



***POLSKA***  
***SPÓŁKA GAZOWNICTWA***

**Kodeks etyki**

**Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o.**

**Spis treści:**

Wprowadzenie.....	2
Słowniczek pojęć.....	2
Zasady postępowania w GK PGNiG.....	6
Deklaracja wartości .....	7
Kodeks Standardów Etycznych .....	8
Jak korzystać z <i>Kodeksu</i> .....	15
Postępowanie w przypadku naruszeń <i>Kodeksu</i> .....	17
Dokumenty związane .....	18

## Wprowadzenie

Kodeks etyki Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o. został opracowany na podstawie Kodeksu etyki GK PGNiG i odzwierciedla wartości w nim wyrażone z poszanowaniem odmiennego statusu prawno-regulacyjnego PSG sp. z o.o. wynikającego z ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne w zakresie niezależności Operatora Systemu Dystrybucyjnego (OSD).

## Słowniczek pojęć

Następujące pojęcia w dalszej części Kodeksu etyki Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o. będą rozumiane w następujący sposób:

<i>Kodeks</i>	Niniejszy Kodeks etyki Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o.
<i>Kodeks etyki GK PGNiG</i>	Kodeks etyki opracowany dla Spółek <i>GK PGNiG</i> , przyjęty uchwałą Zarządu PGNiG S.A.
<i>Grupa Kapitałowa PGNiG („GK PGNiG”)</i>	Strony Porozumienia w sprawie zasad współpracy PGNiG S.A. ze spółkami z GK PGNiG zawartego w dniu 28 kwietnia 2014 r. oraz spółki i podmioty bezpośrednio lub pośrednio zależne od PGNiG, które nie są stroną tego porozumienia, które wprowadzą Kodeks etyki GK PGNiG.
<i>Dobra wiara</i>	Usprawiedliwione okolicznościami danego przypadku i uzasadnione dochowaniem należytej staranności, szczerze

	przekonanie osoby zgłaszającej nieprawidłowość o prawdziwości przekazywanych informacji.
<i>Dyskryminacja</i>	Nierówne traktowanie <i>pracowników</i> , w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W środowisku pracy dyskryminacja może wystąpić w wielu obszarach, tj. w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz może mieć charakter dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej.
<i>Mobbing</i>	Działania lub zachowania dotyczące <i>pracownika</i> lub skierowane przeciwko <i>pracownikowi</i> , polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu <i>pracownika</i> , wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie <i>pracownika</i> , izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
<i>Molestowanie</i>	Przejaw <i>dyskryminacji</i> , oznacza każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności <i>pracownika</i> i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne i pozawerbalne elementy.
<i>Molestowanie seksualne</i>	Przejaw <i>dyskryminacji</i> , rodzaj <i>molestowania</i> , oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci <i>pracownika</i> , którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności <i>pracownika</i> i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne i pozawerbalne elementy.
<i>Konflikt interesów</i>	Sytuacja, w której interes <i>pracownika</i> lub jego <i>osób najbliższych</i> mógłby być sprzeczny z obowiązkami wobec <i>Spółki</i> lub innego podmiotu wchodzącego w skład <i>Grupy Kapitałowej PGNiG</i> z zastrzeżeniem odrębności OSD, prawnie zobligowanej do przestrzegania zasady

	<p>równoprawnego traktowania użytkowników systemu dystrybucyjnego zgodnie z obowiązującym <i>Programem zgodności</i>. To sytuacja, w której może zachodzić wątpliwość, co do zachowania obiektywizmu i bezstronności. W takiej sprawie zachodzi konieczność wyłączenia niedających się pogodzić ze sobą wartości w celu zapewnienia przejrzystości podejmowanych decyzji w danej spółce. Konflikt interesów może pojawić się na różnych etapach spraw lub procesu decyzyjnego. Przez konflikt interesów należy rozumieć nie tylko sytuację, w której interes prywatny <i>pracownika</i> lub jego <i>osoby najbliższej</i> koliduje z interesem <i>Spółki</i> lub innego podmiotu wchodzącego w skład <i>Grupy Kapitałowej PGNiG</i> (mając na względzie powyższe zastrzeżenie dotyczące niezależności OSD), ale także sytuacje, w których pełnienie dwóch lub więcej funkcji prowadzi do konfliktu obowiązków.</p>
<i>Nepotyzm</i>	Faworyzowanie <i>osób najbliższych</i> oraz wszelkie inne formy uprzywilejowywania tych osób.
<i>Osoba Najbliższa</i>	Małżonek, osoby pozostające we wspólnym pożyciu oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.
<i>Korupcja</i>	<p>Korupcją jest czyn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- polegający na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści osobie pełniącej funkcję publiczną dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji,</li> <li>- polegający na żądaniu lub przyjmowaniu przez osobę pełniącą funkcję publiczną bezpośrednio, lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji,</li> <li>- popełniany w toku działalności gospodarczej, obejmującej realizację zobowiązań względem władzy (instytucji) publicznej, polegający na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu, bezpośrednio lub pośrednio, osobie kierującej jednostką niezaliczaną do sektora finansów publicznych lub pracującej w jakimkolwiek charakterze na rzecz takiej jednostki, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub na rzecz jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie</li> </ul>

