

Nr dokumentu: EKO-PRO-004	<h1>Kodeks Etyczny</h1>	Obowiązuje w (obszar / proces): <i>Ekoenergetyka</i> - Polska S.A.
Nr wersji: 4		
Nr egzemplarza (wersja papierowa): 0		

Spis treści:

1. **Przedmiot, zakres i cel**
2. **Zasady ogólne**
3. **Przestrzeganie prawa i dobrych obyczajów**
4. **Relacje wewnątrz Firmy**
 - 4.1. **Deklaracja praw człowieka - nasze podejście**
 - 4.2. **Wartości**
 - 4.2.1 **Szacunek**
 - 4.2.2. **Uczciwość**
 - 4.2.3. **Transparentność**
 - 4.2.4. **Profesjonalizm**
 - 4.2.5. **Otwarta komunikacja**
 - 4.2.6. **Apolityczność**
 - 4.2.7. **Dążenie do sukcesu**
 - 4.3. **Procedury personalne wspierające Kodeks Etyczny**
 - 4.3.1 **Procedura zgłaszania nieprawidłowości**
 - 4.3.2 **Procedura przeciwdziałająca mobbingowi**
5. **Relacje biznesowe**
 - 5.1. **Prowadzenie rachunkowości i zapis danych firmowych**
 - 5.2. **Nadużywanie czasu, majątku, urządzeń firmy**
 - 5.3. **Konflikt interesów i działalność konkurencyjna**
 - 5.4. **Stosunek do konkurencji**
 - 5.5. **Przyjmowanie i oferowanie korzyści materialnych**
6. **Zrównoważony Rozwój i Cele Zrównoważonego Rozwoju**
 - 6.1 **Firma i jej otoczenie**
 - 6.2. **Lokalne społeczności**

Opracowanie:		Weryfikacja:	Zatwierdzenie:
Natalia Warszawska <i>Dyrektor HR</i>	Ireneusz Lechniak <i>Kierownik Działu Jakości</i>	Urszula Przegalińska-Kubik <i>Wiceprezes Zarządu</i>	Zarząd Ekoenergetyka-Polska S.A.

Dokument ważny w dniu wydruku. Data wydruku: 2021-09-28 13:42;

Strona:1/23

6.3. Środowisko przyrodnicze

6.4. Klienci

7. Przestrzeganie kodeksu etycznego

8. Dokumenty powiązane

9. Historia Zmian

1. Przedmiot, zakres i cel

Celem niniejszej procedury jest przedstawienie kwestii zasad etycznych Pracownikom Ekoenergetyka Polska S.A. Procedura obowiązuje we wszystkich jednostkach organizacyjnych Ekoenergetyka Polska S.A..

2. Zasady ogólne

- A. Spółka uczestniczy w kształtowaniu właściwych relacji gospodarczych, a przez to także społecznych, w duchu poszanowania porządku prawnego kraju, na terenie którego podejmuje działanie.
- B. Uznaje także potrzebę poszanowania powszechnie przyjętych zasad współżycia społecznego w duchu odpowiedzialności za całość życia zbiorowego.
- C. Odnosi się z szacunkiem do wartości kulturowych społeczności, wśród których podejmuje swoje działania, stara się harmonijnie realizować cele indywidualne oraz społeczne w duchu poszanowania praw człowieka i troski o dobro wspólne.
- D. Celem Kodeksu Postępowania Etycznego jest kształtowanie właściwej kultury życia, szczególnie kultury pracy wewnątrz Firmy oraz pomiędzy Firmą a jej otoczeniem.
- E. Kluczowe Wartości Ekoenergetyka Polska S.A. stanowią drogowskaz postępowania dla wszystkich pracowników.
- F. W sytuacjach nie uregulowanych zapisami Kodeksu Postępowania Etycznego, są one wyznacznikiem do podejmowania indywidualnych decyzji.

3. Przestrzeganie prawa i dobrych obyczajów

Ekoenergetyka Polska S.A. funkcjonuje na terenie Rzeczypospolitej Polskiej w oparciu o przepisy Kodeksu Spółek Handlowych. Wszyscy pracownicy działając w imieniu Spółki zobligowani są do poszanowania rozwiązań prawnych obowiązujących w Polsce. Spółka prowadzi działalność zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami prawa. Regulacje te odnoszą się do wszystkich organów Spółki i ich relacji do osób i instytucji zewnętrznych. Spółka deklaruje również poszanowanie dobrych obyczajów i praktyk społecznych istniejących na terenie kraju.

4. Relacje wewnątrz Firmy

Sukces Firmy i warunki naszej pracy zależą w ogromnej mierze od postawy wszystkich jej pracowników. Zależą też od poczucia odpowiedzialności za Firmę i jej rozwój, a także od dobrej atmosfery, w której duch pracowitości, gospodarności, obowiązkowości i lojalności wobec Firmy oraz przełożonych łączy się ze zdolnością i gotowością współpracy z innymi. Dobra atmosfera współpracy daje możliwość pełniejszego wykorzystania zdolności i możliwości wszystkich pracujących, zarówno dla dobra Spółki, jak i dla pomyślnego osobistego rozwoju każdego pracownika. Konieczna jest także odpowiedzialna troska wszystkich pracowników o dobre imię naszej Spółki. Przedstawiamy alfabet relacji.

- A. **Wobec swoich pracowników Ekoenergetyka Polska S.A. deklaruje poszanowanie praw pracowniczych, szczególnie:**

- a. zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy;
- b. zapewnienie równych szans zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego ze strategią rozwoju firmy;
- c. ochronę danych osobowych zgodnie z wytycznymi oraz RODO (Rozporządzenie Ochrony Danych Osobowych z dnia 24 maja 2018r.).

Szczegółowe informacje dotyczące powyższych praw i obowiązków Pracodawcy oraz Pracownika regulują zapisy Regulaminu Pracy z 26 lutego 2021 roku wraz załącznikami oraz stosowne uchwały i procedury personalne jak zał. EKO-PRO-005 Załącznik nr 1 do Uchwały Zarządu nr 2 z dnia 19 sierpnia 2019 roku Procedura w zakresie odpowiedzialności porządkowej Pracowników.

B. Godne i przyjazne warunki pracy

- a. Godne i przyjazne warunki pracy pragniemy osiągnąć poprzez budowanie przejrzystości procedur pracy oraz utrzymywanie harmonijnych, codziennych relacji międzyludzkich, opartych na współpracy i zaangażowaniu pracowników w interesy organizacji.
- b. Pracownicy i współpracownicy Ekoenergetyka Polska S.A. nie mogą być w jakikolwiek sposób wykorzystywani przez Spółkę do działań sprzecznych z zapisami Kodeksu Postępowania Etycznego.
- c. Wydawanie poleceń pracownikom z innych jednostek organizacyjnych, bez powiadomienia ich przełożonych, jest naruszeniem obowiązujących w Ekoenergetyka Polska S.A. zasad etycznych.
- d. Niedopuszczalne jest wydawanie sprzecznych poleceń pracownikom przez przełożonych różnych szczebli.
- e. W przypadku zaistnienia takiej sytuacji, pracownik może odmówić wykonania polecenia do czasu wyjaśnienia jej przez przełożonych.

C. Pracownik Ekoenergetyka Polska S.A. ma prawo:

- a. odmówić wykonania polecenia przekraczającego jego kompetencje i uprawnienia związane z zajmowanym stanowiskiem;
- b. domagać się wyjaśnienia niezrozumiałego polecenia;
- c. odmówić wykonania polecenia naruszającego prawo;
- d. może opuścić swoje stanowisko pracy po zakończeniu wykonywania swoich obowiązków w ustalonym czasie, jak również w innych uzasadnionych i uzgodnionych sytuacjach;
- e. zakończyć zatrudnienie w odpowiednim okresie wypowiedzenia.

