

# KODEKS ETYCZNY



# Spis treści

---

1	Przedmowa Zarządu.....	3
2	Stosowanie kodeksu etycznego.....	4
3	Wartości i zasady obowiązujące w EWE .....	5
4	Zrównoważony rozwój.....	6
5	Ochrona środowiska i przyrody .....	6
6	Uczciwa konkurencja i regulacje.....	8
7	Uczciwość i przejrzystość w interesach .....	9
	7.1 Kontakty z partnerami biznesowymi .....	10
	7.2 Kontakty z urzędami, osobami publicznymi i partiami politycznymi .....	10
	7.3 Zaproszenia i prezenty .....	11
	7.4 Darowizny i akcje sponsoringowe .....	12
8	Godziwe i bezpieczne warunki pracy.....	13
9	Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia .....	14
10	Unikanie konfliktów interesów .....	15
11	Ochrona własności firmy.....	16
12	Ochrona danych i informacje wrażliwe .....	17
13	Przestrzeganie wymogów rynku kapitałowego .....	17
14	Organizacja EWE Compliance .....	18
15	Informacja o naruszeniach .....	19

---

# 1 Przedmowa Zarządu

Szanowni Państwo,

jako grupa EWE jesteśmy zaangażowani w różnych regionach, kulturach i na różnych rynkach. EWE zatrudnia pracowników mówiących wieloma językami, działamy w dziesięciu różnych krajach, a w naszym koncernie reprezentowana jest ogromna liczba zawodów. Ta różnorodność oraz codzienna aktywność i obecność naszych pracowników w regionach, w których działamy, to cechy wyróżniające nasze przedsiębiorstwo.

W całej tej różnorodności łączy nas jednak nasza kultura, która znajduje odzwierciedlenie w naszym zachowaniu. Na nasze zachowanie wpływa partnerski sposób pracy, odpowiedzialność i przewidywalność w działaniu, różnorodne i przedsiębiorcze myślenie oraz efektywna praca. Nasze działanie i nasi pracownicy ręką za takie wartości jak odwaga, prostolinijność, uczciwość, nieskazitelność i lojalność.

Podstawą naszego biznesu jest uczciwość. Jesteśmy świadomi tego, że znajdujemy się w centrum zainteresowania opinii publicznej i że uczciwość stanowi istotny warunek naszego sukcesu w biznesie. Tylko ścisłe przestrzeganie obowiązujących przepisów pozwoli naszej firmie, a tym samym nam wszystkim uniknąć znacznego ryzyka prawnego i ekonomicznego. Ponadto naszym obowiązkiem jest stałe stosowanie się do wszystkich wewnętrznych reguł i rozporządzeń. Gdyby zawarcie lub realizacja jakiejś transakcji miało być uzależnione od naruszenia naszych zasad kulturowych czy wyznawanych wartości, odstępujemy od jej zawarcia.

Każdy menedżer i każdy pracownik jest odpowiedzialny za to, by jego zachowanie w codziennej pracy zawodowej było zgodne z zasadami, które w sposób wiążący zostały ustalone w naszym kodeksie postępowania. Tylko w ten sposób możemy sprawić, że będzie on żywym tworem.

Należy przy tym pamiętać, że kodeks etyczny ma tylko pełnić funkcję wskazówki i przewodnika. Zasadniczo wskazuje nam on, jak mamy postępować w naszej zawodowej codzienności.

W razie pytań dotyczących postępowania, osoby działające w ramach struktur Compliance są w każdej chwili do Państwa dyspozycji. Prosimy skorzystać z ich pomocy w sytuacjach, w których pojawiają się wątpliwości.

Zarząd Koncernu EWE AG



Michael Heidkamp



Wolfgang Muecher

## 2 Stosowanie kodeksu etycznego

Kodeks etyczny EWE stanowi najważniejszy regulamin obowiązujący wszystkich pracowników<sup>1</sup>, kadrę zarządzającą oraz zarządy poszczególnych spółek. Kodeks jest wiążący dla całego koncernu EWE. Spółki niepodlegające koncernowi oraz podlegające koncernowi spółki zagraniczne mogą uwzględnić w kodeksie realia obowiązujące w danym kraju, o ile nie kolidują one z podstawowymi zasadami kodeksu.