	<p>lub zaniechanie działania, które narusza jej obowiązki i stanowi społecznie szkodliwe odwzajemnienie,</p> <p>- popełniany w toku działalności gospodarczej obejmującej realizację zobowiązań względem władzy (instytucji) publicznej, polegający na żądaniu lub przyjmowaniu bezpośrednio lub pośrednio przez osobę kierującą jednostką niezaliczaną do sektora finansów publicznych lub pracującą w jakimkolwiek charakterze na rzecz takiej jednostki, jakichkolwiek nienależnych korzyści lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści dla niej samej.</p>
<i>Informacje prawnie chronione</i>	<p>Informacje wewnętrzne (w rozumieniu rozporządzenia REMIT), informacje poufne (w rozumieniu rozporządzenia MAR), informacje niejawne (w rozumieniu przepisów o ochronie informacji niejawnych), sensytywne informacje handlowe ale także inne informacje wrażliwe i tajemnice przedsiębiorstwa.</p>
<i>Program zgodności</i>	<p>Obowiązujący dla <i>Spółki</i> Program zapewnienia niedyskryminacyjnego traktowania użytkowników systemu dystrybucyjnego zatwierdzony decyzją Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki.</p>
<i>Rozporządzenie MAR</i>	<p>Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE.</p>
<i>Rozporządzenie REMIT</i>	<p>Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1227/2011 z dnia 25 października 2011 r. w sprawie integralności i przejrzystości hurtowego rynku energii.</p>
<i>Spółka</i>	<p>Polska Spółka Gazownictwa sp. z o.o.</p>
<i>Pracodawca</i>	<p>Pracodawcą <i>pracowników</i> wykonujących pracę we wszystkich jednostkach organizacyjnych jest <i>Spółka</i>.</p>
<i>Przełożony</i>	<p>Osoba formalnie zarządzająca pracą innych <i>pracowników</i>.</p>
<i>Pracownik</i>	<p>Przez pracownika, na potrzeby niniejszego Kodeksu rozumie się osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę lub świadczącą pracę na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz <i>Spółki</i>.</p>

<i>Koordinator Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności</i>	Osoba odpowiedzialna za obszar etyki i compliance w Spółce zgodnie z Systemem zarządzania etyką i compliance w GK PSG opracowanym na podstawie Systemu zarządzania etyką i compliance w Grupie Kapitałowej PGNiG. W Spółce funkcję tę pełni Inspektor ds. zgodności.
<i>Domniemany poszkodowany</i>	Osoba, wobec której mogły zostać podjęte działania noszące znamiona <i>dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego</i> czy inne działania sprzeczne z postanowieniami <i>Kodeksu</i> .
<i>Domniemany sprawca</i>	Osoba podejrzana o działania noszące znamiona <i>dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego</i> czy inne działania sprzeczne z postanowieniami <i>Kodeksu</i> .
<i>Poszkodowany</i>	Osoba, wobec której zostały podjęte działania o charakterze <i>dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego</i> czy inne działania sprzeczne z postanowieniami <i>Kodeksu</i> i czyniące szkodę tej osobie, co zostało potwierdzone wnioskami <i>Koordinatora Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności</i> lub Komisji ds. etyki.
<i>Sprawca</i>	Osoba, której udowodniono działania sprzeczne z postanowieniami <i>Kodeksu</i> , co zostało potwierdzone wnioskami <i>Koordinatora Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności</i> lub Komisji ds. etyki.

## Zasady postępowania w GK PGNiG

W GK PGNiG przyjmuje się zasady postępowania, opierające się m.in. na zasadach Karty Narodów Zjednoczonych odnoszące się do praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i walki z *korupcją* oraz przestrzegania przepisów prawnych, które to zasady cieszą się globalną akceptacją i wywodzą się z:

- ❖ Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka;
- ❖ Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy na temat Podstawowych Zasad i Praw Pracowniczych;
- ❖ Deklaracji z Rio de Janeiro w Sprawie Środowiska i Rozwoju;
- ❖ Konwencji ONZ Przeciwko Korupcji.

Podmioty wchodzące w skład GK PGNiG rozpoznają standardy określone przez ONZ w ramach UN Global Compact Principles, zgodnie z którymi należy:

- ❖ W zakresie **praw człowieka**:
  - przestrzegać i wspierać ochronę powszechnie uznanych praw człowieka oraz
  - eliminować wszelkie przypadki łamania praw człowieka przez firmę.
- ❖ W zakresie **standardów pracy**:
  - popierać wolność zrzeszania się i w praktyce uznawać prawo do zbiorowych negocjacji
  - wspierać eliminację wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej
  - przyczyniać się do faktycznego zniesienia pracy dzieci oraz
  - przeciwdziałać dyskryminacji w sferze zatrudnienia.
- ❖ W zakresie **ochrony środowiska**:
  - wspierać zapobiegawcze podejście do problemów środowiska naturalnego
  - podejmować inicjatywy propagujące większą odpowiedzialność środowiskową oraz
  - wspierać rozwój i upowszechnianie technologii przyjaznych środowisku.
- ❖ W zakresie **przeciwdziałania korupcji**:
  - przeciwdziałać *korupcji* we wszystkich jej formach, w tym łapówkarstwu i wymuszeniom.

## Deklaracja wartości

### Misja i wartości Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o.

- ❖ Naszą misją jest dostarczać paliwo gazowe w sposób ciągły, bezpieczny, z poszanowaniem środowiska naturalnego..
- ❖ Jesteśmy wierni naszej tradycji i zaufaniu, którym obdarzają nas klienci, ale pozostajemy również otwarci na nowe wyzwania i zmiany. Nasi klienci polegają na wysokiej jakości i wiarygodności świadczonych przez nas usług.
- ❖ Działając w interesie naszych udziałowców, klientów i *pracowników* chcemy być wiarygodnym i przejrzystym partnerem, realizującym rozwój i wzrost wartości firmy w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju.
- ❖ Dbamy i cenimy wszystkich naszych klientów – gospodarstwa domowe, przedsiębiorstwa i instytucje.