D. Ekoenergetyka Polska S.A. nie akceptuje jakichkolwiek form nękania, prześladowania i poniżania pracowników. Dążymy do stworzenia środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku i tolerancji.

E. Nie wolno:

- a. stosować jakiegokolwiek formy mobbingu: obrażać, upokarzać, ubliżać, oczerniać i zastraszać innych;
- b. stosować jakiegokolwiek form molestowania seksualnego lub innego, stosowania przemocy, gróźb przemocy i kar cielesnych, mających wpływ na warunki zatrudnienia oraz wpływających na decyzje

dotyczące awansów, warunków pracy, działań dyscyplinarnych, możliwości szkoleń, wysokości wynagrodzenia, itp.;

- c. wykorzystywać swojej pozycji w Firmie do osiągnięcia osobistych korzyści, naruszania dóbr osobistych innych;
- d. upowszechniać informacji naruszających dobra osobiste innych;
- e. rozgłaszać plotek, nieprawdziwych informacji, prowadzących do konfliktów i zakłócających właściwe relacje w Firmie;
- f. stosować przymusu pracy, pracy niewolniczej ani zatrudnienia przymusowego, w tym przymusowej pracy więźniów;
- g. wymagać od pracowników składania „depozytów”, ani deponowania dokumentów tożsamości u pracodawcy;
- h. pobierać też od pracowników kaucji, aby w ten sposób ograniczać ich swobodę.

F. Każde zachowanie, naruszające w jakikolwiek sposób godność osobistą pracownika, kandydata na pracownika lub jakiegokolwiek innej osoby, powinno być zgłaszane przełożonemu.

G. **Kadra kierownicza zobowiązana jest do kształtowania właściwej atmosfery pracy, w szczególności zaś do:**

- a. podmiotowego, partnerskiego traktowania pracowników;
- b. uważnego wysłuchania spraw, z jakimi przychodzą pracownicy, zapewniając odpowiednie miejsce i wystarczającą ilość czasu na rozmowę;
- c. wsparcia podwładnych w trudnych sytuacjach losowych, wymagających szczególnej pomocy;
- d. pomocy kandydatom i osobom rozpoczynającym pracę w Firmie przez poświęcanie im należytej uwagi, przekazywanie informacji o organizacji i ich potencjalnym stanowisku oraz wstępne omówienie warunków zatrudnienia;
- e. przeprowadzenia w miarę możliwości rozmowy z pracownikiem w przypadku jego odejścia z organizacji, bez względu na sposób tego odejścia;
- f. dochowania wszelkich starań, aby sposób realizowania zadań związanych z odejściem pracownika zapewniał etyczne zachowanie w stosunku do niego.

H. Równe szanse zatrudnienia, awansu rozwoju i doskonalenia zawodowego

Ekoenergetyka Polska S.A. dąży do stworzenia klimatu wzajemnego zaufania kierownictwa i pracowników, opartego na sprawiedliwym i rozważnym traktowaniu wszystkich bez względu na płeć, wiek, zajmowane stanowisko, staż pracy w Firmie, przynależność do związków zawodowych, wygląd zewnętrzny i orientację polityczną. Jesteśmy odpowiedzialnym pracodawcą i zależy nam na tym, aby każdy pracownik Ekoenergetyka-Polska S.A. czuł się częścią naszej firmy bez względu na różnice między nami występujące. Wiemy jak ważny jest w codziennej pracy szacunek dla drugiego człowieka. Chcemy, aby wszyscy Pracownicy pamiętali o tej postawie w relacjach ze swoimi przełożonymi, podwładnymi i współpracownikami, tworząc przyjazne miejsce pracy. Mimo, że różnimy się między sobą, każdy z nas jest ważny i wnosi istotną wartość do naszej firmy.

Zarządzanie różnorodnością w Ekoenergetyka-Polska to zapewnianie szacunku i tolerancji dla każdej osoby z poszanowaniem jej wyjątkowości. Przez to kreujemy warunki dla równego traktowania wszystkich pracowników

tworząc przyjazne miejsce pracy, które pozwala na równe szanse do rozwoju i awansu dla wszystkich pracowników spółki. Jesteśmy przekonani, że tylko w takich warunkach równego traktowania możliwe jest odkrycie potencjału każdego pracownika, zbudowania ścieżki rozwoju i kariery oraz budowanie zespołów, które realizują innowacyjne cele przedsiębiorstwa w długiej perspektywie.

I. Rekrutacja, dobór zawodowy, ocena, rozwój, awansowanie i wynagradzanie pracowników, odbywają się według jasnych zasad i kryteriów warunkujących równouprawnienie wszystkich osób. **Ekoenergetyka Polska S.A. deklaruje:**

- a. Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia (nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych) wszystkich pracowników i kandydatów bez względu na rasę, kastę, narodowość, wiek, niepełnosprawność, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, polityczną, przynależność związkową i wyznanie;
- b. Płace i świadczenia dodatkowe za standardowy tydzień pracy, które spełniają co najmniej wymogi krajowych norm prawnych lub porównawczych norm branżowych, zależnie od tego, które z nich są wyższe;
- c. Wszystkim pracownikom przedstawione są na piśmie i w zrozumiałej formie, ich warunki zatrudnienia dotyczące płacy: przed rozpoczęciem zatrudnienia oraz, w odniesieniu do szczegółów płacy za dany okres, przy każdej wypłacie;
- d. Potrącenia z wypłaty jako środek dyscyplinarny nie są dozwolone. Nie są też dozwolone jakiegokolwiek potrącenia z wypłaty nieprzewidziane przepisami prawa bez wyraźnej zgody danego pracownika. Wszelkie środki dyscyplinarne są udokumentowane.

Zasadę równych szans oraz wspieranie i promowanie różnorodności realizujemy poprzez konkretne działania:

- a. budowanie kadry menedżerskiej (zarządzającej) w oparciu o różnorodność – kobiety i mężczyźni, niezależnie od wieku, mają równe szanse w obejmowaniu stanowisk kierowniczych, dyrektorskich, członków zarządu oraz każdego szczebla managerskiego, liczą się kompetencje oraz postawa zaangażowania i otwartości na rozwój.
- b. tworzenie różnorodnego środowiska pracy (promowanie postawy dzielenia się doświadczeniem) – dbamy o to, aby nasze zespoły były interdyscyplinarne i różnorodne oraz składały się z pracowników z różnym poziomem doświadczenia. Ważne jest także dla nas budowanie otwartości i inkluzyjności w odniesieniu do nowych członków zespołu.
- c. przestrzeganie zasad równości szans – każdy pracownik ma równy dostęp do szkoleń, awansów, benefitów oraz poziomu wynagrodzeń adekwatnych do wykonywanych czynności, pełnionej roli (zakres odpowiedzialności) oraz kompetencji (wiedza, umiejętności i postawa). Dbamy o to tego, aby szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne były dopasowane do potrzeb, a ponadto profilu zawodowego każdego pracownika. Podczas zgłaszania na szkolenia zabezpieczmy proporcjonalną ilość miejsc dla każdej płci. W przypadku braku odpowiedniej ilości zgłoszeń kobiet lub mężczyzn wolne miejsca zajmują chętni, bez względu na płeć. Podstawę do awansów pracowników stanowią ich kompetencje, osiągnięte wyniki oraz zaangażowanie w wykonywaną pracę,
- d. prowadzenie rekrutacji z udziałem kandydatów o zróżnicowanym profilu – w naszych procesach rekrutacyjnych biorą udział wszyscy zainteresowani kandydaci . Jesteśmy otwarci na poszukiwanie nowych talentów. Kluczowym czynnikiem wyboru zatrudnionej osoby jest dopasowanie kompetencji, doświadczenia,

wiedzy i umiejętności do profilu ofert pracy. Jesteśmy wrażliwi i stanowczo się sprzeciwiamy na wszelkie formy dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, rasę czy jakikolwiek inne kryterium.