Kodeks etyczny EWE służy przede wszystkim ochronie spółek należących do naszego koncernu oraz ich pracowników. Stanowi on jednakże zarazem indywidualne zobowiązanie i odpowiedzialność. Postępowanie zgodnie z kodeksem to zadanie każdego pracownika. Zachowania nieetyczne nie będą tolerowane i podlegają ściganiu.

Specjaliści i pracownicy szczebla kierowniczego powinni tak zorganizować swoje działy i zespoły, by zagwarantować przestrzeganie kodeksu etycznego, przepisów prawa, a także wewnętrznych wytycznych i dobrowolnie podjętych zobowiązań. Do tego w sposób szczególny zalicza się komunikację, nadzór i egzekwowanie przestrzega-

nia zasad obowiązujących w poszczególnych zakresach kompetencyjnych. Ponadto menedżerowie powinni sami dawać przykład swoim podwładnym poprzez zachowanie uczciwości i nieskazitelnosci. Wspólne wartości i regulacje zawarte w niniejszym kodeksie stanowią podstawę kultury przedsiębiorstwa.

W uzupełnieniu do kodeksu etycznego EWE oferuje swoim pracownikom wsparcie poprzez ustawiczne informowanie i szkolenia w zakresie zmian w przepisach ustawowych oraz udostępnianie wewnątrzkoncernowych przepisów i rozporządzeń. Ponadto do dyspozycji pracowników są działy prawne (bądź w poszczególnych spółkach odpowiednie działy), organizacja EWE Compliance, dział rewizyjny oraz pracownicze organy przedstawicielskie, do których można zwrócić się o poradę. Rada zakładowa koncernu EWE poparła i zatwierdziła wprowadzenie niniejszego kodeksu etycznego.



1) Zwracając się w tekście do adresatów użyto generalnie rodzaju męskiego. Forma ta ma służyć wyłącznie lepszej czytelności przekazu. Formę żeńską należy traktować jako równoprawną.

## 3 Wartości i zasady obowiązujące w EWE

Jako EWE od wielu lat i dziesięcioleci pracujemy w regionie, z regionem i dla regionu. Pojmujemy swą rolę jako wielofunkcyjny usługodawca w dziedzinie energetyki, telekomunikacji i IT. Nasz ciągły wzrost pozwolił nam wejść na rynki międzynarodowe. Działamy już w co najmniej dziesięciu krajach zatrudniając pracowników mówiących w ponad 20 językach. Żywimy respekt wobec zwyczajów, tradycji i wartości społecznych wyznawanych przez pracowników, krajów i kręgów kulturowych, w których działamy.

Na nasz sposób postępowania wpływa partnerska współpraca, odpowiedzialność i przewidywalność w działaniu, różnorodne i przedsiębiorcze myślenie oraz efektywność w działaniu. Nasze działanie jest wyrazem wyznawania takich wartości jak odwaga, prostolinijność, uczciwość, nieskazitelnność i lojalność.

Wartości te są silnie zakotwiczone w przedsiębiorstwie stanowiąc podstawę jego kultury. Ich uzupełnienie stanowią wartości i zasady obowiązujące w koncernach częściowych i spółkach włączonych w ostatnich latach do naszego koncernu, uwzględniające tradycje, kulturę

i indywidualne wymogi oraz okoliczności. Stanowią one cenny element składowy naszej kultury przedsiębiorstwa naznaczonej wzajemną wymianą doświadczeń i dialogiem.

Wartości i zasady przedstawione w niniejszym dokumencie zostały opracowane i sformułowane przez pracowników wszystkich spółek koncernu w toku licznych rozmów i warsztatów. W sposób ciągły są one dostosowywane do aktualnych warunków ramowych. Obowiązują niezależnie od aktualnej sytuacji koncernu i opisują w jaki sposób EWE i jej spółki zależne podejmują wyzwania i jak ich pracownicy postępują w codziennej pracy.