Aby realizować tę misję w praktyce, kierujemy się kluczowymi wartościami: odpowiedzialnością, wiarygodnością, partnerstwem i jakością:

- ❖ **Odpowiedzialność** – to podstawa codziennego działania wszystkich *pracowników*, niezależnie od zajmowanego stanowiska, a jednocześnie wyzwanie, które mobilizuje nas do dbania o wspólne dobro oraz środowisko naturalne.
- ❖ **Wiarygodność** - to długotrwałe i konsekwentne budowanie wysokiej kultury komunikacji, opartej o zasady dialogu, stymulującej atmosferę zaufania wśród wszystkich naszych interesariuszy.



- ❖ **Partnerstwo** – to budowanie trwałych, opartych na wzajemnym zaufaniu i obopólnie korzystnych relacji, w ramach Spółki oraz GK PGNiG z poszanowaniem zasad niezależności OSD - z *pracownikami* i organizacjami związkowymi oraz na zewnątrz – z klientami, społecznościami lokalnymi i innymi uczestnikami rynku.
- ❖ **Jakość** – to zapewnienie wysokiego poziomu dostarczanych przez nas produktów i świadczonych usług z uwzględnieniem zasady ciągłego doskonalenia poprzez wdrażanie nowoczesnych technologii, usprawnianie systemów zarządzania i kształtowanie etycznego środowiska w *Spółce*, w zgodzie z aspiracjami naszych klientów, *pracowników* i wszystkich partnerów.

## Kodeks Standardów Etycznych

### Odpowiedzialność

to podstawa codziennego działania wszystkich *pracowników*, niezależnie od zajmowanego stanowiska, a jednocześnie wyzwanie, które mobilizuje nas do dbania o wspólne dobro oraz środowisko naturalne.

#### *Troska o otoczenie ekonomiczne, społeczne i środowisko naturalne*

- Zależy nam na harmonijnym rozwoju z korzyścią nie tylko dla *Spółki*, ale także jej otoczenia naturalnego i społecznego. Wzrost wartości *Spółki* realizujemy w oparciu o zasady etyczne i Politykę CSR dla Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o. .
- Działalność biznesową chcemy prowadzić tak, aby maksymalizować korzyści dla wszystkich interesariuszy, z poszanowaniem prawa oraz środowiska naturalnego. Zasada ta jest istotnym kryterium podejmowania decyzji i działań biznesowych.
- Dbamy o racjonalne wykorzystanie energii, ograniczamy zużycie energii, emisji i wytwarzanie odpadów.
- Zapewniamy bezpieczną dystrybucję paliw gazowych oraz dbamy o ciągły rozwój infrastruktury gazowej.
- Staramy się równoważyć nasz wpływ na środowisko, poprzez działania na rzecz jego ochrony oraz rewitalizację obszarów naturalnych, a także zachowanie bioróżnorodności.
- W ramach działalności badawczej poszukujemy rozwiązań i technologii w coraz większym stopniu przyjaznych dla środowiska.
- Dbamy o świadomość ekologiczną naszą i naszych partnerów biznesowych.
- Pragniemy być częścią życia społecznego i kulturalnego, aktywnie uczestnicząc w lokalnych inicjatywach.

#### *Wspólne budowanie wartości Spółki i jej dobrego imienia*

- Przy wykonywaniu codziennych obowiązków pamiętamy o naszej odpowiedzialności za budowanie wartości *Spółki* i dbanie o jej stabilny rozwój, kierując się rzetelnością i gospodarnością.
- Nie podejmujemy działań, które mogą narażać naszą *Spółkę* lub *Grupę Kapitałową PGNiG* na straty, zarówno finansowe, jak i utratę reputacji.



- *Pracownicy* zobligowani są do przestrzegania reguł wynikających z obowiązującego *Programu zgodności*, w szczególności zasady równoprawnego traktowania użytkowników systemu dystrybucyjnego, która oznacza zakaz stosowania jakichkolwiek form preferencji w relacjach biznesowych zwłaszcza wobec sprzedawców gazu.
- Dbamy by środowisko pracy było wolne od osobistych przekonań i poglądów politycznych. Nasze poglądy i działania polityczne, wyrażane poza pracą, mają charakter prywatny i nie odzwierciedlają stanowiska Spółki. Upewnij się, że działalność polityczną prowadzisz wyłącznie we własnym czasie, poza godzinami pracy i z wykorzystaniem zasobów nie będących własnością Spółki, oraz, aby działalność ta nie godziła w ogólnie przyjęte wartości aksjologiczno-moralne, ukształtowane zwyczaje oraz w dobre imię Spółki.
- Jesteśmy współodpowiedzialni za efekty naszej pracy, dlatego solidnie wykonujemy nie tylko swoje zadania, ale także zwracamy uwagę na jakość pracy pozostałych osób w zespole.
- Korzystamy z zasobów *Spółki* (finansowych i rzeczowych) w sposób oszczędny i wyłącznie do realizacji obowiązków służbowych.
- Nie podejmujemy dodatkowych prac, jeżeli kolidują one z wykonywaniem naszych podstawowych obowiązków względem *pracodawcy* lub negatywnie wpływają na obiektywizm podczas podejmowania decyzji służbowych.
- W kontaktach z mediami lub interesariuszami zewnętrznymi kierujemy się procedurami dotyczącymi komunikacji zewnętrznej i prezentujemy uzgodnione stanowisko *Spółki* w danej sprawie.

