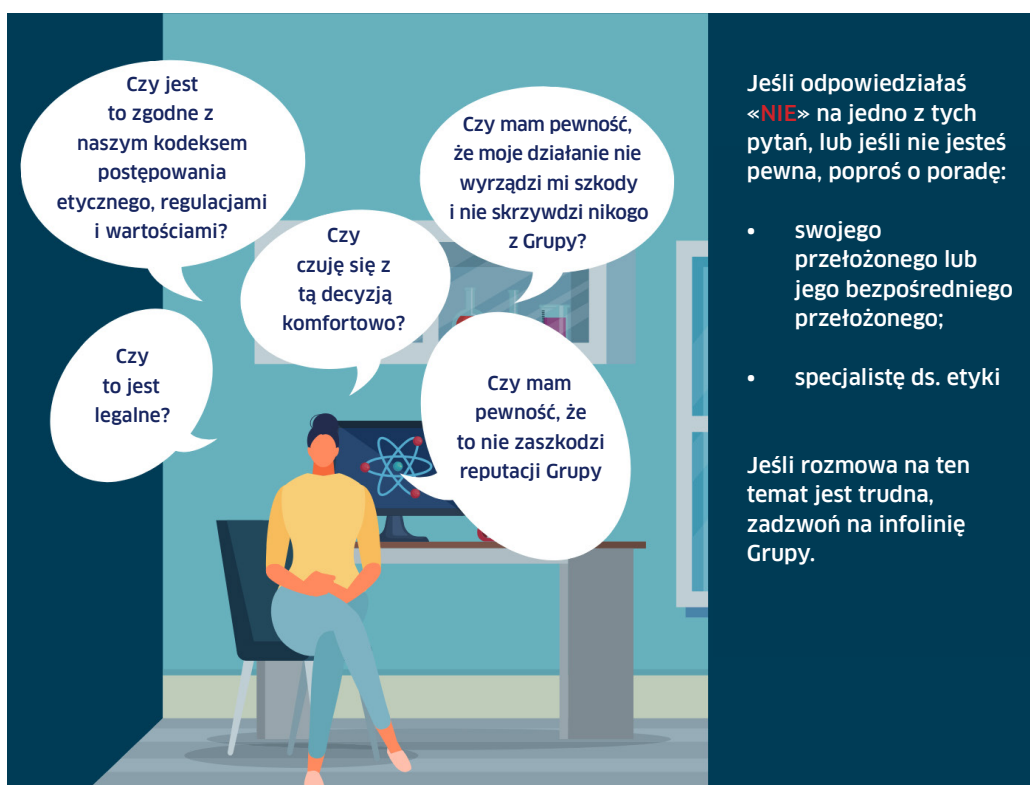
» Zgłaszanie incydentów etycznych: nigdy nie pozostawaj sam

Stawianie czoła potencjalnie nieetycznym sytuacjom lub szukanie odpowiedzi na pytania natury etycznej często jest trudne, zwłaszcza że może to dotyczyć zachowania osób, które znasz lub z którymi codziennie się stykasz.

Podjęcie się tych spraw wymaga odwagi, ale często jest to jedyny sposób, aby położyć kres niedopuszczalnym praktykom i doprowadzić do poprawy sytuacji.

Dlatego ważne jest, aby dzielić się tymi informacjami z osobami, którym ufasz, a przede wszystkim z przełożonym i specjalistą ds. etyki. Jeśli jest to dla ciebie zbyt trudne lub niemożliwe, zawsze możesz skorzystać z systemu zgłaszania naruszeń **ENGIE**.

Przeciwstawiaj się naruszeniom i nigdy nie pozostawaj sam...



◆ Zgłaszanie incydentów etycznych przez kierownika i działania następcze

Każdy kierownik jest zobowiązany do zgłaszania incydentów etycznych zgodnie z procedurami i regulaminami Grupy oraz do zapewnienia, że są one odpowiednio rozpatrywane i wyjaśniane.

Dział „Ethics, Compliance & Privacy” zapewnia, że na każdym poziomie Grupy wszystkie incydenty etyczne są zgłaszane i procedowane przy użyciu stworzonych przez niego narzędzi.