Jesteśmy solidnym partnerem w interesach i liczącym się w regionie pracodawcą. Podstawę naszego sukcesu stanowi uczciwość we wszystkich relacjach biznesowych. Zawsze postępujemy zgodnie z przepisami prawa i obowiązującymi zasadami. Oznacza to nie tylko przestrzeganie ogólnie obowiązujących przepisów i szczególnych regulacji dotyczących m.in. energetyki i telekomunikacji, zobowiązujemy się także do realizacji dobrowolnych zamierzeń i inicjatyw, np. w dziedzinie zrównoważonego korzystania z zasobów środowiska naturalnego. Naruszenia regulacji ustawowych czy wewnętrznych mogą w ciągu krótkiego czasu narazić na szwank dobre imię naszej firmy i doprowadzić do utraty zaufania klientów - podstawy naszego sukcesu w biznesie. Dlatego tego rodzaju naruszenia nie będą tolerowane i podlegają ściganiu. Gdyby zawarcie lub realizacja jakiejś transakcji miało być uzależnione od naruszenia naszych zasad kulturowych czy wyznawanych wartości, odstępujemy od jej zawarcia.



## 4 Zrównoważony rozwój

Jesteśmy przekonani o tym, że tylko działania przedsiębiorstwa uwzględniające aspekty ekologiczne i społeczne, przyczyniają się do osiągnięcia długookresowego sukcesu gospodarczego. Od dawna przywiązujemy dużą wagę do wzmocnienia kluczowych kompetencji umożliwiających zrównoważony rozwój w zakresie energetyki. Od dziesiątek lat angażujemy się w kształcenie i zdobywanie wiedzy w tym zakresie, w społeczne projekty, kulturę oraz sport, które zajęły stałe miejsce w życiu społecznym w naszych regionach.

Realizujemy strategiczne cele zrównoważonego rozwoju poprzez łączenie naszych dotychczasowych aktywności i ciągłe inicjowanie kolejnych. W 10 obszarach działalności określonych w strategii zrównoważonego rozwoju śledzimy rozwój konkretnych celów, które chcemy osiągnąć do końca 2020 roku. W tym celu zleciliśmy ocenę naszych przedsięwzięć w tym zakresie. Ważne dla nas tematy poruszają kwestie od stabilności sieci, przez wewnętrzne zarządzanie zasobami po bezpieczeństwo pracy i ochronę danych.

## 5 Ochrona środowiska i przyrody

Jako koncern zaopatrujący klientów w energię oraz zarządzający gospodarką odpadową ponosimy dużą odpowiedzialność za ochronę środowiska. EWE współpracuje z renomowanymi badaczami i naukowcami przy tworzeniu strategii i projektów, których celem jest zapewnienie bezpiecznego wytwarzania i dostaw energii z poszanowaniem środowiska naturalnego. W przeszłości wykonaliśmy pionierską pracę w zakresie rozwoju lądowej energii wiatrowej. Dziś jesteśmy siłą napędową w zakresie wykorzystania siły wiatru na pełnym morzu w ramach prac nad projektem pierwszej niemieckiej morskiej farmy wiatrowej Alpha Ventus, a także Riffgat – pierwszej komercyjnej farmy wiatrowej na niemieckiej części morza północnego.

Zadaniem wszystkich pracowników oraz kadry kierowniczej EWE jest angażowanie się w tematy dotyczące ochrony środowiska i przyrody oraz zwrócenie uwagi na przestrzeganie przepisów prawnych i ustaw w zakresie ochrony środowiska.





## 6 Uczciwa konkurencja i regulacje

EWE opowiada się jednoznacznie za systemem gospodarki rynkowej i wolną konkurencją. Nasz sukces handlowy realizujemy w oparciu o ten porządek polityczny. Przestrzeganie postanowień prawa o konkurencji i prawa antymonopolowego we wszystkich krajach, w których działamy, to dla nas absolutna oczywistość. Wiemy, że ich naruszenie może prowadzić do drastycznych konsekwencji i może podlegać ściganiu przez organy władzy, grozić wysokimi grzywnami, spadkiem obrotów, wykluczeniem z udziału w przetargach itp.



Ocena prawna poszczególnych ustaw z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów zależy od okoliczności i w niektórych przypadkach może przysparzać trudności. W przypadkach budzących wątpliwości należy zwracać się do działów prawnych (lub w poszczególnych spółkach do osób odpowiedzialnych za sprawy prawne). Pracownikom EWE nie wolno dokonywać żadnych ustaleń ani wymieniać informacji, które mogłyby spowodować ingerencję w wolną konkurencję.