#### *Dbłość o bezpieczeństwo pracowników i klientów*

- Od jakości pracy wielu z nas zależy nasze bezpieczeństwo i naszych współpracowników, klientów i partnerów biznesowych. Dlatego rzetelnie wykonujemy własne obowiązki i natychmiast reagujemy na jakiegokolwiek uchybienia, zarówno własne jak i innych członków zespołu.
- W sytuacjach, które mogą zagrażać zdrowiu lub życiu ludzi przede wszystkim dbamy o bezpieczeństwo nasze i współpracowników następnie informujemy *przełożonego* lub odpowiednie służby, również wtedy, gdy wynikają one z naszego błędu lub niedopatrzenia.
- Podejmujemy wszelkie możliwe działania, aby nasze produkty i usługi były bezpieczne i wspierały ochronę środowiska naturalnego przed zanieczyszczeniami. Bezwzględnie przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa oraz zasad bezpieczeństwa, norm branżowych oraz dobrych praktyk - ponieważ w ten sposób wyrażamy naszą odpowiedzialność za współpracowników i naszych klientów.

#### *Transparentność, zagwarantowanie równych szans oraz wspieranie rozwoju zawodowego wszystkich pracowników*

- Nie tolerujemy nepotyzmu.
- *Pracownicy* są zatrudniani, premiovani i awansowani wyłącznie w oparciu o ich wiedzę i umiejętności.

- Szansa na rozwój kariery w *Spółce* powinna być dla każdego *pracownika* taka sama, zawsze oparta o obiektywną ocenę jego wiedzy, umiejętności i postawy, realizowana bez jakiegokolwiek dyskryminacji.
- Wysoce niepożądane jest zaistnienie sytuacji, w której między *osobami najbliższymi* zatrudnionymi w *Spółce* powstałby stosunek pośredniej lub bezpośredniej podległości służbowej.
- W przypadku występowania pomiędzy *pracownikami* powiązań o charakterze *osoby najbliższej*, nie powinny one przekładać się na stosunki służbowe pomiędzy takimi *osobami*. Osoby te powinny zachować obiektywizm i bezstronność wymaganą od *pracowników* względem *pracodawcy*.
- Wszyscy *pracownicy* powinni być równo traktowani i otrzymywać wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniając ilość i jakość świadczonej pracy.

#### *Unikanie konfliktu interesów*

- Unikamy sytuacji, w których nasz prywatny interes lub naszych *osób najbliższych* może powodować *konflikt interesów*.
- Informujemy *przełożonego* o podmiotach gospodarczych, z którymi jesteśmy powiązani prawnie lub faktycznie, jeśli może to prowadzić do *konfliktu interesów*.
- Nie wykorzystujemy zajmowanego stanowiska do czerpania korzyści osobistych lub majątkowych przez nas lub *osoby najbliższe*.
- Nie wchodzimy z klientami, dostawcami zewnętrznymi i przedsiębiorstwami konkurencyjnymi w jakiegokolwiek relacje, które mogą skutkować stronniczością wyborów i brakiem obiektywizmu wobec *Spółki*.
- *Pracownik* nie powinien świadczyć pracy lub usług na rzecz podmiotów konkurencyjnych wobec *Spółki*, ani prowadzić działalności konkurencyjnej wobec *Spółki*. W przypadku wątpliwości, *pracownik* może zwrócić się z zapytaniem do *przełożonego* lub *Koordynatora Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności*.
- Każdą sytuację, która budzi wątpliwości z zakresu *konfliktu interesów* jesteśmy zobowiązani zgłosić *przełożonemu* lub *Koordynatorowi Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności*. Do czasu zajęcia stanowiska należy powstrzymać się od wykonywania danej czynności.

#### *Przyjmowanie i wręczanie upominków*

- Przyjmowanie i oferowanie jakichkolwiek upominków lub innych korzyści może mieć miejsce wyłącznie w sytuacjach i na zasadach określonych w *Zasadach zarządzania upominkami firmowymi*.
- Nie przyjmujemy jakichkolwiek upominków lub korzyści, które mogą wpłynąć na nasz osąd lub wykonywaną przez nas pracę, bądź powodować, że nie jesteśmy w niej obiektywni.
- Nie wręczamy naszym kontrahentom upominków, które mogą wywierać wpływ na podejmowane przez nich decyzje bądź zobowiązywać do wzajemności.

- Jeśli jakaś sytuacja budzi wątpliwości bądź podejrzenia o *korupcję* lub nie wiemy jak powinniśmy się zachować, zwracamy się do *przełożonego, Koordynatora Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności* celem ustalenia sposobu postępowania.

## Wiarygodność

to długotrwałe i konsekwentne budowanie wysokiej kultury komunikacji, opartej o zasady dialogu, stymulującej atmosferę zaufania wśród wszystkich naszych interesariuszy.

### *Zachowanie poufności informacji i tajemnicy służbowej*

- Informacje prawnie chronione wykorzystujemy wyłącznie do wykonywania zadań służbowych, do realizacji których zostały one nam udostępnione.
- Informacje i dane traktujemy odpowiedzialnie - dbamy o nie i posługujemy się nimi ostrożnie, zgodnie z obowiązującym prawem oraz w zakresie określonym wewnętrznymi procedurami i nadanymi im klauzulami bezpieczeństwa.
- Jesteśmy świadomi faktu, że przekazywanie, ujawnianie lub wykorzystywanie *informacji prawnie chronionych Spółki*, jeśli zagraża lub narusza jej interes stanowi czyn nieuczciwej konkurencji i może pociągnąć za sobą sankcje prawne i majątkowe.
- W relacjach z mediami przestrzegamy wewnętrznych procedur obowiązujących na poziomie *Spółki*.