- e. wspieranie rozwoju prywatnych zainteresowań pracowników – stwarzamy warunki do dzielenia się swoimi pasjami w środowisku zawodowym, wspieramy pracowników w realizacji ich ambicji sportowych, kulturalnych, edukacyjnych czy charytatywno-filantropijnych itp.
- f. wspieranie działań zapewniających równowagę między życiem zawodowym i prywatnym – podejmujemy działania, które mają wspierać pracowników w godzeniu życia zawodowego i prywatnego, jednym z przykładów tego typu działań jest uruchomienie na terenie sąsiadującym z siedzibą spółki - przedszkole i żłobek Ekolucky (ekolucky.pl), prowadzone przez Fundację Ekoenergetyki i dedykowane m.in. dzieciom naszych pracowników, którzy mogą godzić swoje najważniejsze role i ambicje zawodowe.

J. Pracownik ma prawo:

- a. Znać zakres swoich obowiązków, oczekiwań i zadań stawianych przed nim przez przełożonych;
- b. Znać rzetelną i merytoryczną ocenę swojej pracy;
- c. Liczyć na pomoc w rozwoju zawodowym;
- d. Prowadzić otwarty i konstruktywny dialog w sprawie własnych wyników pracy i nagradzania za osiągnięcia.

K. Kadra kierownicza uczestnicząca w podejmowaniu decyzji związanych z procesem oceny, awansów, rekrutacji, rozwoju i korzystania ze szkoleń zobowiązana jest do:

- a. Stosowania wyłącznie merytorycznych kryteriów oceny umiejętności i osiągnięć pracowników;
- b. Stosowania w ocenie wkładu pracy pracowników jasnych, zrozumiałych i jednakowych wobec wszystkich kryteriów i mierników bez względu na płeć, wiek, staż pracy, wygląd zewnętrzny i przynależność związkową;
- c. Otwartego i zrozumiałego dla pracownika przekazu oczekiwań i decyzji dotyczących jego miejsca w zespole i w Firmie;
- d. Wspierania rozwoju zawodowego pracownika zgodnie z procedurami formalno-prawnymi obowiązującymi w Ekoenergetyka Polska S.A. stosując takie same reguły postępowania wobec wszystkich pracowników.

L. Wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji w sprawie warunków zatrudnienia

- a. Pracownicy mają bez wyjątku prawo tworzenia i wstępowania do dowolnych związków zawodowych, rady pracowniczej lub innego organu reprezentującego ich interesy względem pracodawcy oraz prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcami;
- b. Pracodawca przyjmuje otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działań organizacyjnych;
- c. Przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani i mają swobodę wykonywania funkcji przedstawicielskich w miejscu pracy;
- d. W przypadkach, gdzie wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji są ograniczone przez prawo, pracodawca nie utrudnia rozwoju zastępczych środków niezależnego, swobodnego zrzeszania się i prowadzenia negocjacji, ale taki rozwój ułatwia.

Szczegółowe informacje zawarte są w zał. HRS-PRO-003 Załączniku nr 1 do Uchwały Zarządu nr 4 z dnia 19 sierpnia 2019 roku Procedurze Wyboru i zasad funkcjonowania Rady Pracowników w Ekoenergetyka Polska S.A.

Ł. Zatrudnianie dzieci i nieletnich

W zakładzie nie można pod żadnym względem zatrudniać dzieci. Dzieci i młodzieży do lat 18 nie będzie się zatrudniać do pracy w nocy ani w warunkach niebezpiecznych. Powyższe wytyczne i procedury są zgodne z postanowieniami właściwych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy.

M. Ochrona prywatności

Ekoenergetyka Polska S.A. przestrzega zasad prywatności każdego pracownika. Zbiera i przechowuje tylko takie informacje personalne, które są konieczne dla funkcjonowania Firmy.

N. Pracownik ma prawo:

- a. Znać gromadzone o nim i przechowywane informacje;
- b. Wglądu do swojej teczki personalnej;
- c. Do zachowania w tajemnicy zebranych o nim informacji i gwarancji, że zebrane informacje nie będą udostępniane osobom nieuprawnionym.

Pracownik ma obowiązek zapewnić bezpieczeństwo informacjom personalnym o innych osobach, a w przypadku dostępności do nich z tytułu wykonywanych zadań – nie udostępniania ich osobom do tego nieuprawnionym.

O. Uprawnienia

Tylko uprawnieni pracownicy mogą w imieniu Firmy podejmować zobowiązania biznesowe.

Podejmując decyzje biznesowe w jej imieniu, pracownicy powinni wykorzystywać swoją najlepszą wiedzę i umiejętności w celu zabezpieczenia interesu Spółki.

P. Odpowiedni czas pracy

- a. Czas pracy jest zgodny z prawem krajowym i wewnętrznymi wytycznymi, zależnie od tego, które z nich zapewniają lepszą ochronę.
- b. Od pracowników nie wymaga się pracy przeciętnie powyżej 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym oraz przysługuje im średnio co najmniej 1 dzień wolny na każde 7 dni. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć 5 godzin na dobę (według aktualnie obowiązującego zał. Regulaminu Pracy z dnia 26 lutego 2021 roku oraz Kodeksu Pracy).

Q. Uregulowany stosunek pracy

- a. Na ile tylko możliwe, każda wykonywana praca musi odbywać się na zasadach uznanego stosunku pracy przewidzianego przepisami prawa oraz praktyką danego kraju.
- b. Pracodawca nie będzie uchylał się od zobowiązań wobec pracowników wynikających z przepisów prawa pracy bądź ustawodawstwa socjalnego i związanych z uregulowanym stosunkiem pracy poprzez

stosowanie umów o podwykonawstwo lub pracę chałupniczą ani programów praktyk/szkoleń bez rzeczywistego zamiaru przekazywania umiejętności czy zapewnienia stałego zatrudnienia, ani też przez nadmierne stosowanie umów na czas określony.

R. Oprogramowanie komercyjne

- a. Oprogramowanie komercyjne jest używane w Ekoenergetyka Polska S.A. jako narzędzie pracy zawodowej. Pracownicy będą pociągnięci do odpowiedzialności w przypadku używania oprogramowania w nielegalny sposób.
- b. Pracownicy mogą korzystać z oprogramowania udostępnionego przez pracodawcę, które traktowane jest jako narzędzie pracy. Naruszenie tej zasady może być podstawą do pociągnięcia pracowników do odpowiedzialności.

S. Prawa własności intelektualnej

Firmie przysługują prawa do dzieł i informacji, związanych z pracą w Ekoenergetyka Polska S.A., będących wytworem indywidualnej i grupowej działalności intelektualnej pracowników, o ile nie zostaną zawarte umowy z pracownikami stanowiące inaczej.

T. Zachowanie poza miejscem i czasem pracy

Zachowanie po pracy jest prywatną sprawą pracownika, o ile nie ma negatywnego wpływu na bezpieczeństwo w miejscu pracy, zdolność pracownika do podjęcia pracy lub wizerunek Ekoenergetyka Polska S.A.