Mamy świadomość, że oprócz przepisów prawa konkurencji obowiązujących wszystkie podmioty gospodarcze, niektóre z naszych dziedzin działalności, jak energetyka, telekomunikacja i technologia informacyjna dodatkowo podlegają pod inne prawne warunki ramowe. Uregulowania dotyczące konkurencji w tych obszarach biznesowych w ostatnich latach doprowadziły do znacznych przeobrażeń.

Starając się podołać tym wyzwaniom, stosujemy się do szczegółowych przepisów regulujących te obszary tematycznie.

I tak przykładowo przestrzeganie wszystkich przepisów dotyczących dekartelizacji w dziedzinie produkcji i dystrybucji energii, zapasów gazu ziemnego oraz własnych sieci energetycznych koncernu to dla nas chleb powszedni.

W związku z powyższym wszystkie pisma i zapytania ze strony urzędów antymonopolowych należy niezwłocznie przekierowywać do działów prawnych (lub odpowiednich powołanych do tego działów), które jako jedyne są upoważnione do udzielania na nie odpowiedzi. W razie kontroli urzędowych należy przestrzegać zasad postępowania obowiązujących podczas przeszukań oraz zajęć mienia w przedsiębiorstwie.



## 7 Uczciwość i przejrzystość w interesach



Nasz sukces zawdzięczamy wysokiej jakości produktom i usługom. Nie akceptujemy transakcji, które są zawierane w oparciu o nieuczciwe praktyki handlowe.

W EWE nie toleruje się korupcji. Oznacza to, że nie oferujemy, nie obiecujemy ani nie przyjmujemy żadnych form zachęty, przywilejów ani innych korzyści, które mają na celu wpłynięcie na decyzje biznesowe, bądź też stanowią tylko taką sugestię. Do tych samych zasad muszą stosować się także nasi kontrahenci.

Temat korupcji ma wiele twarzy i trudno go jednoznacznie zdefiniować. Poniżej zamieszczone informacje mają na celu ukazanie możliwych przypadków wystąpienia konfliktów. Nie jest to pełny i ostateczny zbiór. W razie pytań bądź wątpliwości pomocą służy nasz pełnomocnik ds. zgodności z przepisami [ang. Compliance], dział prawny (lub inny specjalnie do tego celu powołany dział) lub też przedstawiciel pracowników.

## 7.1 Kontakty z partnerami biznesowymi

EWE przykłada dużą wagę do uczciwości w kontaktach ze swymi partnerami biznesowymi. W celu jej gwarancji przed zawarciem transakcji badamy uczciwość naszego partnera w newralgicznych obszarach działalności. W związku z tym wymagamy zapoznania się i podpisania przez naszych dostawców Kodeksu etycznego EWE.

Szczególną uwagę należy zwrócić na zachowanie norm koncernowych określonych dla kontaktów z handlowcami, doradcami i pośrednikami,

gdyż na przykład sprzeczne z prawem praktyki sprzedaży mogą na długo zaszkodzić renomie naszego przedsiębiorstwa.

Podsumowując, nasi kontrahenci muszą spełniać wysokie wymagania koncernu w zakresie przestrzegania przepisów. Jeżeli okazałoby się, że ich postępowanie nie jest zgodne z uregulowaniami niniejszego kodeksu etycznego, zastrzegamy sobie możliwość niedopuszczenia ich do kontaktów biznesowych lub do ich wykluczenia.

## 7.2 Kontakty z urzędami, osobami publicznymi i partiami politycznymi

EWE jest partnerem sektora publicznego. Jako taki prowadzi otwarty i przejrzysty dialog z urzędami, osobami publicznymi oraz światem polityki.

W codziennej praktyce nakazana jest szczególna dbałość w tym zakresie. Osobom piastującym urzędy i ważne stanowiska, a także ich współpracownikom nie wolno bezpośrednio ani pośrednio (np. za pośrednictwem osoby trzeciej) oferować bądź obiecywać jakichkolwiek korzyści finansowych lub korzyści innego rodzaju.

W niektórych sferach obowiązują szczególnie zaostrzone przepisy, i tak np. w przypadku zaproszeń czy prezentów należy przestrzegać szczególnych warunków i restrykcji [por. rozdz. 7.3].