### *Zapewnienie przejrzystości działań i informacji*

- Podejmujemy wszelkie możliwe działania, aby informacje, które przekazujemy naszym klientom, udziałowcom, partnerom biznesowym i społecznym były kompletne i prawdziwe.
- Staramy się, aby nasi klienci mieli łatwy dostęp do pełnej i wiarygodnej informacji o produktach i usługach oferowanych przez *Spółkę*.
- Dbamy o to, aby informacje przeznaczone dla naszych partnerów i otoczenia docierały na czas i były łatwo dostępne.
- Szanując prywatność każdego *pracownika*, gromadzimy tylko takie informacje personalne, które są zgodne z prawem i niezbędne dla realizacji obowiązków *Spółki*.

### *Dotrzymanie zobowiązań*

- Dotrzymujemy słowa – przestrzegamy zarówno pisemnych jak i ustnych umów, zawartych z *pracownikami, przełożonymi*, partnerami biznesowymi, inwestorami oraz klientami.
- Jeśli podejmujemy się jakiejś czynności, dokładamy wszelkich starań, aby zadanie wykonać rzetelnie i starannie.
- Nasze działania prowadzimy w sposób przejrzysty.
- Nie unikamy wyzwań, a problemy staramy się rozwiązywać w sposób konstruktywny.
- Dotrzymujemy terminów zobowiązań podjętych wobec klientów, innych *pracowników* i partnerów.

### *Uczciwa i odpowiedzialna konkurencja*

- Poszukujemy rozwiązań rynkowych, które są ekonomicznie uzasadnione, a jednocześnie przyjazne przyrodzie i społeczeństwu.
- Nie pozyskujemy i nie wykorzystujemy *informacji prawnie chronionych* oraz informacji stanowiących własność konkurencji lub osób trzecich.
- Naszych partnerów biznesowych oraz naszych konkurentów traktujemy z szacunkiem.
- Prowadzimy przejrzystą politykę wobec naszych dostawców, z poszanowaniem dobrych obyczajów i w oparciu o zasady rynkowe.
- Nie zachęcamy nowych *pracowników* do ujawniania i wykorzystywania *informacji prawnie chronionych* firm, w których wcześniej pracowali.

#### *Przejrzystość działań sponsoringowych, darowizn i projektów społecznych*

- Aktywnie włączamy się w poszukiwanie rozwiązań ważnych problemów społecznych – samodzielnie lub w partnerstwie z innymi podmiotami.
- W naszych działaniach na rzecz społeczności lokalnych kierujemy się kryteriami użyteczności społecznej i ustalonymi priorytetami.
- Przejrzystość informujemy o kryteriach przyznawania wsparcia i warunkach jego wykorzystania, a także o przyczynach ewentualnej odmowy.
- Stosujemy się do jasnych i obiektywnych kryteriów dotyczących działań sponsoringowych, wynikających z wewnętrznych regulacji.
- Nie wykorzystujemy działań charytatywnych, społecznych i sponsoringowych do budowania osobistej pozycji w społecznościach lokalnych, ani do działalności lobbingowej.
- Sprawdzamy, czy nasze wsparcie przyniosło realne korzyści społeczne - monitorujemy sposób wydawania środków finansowych przeznaczanych na działalność niekomercyjną.

## **Partnerstwo**

to budowanie trwałych, opartych na wzajemnym zaufaniu i obopólnie korzystnych relacji – z *pracownikami* i organizacjami związkowymi oraz na zewnątrz – z klientami, społecznościami lokalnymi i innymi uczestnikami rynku.

#### *Tworzenie warunków do współpracy*

- Staramy się traktować innych tak, jak sami byśmy chcieli być traktowani.
- Podejmując decyzje dotyczące innych *pracowników*, staramy się oceniać wyniki ich pracy uczciwie i z szacunkiem.
- Oceny *pracowników* powinny być dokonywane z poszanowaniem zasad godności i w sposób służący zwiększeniu motywacji do wykonywanej pracy.
- Zależy nam na tym, aby relacje pomiędzy kadrą kierowniczą a *pracownikami* były budowane w oparciu o zasady wzajemnego szacunku i zaufania.
- Dążymy do tego, aby każdy *pracownik*, który podejrzewa, że w firmie naruszono zasady etyki i standardy postępowania mógł w pełni wyjaśnić swoje wątpliwości.
- Przykładamy wagę do godnego zachowania poza miejscem pracy, szczególnie w sytuacjach, gdy może mieć to wpływ na wizerunek *Spółki* lub *GK PGNiG*.

- Dzielimy się wiedzą, aby skutecznie wpływać na poprawę jakości wykonywanych obowiązków i zadań w pracy.