Wszelkie udowodnione naruszenia muszą **skutkować podjęciem odpowiednich działań dyscyplinarnych** i planem działania, w tym przeprowadzeniem wewnętrznego postępowania wyjaśniającego lub dochodzenia, w zależności od okoliczności. **ENGIE** zobowiązuje się do rzetelnego, niezależnego i obiektywnego przeprowadzania wewnętrznych postępowań wyjaśniających i dochodzeń.

Wszystkie incydenty etyczne są zgłaszane i rozpatrywane!



ZALECANE

- ✓ **Nigdy nie** pozostawaj sam z problemem lub pytaniem natury etycznej. Nie wahaj się porozmawiać z kimś, komu ufasz. Niezależnie od sytuacji, nasi specjaliści ds. etyki służą pomocą.
- ✓ **Jako** kierownik zespołu, zbuduj i utrzymuj zawsze atmosferę zaufania, zachęcaj swoich współpracowników do dzielenia się wątpliwościami etycznymi.
- ✓ **Nigdy nie** ignoruj kwestii etycznych, nawet jeśli uważasz, że nie mają one konkretnego związku z twoimi zadaniami.
- ✓ **Zachęcaj** do zgłaszania incydentów etycznych poprzez kanały komunikacji udostępnione przez Grupę.



ZAKAZANE

- ✗ **Podejście**, że problem lub kwestia etyczna same się rozwiążą.
- ✗ **Ukrywanie** rzeczywistych lub potencjalnych informacji, które powinny stanowić ostrzeżenie.
- ✗ **Przekonanie**, że ktoś, kto zgłasza naruszenie zasad etyki lub ostrzega, jest źródłem problemów i powinien zostać ukarany.

Mój kierownik projektu powiedział, że rozwiąże «za wszelką cenę» problem opóźnień w dostawie i że będzie to wyłącznie sprawa między nim a naszym kontrahentem. Nie czuję się dobrze z tym, co powiedział, być może źle go zrozumiałem. Jednocześnie boję się o tym z nim rozmawiać...

...czy powinienem to zostawić, czy zwrócić się o pomoc?



FAQ

Jeśli jakaś sytuacja jest dla Ciebie niekomfortowa, powinieneś o tym porozmawiać i nie pozostawiać z tym sam. Możesz poinformować Zarząd swojej firmy lub specjalistę ds. etyki.

Można wtedy dokonać oceny sytuacji i podjąć dalsze działania, takie jak żądanie dodatkowych informacji, zwrócenie się do kontrahenta w celu wyjaśnienia pewnych kwestii, czy wreszcie podjęcie działań naprawczych i zapobiegawczych, o ile okaże się to konieczne.

◆ System zgłaszania naruszeń

Grupa stworzyła system zgłaszania naruszeń dostępny dla wszystkich pracowników i stron trzecich (dostawców, podwykonawców, organizacji związkowych, organizacji pozarządowych, klientów, itp.).

Wszystkie podmioty Grupy mogą korzystać z tego systemu zgłaszania naruszeń.

System zgłaszania naruszeń Grupy posiada dwa kanały komunikacji: **zgłoszenia mailowe (ethics@engie.com)** i **infolinia**.

Zgłoszenia naruszeń są przyjmowane w kilku językach, a usługa jest dostępna 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu.

Wszystkie zgłoszenia incydentów i naruszeń są obsługiwane w całkowitej poufności i z **ochroną anonimowości**.

Nasze procedury w pełni chronią wszystkich sygnalistów. Nikt nie może zostać ukarany za korzystanie w dobrej wierze z tego systemu zgłaszania naruszeń. Jednak każde nadużycie lub złośliwe wykorzystanie systemu zgłaszania naruszeń może skutkować podjęciem kroków prawnych lub sankcjami.

System zgłaszania naruszeń Grupy jest dostępny na stronie internetowej Grupy w zakładce Ethics & Compliance.

Skorzystaj z systemu zgłaszania naruszeń ENGIE!