## 7.3 Zaproszenia i prezenty

Przywiązujemy wielką wagę do dobrych relacji z naszymi kontrahentami i klientami. Aby pielęgnować te relacje, dopuszcza się w stosownym zakresie wysyłanie zaproszeń biznesowych i wręczanie upominków o niewielkiej wartości. Należy jednak w tym względzie przestrzegać surowych zasad określonych przez koncern.

Zasadniczo obowiązuje reguła, że wręczanie zaproszeń i upominków osobom trzecim musi być adekwatne i zgodne ze zwyczajową praktyką. Ma to miejsce tylko wtedy, gdy jest to zgodne z przyjętym w biznesie zwyczajem. Wystosowanie zaproszenia bądź też wręczenie prezentu musi odbywać się w sposób przejrzysty; zawsze musi im towarzyszyć jednoznaczne powiązanie biznesowe.

Nie wolno wystosowywać zaproszeń ani wręczać prezentów, jeśli mają one stanowić osobistą korzyść dla osoby przyjmującej bądź wpłynąć na podejmowane przez niego decyzje. Nie można ich

również wręczać dlatego, że domaga się ich odbiorca. Ponadto, jeszcze bardziej restrykcyjne zasady dotyczą osób publicznych. Generalnie obowiązują dodatkowe ograniczenia wynikające z wewnętrznych przepisów urzędu, w którym pracuje dana osoba publiczna.

Jeśli pracownik EWE nie ma pewności, czy wystosowanie zaproszenia lub wręczenie prezentu jest zgodne z prawem, powinien skontaktować się z właściwym pełnomocnikiem ds. Compliance lub powołanym w tym celu mężem zaufania.

Przyjmowanie prezentów i zaproszeń przez pracowników EWE jest dopuszczalne, jeśli będzie się odbywało w zgodzie z powyższymi zasadami.

Zawsze jednak należy stosować się do wewnętrznych instrukcji dotyczących przyjmowania i wręczania zaproszeń i prezentów.



## 7.4 Darowizny i akcje sponsoringowe

Darowizny stanowią wyraz naszego społecznego zaangażowania, a ich jedynym celem jest pomoc obdarowywanemu. W przeciwieństwie do darowizn nasza działalność sponsoringowa służy w pierwszym rzędzie prezentacji oferty EWE, składającej się z produktów, usług i wartości marki, wobec istniejących i potencjalnych klientów. Jednakowoż akcje sponsoringowe niosą ze sobą dodatkowe korzyści dla regionu i spółki, co także stanowi nasz cel.

Przy pomocy obu tych instrumentów wspieramy na przykład powszechnie uprawiane dyscypliny sportu, ale i sporty wyczynowe, dbamy o dobro i rozwój regionu poprzez różnorodne formy finansowego wsparcia dla nauki i badań, fundujemy stypendia dla uczniów i studentów oraz wspieramy projekty służące leżącemu w obopólnym interesie polepszeniu komunikacji i więzi pomiędzy różnymi grupami etnicznymi i kulturowymi.

Przekazywanie darowizn i akcje sponsoringowe zawsze muszą przebiegać w sposób przejrzysty. Oznacza to, że zarówno odbiorca jak i przeznacze-

nie darowizny muszą być znane, sprawdzone i udokumentowane. Należy unikać nawet pozorów nieuczciwego wywierania wpływu na podejmowanie decyzji biznesowych czy służbowych przez osobę obdarowywaną. Akcje te muszą być na tyle przejrzyste, by spółka EWE w dowolnym momencie mogła udokumentować przed opinią publiczną przekazanie danej darowizny lub przeprowadzenie danej akcji sponsoringowej. Nie przekazujemy też żadnych płatności w gotówce.

Ponadto sponsoring może być prowadzony tylko na podstawie pisemnej umowy, w której odwrotne świadczenie odbiorcy zostało jasno określone. Świadczenie wzajemne musi być adekwatne do świadczenia sponsoringowego. Ponadto należy przy tym przestrzegać obowiązujących wytycznych koncernu określonych dla marketingu.

Zgodne z przepisami przekazywanie darowizn i organizowanie akcji sponsoringowych gwarantuje centralne zarządzanie procesami.



## 8 Godziwe warunki pracy

Nasz sukces to zasługa naszych współpracowników. Szanujemy osobiste prawa każdego z nich. Nasz styl pracy cechuje współdziałanie pełne wzajemnego szacunku i respektu. Szanujemy i popieramy różnorodność i równość szans. Nie tolerujemy żadnej formy dyskryminacji pracownika ze względu na wiek, płeć, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, orientację seksualną, światopogląd czy wyznawaną religię.

EWE stawia na uczciwe warunki pracy oraz dotrymywanie obowiązujących umów taryfowych w spółkach, w których taryfy obowiązują, oraz

istniejących umów zakładowych. W związku z tym przestrzegamy obowiązujących przepisów ustawy o ustroju przedsiębiorstw, nad czym czuwają odpowiednie organizacje reprezentujące interesy pracowników. Pogodzenie spraw rodzinnych i zawodowych zajmuje ważne miejsce w naszej hierarchii wartości. Zarówno kadra kierownicza jak i sami pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów ustawowych oraz wewnętrznych regulacji dotyczących czasu pracy.



## 9 Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia

W celu zapewnienia bezpieczeństwa w miejscu pracy obok wewnętrznych instrukcji, stosujemy również dostępne instrumenty oceny zagrożeń. Postępowanie zgodne z zasadami bezpieczeństwa oraz wzajemna uwaga minimalizują ryzyko wypadku. Priorytetowym celem jest uniknięcie ciężkich i śmiertelnych wypadków. A to wymaga obok użytkowania technicznie sprawnych instalacji i urządzeń, przede wszystkim wzorowego i bezpiecznego zachowania. Zasada wykonywania pracy zgodnie z zasadami bezpieczeństwa obowiązuje również naszych zleceniobiorców.

Pracownicy są zobowiązani do użytkowania postawionych im do dyspozycji narzędzi pracy oraz odzieży ochronnej zgodnie z ich przeznaczeniem oraz obowiązującymi instrukcjami. Przypadki i sytuacje, które zagrażają bezpieczeństwu, należy niezwłocznie zgłosić kadrze kierowniczej. Służby odpowiedzialne za bezpieczeństwo pracy wspierają przedsiębiorstwo i pracowników w przestrzeganiu wymagań w tym zakresie.

Zdrowi i zaangażowani pracownicy podwyższają sukces i wydajność naszego przedsiębiorstwa. Troska o zdrowie pomaga pracownikom łatwiej sprostać wymaganiom zawodowego dnia powszedniego, a także zredukować obciążenia w pracy. Celem zakładowej ochrony zdrowia jest podniesienie wskaźnika zdrowotności w naszym przedsiębiorstwie, zminimalizowanie trudności w wykonywaniu pracy oraz stałe zwiększanie zadowolenia i motywacji naszych pracowników.



Fotograf: Ralf Graner

## 10 Unikanie konfliktów interesów

EWE popiera społeczne zaangażowanie pracowników m.in. w pracy z młodzieżą, polityką, kształceniu dorosłych, sporcie, przy akcjach charytatywnych i w dziedzinie kultury.

Jednocześnie jako pracownicy EWE usiłujemy unikać konfliktów interesów przedsiębiorstwa z interesami prywatnymi. W razie wystąpienia konfliktów interesów lub też podejrzania ich zaistnienia, należy niezwłocznie zgłosić je i rozwiązać z pomocą właściwej osoby z kadry kierowniczej przy włączeniu męża zaufania, pełnomocnika ds. Compliance lub pracowniczego organu przedstawicielskiego. Istotnym jest, aby możliwy do zaistnienia konflikt został jasno wyjaśniony i rozwiązany w taki sposób, aby nie wpłynął na niekorzyść EWE.



### Aby uniknąć konfliktów interesów pracownicy są zobowiązani działać ze szczególną uwagą w następujących sytuacjach

- Przy angażowaniu się w akcje polityczne, będące w bezpośrednim związku z interesami przedsiębiorstwa EWE.
- Członkostwo i pełnienie różnych funkcji i ról w organach, gremiach i spółkach przedsiębiorstwa należy przedstawiać w sposób jawny i transparentny.
- Decyzje zakupowe należy podejmować wyłącznie w oparciu o przejrzyste i obiektywne kryteria i odpowiednio je dokumentować. W ich podejmowaniu nie wolno kierować się prywatnymi interesami.
- To samo dotyczy decyzji personalnych oraz kwestii zatrudnienia.
- Zaangażowanie pracowników szczebla kierowniczego i pracowników w działalność przedsiębiorstw nie należących do koncernu dozwolone jest tylko wtedy, jeśli mogą oni udokumentować, że nie ma to żadnego wpływu na działalność biznesową EWE.
- Działalność dodatkowa nie może kolidować czasowo ani merytorycznie z pracą w EWE. Nie może ona być sprzeczna z uzasadnionym interesem EWE. We wszystkich spółkach, w których obowiązują umowy taryfowe, działalność dodatkowa wymaga zgłoszenia i w niektórych przypadkach może być zabroniona.

## 11 Ochrona własności firmy

Oczekujemy oszczędnego i odpowiedzialnego obchodzenia się z zasobami należącymi do EWE. Ochrona własności firmy to obowiązek wszystkich pracowników. Ponadto poprzez regularne kontrole rewizja wewnętrzna wnosi znaczący wkład w ochronę mienia firmy. Udostępniane środki finansowe oraz mienie firmy jak na przykład pojazdy, urządzenia, zasoby towarowe, materiały biurowe mogą być użytkowane tylko do celów służbowych.

Użytkowanie i wykorzystywanie mienia firmy do celów prywatnych jest zabronione. Wyjątek stanowią przedmioty, które na podstawie umowy zostały przekazane do prywatnego użytkowania (jak np. samochód służbowy) lub na których użytkowanie do celów prywatnych EWE oficjalnie lub w drodze wyjątku wyraziło zgodę.

Uszkodzenie, kradzież lub zgubę należy niezwłocznie zgłosić odpowiedniej jednostce organizacyjnej.





## 12 Ochrona danych i informacje wrażliwe

Zobowiązujemy się do ostrożnego obchodzenia się z informacjami wrażliwymi oraz danymi naszych klientów i kontrahentów. Naruszenie zobowiązań poufności może być sprzeczne z prawem i prowadzić do szkód finansowych oraz utraty reputacji EWE. Dokumenty służbowe oraz nośniki danych zawsze należy zabezpieczać przed dostępem osób trzecich. Przekazywanie informacji poufnych wewnątrz przedsiębiorstwa dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do wykonywania działalności biznesowej. Ujawnianie informacji poufnych osobom trzecim może mieć miejsce tylko wtedy, gdy uprzednio podpisały one porozumienie o poufności i jeśli ujawnienie to spełnia wszystkie wymogi przepisów prawa. Procedury te należy uprzednio konsultować z działem prawnym. Obowiązek starannego traktowania informacji poufnych nie wygasa po ustaniu stosunku zatrudnienia lub relacji biznesowych.

Celem spełnienia przepisów ustawowych odnośnie ochrony danych zgodnie z wymogami federalnej ustawy o ochronie danych (lub odpo-

wiednimi ustawami innych krajów) na szczeblu holdingu oraz w poszczególnych spółkach EWE powołało pełnomocników do spraw ochrony danych. Procedura ta daje gwarancję, że dane pracowników i klientów są zbierane, przetwarzane i wykorzystywane tylko i wyłącznie w sposób zgodny z przepisami o ochronie danych osobowych.

Sukces przedsiębiorstwa EWE zależy w dużej mierze od tego, jak firma będzie postrzegana przez opinię publiczną. Za kreowanie wizerunku firmy EWE, a w szczególności za kontakty z mediami odpowiadają wyznaczone do kontaktu osoby z działów komunikacji poszczególnych spółek koncernu. Zapytania ze strony prasy należy niezwłocznie przekazywać odpowiednim osobom, które jako jedyne mogą udzielać na nie odpowiedzi. Wygłaszane publicznie opinie pracowników należy formułować w taki sposób, by odzwierciedlały one wyłącznie prywatne zdanie danych osób i nie mogły być interpretowane jako opinie całego przedsiębiorstwa.

## 13 Przestrzeganie wymogów rynku kapitałowego

W związku z transakcjami finansowymi EWE przywiązuje wielką wagę do przestrzegania wymogów rynków kapitałowych i dotrzymywania swych zobowiązań umownych. W tym celu EWE stworzyło niezbędne instrumenty oraz procedury służące wiarygodnej, zgodnej z obowiązującymi regułami i przejrzystej komunikacji na rynkach kapitałowych. W tym zakresie EWE kładzie duży

nacisk na realizację swych zobowiązań sprawozdawczych i dokumentacyjnych, obejmujących między innymi sporządzanie sprawozdań rocznych i półrocznych oraz inne obowiązkowe publikacje, jak np. komunikaty ad hoc.

## 14 Organizacja EWE Compliance

System Zarządzania Compliance (CMS) służy zapewnieniu przestrzegania przepisów prawa i wewnętrznych wytycznych przedsiębiorstwa. Celem tego systemu jest wspieranie gospodarczego sukcesu przedsiębiorstwa poprzez wdrożenie zasad Compliance. Odbywa się to nie tylko poprzez zapobieganie płaceni kar, odszkodowań, ponoszeniu osobistej odpowiedzialności oraz finansowych następstw naruszeń, ale także poprzez ochronę dobrego imienia EWE. System CMS będzie poddawany sukcesywnie modyfikacji i ulepszaniu.

Centralne zadania CMS sprawuje Compliance Officer (dyr. działu K-RM). Jego działania wspiera komisja ds. zgodności. Na poziomie poszczególnych Spółek został powoływany pełnomocnik ds. Compliance, który raportuje do Zarządu Spółki oraz

informuje fachowo Compliance Officer na temat planowanego rozwoju. Pozostałe zadania z zakresu Compliance realizowane są przez działy rewizji koncernu i dział zarządzania ryzykiem oraz określonych powołanych do tego celu pełnomocników.

Compliance Officer oraz pełnomocnicy ds. Compliance służą szczegółowymi informacjami z zakresu kodeksu etycznego oraz systemu zarządzania zgodnością, są do dyspozycji także wtedy, gdy zachodzi potrzeba wyjaśnienia indywidualnych zapytań i problematycznych przypadków.



## 15 Informacja o naruszeniach

Przy wdrażaniu kodeksu etycznego EWE liczy na aktywne współdziałanie ze strony pracowników. Tylko wtedy, gdy nieprawidłowości zostaną wykryte, będzie możliwe podjęcie niezbędnych środków zaradczych w celu ich usunięcia, uniknięcia poniesienia przez przedsiębiorstwo ewentualnych szkód i w celu zapewnienia odpowiedniej ochrony pracownikom. Każda osoba zatrudniona w EWE jest zobowiązana niezwłocznie zgłosić zaobserwowany przypadek naruszenia przepisów prawa, niniejszego kodeksu etycznego czy też innych obowiązujących w EWE standardów.

Naszych klientów i kontrahentów zachęcamy również do zgłaszania nam wszelkich przypadków naruszeń i nietypowych zachowań.

W takich przypadkach o zaobserwowanej nieprawidłowości pracownik EWE powinien w pierwszej kolejności poinformować swojego przełożonego. W razie pytań, których pracownik nie chciałby omawiać ze swym bezpośrednim przełożonym, do dyspozycji jego jest Compliance Officer na szczeblu całego koncernu oraz

pełnomocnik ds. Compliance danej spółki zależnej.\*

Ponadto istnieje też możliwość składania anonimowych zgłoszeń do męża zaufania poza firmą. Pełniąc zarazem funkcję adwokata, na życzenie osoby zainteresowanej gwarantuje on poufne traktowanie przekazywanych mu informacji. Zapewnia to ochronę tożsamości osoby zgłaszającej. EWE zapewnia, że każda informacja zgłoszona w dobrej wierze traktowana jest w sposób poufny i z respektem. Osobom zgłaszającym zapewniona jest ochrona przed ewentualnymi represjami i dyskryminacją.

Dane kontaktowe Compliance Officer, rzecznika praw oraz mężów zaufania dostępne są w Intranecie oraz na stronie internetowej EWE (tylko EWE AG).

Niezależnie od systemu składania zgłoszeń pracownicy mają możliwość zwrócenia się z każdą informacją do Rady Pracowniczej.

\*w przypadku Grupy EWE Polska- mąż zaufania wewnątrz firmy



**EWE Aktiengesellschaft**

Tirpitzstraße 39, 26122 Oldenburg

**Energia. Komunikacja. Człowiek.** | [www.ewe.pl](http://www.ewe.pl)