#### *Troska o relacje pomiędzy pracownikami*

- Kierujemy się zasadami współpracy, uczciwości, wzajemnego szacunku i tolerancji w codziennej pracy.
- Angażujemy się w pracę zespołową, dążąc do owocnej współpracy w ramach realizacji powierzonych zadań.
- Dążymy do tego, aby konflikty w pracy rozwiązywać na drodze porozumienia i rzeczowego dialogu, a także z zachowaniem szacunku dla drugiej strony.
- Nie tolerujemy zachowań naruszających prawa i godność osobistą jednostki.
- Sprzeciwiamy się, zarówno w obrębie *Spółki* jak i w relacjach biznesowych, wszelkim formom *dyskryminacji*, w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, światopogląd, niepełnosprawność, pozycję społeczną, wygląd zewnętrzny, stan cywilny, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy itp.
- Nie tolerujemy przejawów *mobbingu*, *molestowania*, w szczególności molestowania fizycznego, psychicznego i seksualnego oraz wszelkich zachowań mających na celu obrażanie, poniżanie, zastraszanie itp. oraz podejmujemy wszelkie możliwe działania, aby żaden *pracownik* nie był narażony na jakiegokolwiek ich formy.
- Wobec osób naruszających zasady uczciwych i uprzejmych relacji interpersonalnych *przełożeni* podejmują niezwłoczne adekwatne do rodzaju nieakceptowalnych zachowań czynności dyscyplinujące.
- Relacje między związkami zawodowymi a *pracodawcą* pragniemy budować w duchu woli wzajemnego zrozumienia i dialogu, aby przyczynić się do tworzenia efektywnych i społecznie akceptowalnych rozwiązań.

#### *Tolerancja dla różnorodności poglądów i oczekiwań w miejscu pracy*

- Podjęmy wszystkie możliwe działania, aby w pełni respektować podstawowe prawa człowieka bez względu na płeć, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność, rasę, wyznanie, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, czy formę zatrudnienia.
- Dokładamy starań, aby stwarzać możliwość swobodnego wyrażania opinii w sprawach zawodowych, z poszanowaniem godności i odmienności poglądów.
- Nie tolerujemy i przeciwdziałamy rozpowszechnianiu nieprawdziwych lub niesprawdzonych informacji o *Spółce* oraz jej *pracownikach*.
- Nie dopuszczamy do naruszania zasady równych szans zatrudnienia w wyniku szczególnego faworyzowania lub dyskryminowania jakiegokolwiek *pracownika*.
- Zachowujemy wysoką kulturę osobistą w stosunku do *przełożonych* i *pracowników* oraz innych osób, z którymi utrzymujemy kontakty zawodowe.
- Dbamy o dobrą atmosferę w pracy – staramy się być wobec siebie życzliwi i pomocni.
- Nie akceptujemy rozpowszechniania w środowisku pracy plotek, pomówień i niesprawdzonych informacji.

### *Dialog z interesariuszami Spółki i wrażliwość na ich potrzeby*

- Staramy się angażować w dialog ze wszystkimi partnerami, aby wyjaśniać nasze poglądy i odpowiadać na oczekiwania.
- W partnerski sposób traktujemy wszystkich interesariuszy *Spółki*.
- Szanujemy czas i zasoby, którymi dysponują nasi udziałowcy, klienci i partnerzy biznesowi.
- Przestrzegamy zasady równoprawnego traktowania użytkowników systemu dystrybucyjnego i nie akceptujemy faworyzowania ani dyskryminacji w relacjach biznesowych, w szczególności zachowań, które naruszyłyby zasadę równości wyrażoną w treści *Programu zgodności*.
- Staramy się być dobrym i wiarygodnym partnerem w biznesie - naszym udziałowcom, partnerom biznesowym i klientom dostarczamy kompleksowych informacji o *Spółce*.
- Odnosimy się z szacunkiem do przedstawicieli władz lokalnych i lokalnych społeczności w krajach, w których prowadzimy działalność.
- Odnosimy się ze zrozumieniem do oczekiwań organizacji pozarządowych funkcjonujących na terenie prowadzonej przez nas działalności.

## **Jakość**

to zapewnienie wysokiego poziomu dostarczanych przez nas produktów i świadczonych usług z uwzględnieniem zasady ciągłego doskonalenia poprzez wdrażanie nowoczesnych technologii, usprawnianie systemów zarządzania i kształtowanie etycznego środowiska w *Spółce*, w zgodzie z aspiracjami naszych klientów, pracowników i wszystkich partnerów.

### *Kształtowanie relacji z klientami i partnerami biznesowymi*

- Rzetelnie i profesjonalnie świadczymy usługi na rzecz klientów.
- Dbamy o przejrzystość relacji z klientami i partnerami biznesowymi poprzez stosowanie jasnych zasad współpracy.
- Dążymy do tego, aby w pełni dostosowywać się do aktualnych potrzeb i oczekiwań naszych klientów i partnerów biznesowych, a także zachować otwartość na nowe wyzwania.
- Traktujemy klientów wewnętrznych i zewnętrznych zgodnie z zasadami równości, bez względu na ich pozycję społeczną, stan majątkowy, osobiste przekonania, czy dotychczasowe dokonania.
- Czynimy wszystko, aby dbać o dobre imię każdego klienta oraz każdego partnera biznesowego.

### *Zapewnienie wysokich standardów w działaniach reklamowych*

- W procesie przygotowywania reklamy przestrzegamy ogólnie przyjętych i uznawanych reguł uczciwej konkurencji oraz obowiązujących norm obyczajowych.
- Dokładamy wszelkich starań, aby nasze reklamy nie zawierały żadnych treści lub obrazów, które bezpośrednio lub pośrednio, przez pominięcie, dwuznaczność lub przesadę mogłyby wprowadzić w błąd bądź wykorzystać brak doświadczenia czy niewiedzę klientów.