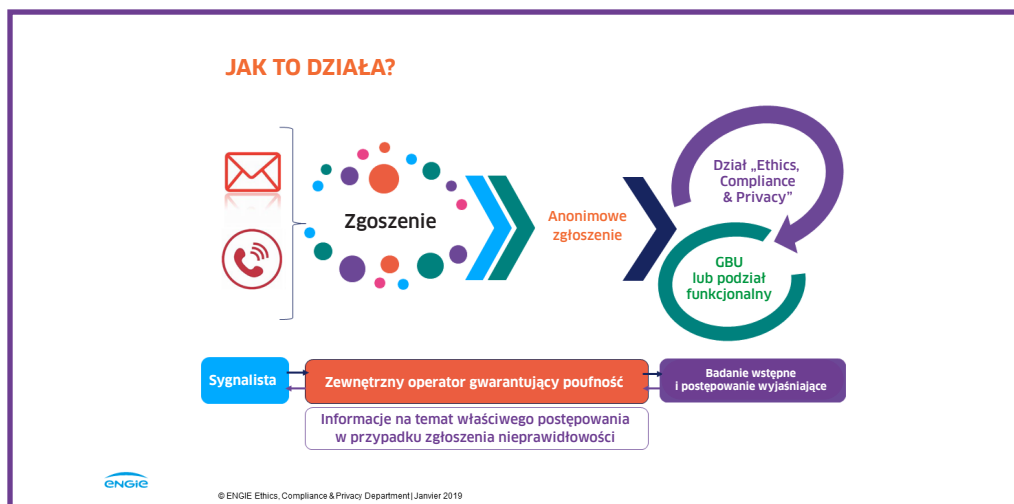
Niezależny operator przyjmuje zgłoszenia w całkowitej poufności

ethics@engie.com

Bezpłatna infolinia dla wszystkich krajów*

Stałe łącze do Francji
+33 1 45 51 03 67

* Lista bezpłatnych numerów w poszczególnych krajach jest dostępna na stronie: <https://www.engie.com/en/ethics-and-compliance/whistleblowin>



System zgłaszania naruszeń Grupy jest dostępny dla wszystkich pracowników Grupy i interesariuszy, którzy są ofiarami lub świadkami incydentu.

➤ Sankcjonowanie naruszeń naszych zasad etycznych

Każdy przypadek naruszenia naszych zasad musi zostać ukarany przez zastosowanie sankcji, czy to dyscyplinarnej, czy handlowej.

Każdy podmiot i każdy kierownik w Grupie jest zobowiązany, odpowiednio do swojej pozycji w strukturze organizacyjnej, do przestrzegania naszych zasad, działania zgodnie z nimi i sankcjonowania każdego naruszenia.

Żaden pracownik **ENGIE** zaangażowany w czyny korupcyjne nie może pozostać w Grupie. Zgodnie z polityką Grupy w zakresie zasobów ludzkich i z uwzględnieniem przepisów prawa krajowego, niezastosowanie się do Kodeksu Postępowania Etycznego może skutkować nałożeniem kar pieniężnych.

Pytania, wątpliwości?

Informacje i porady dotyczące etyki i zgodności:
ethics-communication@engie.com

Chcesz zgłosić incydent etyczny:
ethics@engie.com

Więcej informacji na temat ochrony danych osobowych w ENGIE:
dpo@engie.com



**Skorzystaj z systemu
zgłaszania naruszeń
ENGIE!**

**Niezależny operator przyjmuje
zgłoszenia w całkowitej poufności**

* Lista bezpłatnych numerów w poszczególnych krajach jest dostępna na stronie: <https://www.engie.com/en/ethics-and-compliance/whistleblowin>



ethics@engie.com



**Bezpłatna infolinia dla
wszystkich krajów***

**Stałe łącze do Francji
+33 1 45 51 03 67**

Ponieważ Grupa prowadzi działalność w wielu krajach o różnych systemach prawnych i kulturach, ustalenie wspólnych definicji może być bardzo trudne. W związku z tym proponujemy szereg definicji, które mają jedynie charakter poglądowy, ale których zaletą jest wskazanie przepisów prawnych, które są uznane w wielu krajach i mają znaczenie międzynarodowe.

Korupcja:

Korupcja i przekupstwo odnoszą się do zachowań, w których oferty, obietnice, prezenty lub upominki są oczekiwane lub przyjmowane w celu wykonania lub powstrzymania się od działania, uzyskania określonych korzyści. Łapówkarstwo czynne i łapówkarstwo bierne to dwa podstawowe, ale niezależne przestępstwa. Czyny przekupującego (łapownictwo czynne) i biorącego łapówkę (łapownictwo bierne) mogą być ścigane i sądzone oddzielnie, a ukaranie jednego z nich nie jest w żaden sposób uzależnione od ukarania drugiego.

W rzeczywistości osoba biorąca łapówkę przyjmuje prezenty, upominki i darowizny, a nawet może ich żądać, podczas gdy osoba wręczająca łapówkę oferuje prezenty i darowizny, dokonuje płatności, a nawet poddaje się żądaniom osoby wręczającej łapówkę, przekazując jej przedmiot łapówki.

Płatna protekcja:

Aktywne handlowanie wpływami to oferowanie urzędnikowi publicznemu, dla niego samego lub dla innych osób, prezentów i zaproszeń w celu naduzycia jego rzeczywistych lub rzekomych wpływów, aby uzyskać od urzędnika publicznego lub administracji nagród, stanowiska, kontrakty lub jakkolwiek inną korzystną decyzję. Przyjmowanie lub upominanie się o takie prezenty i zaproszenia przez urzędnika państwowego w tym samym celu może wyczerpywać znamiona biernej płatnej protekcji. Płatna protekcja (handel wpływami) jest przestępstwem.

Ochrona poufnych informacji wewnętrznych:

Wewnętrzne informacje poufne to konkretne informacje, które nie zostały podane do wiadomości publicznej, a która dotyczy, bezpośrednio lub pośrednio, jednego lub większej liczby emitentów instrumentów finansowych lub jednego lub większej liczby instrumentów finansowych, i które w przypadku podania ich do wiadomości publicznej miałyby prawdopodobnie znaczący wpływ na cenę danych instrumentów finansowych lub cenę instrumentów finansowych z nimi powiązanych.

Płatności ułatwiające:

Płatności ułatwiające to niewielkie prowizje lub prezenty oferowane urzędnikom służby cywilnej lub osobom sprawującym władzę w celu uzyskania usługi, do której dana osoba jest uprawniona, na przykład w celu uzyskania wizy lub szybszej odprawy celnej towarów. Stanowią one przestępstwa w kilku krajach i są zabronione przez Grupę.

Oszustwo:

Oszustwo to każde celowe i utajnione działanie lub zaniechanie, popełnione z zamiarem wprowadzenia w błąd lub obejścia obowiązującego prawa lub regulacji wewnętrznych spółki, w celu uzyskania nienależnej korzyści majątkowej lub osobistej przez oszusta lub osobę trzecią. Oszustwo przybiera wiele form, z których wszystkie są karalne: kradzież pieniędzy, towarów, danych, celowe przerabianie, ukrywanie lub zniszczenie dokumentów, fałszywe wpisy lub deklaracje, manipulowanie kontami księgowymi, podrabianie, pranie pieniędzy, wyłudzenia, korupcja, itp.

Molestowanie seksualne:

Molestowanie seksualne to powtarzające się używanie seksualnego lub seksistowskiego języka lub zachowanie, które narusza godność osoby poprzez poniżanie lub upokarzanie. Może mieć miejsce w pracy lub poza nią. Jest to przestępstwo.

Dyskryminacja:

Dyskryminacja ma na celu postawienie ludzi w niekorzystnej sytuacji z powodów zakazanych przez prawo, ze względu na ich pochodzenie, płeć, sytuację rodzinną, ciążę, wygląd, szczególną wrażliwość wynikającą z ich sytuacji ekonomicznej, widoczną lub znaną sprawcy, nazwisko, miejsce zamieszkania, stan zdrowia, utratę samodzielności, niepełnosprawność, cechy genetyczne, zasady moralne, orientację seksualną, tożsamość płciową, wiek, poglądy polityczne, działalność związkową, umiejętność wyrażania się w języku obcym, członkostwo lub brak członkostwa, rzeczywiste lub domniemane, w określonej grupie etnicznej, przynależność narodowa, domniemana rasa lub religia. Dyskryminacja z któregośkolwiek z tych powodów jest karalna na mocy prawa karnego.

Niewolnictwo:

Jak zdefiniowano w Konwencji ONZ w sprawie niewolnictwa z 1926 r., niewolnictwo jest aktem sprawowania nad osobą atrybutów prawa własności lub utrzymywania osoby w stanie przymusowego podporządkowania poprzez zmuszanie jej do wykonywania pracy lub usług seksualnych, żebrania lub wykonywania jakiegokolwiek usługi bez wynagrodzenia.

Praca przymusowa:

Zgodnie z konwencją MOP dotyczącą pracy przymusowej z 1930 r. (nr 29), praca przymusowa obejmuje każdą pracę lub usługę, która jest wykonywana przez osobę pod groźbą jakiegokolwiek kary i do której wspomniana osoba nie zaoferowała się dobrowolnie.

Praca dzieci:

Dotyczy to każdej pracy, która pozbawia dzieci ich dzieciństwa, potencjału i godności oraz szkodzi ich rozwojowi fizycznemu i psychicznemu. Termin ten został zdefiniowany w Konwencji MOP dotyczącej minimalnego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. (nr 138) oraz w Konwencji MOP dotyczącej warunków pracy dzieci z 1999 r. (nr 182), a także w Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka.

Dane osobowe:

Wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej («podmiotu danych»). Osoba możliwa do zidentyfikowania to osoba, którą można zidentyfikować bezpośrednio lub pośrednio. Gdy osoby nie można zidentyfikować, dane są określane jako anonimowe. Ochrona danych osobowych podlega przepisom prawa, których naruszenie może stanowić przestępstwo.

Nękanie psychiczne:

Przestępstwem jest znęcanie się nad inną osobą poprzez powtarzające się komentarze lub zachowania, których celem lub skutkiem jest pogorszenie warunków pracy mogące naruszyć jej prawa i godność, pogorszenie stanu zdrowia fizycznego lub psychicznego lub negatywny wpływ na jej życie osobiste.

GŁÓWNE DOKUMENTY REFERENCYJNE

Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji:

Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji to międzynarodowy traktat ustanowiony przez ONZ i przyjęty 31 października 2003 roku. Tworzy on zbiór norm, zasad i środków dostępnych dla sygnatariuszy w celu wzmocnienia ich reżimu prawnego w zakresie przeciwdziałania korupcji.

US FCPA: ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych (US):

Amerykańska ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych (FCPA) uchwalona w 1977 r., zasadniczo zabrania wręczania łapówek zagranicznym urzędnikom w celu uzyskania lub utrzymania przez nich korzyści majątkowych, pod groźbą sankcji karnych i cywilnych.

Brytyjska ustawa antykorupcyjna (UK Bribery Act):

Ustawa z 2010 r. tworzy nowe przestępstwo, które może zostać popełnione przez spółkę, która nie uniemożliwiła swoim pracownikom przekupywania innych osób w jej imieniu. Organizacja, która może udowodnić, że posiada odpowiednie procedury zapobiegające wręczaniu łapówek przez jej pracowników, będzie w stanie bronić się przed tym przestępstwem.

Ustawa o przejrzystości, przeciwdziałaniu korupcji i modernizacji życia gospodarczego (ustawa «Sapin 2» z 9 grudnia 2016 r.) (Francja):

Ustawa ta przewiduje wdrożenie różnych wewnętrznych mechanizmów zapobiegania korupcji w przedsiębiorstwach i agencjach rządowych, nadzorowanych przez nową strukturę, Francuską Agencję Antykorupcyjną (AFA), która jest również odpowiedzialna za zarządzanie administracyjne w tym obszarze i ma prawo do nakładania sankcji administracyjnych.

Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP):

Podstawowe konwencje MOP obejmują wolność zatrudnienia, prawo do rokowań zbiorowych, zniesienie pracy przymusowej, eliminację najgorszych form pracy dzieci oraz eliminację dyskryminacji.

Konwencja OECD w sprawie przeciwdziałania przekupstwu zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach biznesowych:

Konwencja OECD w sprawie przeciwdziałania przekupstwu, przyjęta w 1997 r., tworzy standardy czyniące przestępstwem przekupstwo zagranicznych urzędników państwowych w międzynarodowych transakcjach biznesowych. Zawiera ona również wytyczne dla firm międzynarodowych dotyczące sposobu wdrażania jej przepisów.

Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dotyczące przedsiębiorstw międzynarodowych:

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych przyjęte w 1976 r., są zbiorem zaleceń sformułowanych przez OECD skierowanych do przedsiębiorstw międzynarodowych, aby zachęcić je do odpowiedzialnego postępowania w ich działalności w wielu obszarach, w tym w zakresie praw człowieka, odpowiedzialności za łańcuch dostaw, ochrony środowiska, ochrony konsumentów, przeciwdziałania korupcji i ochrony konkurencji.

Duty of Vigilance Act (Francja):

Ustawa weszła w życie w 2017 roku. Ma ona zastosowanie do firm i grup kapitałowych zatrudniających ponad 5000 pracowników we Francji lub łącznie ponad 10 000 we Francji i zagranicą przez dwa kolejne lata. Muszą one opracować, wdrożyć, przestrzegać i weryfikować plan nadzoru, który identyfikuje zagrożenia i powinien zapobiegać poważnym naruszeniom praw człowieka i podstawowych wolności, w zakresie BHP oraz środowiska naturalnego w całej sferze ich oddziaływania, niezależnie od tego, czy są one spółkami zależnymi czy podwykonawcami.

Sankcje międzynarodowe:

ONZ i Rada Unii Europejskiej, a także poszczególne państwa, mogą stosować restrykcyjne kary finansowe lub ograniczenia w handlu (znane również jako «embarga» lub «sankcje») wobec osób fizycznych, prawnych lub podmiotów. Środki te obejmują zakazy i ograniczenia w handlu określonymi towarami, technologiami lub usługami z niektórymi krajami, zamrożenie funduszy i transakcji gospodarczych oraz okresowe ograniczenia w dostępie do usług finansowych.

Przepisy dot. eksportu towarów:

Celem tych przepisów jest kontrolowanie wszystkich rodzajów eksportu, które mogą zostać przekierowane z pokojowego użytku cywilnego na broń masowego rażenia, broń chemiczną lub biologiczną lub systemy dostarczania broni, przy jednoczesnym ułatwianiu i zabezpieczeniu legalnych działań. Eksport do krajów objętych sankcjami, w tym embargami, jest również monitorowany. Istnieją również szczególne zasady (np. we Francji) w odniesieniu do kontroli materiałów wojskowych, oparte na ogólnym zakazie, co oznacza, że cały sektor obronny i jego floty podlegają kontroli państwa. Wreszcie, istnieją szczególne przepisy dotyczące kontroli materiałów nuklearnych. Przepisy dotyczące eksportu towarów są wydawane na kilku poziomach, w tym w Unii Europejskiej i Stanach Zjednoczonych.

Międzynarodowa Karta Praw Człowieka, na którą składa się Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych:

Te dokumenty stanowią bazę tekstów podstawowych chroniących prawa człowieka w prawie międzynarodowym. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka jest kluczowym dokumentem w historii praw człowieka. Przyjęta w 1948 r. przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych określa podstawowe prawa człowieka i podstawowe wolności, do których wszyscy ludzie na całym świecie są uprawnieni bez dyskryminacji. W 1966 r. Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych przyjęło dwa traktaty międzynarodowe, które również ukształtowały międzynarodowe prawa człowieka: Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Łącznie, Powszechna Deklaracja i te dwa Pakty tworzą Międzynarodową Kartę Praw Człowieka.

RODO:

Ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO) to europejski akt prawny, który określa ramy ochrony danych w całej Unii Europejskiej. Weszło ono w życie 25 maja 2018 r.


Niniejszy Kodeks Postępowania Etycznego został przyjęty przez Komitet Wykonawczy **ENGIE S.A.** w dniu 11 września 2023 r. oraz przez Komitet ds. Etyki, Środowiska i Zrównoważonego Rozwoju **ENGIE S.A.** na posiedzeniu w dniu 20 września 2023 r.

W związku z tym, że tłumaczenia tego dokumentu mogą podlegać interpretacji, jedynie wersja francuska jest miarodajna.

- Informacje i porady dotyczące etyki: **ethics-communication@engie.com**
- Zgłoszenia naruszeń etycznych w Grupie: **ethics@engie.com**
- Więcej informacji na temat ochrony danych osobowych w **ENGIE**: **dpo@engie.com**

Pierwsza edycja - listopad 2009 r.

Ostatnia edycja - listopad 2023 r.

Projekt i prawa autorskie:  **ENGIE**



Siedziba główna: 1 place Samuel de Champlain
92400 Courbevoie - France
engie.com