Każdy przypadek niestosownego zachowania będzie analizowany odrębnie w celu określenia jego wpływu na interesy i wizerunek Firmy oraz ewentualnego podjęcia odpowiednich decyzji służbowych.

U. Zdrowie i bezpieczeństwo Pracowników

Ekoenergetyka Polska S.A. nieustannie dąży do poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników. Pracownicy otrzymują regularne udokumentowane szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia takie będą przeprowadzane ponownie dla nowych i przeniesionych pracowników. Zapewniony jest dostęp do czystych toalet, wody pitnej, węzłów sanitarnych wyposażonych w ciepłą i zimną wodę, mydło oraz papierowe ręczniki oraz, w miarę potrzeby, higienicznych miejsc do przechowywania żywności.

V. Ekoenergetyka Polska S.A. deklaruje:

- a. Ciągną poprawę stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, zgodnie z obowiązującym w tym zakresie prawem i normami;
- b. Zapewnienie pracownikom bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy, odpowiadającego aktualnemu stanowi wiedzy w danej branży i uwzględniającego ewentualne zagrożenia;
- c. Stałe podejmowanie odpowiednich działań mających na celu zapobieżenie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu oraz chorobom zawodowym w wyniku pracy, w związku z nią lub w jej trakcie, poprzez ograniczenie przyczyn zagrożeń występujących w środowisku pracy, na ile tylko to jest możliwe;
- d. Wdrażanie rozwiązań zmniejszających uciążliwość pracy;

- e. Podnoszenie kwalifikacji pracowników oraz promowania postaw zaangażowania w działania na rzecz poprawy warunków pracy;
- f. Informowanie załogi i opinii publicznej o polityce Firmy w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz ich efektach.

Pracownik ma prawo odmówić wykonania polecenia przełożonego w przypadku braku odpowiednich środków ochrony zdrowia i życia, przewidzianych dla określonej czynności i niezabezpieczonej przez pracodawcę.

W. Pracownicy i przełożeni Ekoenergetyka Polska S.A. zobowiązani są do:

- a. Przedkładania ratowania własnego życia lub innych w sytuacjach zagrożenia;
- b. Przestrzegania przepisów, zasad i norm obowiązujących na zajmowanym stanowisku;
- c. Ochrony własnego życia i zdrowia przez właściwe, przewidziane przepisami wewnętrznymi stosowanie sprzętu ochrony osobistej, odzieży i obuwia ochronnego, przewidzianych na zajmowanym stanowisku oraz, jeśli to konieczne – stosowania również zbiorowych środków ochrony;
- d. Stosowania właściwych narzędzi, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- e. Zgłaszania każdego przypadku naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wypadków, obrażeń, chorób lub niekontrolowanego przedostania się substancji szkodliwych do środowiska oraz ostrzegania innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia o niebezpieczeństwie;
- f. Przestrzegania norm jakości produktów wytwarzanych na swoim stanowisku pracy.
- g. Bezwzględnie nie wolno stawiać się do pracy pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających.

X. Komunikacja

Sprawna komunikacja interpersonalna, rozumienie strategii celów Firmy zwiększa zaangażowania pracowników w wykonywanie powierzonych zadań oraz poprawia efektywność operacyjną.

Y. Pracownicy Ekoenergetyka Polska S.A. mają prawo:

- a. otrzymywać bieżące informacje na temat opublikowanych strategii, planów oraz celów Firmy;
- b. uzyskać pełną informację dotyczącą miejsca pracy, w tym: przewidywanych zmian, mających wpływ na jego aktualne i przyszłe funkcjonowanie w Firmie;
- c. uzyskać pełną informację o ocenie własnych efektów pracy przez przełożonego;
- d. wyrażać własną opinię dotyczącą zarządzania Firmą, w oparciu o przesłanki merytoryczne i przedstawić przełożonym propozycje działań usprawniających funkcjonowanie i rozwój Firmy.

Z. Przełożony ma obowiązek:

- a. wyjaśnić pracownikowi wszelkie wątpliwości dotyczące funkcjonowania Firmy lub – w przypadku braku możliwości – skierować go do odpowiedniej osoby, mogącej udzielić satysfakcjonującej odpowiedzi;
- b. w miarę możliwości szybko przekazywać pracownikowi pełną informację dotyczącą jego osoby i stanowiska, na którym pracuje;
- c. wyjaśniać wątpliwości dotyczące zmian w przepisach wewnętrznych, odnoszące się do stanowiska, zajmowanego przez pracownika;
- d. inicjować współpracę między poszczególnymi komórkami organizacyjnymi w Firmie.

4.1. Deklaracja praw człowieka - nasze podejście

A. Poszanowanie dla i zgodność ze standardami

Jako firma codziennie działamy, aby jak najlepiej przekazywać i realizować nasze idee i ideały. Przyjmowanie standardów i zdobywanie certyfikatów związanych z międzynarodowymi normami społecznymi czy dotyczącymi warunków pracy, tworzenie naszej własnej polityki i wdrażanie jej są częścią naszej wizji i tego, jak angażujemy się w Tworzenie lepszej jakości dla środowiska i ludzi.

Deklaracja Praw Człowieka - zgodnie z zapisem zał. EKO-PRO-006 Polityki i Oświadczenia dotyczące Praw Człowieka

4.2. Wartości

4.2.1 Szacunek

Ekoenergetyka Polska S.A. kieruje się w swojej działalności zasadą poszanowania i godności każdego człowieka. Zasady wzajemnego traktowania się pracowników Firmy wpływają na jej ogólny efekt ekonomiczny. Firma Ekoenergetyka Polska S.A. w sferze biznesowej bierze pod uwagę przede wszystkim kompetencje i profesjonalizm pracowników oraz deklaruje szacunek dla narodowości, rasy, religii i orientacji politycznej wszystkich swoich pracowników, współpracowników, klientów i partnerów biznesowych.

4.2.2. Uczciwość

Ekoenergetyka Polska S.A. w całej swojej działalności, zarówno biznesowej, jak i społecznej, deklaruje poszanowanie zasady uczciwości. Jej reprezentanci zobowiązani są do dotrzymywania danego słowa oraz uczciwości we wszystkich relacjach z partnerami biznesowymi i społecznymi.

4.2.3. Transparentność

Ekoenergetyka Polska S.A. deklaruje pełną przejrzystość informacyjną, dzięki której wszyscy zainteresowani mają możliwość dokładnej oceny stanu, sposobu funkcjonowania i planów Spółki z zachowaniem zasady poufności informacji stanowiących tajemnicę Spółki.

Prawo do informacji o Spółce mają przede wszystkim – ze względu na zaangażowanie kapitału – właściciele oraz inni interesariusze, którzy mają zagwarantowany prawem dostęp do upublicznionych informacji dotyczących Spółki.

4.2.4. Profesjonalizm

W naszych działaniach kierujemy się profesjonalizmem i solidnością. Dbamy o to, by mechanizmy zarządzania były na najwyższym poziomie. Przestrzegamy czytelnich zasad oceny pracowników, kierując się przede wszystkim osiąganymi przez nich wynikami.

4.2.5. Otwarta komunikacja

Tworzymy warunki do płynnej wymiany poglądów wszystkimi dostępnymi kanałami tak, aby pracownicy, klienci, dostawcy mogli pogłębiać i wzbogacać swoje kontakty. Zachęcamy do uczciwej i otwartej komunikacji wewnątrz Firmy oraz z klientami i dostawcami, jednocześnie chroniąc jej poufne informacje.

4.2.6. Apolityczność

- A. Ekoenergetyka Polska S.A. deklaruje apolityczność: powstrzymywanie się od angażowania się w życie polityczne uznając, iż jest to sprzeczne z długofalowym interesem Firmy.
- B. Wszystkie próby sprzecznego z interesem Ekoenergetyka Polska S.A. nacisku na jej pracowników ze strony polityków będą raportowane przełożonym i przesyłane do wiadomości Zarządowi.
- C. Ekoenergetyka Polska S.A. uznaje, że zaangażowanie pracowników w działalność społeczną i polityczną służy budowie państwa obywatelskiego i wzmacnia demokrację. Pracownicy mogą uczestniczyć w życiu politycznym w ramach zagwarantowanych przez prawo.
- D. Ekoenergetyka Polska S.A.:
 - a. nie wspiera finansowo ani rzeczowo żadnych organizacji politycznych;
 - b. nie udziela poparcia żadnemu politykowi i żadnej partii;
 - c. nie angażuje się w kampanie wyborcze partii politycznych ani kandydatów na stanowiska polityczne;
 - d. prowadzi swą działalność biznesową i politykę personalną opartą na merytorycznych przesłankach, mając na celu dobro całej Firmy.
- E. Ekoenergetyka Polska S.A. może i powinna aktywnie uczestniczyć w dyskusjach prowadzonych przez gremia polityczne: rząd, parlament i samorządy, o ile dotyczą one działalności Firmy i jej pracowników.
- F. Pracownicy Ekoenergetyka Polska S.A.:
 - a. angażują się w działalność polityczną jako osoby prywatne, nie zaś jako reprezentanci Ekoenergetyka Polska S.A.;
 - b. nie mogą wykorzystywać do swojej działalności politycznej ani majątku Spółki (sprzętu, pomieszczeń, samochodu służbowego, telefonu, itp.), ani czasu pracy, w którym zobowiązani są wykonywać zadania na rzecz Ekoenergetyka Polska S.A.;
 - c. nie mogą prowadzić kampanii wyborczej ani jakiegokolwiek działalności politycznej na terenie Firmy;
 - d. w związku z prowadzoną przez siebie działalnością polityczną w żadnym wypadku nie mogą wywierać jakichkolwiek nacisków na swoich podwładnych lub współpracowników.
- G. Działalność polityczna pracownika obejmuje jego prywatną sferę życia, jednak ze względu na możliwość występowania konfliktu interesów, przy podejmowaniu szczególnie ważnych decyzji (np. kandydowanie, uczestnictwo we władzach partii), wskazane jest poinformowanie bezpośredniego przełożonego.

4.2.7. Dążenie do sukcesu

Wyznaczamy ambitne cele dla Firmy i pracowników wspierając innowacyjność, zdobywanie wiedzy, pracę zespołową i wolę zwycięstwa.

4.3. Procedury personalne wspierające Kodeks Etyczny

4.3.1 Procedura zgłaszania nieprawidłowości

- A. Ekoenergetyka – Polska S.A. jako uczestnik życia gospodarczego dąży do zapewnienia przestrzegania powszechnie obowiązującego prawa oraz obowiązujących w niej wewnętrznych regulacji, jak i do zapewnienia ochrony środowiska pracy, w którym sprawiedliwość, uczciwość i wzajemny szacunek stanowią normę.
- B. Dzięki zał. EKO-PRO-007 Procedura zgłaszania nieprawidłowości można sygnalizować niedozwolone zachowania, czyny lub zaniechania, które stanowią lub mogą stanowić:
- naruszenie, potencjalne naruszenie lub nakłanianie do naruszenia powszechnie obowiązującego prawa,
 - naruszenie, potencjalne naruszenie lub nakłanianie do naruszenia przepisów, wartości oraz zasad usankcjonowanych wewnętrznych regulaminach i politykach Spółki
 - naruszenie dobrych obyczajów, etyki, bądź zasad współżycia społecznego – nawet, jeśli jest zgodne z prawem, ale może źle oddziaływać na środowisko pracy, relacje pracowników lub wizerunek Spółki.
- C. Spółka chce w ten sposób zapobiegać wszelkim zachowaniom, który w destrukcyjny sposób wpływają na relacje pracownicze, biznesowe lub wpływają na jakość procesu technologicznego.

4.3.2 Procedura przeciwdziałająca mobbingowi

Definicje:

Mobbing - wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie ze strony Pracodawcy, przełożonego, lub grupy Pracowników, skierowane wobec Pracownika lub grupy Pracowników, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u Pracownika zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach Pracownika. Za mobbing uznawane będą również zachowania dyskryminacji tj. noszące cechy opisane powyżej a odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania 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;

Obowiązki Pracodawcy

- A. Zarząd Ekoenergetyka Polska S.A. zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, celem zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub w związku z pracą wykonywaną przez pracowników na rzecz Firmy.
- B. Zarząd Ekoenergetyka Polska S.A. zobowiązany jest podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, celem niwelowania skutków społecznych mobbingu, w tym w szczególności podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom mobbingu.

- C. Zarząd Ekoenergetyka Polska S.A. uprawniony i zobowiązany jest do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami kodeksu pracy, działań wobec osób będących sprawcami mobbingu.
- D. Zarząd Ekoenergetyka Polska S.A. zobowiązany jest podjąć działania opisane w niniejszej procedurze w każdym przypadku dokonania Zgłoszenia.
- E. Zarząd Ekoenergetyka Polska S.A. zobowiązany jest podjąć działania wskazane w niniejszej procedurze w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu z innego źródła aniżeli zgłoszenie.

Uprawnienia i obowiązki Pracowników

- A. Każdy Pracownik, w stosunku do którego podejmowany jest mobbing dotyczący zatrudnienia, ma prawo żądania podjęcia przez Pracodawcę działań zmierzających do zlikwidowania i usunięcia skutków mobbingu.
- B. Skorzystanie przez Pracownika z uprawnienia wskazanego powyżej w żaden sposób nie wyłącza prawa Pracownika do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez Pracownika z takich środków ochrony prawnej nie jest również w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień Procedury.
- C. Każdy z Pracowników, który posiada lub poweźmie informację o przypadkach mobbingu jest uprawniony do dokonania zgłoszenia. Bezpodstawne pomawianie o mobbing jest zabronione.

Odpowiedzialność za mobbing

- A. Mobber, podlega odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności Kodeksu pracy (polecenie zakazu działań mobbingowych, wypowiedzenie lub dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę z mobberem, odpowiedzialność porządkowa mobbera, odpowiedzialność materialna mobbera w przypadku konieczności wypłaty odszkodowania ofierze mobbingu).
- B. Odpowiedzialności, o której mowa powyżej, podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing.

Przeciwdziałanie mobbingowi

- A. Ekoenergetyka Polska S.A. prowadzi aktywną działalność przeciwko mobbingowi w miejscu pracy i w związku z pracą, polegającą między innymi na:
 - a. Podejmowaniu działań prewencyjnych opisanych w niniejszym punkcie, mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi;
 - b. Podejmowaniu działań interwencyjnych zmierzających do natychmiastowego zaprzestania mobbingu w szczególności opisanych w punkcie 23 niniejszej procedury.
- B. Ekoenergetyka Polska S.A. podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi polegające na:
 - a. Przeszkoleniu wszystkich pracowników z zakresu problematyki mobbingu oraz przeciwdziałania tym zjawiskom,
 - b. Prowadzeniu okresowych szkoleń antymobbingowych dla pracowników,
 - c. Tworzeniu materiałów informacyjnych na temat mobbingu oraz udostępnianie ich Pracownikom.
- C. Działania prewencyjne mogą inicjować Pracownicy. W tym celu mają prawo zorganizować spotkanie na temat mobbingu i możliwości wyeliminowania tych zjawisk w przypadku ich zaistnienia w Ekoenergetyka Polska S.A.

Postępowanie w przypadku mobbingu – definiuje procedura zał. HRS-PRO-004 Procedura przeciwdziałania mobbingowi w Ekoenergetyka-Polska S.A.

5. Relacje biznesowe

5.1. Prowadzenie rachunkowości i zapis danych firmowych

- A. Ekoenergetyka Polska S.A. ma obowiązek prowadzić księgi rachunkowe, rejestrować faktury i rozliczenia w sposób jasny i przejrzysty, aby szczegółowo i zgodnie z prawdą odzwierciedlały transakcje i wykorzystywanie środków.
- B. Bezwzględnie zabronione jest wprowadzanie zapisów ukrywających celowo faktyczny stan transakcji.
- C. Nie wolno tworzyć nieujawnionych lub nierejestrowanych funduszy czy środków finansowych w jakimkolwiek celu, realizować płatności nieprawdziwych lub fikcyjnych faktur, tworzyć nieprawdziwe zapisy księgowe lub preparować raporty.

5.2. Nadużywanie czasu, majątku, urządzeń firmy

- A. Podstawa odpowiedzialności za Firmę, odwołanie się do zasady sprawiedliwości i uczciwości, a także duch gospodarności stanowią fundament właściwego wykorzystania czasu pracy, poszanowania majątku Firmy i wszelkich jej urządzeń. Pracownicy mają obowiązek troski o majątek Firmy i takiego jego używania, by nie narażać Firmy na zbędne koszty.
- B. Pracownikom Ekoenergetyka Polska S.A. nie wolno:

Nadużywać majątku Firmy (m.in. telefonów, samochodów służbowych, faksów, kopiarek, maszyn, urządzeń, produktów) do celów innych niż związane z wykonywaniem powierzonych obowiązków, ale mogą korzystać z tych dóbr na zasadach określonych w Spółce;

- a. Nadużywać Internetu i poczty elektronicznej do celów prywatnych;
- b. Wykonywać w czasie pracy prywatnych zobowiązań;
- c. Wykorzystywać funduszy reprezentacyjnych w celach pozasłużbowych;
- d. Sprzedawać ubrań oznaczonych znakami firmowymi.

5.3. Konflikt interesów i działalność konkurencyjna

- A. Pracownicy Ekoenergetyka Polska S.A. nie mogą prowadzić działalności konkurencyjnej, szkodzącej interesom Firmy lub stwarzać sytuacji, w których występuje konflikt interesów. Konflikt interesów występuje wtedy, gdy na podjęcie decyzji może mieć wpływ osobisty interes pracownika.
- B. Zabrania się w szczególności współpracy z firmami konkurencyjnymi do Ekoenergetyka Polska S.A. , w tym m.in.:
 - a. Świadczenia im usług doradczych;

- b. Wykonywania pracy etatowej czy zleconej, pełnienia jakichkolwiek funkcji we władzach firmy konkurencyjnej;
- c. Posiadania znaczących udziałów / akcji firmy konkurencyjnej;
- d. Podejmowania decyzji lub wpływania na podjęcie decyzji o nawiązaniu stosunków biznesowych z dostawcą, u którego pracownik posiada udziały biznesowe albo zatrudnionym lub właścicielem jest członek rodziny lub bliska osoba.

5.4. Stosunek do konkurencji

- A. Zbieranie informacji na temat firm konkurencyjnych z prawnie dostępnych źródeł w celu oceny zalet ich produktów, usług i metod marketingowych jest dozwolone w ramach obowiązującego prawa.
- B. Praktyki takie jak: szpiegostwo przemysłowe, kradzież lub ukrywanie tożsamości w celu zdobycia poufnych informacji od konkurenta są zakazane.
- C. Pracownicy nie mogą wypowiadać się obraźliwie na temat charakteru, sytuacji finansowej oraz potencjalnych problemów prawnych firm konkurencyjnych w celu uzyskania korzyści biznesowych.

5.5. Przyjmowanie i oferowanie korzyści materialnych

- A. Jakość naszych produktów jest jedynym kryterium współpracy z klientami i partnerami biznesowymi. Ekoenergetyka Polska S.A. nie akceptuje żadnych działań naruszających bezstronne podejmowanie decyzji biznesowych.
- B. Za korzyść materialną uznaje się:
 - a. Gratyfikacje finansowe;
 - b. Nieodpłatne wykonanie zamówienia lub wykonanie go po zaniżonej, nierynkowej cenie;
 - c. Upominek rzeczowy o większej wartości.
 - d. Upominek można przyjąć, jeśli:
 - e. Ma znikomą wartość materialną i nie przekracza zwyczajów przyjętych na danym rynku – z uwzględnieniem uregulowań podatkowych w tym zakresie;
 - f. Nie ma wpływu na realizowane zadania i decyzje;
 - g. Nie obliguje do wzajemności;
 - h. Jest to upominek reklamowy, firmowy, wręczony oficjalnie, publicznie w trakcie uroczystości.
 - i. Jeśli to możliwe, otwieranie upominków powinno odbywać się publicznie.

Pracownikom Ekoenergetyka Polska S.A. zabrania się oferowania korzyści materialnych partnerom biznesowym Firmy, za wyjątkiem zwyczajowo przyjętych upominków, głównie korporacyjnych, o znikomej wartości materialnej.

C. Rozrywka w gronie partnerów biznesowych

- a. Pracownicy Ekoenergetyka Polska S.A. nie mogą uczestniczyć w organizowanych przez partnerów biznesowych imprezach rozrywkowych, nieformalnych spotkaniach, jeśli będzie to miało niekorzystny dla Firmy wpływ na relacje i zawierane transakcje.

- b. Uczestnictwo we wspólnej rozrywce obliguje do godnego i kulturalnego reprezentowania Firmy.
- c. Ważne, by starać się prowadzić rozmowy biznesowe w obecności drugiej osoby, sporządzić krótką notatkę ze spotkania, natomiast w przypadku złożenia pracownikowi oferty korupcyjnej, należy niezwłocznie poinformować o tym przełożonego i sporządzić notatkę służbową.

6. Zrównoważony Rozwój i Cele Zrównoważonego Rozwoju

- A. Zrównoważony rozwój został zdefiniowany jako taki, który odpowiada obecnym potrzebom ludzi bez ograniczania przyszłym pokoleniom możliwości do zaspokojenia swoich potrzeb.
- B. Zrównoważony rozwój wymaga podjęcia wspólnego wysiłku w budowę zrównoważonej i odpornej na skutki katastrof przyszłości dla wszystkich ludzi na świecie oraz naszej planety.
- C. Dla osiągnięcia zrównoważonego rozwoju konieczna jest spójność trzech kluczowych elementów: wzrostu gospodarczego, inkluzji społecznej i ochrony środowiska. Są one wzajemnie połączone i wszystkie są niezwykle istotne dla osiągnięcia dobrobytu poszczególnych osób i całych społeczeństw.

6.1 Firma i jej otoczenie

- A. Ekoenergetyka Polska S.A. prowadzi i rozwija swoją działalność gospodarczą w harmonii ze środowiskiem naturalnym i społecznym.
- B. Czujemy się odpowiedzialni za otoczenie, w jakim funkcjonujemy, a społeczną działalność uznajemy za nieodłączny element naszej działalności.
- C. Poprzez prowadzenie partnerskiego dialogu, staramy się uwzględniać dobro wszystkich osób, organizacji i społeczności, na które ma wpływ nasza działalność.

6.2. Lokalne społeczności

- A. Czujemy się częścią społeczeństwa, w którym funkcjonujemy. Dlatego w poczuciu odpowiedzialności dobrowolnie przyjmujemy na siebie zobowiązania wspierające lokalne środowiska. Dążymy do zbudowania trwałych, opartych na partnerstwie i zaufaniu relacji z lokalnymi społecznościami.
- B. Ekoenergetyka Polska S.A.:
 - a. wspiera lokalne inicjatywy oparte na zasadzie partnerstwa publiczno-prywatnego, służące podniesieniu jakości życia mieszkańców;
 - b. analizuje wpływ swojej działalności na lokalne środowiska;
 - c. angażuje się w działania charytatywne, pomagając biednym i potrzebującym;

- d. promuje środowiska lokalne, aktywnie działa w kierunku zwalczania bezrobocia wśród lokalnej społeczności.
- C. Ekoenergetyka Polska S.A. realizuje politykę zrównoważonego rozwoju, łącząc sukces gospodarczy z dbałością o środowisko społeczne i naturalne.
- D. Każdy pracownik ma prawo:
- a. aktywnie uczestniczyć w życiu lokalnej społeczności;
 - b. zgłaszać swoje pomysły służące budowie państwa obywatelskiego, w które może włączyć się Firma;
 - c. zachęcać innych pracowników do działań na rzecz lokalnych społeczności.

6.3. Środowisko przyrodnicze

- A. Konieczne jest zachowanie harmonii pomiędzy przemysłem, a środowiskiem naturalnym. Dziedzictwo, które przekazały nam poprzednie pokolenia, powinno być przez nas szczególnie pielęgnowane i chronione.
- B. Ekoenergetyka Polska S.A. świadoma wpływu swojej działalności na środowisko, dostosowuje się do wymogów trwałego i zrównoważonego rozwoju poprzez procesy zapobiegania zanieczyszczeniu i ochrony środowiska oraz usuwanie szkód powstałych jako skutek jego działalności.
- C. Pracownicy Ekoenergetyka Polska S.A.:
- a. deklarują dbałość o środowisko naturalne, niezależnie od miejsca i rodzaju pracy;
 - b. stosują się do wewnętrznych uregulowań Firmy z zakresu ochrony środowiska;
 - c. zgłaszają każdy dostrzeżony przypadek szkodzący naturalnemu środowisku pracownikowi służby BHP.
- D. Będąc przełożonym jesteś zobowiązany:
- a. popularyzować, kontrolować i egzekwować od pracowników wewnętrzne uregulowania Ekoenergetyka Polska S.A. z zakresu ochrony środowiska;
 - b. precyzyjnie określać odpowiedzialność własnej jednostki organizacyjnej oraz kompetencje pracowników zaangażowanych w działania na rzecz ochrony środowiska;
 - c. kształtować świadomość i odpowiedzialność środowiskową pracowników.
- E. Każde niepokojące zdarzenie zgłoszone lub zaobserwowane przez pracowników lub osoby mieszkające w otoczeniu Firmy, jest bardzo szczegółowo badane, a powody jego powstania dokładnie wyjaśniane.
- F. Ekoenergetyka Polska S.A. zapewnia wszystkim zainteresowanym dostęp do informacji z zakresu wpływu Spółki na środowisko.

6.4. Klienci

A. Dobro klienta jest dla nas priorytetem. Nasi klienci mają prawo oczekiwać od nas najwyższej jakości produktów.

B. Wysoka jakość produktów

Ekoenergetyka Polska S.A. deklaruje:

- a. dotrzymywanie wszelkich zobowiązań wobec klienta;
- b. ciągłe stosowanie działań kontrolnych, korygujących i zapobiegawczych, gwarantujących wykrycie nieprawidłowości organizacyjnych lub jakościowych i eliminację nieprofesjonalnych działań;
- c. usunięcie wadliwych towarów;
- d. wprowadzanie nowych technologii i ciągłe unowocześnianie istniejących maszyn i urządzeń;
- e. prowadzenie polityki innowacyjności wśród pracowników;
- f. aktywną współpracę z ośrodkami badawczymi.

C. Jasne zasady

Pracownicy Ekoenergetyka Polska S.A. są zobowiązani:

- a. dbać o dobre imię Firmy i godnie ją reprezentować;
- b. kierować się w działalności zawodowej zasadą dobra klienta;
- c. dołożyć najwyższej staranności, aby produkty oferowane klientom spełniały normy jakościowe;
- d. zapewnić profesjonalną i kompetentną obsługę, przyjazną, pełną otwartości na potrzeby, oczekiwania klientów, tak w kontaktach bezpośrednich, jak i korespondencji.

D. Ekoenergetyka Polska S.A. przyjmuje pełną odpowiedzialność za oferowane wyroby. W przypadkach, gdy nie spełniają one standardów jakościowych, Ekoenergetyka Polska S.A. deklaruje:

- a. szybkie rozpatrywanie uwag, ostrzeżeń i reklamacji;
- b. informowanie klientów o postępie i rozpatrywaniu reklamacji oraz wyniku postępowania reklamacyjnego;
- c. analizę przyczyn reklamacji i wdrożenie działań naprawczych.

E. Reklamacje mogą być zgłaszane w formie: pisemnej, telefonicznej, elektronicznej do komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za serwis produktu.

F. Przekazywane uwagi dotyczące naszych produktów są dla nas impulsem do ciągłego doskonalenia się, dostosowywania do potrzeb i oczekiwań klientów.

G. Szacunek dla Klienta

Pracownicy Ekoenergetyka Polska S.A.

- a. sprawnie i uprzejmie obsługują klienta;
- b. zachowują postawę dialogu i szukają możliwości współdziałania z klientem;
- c. unikają słów i zachowań nietaktownych, które nie współgrają z kulturą i dobrymi obyczajami;
- d. jednakowo traktują wszystkich klientów bez względu na wiek, płeć i rasę.

H. Rzetelna informacja

Pracownicy Ekoenergetyka Polska S.A. zobowiązani są:

- a. udzielać klientom pełnych informacji o produktach i działalności Firmy, za wyjątkiem informacji stanowiących tajemnice techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne Spółki, których ujawnienie mogłoby narazić Spółkę na powstanie szkody lub podlegających ochronie na podstawie szczegółowych przepisów prawa;
- b. podawać wyłącznie prawdziwe informacje na temat swojej działalności i produktów;
- c. nie nadużywać zaufania, nie wykorzystywać ewentualnej niewiedzy i braku doświadczenia klientów.

I. Ochrona informacji

- a. Pracownicy Ekoenergetyka Polska S.A. zobowiązani są do dołożenia najwyższej staranności w dziedzinie ochrony wszelkich informacji, z którymi mają do czynienia w trakcie pełnionych przez siebie obowiązków służbowych oraz pozyskiwanie ich tylko w takim zakresie, jaki jest niezbędny do ich realizacji.
- b. Przedmiotem szczególnej troski są informacje chronione przepisami prawa i wydanymi na ich podstawie wewnętrznymi dokumentami organizacyjnymi Spółki oraz stosowanymi klauzulami umów zawartych z partnerami biznesowymi Firmy.
- c. Przełożony nie może wydawać swym podwładnym poleceń, których skutkiem mogłoby być naruszenie bezpieczeństwa informacyjnego Spółki, jej pracowników lub firm i osób z nią współpracujących.
- d. W Ekoenergetyka Polska S.A. obowiązuje zakaz kopiowania i wykorzystywania materiałów będących cudzą własnością, bez uzyskania zgody ich właściciela.
- e. Podczas współpracy z firmami, korzystając z technologii internetowej, Spółka zobowiązana jest do upewnienia się, że stosowane są przez inne firmy właściwe i godne zaufania systemy bezpieczeństwa informacji, które zapewniają integralność oraz poufność transakcji i płatności. Współpracując z klientami, Firma udziela im informacji o poziomie ochrony ich danych osobowych, finansowych i sposobie zabezpieczenia ich w naszej Firmie.

7. Przestrzeganie kodeksu etycznego

Upowszechnianie Kodeksu Postępowania Etycznego, wyjaśnianie wątpliwości

- A. Każdy pracownik Ekoenergetyka Polska S.A. bez względu na zajmowane miejsce w strukturze organizacyjnej, ma obowiązek zapoznać się z zapisami Kodeksu Postępowania Etycznego Ekoenergetyka Polska S.A. i stosować się do nich.
- B. Kodeks Postępowania Etycznego jest dostępny w Dziale Kadr, w Dziale HR oraz w folderach Systemu Zarządzania Ekoenergetyka Polska S.A., na dysku „NAS”, chmurze nextcloud, a także na dysku Google pod adresem: <https://drive.google.com/drive/folders/1Kn3jlQU6e4VIVqfG0ifM4326Nk5n7BYv>
- C. Pracownik Ekoenergetyka Polska S.A. ma prawo otrzymać wyjaśnienie niejasnych dla niego zapisów lub wątpliwości związanych z treścią Kodeksu Postępowania Etycznego, zgłaszać uwagi oraz inicjować zmiany i uzupełnienia w jego zapisach.
- D. Pracownik ma prawo i powinien proponować własne rozwiązania trudnych problemów, pomysły na wyeliminowanie nieefektywnych procedur lub niewłaściwych zachowań występujących w firmie.

E. Przełożony ma obowiązek:

- a. podejmować działania popularyzujące Kodeks Postępowania Etycznego i zachowania etyczne;
- b. promować osoby i wzory godne naśladowania, samemu dawać dobry przykład sumienności i zaangażowania;
- c. udostępniać pracownikom Kodeks Postępowania Etycznego i wyjaśniać – na ich prośbę – zawarte tam zapisy;
- d. zdecydowanie reagować na zgłaszane informacje dotyczące naruszania zapisów Kodeksu Postępowania Etycznego;
- e. kontrolować stosowanie przez pracowników wszystkich zasad Kodeksu Postępowania Etycznego.
- f.

F. Wspieranie przestrzegania zapisów Kodeksu Postępowania Etycznego

- a. Każdy pracownik Ekoenergetyka Polska S.A. ma obowiązek niezwłocznie poinformować o naruszeniu lub uzasadnionym podejrzeniu naruszenia prawa i zapisów Kodeksu Postępowania Etycznego tak, by można było podjąć działania zapobiegawcze lub interwencyjne.
- b. W sytuacji naruszenia Kodeksu Postępowania Etycznego, pracownik powinien zwrócić się do swojego przełożonego, który ma obowiązek wysłuchać pracownika i rozpocząć wyjaśnienie zgłoszonych nieprawidłowości.
- c. Jeżeli pracownik nie darzy swojego przełożonego pełnym zaufaniem, powinien podjąć jedno z następujących działań:
 - wysłać e-maila na skrzynkę gwarantującą anonimowość nadawcy;
 - wrzucić notatkę do anonimowej skrzynki skarg;
 - pracownik Firmy może także skorzystać z możliwości rozmowy z Wiceprezesem Zarządu Ekoenergetyka Polska S.A.;
- G. Pracownik zgłaszający przypadek naruszenia prawa ma zagwarantowaną pełną anonimowość. Proces wyjaśniania sprawy, rozpatrywania skargi, prowadzony jest z zachowaniem całkowitej dyskrecji dotyczącej źródła informacji.
- H. Każda osoba spoza Firmy, dostrzegająca nieprawidłowości w postępowaniu pracowników lub w obowiązujących procedurach Firmy, może zgłosić swoje zastrzeżenia osobiście, drogą elektroniczną etyka@ekoenergetyka.com.pl, pocztą lub telefonicznie.
- I. Funkcjonuje dostępność przełożonych dla pracowników, możliwość otwartej, szczerzej rozmowy, z zagwarantowaną ochroną ich treści i udzieleniem konstruktywnego wsparcia. Realizacja tych zasad jest obowiązkiem kadry kierowniczej wszystkich szczebli.
- J. Każdy przełożony ma obowiązek wysłuchać pracownika i wspólnie z nim zdecydować o podjęciu działań, jeśli zachodzą uzasadnione podejrzenia wskazujące na naruszenie zasad Kodeksu Postępowania Etycznego.

Nieprzestrzeganie Kodeksu Postępowania Etycznego

- A. Ekoenergetyka Polska S.A. deklaruje:
- chronić pracowników i partnerów biznesowych ujawniających łamanie prawa lub Kodeksu Postępowania Etycznego przed szkodliwymi dla nich skutkami decyzji o ujawnieniu nieprawidłowości;
 - stosować restrykcje wobec osób naruszających dobra osobiste pracowników i ich partnerów biznesowych, zgodnie z obowiązującym prawem i Kodeksem Postępowania Etycznego.
- B. Każdy pracownik zgodnie z wolnością sumienia, wolnością słowa oraz Kodeksem Postępowania Etycznego Ekoenergetyka Polska S.A. ma prawo i powinność ujawnić nieprzestrzeganie obowiązujących norm kierownictwu Firmy.
- C. Przełożony ma obowiązek wysłuchać i skierować do odpowiednich służb zgłoszone przez pracownika nieprawidłowości w celu wyjaśnienia oraz wypracowania rozwiązania, zgodnego z prawem i Kodeksem Postępowania Etycznego.
- D. Zasady zawarte w Kodeksie Postępowania Etycznego mają zastosowanie również do konsultantów, współpracowników, kontrahentów i wszystkich innych osób, które działają w imieniu Ekoenergetyka Polska S.A. ;. Naruszenie Kodeksu Postępowania Etycznego może spowodować zaprzestanie dalszej współpracy lub rozwiązanie zawartych z nimi umów.

8. Dokumenty powiązane

- zał. *Regulamin Pracy z dnia 26 luty 2021 roku*
- zał. *EKO-PRO-005 Procedura w zakresie odpowiedzialności porządkowej Pracowników;*
- zał. *EKO-PRO-006 Deklaracja Praw Człowieka – Polityka i oświadczenie dotyczące praw człowieka*
- zał. *EKO-PRO-007 Procedura zgłaszania nieprawidłowości*
- zał. *HRS-PRO-004 Procedura przeciwdziałania mobbingowi*
- zał. *HRS-PRO-003 Procedura Wyboru i zasady funkcjonowania Rady Pracowników w Ekoenergetyka Polska S.A.*
- zał. *EKO-POL-004 Polityka CSR - Społecznej odpowiedzialności biznesu*

9. Historia Zmian

Lp.	Wersja	Data	Opis zmian / Przyczyna	Autor
1	1	2019-09-03	Proces startowy	Ireneusz Lechniak
2	2	2019-09-06	Uzupełnienie procedury o zapisy mobbingu	Ireneusz Lechniak
3	3	2021-04-08	Aktualizacja nazwy spółki i papieru firmowego	Aneta Łabuz
4	4	2021-09-15	Uzupełnienie zapisów dotyczących różnym szansom zatrudnienia i awansu.	Kenia Wilaszek