- W reklamach nie umieszczamy jakichkolwiek treści dyskryminujących.
- Realizujemy działania reklamowe z poszanowaniem zasady równoprawnego traktowania użytkowników systemu dystrybucyjnego, wynikającej z *Programu zgodności*.
- W reklamie nie wykorzystujemy wizerunków osób fizycznych bez ich formalnej zgody.
- Dążymy do tego, aby informacje o sponsorowaniu danego przedsięwzięcia były wyraźnie formułowane i nie naruszały dobrych obyczajów.

### *Dbłość o rozwój*

- Stale doskonalimy jakość naszych produktów i poziom świadczonych usług, podejmując wyzwania rynkowe w odpowiedzialny sposób.
- Aktywnie szukamy możliwości doskonalenia wszelkich działań i procesów, w których bierzemy udział, mając na uwadze dobro firmy i *pracowników* oraz naszych klientów, partnerów biznesowych, społeczności lokalnych i środowiska naturalnego.
- Staramy się wprowadzać innowacyjne rozwiązania w ramach powierzanych nam zadań, stosownie do możliwości i oczekiwań.
- Dążymy do tego, aby perspektywy rozwoju każdego *pracownika* były zależne przede wszystkim od jakości wykonywanej przezeń pracy i zaangażowania w rozwój firmy.
- Pragniemy kierować się zasadami etyki wobec wszystkich osób i podmiotów zaangażowanych w rozwój *Spółki* i oczekujemy tego samego od innych.
- Poszukujemy i wdrażamy innowacyjne rozwiązania i technologie.
- Podejmujemy nowe wyzwania rynkowe.

### *Właściwe wykorzystywanie potencjału pracowników*

- Zabiegamy o zdobywanie wiedzy i umiejętności, aby jak najlepiej wypełniać swoje obowiązki służbowe przyczyniając się do realizacji misji i wartości *Spółki*.
- Poszukujemy możliwości rozwoju zawodowego *pracowników* niezależnie od zajmowanego przez nich stanowiska oraz od innych czynników takich jak wiek, płeć, rasa itp.
- Efektywnie planujemy i realizujemy zadania służbowe wykorzystując wiedzę, doświadczenie i swój potencjał intelektualny.
- Dbamy o równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym tak, aby wykonywać swoje obowiązki sprawnie i skutecznie.
- Uznajemy, że każdy *pracownik*, niezależnie od zajmowanego stanowiska, powinien dawać dobry przykład stosowania w praktyce naszych podstawowych wartości.
- Dbamy o zapewnienie możliwości rozwoju i realizacji ambicji zawodowych *pracowników*.

## Jak korzystać z *Kodeksu*

*Kodeks* przedstawia wartości oraz standardy etyczne, jakimi należy się kierować w ramach wykonywania obowiązków służbowych i jest uzupełnieniem zasad postępowania określonych w stosownych przepisach prawnych oraz regulacjach wewnętrznych. Głównym zadaniem *Kodeksu* jest wskazanie zachowań, które są pożądane w *Spółce* oraz *GK PGNiG* i tych, które nie będą akceptowane.



*Kodeks* został opracowany na podstawie Kodeksu etyki GK PGNiG, który został przygotowany we współpracy ze Spółkami z *GK PGNiG* na podstawie powszechnie przyjmowanych zasad oraz norm społecznych i opisuje jedynie wybrane sytuacje, z którymi mogą zetknąć się *pracownicy*. Dlatego w okolicznościach nieujętych w tym dokumencie *pracownicy* powinni kierować się przede wszystkim wartościami *Spółki* i zdrowym rozsądkiem, a w przypadku wątpliwości kontaktować się ze swoim *przełożonym* lub *Koordynatorem Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności*, którego rolą jest edukacja i doradzanie *pracownikom* w kwestiach etycznych oraz przyjmowanie informacji o naruszeniach *Kodeksu*.

*Kodeks* powinien stanowić punkt odniesienia przy podejmowaniu samodzielnych decyzji w miejscu pracy, a także powinien być pomocny w ocenie decyzji podejmowanych przez *pracowników*, *podwładnych* lub *przełożonych*. Jeśli dany *pracownik* będzie miał wątpliwości co do oceny planowanych, bądź już podjętych decyzji dotyczących *pracowników*, firmy lub otoczenia zewnętrznego, to powinien zadać sobie najpierw następujące pytania:

- 1) Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z prawem?
- 2) Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z regulacjami obowiązującymi w *Spółce*?

Jeżeli dana sytuacja lub decyzja jest zgodna z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi, lecz mimo to wywołuje wątpliwości dotyczące oceny moralnej, należy zadać sobie dodatkowe pytania:

- 1) Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z wartościami *Spółki* omówionymi w *Kodeksie*?
- 2) Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z zasadami sformułowanymi w *Kodeksie*?

Jeżeli odpowiedź nie jest jednoznaczna lub negatywna, należy skonsultować się ze swoim *przełożonym* lub *Koordynatorem Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności*. Co zrobić w sytuacji, gdy dane zdarzenie lub decyzja dotycząca relacji pomiędzy *pracownikami* lub relacji *pracowników* z firmą, bądź otoczeniem zewnętrznym, nie znajduje swojego wyraźnego odzwierciedlenia w wartościach *Spółki* i w zasadach *Kodeksu*?

Powinniśmy odpowiedzieć sobie na kolejne pytania:

- 3) Czy moim zdaniem zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest etyczne?
- 4) Jak oceniliby to inni, gdyby zaobserwowane działanie lub zaniechanie zostało upublicznione?
- 5) Jaki wpływ mogłoby to wywrzeć na rozwój firmy i jej reputację?

Jeżeli nasza ocena moralna nie jest jednoznaczna lub negatywna, a mimo wszystko taka decyzja ma być lub została podjęta, należy niezwłocznie zgłosić swoje wątpliwości do swojego *przełożonego* lub *Koordynatora Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności*.

**WAŻNE PYTANIA PRZY PODEJMOWANIU LUB OCENIE DECYZJI**

1. Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z prawem?
2. Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w *Spółce*?
3. Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z wartościami *Spółki*?
4. Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z zasadami sformułowanymi w *Kodeksie*?
5. Czy moim zdaniem zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest etyczne?
6. Jak oceniliby to inni, gdyby zaobserwowane działanie lub zaniechanie zostało upublicznione?
7. Jaki wpływ mogłoby to wywrzeć na rozwój *Spółki* i jej reputację?

## Postępowanie w przypadku naruszeń *Kodeksu*

Każdy *pracownik*, który jest świadkiem lub ma uzasadnione podejrzenia dotyczące zachowań, które naruszają zasady etyki przez *pracowników* lub osoby niezatrudnione w *Spółce*, ale związane relacjami biznesowymi, jest zobowiązany do zgłoszenia tego faktu do swojego *przełożonego* zgodnie z Zasadami stosowania Kodeksu etyki Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o. *Pracownik* może także zgłosić się do *Koordynatora Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności* (zwłaszcza w przypadku, gdy może podejrzewać, że zgłoszenie *przełożonemu* mogłoby stać się przyczyną trudności lub braku podjęcia działań zapobiegawczych bądź naprawczych) poprzez wypełnienie stosownego formularza, stanowiącego załącznik nr 1 do Zasad stosowania Kodeksu etyki Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o. i przesłanie go pocztą elektroniczną, korespondencją tradycyjną lub przekazanie mu bezpośrednio.

W przypadku, gdy jakaś sytuacja wywołująca wątpliwości natury etycznej nie została ujęta w niniejszym dokumencie, *pracownik* może i powinien zasięgnąć rady u swojego *przełożonego* lub *Koordynatora Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności* poprzez pocztę elektroniczną, korespondencją tradycyjną, kontakt telefoniczny lub osobisty.

Żaden *pracownik*, który w *dobrej wierze* zgłasza naruszenie zasad etyki u swojego *przełożonego* lub *Koordynatora Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności*, nie będzie ponosił negatywnych konsekwencji. Osoba zgłaszająca naruszenia w *dobrej wierze* będzie chroniona i jeśli pragnie zachować anonimowość zadaniem *Spółki* jest ją zapewnić.

Zgłoszenie nieprawidłowości w *złej wierze* (przez *złą wiarę* rozumie się działanie ze świadomością niezgodnego z prawdą przekazywania informacji o nieprawidłowościach), może być uznane za naruszenie norm *Kodeksu*, jeżeli wystąpienie nieprawidłowości nie zostanie potwierdzone.

Nieprzestrzeganie reguł postępowania zawartych w niniejszym *Kodeksie* może stanowić podstawę nałożenia sankcji dyscyplinarnych, łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego, nie wyłączając przy tym możliwości zastosowania innych środków dyscyplinujących związanych z odpowiedzialnością innego

rodzaju. Zastosowanie sankcji dyscyplinarnych nie jest uzależnione od wyniku ewentualnego postępowania sądowego, gdyż reguły zachowania określone w *Kodeksie* są wiążące niezależnie od tego czy w wyniku niewłaściwego postępowania dojdzie czy nie dojdzie do popełnienia przestępstwa lub czynu zabronionego. Żadne zachowanie niezgodne z prawem lub naruszające postanowienia niniejszego *Kodeksu*, nie może być usprawiedliwione lub uznane za przypadek mniejszej wagi ze względu na to, że zostało dokonane w interesie lub dla korzyści *Spółki* lub innego podmiotu wchodzącego w skład GK PGNiG.

Zasady zawarte w *Kodeksie* nie działają wstecz.

**Osobą odpowiedzialną za etykę i compliance w Spółce jest Koordynator Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności. Funkcję tę pełni Inspektor ds. zgodności – Kierownik Biura zgodności.**

**Pracownicy powinni w pierwszej kolejności zawsze kontaktować się bezpośrednio z przełożonym swojego zespołu lub Koordynatorem Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności.**

**Jak skontaktować się z Koordynatorem Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności?**

E-mail: [etyka@psgaz.pl](mailto:etyka@psgaz.pl);

Adres do korespondencji: PSG sp. z o.o., Koordynator Spółki podwyższonego ryzyka braku zgodności, ul. Krucza 6/14, 00-537 Warszawa.

W celu zgłoszenia naruszenia zasad etyki należy wypełnić *Formularz zgłoszenia o naruszeniu zasad etyki (Załącznik nr 1 do Kodeksu)* i przekazać Pełnomocnikowi ds. etyki w GK poprzez:

- kontakt osobisty
- pocztę elektroniczną
- korespondencję tradycyjną

## Dokumenty związane

Kodeks etyki GK PGNiG

Zasady stosowania Kodeksu etyki Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o.

System zarządzania etyką i compliance w Grupie Kapitałowej PSG

System zarządzania etyką i compliance w Grupie Kapitałowej PGNiG

Regulamin Pracy Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o.

Zasady zarządzania upominkami firmowymi w Polskiej Spółce Gazownictwa sp. z o.o.

Zasady przeciwdziałania nadużyciom oraz wytyczne postępowania antykorupcyjnego w PSG sp. z o.o.

Polityka CSR dla Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o.

Ustawa z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny