

systemy zarządzania

sekwentne budowanie
wysokiej kultury komu-
nikacji, opartej o zasady
dialogu, stymulującej
atmosferę zaufania

klient

wspólne

dobro

zaufanie

społeczności
lokalne

Partnerstwo

Wiarygodność

Kodeks

Etyki

korzystne
relacje

Odpowiedzialność

Jakość

to budowanie trwałych, opartych
na wzajemnym zaufaniu i obopólnie
korzystnych relacji, w ramach PGNiG SA
pracownikami i organizacjami zwią-
zanymi oraz na zewnątrz – z klientami,
społecznościami lokalnymi i innymi
uczestnikami rynku.

state
doskonalenie

budowanie
trwałych
relacji

kadra

wyzwania

to naszych produktów i poziomu świadczonych
usług poprzez wdrażanie nowatorskich rozwiązań
technologicznych, usprawnianie systemów zarzą-
dania etycznego, realizację celów strategicznych
dzięki aspiracjom i zaangażowaniu pracowników
i właścicieli.



PGNiG

Polskie Górnictwo Naftowe
i Gazownictwo SA

Spis treści

List Prezesa	3
Wprowadzenie	6
Deklaracja wartości	8
Misja i wartości PGNiG SA	8
Kodeks Standardów Etycznych	11
Odpowiedzialność	11
Troska o otoczenie ekonomiczne, społeczne i środowisko naturalne	12
Wspólne budowanie wartości firmy i jej dobrego imienia	13
Dbałość o bezpieczeństwo współpracowników i klientów	14
Unikanie konfliktu interesów	15
Nieprzyjmowanie i nieoferowanie upominków i korzyści finansowych	16
Wiarygodność	17
Zachowanie poufności informacji i tajemnicy służbowej	18
Zapewnienie przejrzystości działań i informacji	19
Dotrzymanie zobowiązań	20
Uczciwa i odpowiedzialna konkurencja	21
Przejrzystość działań sponsoringowych, darowizn i projektów społecznych	22
Partnerstwo	23
Tworzenie warunków do współpracy	24
Troska o relacje pomiędzy pracownikami	25
Tolerancja dla różnorodności poglądów i oczekiwań w miejscu pracy	26
Dialog z interesariuszami firmy i wrażliwość na ich potrzeby	27
Jakość	28
Kształtowanie relacji z klientami i partnerami biznesowymi	29
Zapewnienie wysokich standardów w działaniach reklamowych	30
Dbałość o rozwój	31
Właściwe wykorzystywanie potencjału pracowników	32
Jak korzystać z Kodeksu Etyki	33
Ważne pytania przy podejmowaniu lub ocenie decyzji	34
Postępowanie w przypadku naruszeń Kodeksu Etyki	35
Jak skontaktować się z Pełnomocnikiem ds. etyki	35

Szanowni Państwo,

wiarygodność, odpowiedzialność, partnerstwo i jakość to wartości, które wybraliśmy jako najważniejsze dla naszej firmy w procesie tworzenia Kodeksu Etyki Pracowników PGNiG.

Pierwsze prace w tym zakresie rozpoczęły się kilka lat temu, jeszcze przed oficjalnym wdrożeniem w 2009 roku Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu, kiedy przyjęto, że to właśnie one najlepiej oddają to wszystko, czemu chcemy być wierni prowadząc naszą działalność. Jednak tak naprawdę, myślę, że zawsze były bliskie pracownikom PGNiG. Są bowiem integralną częścią etosu górniczego, definiującego naszą tradycję i wciąż istotnego we współczesnej działalności PGNiG.

To wartości latami utrwalane w naszej pracy i znajdujące odbicie w relacjach ze społecznościami lokalnymi, w których prowadzimy działalność, oparte na szacunku do ludzi i pracy, nie tylko odpowiedzialności za wykonywane zadania, ale wręcz służebności PGNiG wobec polskiego społeczeństwa.

Mimo zmieniającego się otoczenia mam poczucie, że to wartości niezienne, które mogą być drogowskazem dla tych, którzy dołączają do PGNiG, ale też dla doświadczonych pracowników PGNiG, którym przychodzi podejmować kolejne wyzwania w tak szybko zmieniającej się rzeczywistości rynkowej.

Ważnym znakiem czasu jest to, że współczesny świat oczekuje już więcej od biznesu niż tylko zysków i działania zgodnego z prawem. To konieczne minimum; odpowiedzialne firmy rozwijając swój biznes, starają się równocześnie odpowiadać na wyzwania społeczne, budując swoją przewagę konkurencyjną w sposób zrównoważony. Poszukiwać innowacyjnych rozwiązań, które przynosząc im sukces rynkowy, są równocześnie źródłem satysfakcji i rozwoju osobistego ich pracowników oraz rozwoju społecznego.

Taką właśnie firmą chce być PGNiG. Dwa lata z rzędu Spółka została uznana za najbardziej odpowiedzialną społecznie w branży Paliwa i Energetyka Dziennika Gazety Prawnej, najpoważniejszego w Polsce rankingu odpowiedzialnych firm. Jesteśmy uczestnikiem RESPECT Indexu Giełdy Papierów Wartościowych od początku jego funkcjonowania.

Jesteśmy wreszcie spadkobiercami tradycji Ignacego Łukasiewicza, który nie tylko dał początek światowemu przemysłowi naftowemu, ale daleko wyprzedzał swoje czasy jako odpowiedzialny społecznie przedsiębiorca.

Wszystko to jest nie tylko powodem do oczywistej dumy, ale też jest źródłem naszych zobowiązań do dalszego doskonalenia PGNiG. Różnych obszarów zarządzania – w zgodzie z naszą Strategią Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu, ścisłego powiązania różnorodnych decyzji operacyjnych z kluczowymi wartościami PGNiG. Jesteśmy bowiem przekonani, że etyczne zachowanie to najtrwalsza podstawa efektywnego, długofalowego budowania wartości Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa SA i szerzej – spółek Grupy Kapitałowej PGNiG, w zgodzie z aspiracjami naszych akcjonariuszy, kadry zarządzającej, pracowników i wszystkich partnerów. W zgodzie z naszą tradycją.

„Czyń dobro, unikaj zła” to fundamentalna zasada, najprostsza z możliwych, z której wszystkie inne wynikają. Jednak w codziennej pracy mamy do czynienia z wieloma sytuacjami, kiedy nie wiemy jak powinniśmy się zachować. Dlatego powstał Kodeks Etyki PGNiG.

Głównym zadaniem Kodeksu Etyki jest wskazanie takich zachowań, które są pożądane w naszej organizacji i tych, które nie będą akceptowane. W pierwszej części Kodeksu Etyki – „deklaracji wartości” – przedstawiamy bliżej jak nasze wartości: odpowiedzialność, wiarygodność, partnerstwo i jakość przekładają się na codzienne działania i kształtowanie trwałych, przejrzystych relacji ze wszystkimi partnerami, biznesowymi i społecznymi. Ich praktycznym rozwinięciem jest Kodeks Standardów Etycznych przedstawiający szczegółowe zasady postępowania pracowników PGNiG SA, wynikające z deklarowanych wartości.

Nie jest oczywiście możliwe przygotowanie przewodnika po etycznych standardach postępowania wyczerpującego sposoby działania we wszystkich sytuacjach, życie jak zawsze okaże się bogatsze niż najśmielsze przewidywania. Dlatego odwołujemy się do wrażliwości moralnej każdego pracownika PGNiG. Ważne jest, by okazywać sobie nawzajem zaufanie, ale też wspólnie kształtować mechanizmy premiujące innowacyjność, aktywność, solidarność, stwarzając podstawy dla dalszego wzrostu firmy. Liczę na Państwa wrażliwość i aktywność. W przypadku trudnych dylematów moralnych istotną rolę mentorską powinna odgrywać kadra kierownicza, stanowiąc przede wszystkim wzorzec godny do naśladowania.

O powodzeniu wdrożenia Kodeksu Etyki będzie świadczyła faktyczna integracja pracowników wokół wspólnych wartości i zasad moralnych.

To oczywiście wymaga konsekwentnej pracy, stałego współdziałania ze wszystkimi pracownikami, a także mechanizmów wspierających. Zależało nam więc na stworzeniu systemu. Kodeks Etyki jest istotnym elementem całościowego programu etycznego PGNiG SA. Jego zadaniem jest promowanie zachowań etycznych, monitorowanie ich przestrzegania, angażowanie pracowników w podejmowane inicjatywy edukacyjne. Powstały też szczegółowe procedury dotyczące postępowania w przypadku niepożądanych zjawisk. Istotną rolę w tych zadaniach będzie odgrywał Pełnomocnik Zarządu ds. etyki, doradzając pracownikom PGNiG SA w kwestiach etycznych, a także przyjmując informacje o ewentualnych naruszeniach Kodeksu Etyki. Każdy pracownik w przypadku wątpliwości może zwrócić się bezpośrednio do Pełnomocnika Zarządu ds. etyki.

Na koniec chcę podkreślić, że Kodeks Etyki PGNiG SA powstawał na drodze dialogu z przedstawicielami różnych grup pracowników, a także interesariuszy zewnętrznymi ze środowiska akademickiego, organizacji pozarządowych i administracji publicznej.

Dzięki temu nastąpiło wiele zmian, które pozwoliły udoskonalić ten dokument. Jednocześnie, zależy mi na tym, by dzięki Państwa aktywności mógł on dalej ewoluować, wzbogacany kolejnymi przykładami, tego co jest dla nas wszystkich szczególnie istotne w codziennej pracy.

Zachęcam wszystkich Pracowników do uważnej lektury Kodeksu Etyki. Jego znajomość pozwoli nam ograniczyć liczbę trudnych do rozwiązania dylematów. To dzięki Państwa decyzjom podejmowanym każdego dnia nasza organizacja może rozwijać się w oparciu o mocne fundamenty, których istotą są wartości etyczne.

Z poważaniem



Jerzy Kurella
Wiceprezes Zarządu,
wykonujący obowiązki Prezesa Zarządu PGNiG SA

Na Kodeks Etyki PGNiG SA składa się „Deklaracja wartości” oraz „Kodeks Standardów Etycznych”.

Wprowadzenie

„Deklaracja wartości” to ogólne przedstawienie zasad moralnych, naszych ideałów etycznych, ważnych dla kultury organizacyjnej PGNiG SA, stanowiących podstawę budowania trwałych, przejrzystych relacji ze wszystkimi zainteresowanymi stronami. Formułuje wyjściowe wartości, które powinny wzmacniać proces kształtowania etycznego środowiska i wzajemnego zaufania w spółce PGNiG SA.

„Kodeks Standardów Etycznych” przedstawia konkretne zasady postępowania pracowników PGNiG SA, wynikające z deklarowanych wartości i zgodne z najlepszą praktyką światową w naszej branży. Standardy te odwołują się do ogólnie przyjętych zasad etycznych i norm moralnych.

Wszyscy pracownicy PGNiG SA zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów prawa obowiązujących w kraju, w którym jest prowadzona działalność. Ponadto pracownicy zobowiązani są do respektowania wszelkich umów, wytycznych i zarządzeń wewnętrznych, które mają do nich zastosowanie.

Kodeks Etyki PGNiG SA stanowi istotne uzupełnienie regulacji prawnych i dotychczasowych regulacji wewnętrznych. Oczekujemy, że pracownicy PGNiG SA, niezależnie od zajmowanego stanowiska, będą w pełni respektować przedstawione wartości i standardy etyczne w trakcie wykonywania swoich obowiązków służbowych.

Kadra kierownicza powinna stwarzać warunki pracy umożliwiające respektowanie zasad etyki, a także promować wartości i standardy etyczne PGNiG SA przede wszystkim poprzez własny przykład i zachowanie zgodne z zasadami zawartymi w Kodeksie Etyki.

Wszyscy pracownicy powinni szczegółowo zapoznać się z zasadami przedstawionymi w Kodeksie Etyki. Każdy pracownik, który nie przestrzega tych zasad, narusza wewnętrzne regulacje i może zostać pociągnięty do odpowiedzialności przez Pracodawcę.

Każdy pracownik PGNiG SA może przekazywać komentarze i sugestie dotyczące konieczności uwzględnienia dodatkowych zasad etycznego postępowania nieujętych w Kodeksie Etyki swojemu przełożonemu lub bezpośrednio Pełnomocnikowi ds. etyki.

Każdy pracownik PGNiG SA, w przypadku wątpliwości, czy jego postępowanie – lub postępowanie jego współpracowników, zarówno podwładnych, jak i przełożonych – jest zgodne z Kodeksem Etyki, może zwrócić się z prośbą o wyjaśnienie do przedstawiciela kadry kierowniczej lub do Pełnomocnika ds. etyki.

Kodeks Etyki PGNiG SA może być przyjęty w całości przez poszczególne spółki Grupy Kapitałowej PGNiG. Równocześnie Kodeks Etyki PGNiG SA pozostawia poszczególnym spółkom należącym do Grupy Kapitałowej PGNiG swobodę dalszego doskonalenia najlepszych praktyk w zgodzie ze specyfiką sektorów rynku, warunkami funkcjonowania w różnych krajach, a także z ich dotychczasowym doświadczeniem.

Deklaracja wartości

Misja i wartości PGNiG SA

- Naszą misją jest zapewnienie niezawodnych i bezpiecznych dostaw czystej i przyjaznej dla środowiska naturalnego energii z wykorzystaniem konkurencyjnych oraz innowacyjnych rozwiązań energetycznych.
- Jesteśmy wierni naszej tradycji i zaufaniu, którym obdarzają nas klienci, ale pozostajemy również otwarci na nowe wyzwania i zmiany.
- Działając w interesie naszych akcjonariuszy, klientów i pracowników chcemy być wiarygodnym i przejrzystym partnerem, realizującym rozwój i wzrost wartości firmy w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

Aby realizować tę misję w praktyce,
kierujemy się kluczowymi wartościami:

Odpowiedzialność

to podstawa codziennego działania wszystkich pracowników PGNiG SA, niezależnie od zajmowanego stanowiska, a jednocześnie wyzwanie, które mobilizuje nas do dbania o wspólne dobro.

Partnerstwo

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

Wiarygodność

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

Jakość

to stałe doskonalenie naszych produktów i poziomu świadczonych usług poprzez wdrażanie nowoczesnych technologii, usprawnianie systemów zarządzania i kształtowanie etycznego środowiska w PGNiG SA, w zgodzie z aspiracjami naszych klientów, pracowników i wszystkich partnerów.

Standardy etyczne PGNiG SA opierają się na naszych czterech wartościach korporacyjnych.

Odpowiedzialność oznacza dla nas:

- Troskę o otoczenie ekonomiczne, społeczne i środowisko naturalne
 - Wspólne budowanie wartości firmy i jej dobrego imienia
 - Dbłość o bezpieczeństwo współpracowników i klientów
 - Unikanie konfliktu interesów
- Nieprzyjmowanie i nieoferowanie upominków i korzyści finansowych

Partnerstwo oznacza dla nas:

- Tworzenie warunków do współpracy
 - Troskę o relacje pomiędzy pracownikami
- Tolerancję dla różnorodności poglądów i oczekiwań w miejscu pracy
 - Dialog z interesariuszami firmy i wrażliwość na ich potrzeby

Wiarygodność oznacza dla nas:

- Zachowanie poufności informacji i tajemnicy służbowej
- Zapewnienie przejrzystości działań i informacji
- Dotrzymanie zobowiązań
- Uczciwą i odpowiedzialną konkurencję
- Przejrzystość działań sponsoringowych, darowizn i projektów społecznych

Jakość oznacza dla nas:

- Kształtowanie relacji z klientami i partnerami biznesowymi
- Zapewnienie wysokich standardów w działaniach reklamowych
- Dbłość o rozwój
- Właściwe wykorzystywanie potencjału pracowników

Partnerstwo Wiarygodność Kodeks Etyki Odpowiedzialność Jakość

to podstawa codziennego działania
wszystkich pracowników PGNiG SA,
niezależnie od zajmowanego stanowiska,
a jednocześnie wyzwanie, które
mobilizuje nas do dbania
o wspólne dobro.

Odpowiedzialność | Troska o otoczenie ekonomiczne, społeczne i środowisko naturalne

- Zależy nam na harmonijnym rozwoju z korzyścią nie tylko dla naszej firmy, ale także jej otoczenia naturalnego i społecznego. Wzrost wartości firmy realizujemy w oparciu o zasady etyczne i Strategię Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu.
- Działalność biznesową chcemy prowadzić tak, aby minimalizować negatywne efekty a maksymalizować korzyści dla wszystkich interesariuszy. Zasada ta jest istotnym kryterium podejmowania decyzji i działań biznesowych.
- Dbamy o racjonalne wykorzystanie złóż, surowców i energii we wszystkich oddziałach PGNiG SA, ograniczamy emisje i wytwarzanie odpadów.
- 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 własną i współpracowników.
- Pragniemy być częścią życia społecznego i kulturalnego, aktywnie uczestnicząc w lokalnych inicjatywach.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- **INWESTYCJE:** Planując inwestycję, badamy jej wpływ na otoczenie społeczne i konsultujemy rozwiązania ze społecznościami znajdującymi się w jej zasięgu.
- **MIEJSCE PRACY:** W przypadku pojawienia się zastrzeżeń dotyczących przestrzegania zasad ochrony środowiska, niezwłocznie zwracamy się z prośbą o wyjaśnienie do osoby odpowiedzialnej za sprawy ochrony środowiska w danym zakładzie lub spółce.
- **MIEJSCE PRACY:** Oszczędzamy wodę, papier, energię np.: wyłączamy światło w tych pomieszczeniach, gdzie nie jest ono potrzebne.
- **ZAKUPY:** Staramy się zawierać w zapytaniu ofertowym kryteria środowiskowe.
- **RYNEK:** Jeśli wspieramy ceną inicjatywę społeczną, mówimy o tym partnerom biznesowym – może zechcą do nas dołączyć.
- **POZA PRACĄ:** Zachęcamy pracowników do podejmowania aktywności na rzecz lokalnej społeczności i angażowania się w inicjatywy obywatelskie.

- Przy wykonywaniu codziennych obowiązków pamiętamy o naszej odpowiedzialności za budowanie wartości firmy i dbanie o jej stabilny rozwój, kierując się rzetelnością i gospodarnością.
- Nie podejmujemy działań, które narażają PGNiG SA na straty, zarówno finansowe, jak i reputacyjne.
- 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 firmy (finansowych i rzeczowych) w sposób oszczędny i wyłącznie do realizacji obowiązków służbowych.
- Nie podejmujemy dodatkowych prac, jeżeli kolidują one z wykonywaniem podstawowych obowiązków 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 firmy w danej sprawie.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- **MIEJSCE PRACY:** Zawsze odpowiednio zabezpieczamy przed zniszczeniem lub kradzieżą powierzone nam sprzęty służące do wykonywania codziennej pracy.
- **DYSPONOWANIE MAJĄTKIEM:** Nie korzystamy z transportu służbowego do celów prywatnych – z wyjątkiem kiedy przełożony wyraził na to zgodę, lub jeśli pracownik podpisał stosowną umowę dotyczącą warunków korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych.
- **MIEJSCE PRACY:** Dbamy o właściwy dobór słów i nie używamy języka obraźliwego lub agresywnego w relacjach z innymi pracownikami, klientami i partnerami.
- **POZA PRACĄ:** Wypowiadając swoją opinię o firmie dbamy o to, aby prezentowane prywatne stanowisko nie zostało odebrane jako stanowisko firmy. Jesteśmy świadomi, że nasze działania w godzinach pracy, ale również w czasie wolnym wpływają na wizerunek firmy.

Odpowiedzialność | Dbałość o bezpieczeństwo współpracowników i klientów

- Od jakości pracy wielu z nas zależy bezpieczeństwo 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 informujemy przełożonego lub odpowiednie służby. Również wtedy, gdy wynikają one z naszego błędu lub niedopatrzenia, przede wszystkim dbamy o bezpieczeństwo współpracowników.
- Podejmujemy wszelkie możliwe działania aby nie dopuszczać do powstawania zagrożeń a nasze produkty i usługi były jak najmniej szkodliwe.
- Bezwzględnie przestrzegamy obowiązujących przepisów BHP, w tym regulacji kraju, w którym dany podmiot prowadzi działalność – nie tylko dlatego, że zobowiązuje nas do tego prawo, ale ponieważ w ten sposób wyrażamy naszą odpowiedzialność za siebie i za współpracowników.
- Zawsze udzielamy niezbędnej pomocy ofiarom wypadków oraz w razie konieczności wzywamy specjalistyczną pomoc.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- MIEJSCE PRACY: Zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy, mamy prawo odmówić wykonywania poleceń służbowych, jeśli warunki pracy mogą zagrażać zdrowiu i życiu.
- MIEJSCE PRACY: Zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy, nie podejmujemy oraz nie zlecamy naszym podwładnym pracy, jeśli do jej bezpiecznego wykonania potrzebne było szkolenie BHP, które nie zostało przeprowadzone.
- OBSŁUGA KLIENTA: Informujemy klientów o sytuacjach potencjalnie niebezpiecznych i/lub ich konsekwencjach.
- MIEJSCE PRACY: Ostrzegamy współpracowników o potencjalnym zagrożeniu i zawsze zapewniamy wszelkie możliwe środki ochrony.

- Unikamy sytuacji, w których nasz prywatny interes lub osób z nami spokrewnionych może kolidować z interesem firmy.
- 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 nam bliskie.
- Każdą sytuację konfliktu interesów jesteśmy zobowiązani zgłosić przełożonemu lub Pełnomocnikowi ds. etyki w celu ustalenia najlepszych rozwiązań.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- **ZAKUPY:** Podczas realizacji procedur zakupowych zgłaszamy przełożonemu fakt istnienia bliskich powiązań osobistych (formalnych bądź nieformalnych) pomiędzy pracownikiem a potencjalnym kontrahentem.
- **OBSŁUGA KLIENTA:** Gdy uczestniczymy w postępowaniu windykacyjnym, które dotyczy osób z nami spokrewnionych bądź podmiotów gospodarczych prowadzonych przez spokrewnione z nami osoby, informujemy o tym przełożonego.
- **RYNEK:** W przypadku, gdy osoby spokrewnione pracują dla podmiotów konkurencyjnych, co może mieć negatywny wpływ na ochronę interesu PGNiG SA, informujemy o tym przełożonego lub Pełnomocnika ds. etyki.

Odpowiedzialność | Nieprzyjmowanie i nieoferowanie upominków i korzyści finansowych

- Nie przyjmujemy upominków lub korzyści finansowych w zamian za:
 - zachowania mogące być przyczyną szkody finansowej bądź majątkowej dla firmy,
 - czyn nieuczciwej konkurencji,
 - czynność preferencyjną na rzecz nabywcy lub odbiorcy towaru, usługi bądź świadczenia.
- Nie wręczamy takich upominków naszym kontrahentom, które mogą wywierać wpływ na decyzje przez nich podejmowane, bądź zobowiązywać do wzajemności.

- Wyjątkiem mogą być drobne prezenty o wartości regulowanej przepisami prawa oraz zgodnej z obowiązującymi normami kulturowymi.
- Jeśli jakaś sytuacja budzi podejrzenia o korupcję lub nie wiemy jak powinniśmy się zachować, zwracamy się do przełożonego lub Pełnomocnika ds. etyki w celu ustalenia sposobu postępowania.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- RELACJE Z PARTNERAMI BIZNESOWYMI:
Informujemy przełożonego o sytuacji, w której oferowano nam upominek lub korzyść finansową.
- MIEJSCE PRACY: Nie zatrudniamy pracowników, jeżeli to zatrudnienie miałoby nastąpić w wyniku przyjęcia korzyści finansowej – bezpośrednio lub pośrednio.
- PRZETARGI: Nie przyjmujemy korzyści osobistych lub finansowych w zamian za zawarcie umów z kontrahentami.

Partnerstwo
Kodeks
Odpowiedzialność

Wiarygodność
Etyki
Jakość

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

- Informacje posiadające wartość gospodarczą oraz inne istotne informacje dotyczące PGNiG SA mogą mieć charakter poufny i powinny wtedy podlegać ochronie.
- Wykorzystujemy informacje o charakterze poufnym wyłącznie do wykonywania zadań służbowych, do realizacji których zostały one udostępnione.
- Informacje i dane traktujemy odpowiedzialnie – dbamy o nie i posługujemy się nimi ostrożnie, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie procedurami i nadanymi im klauzulami.
- Jesteśmy świadomi faktu, że przekazywanie, ujawnianie lub wykorzystywanie informacji stanowiących tajemnicę PGNiG SA, jeśli zagraża lub narusza interes PGNiG SA, stanowi czyn nieuczciwej konkurencji i może pociągnąć za sobą sankcje prawne.
- W relacjach z mediami przestrzegamy wewnętrznych procedur.
- W relacjach z podmiotami zewnętrznymi dbamy o zachowanie informacji poufnych, ale także innych informacji wrażliwych.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- POZA PRACĄ: Stosujemy zasadę „ograniczonego zaufania” w stosunku do osób trzecich w rozmowach na tematy zawodowe.
- RELACJE Z KONKURENCJĄ: Nie przekazujemy firmom konkurencyjnym informacji posiadających wartość gospodarczą, w tym m.in. wiedzy, informacji o autorskich technologiach i metodach pracy.
- POZA PRACĄ: Nie rozpowszechniamy wewnętrznych informacji na temat PGNiG SA w mediach społecznościowych, czy na forach internetowych.

Wiarygodność | Zapewnienie przejrzystości działań i informacji

- Podejmujemy wszelkie możliwe działania, aby informacje, które przekazujemy naszym klientom, akcjonariuszom, 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 PGNiG SA.
- Dbamy o to, aby informacje przeznaczone dla naszych partnerów i otoczenia firmy docierały na czas i były łatwo dostępne.
- Szanując prywatność każdego pracownika, zbieramy tylko takie informacje personalne, które są konieczne dla prawidłowego funkcjonowania firmy.
- Dążymy do tego, aby rzetelnie informować pracowników o celach i osiągnięciach PGNiG SA, a także o tych aspektach działania firmy, które ich bezpośrednio dotyczą.
- Przedstawiamy przejrzyste sprawozdania dotyczące naszych działań społecznych i sponsoringowych.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- **OBSŁUGA KLIENTA:** Szczegółowo wyjaśniamy klientowi warunki oferty handlowej oraz związane z nią prawa i obowiązki po stronie klienta.
- **RELACJE Z AKCJONARIUSZAMI:** Rzetelnie i z należytą starannością przygotowujemy dane i informacje, które zostaną zawarte w raportach finansowych i innych sprawozdaniach z działalności firmy.
- **OBSŁUGA KLIENTA:** Dbamy o to, aby dostarczane przez nas informacje nie naruszały zasad poufności.
- **RELACJE Z OTOCZENIEM:** Staramy się odpowiadać na pytania skierowane do firmy ze strony organizacji pozarządowych, np. dotyczące naszego wpływu na środowisko – lub przekazujemy te pytania do osób odpowiedzialnych za dany obszar.

Wiarygodność | Dotrzymanie zobowiązań

- Dotrzymujemy słowa – przestrzegamy umów zarówno pisemnych, jak i ustnych, zawartych ze współpracownikami, przełożonymi, partnerami biznesowymi, inwestorami, klientami oraz otoczeniem firmy.
- Jeśli podejmujemy się jakiegoś zadania, nawet ustnie, 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.
- Informujemy osoby, wobec których zostały podjęte zobowiązania o ewentualnych zmianach zachodzących w procesie ich realizacji.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- **OBSŁUGA KLIENTA:** Jeśli w trakcie trwania umowy zmieniają się ceny naszych produktów lub usług, niezwłocznie informujemy o tym naszego klienta.
- **MIEJSCE PRACY:** Jeśli zobowiązujemy się pomóc współpracownikom, nie wycofujemy się bez zapewnienia zastępstwa.
- **OBSŁUGA KLIENTA:** Nie składamy obietnic bez pokrycia.

Wiarygodność | Uczciwa i odpowiedzialna konkurencja

- Poszukujemy takich rozwiązań rynkowych, które są ekonomicznie wartościowe, a jednocześnie ekologicznie i społecznie przyjazne.
- Nie pozyskujemy i nie wykorzystujemy informacji zastrzeżonych czy poufnych dotyczących konkurencji i prawnie stanowiących własność tylko konkurencji lub osób trzecich.
- Z szacunkiem traktujemy naszych partnerów biznesowych, także naszych konkurentów.
- Prowadzimy przejrzystą politykę wobec naszych dostawców, z poszanowaniem dobrych obyczajów i w oparciu o zasady rynkowe.
- Nie zachęcamy nowych pracowników do ujawniania i wykorzystywania poufnych informacji o firmach, w których wcześniej pracowali.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- RYNEK: Nie formułujemy swoich sądów w sposób, który może budzić podejrzenie zmywy cenowej lub innych manipulacji czy wypaczeń zasad wolnego rynku.
- MIEJSCE PRACY: Unikamy lekceważących uwag na temat konkurencji.
- ZAKUPY: Kierujemy się zasadami uczciwej konkurencji w wyborze dostawców produktów i usług.

Wiarygodność | 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.
- Monitorujemy sposób wydawania środków finansowych przeznaczanych na działalność niekomercyjną. Sprawdzamy, czy nasze wsparcie przyniosło realne korzyści społeczne.
- Nie wykorzystujemy działań charytatywnych, społecznych i sponsoringowych do budowania osobistej pozycji w społecznościach lokalnych, ani do działalności lobbingowej.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- PARTNERZY SPOŁECZNI: Oceniamy wiarygodność partnerów społecznych którym przekazujemy środki finansowe na podstawie ich sprawozdań finansowych i merytorycznych.
- RYNEK: Fundusze przydzielamy według stałych, ściśle określonych kryteriów.
- RELACJE Z OTOCZENIEM: Dbamy o wyraźne odróżnianie działalności sponsoringowej od charytatywnej i projektów społecznych.

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

Partnerstwo Wiarygodność

Kodeks Etyki

Odpowiedzialność Jakość

Partnerstwo | Tworzenie warunków do współpracy

- Staramy się traktować innych tak, jak sami byśmy chcieli być przez nich traktowani.
- Podejmując decyzje dotyczące innych pracowników, staramy się uczciwie i z szacunkiem oceniać wyniki ich pracy.
- Oceny pracowników powinny być dokonywane z poszanowaniem zasad godności i tak, by służyły 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.
- Dzielimy się wiedzą, aby skutecznie wpływać na poprawę jakości życia.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- MIEJSCE PRACY: Tworzymy odpowiednie warunki dla swoich podwładnych, zarówno dotyczące możliwości współpracy, jak i potrzeby samodzielności.
- MIEJSCE PRACY: Doceniamy kreatywność i poświęcenie każdego pracownika, niezależnie od stanowiska, jakie zajmuje.
- MIEJSCE PRACY: Podejmujemy odpowiedzialność za nieustanny rozwój firmy, traktując to jako wspólne zadanie pracownika, jego bezpośredniego przełożonego i kierownictwa firmy.
- RELACJE Z OTOCZENIEM: Wykorzystujemy swój potencjał intelektualny do tego, by przyczynić się do rozwiązywania istotnych wyzwań społecznych, ekologicznych i ekonomicznych.

- Kierujemy się zasadami współpracy, uczciwości, wzajemnego szacunku i tolerancji w codziennej pracy, a szczególnie w procesach rekrutacji, zatrudniania, szkolenia i awansów.
- 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.
- Podejmujemy wszelkie możliwe działania, aby żaden pracownik nie był narażony na jakiegokolwiek formy mobbingu czy molestowania.
- 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.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- MIEJSCE PRACY: Staramy się udzielać pomocy w sytuacji gdy inni pracownicy tego oczekują, o ile nie przeszkodzi to w zrealizowaniu naszych obowiązków służbowych.
- MIEJSCE PRACY: Szanujemy zdanie i opinie innych pracowników – nie wyrażamy publicznie swoich krytycznych opinii pod ich adresem.
- MIEJSCE PRACY: W dobrze rozumianym interesie firmy oraz swoim własnym, dzielimy się z innymi pracownikami doświadczeniem zawodowym.

- Podejmujemy 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 dopuszczamy do tego, aby naruszać zasadę równych szans zatrudnienia w wyniku szczególnego faworyzowania lub dyskryminowania jakiegokolwiek pracownika.
- Zachowujemy wysoką kulturę osobistą w stosunku do przełożonych i współpracowników oraz innych osób, z którymi utrzymujemy kontakty zawodowe.
- Dbamy o dobrą atmosferę w pracy – staramy się być wobec siebie życzliwi i pomocni.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- MIEJSCE PRACY: Pamiętamy o tym, że miejsce pracy nie jest miejscem wymiany uwag na tematy polityczne lub światopoglądowe, jeśli miałyby to prowadzić do pozamerytorycznych podziałów zespołu.
- MIEJSCE PRACY: Nie wyrażamy lekceważących lub dyskryminujących opinii na temat innego pracownika, dbając o właściwy dobór słów.
- MIEJSCE PRACY: Formułując ofertę pracy zwracamy uwagę na to, aby jasno określała oczekiwania merytoryczne wobec kandydatów, nie wyróżniając kandydatów ze względu na pochodzenie, kolor skóry, przekonania itp.

Partnerstwo | Dialog z interesariuszami firmy 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 firmy – każdego indywidualnego i korporacyjnego klienta, partnera społecznego, biznesowego i akcjonariusza.
- Szanujemy czas i zasoby, którymi dysponują nasi akcjonariusze, klienci i partnerzy biznesowi – realizujemy podjęte zobowiązania we właściwy sposób.
- Staramy się być dobrym i wiarygodnym partnerem w biznesie – naszym akcjonariuszom, partnerom biznesowym i klientom dostarczamy kompleksowych informacji o firmie i realizowanych przedsięwzięciach.
- Odnosimy się z szacunkiem do przedstawicieli władz lokalnych i lokalnych społeczności w krajach, w których operujemy.
- Odnosimy się ze zrozumieniem do oczekiwań organizacji pozarządowych funkcjonujących na terenie prowadzonej przez nas działalności.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- **OBSŁUGA KLIENTA:** Możliwie szybko i zgodnie z procedurami reagujemy na zapytania klientów.
- **RELACJE Z AKCJONARIUSZAMI:** Udzielamy kompleksowych i sprawdzonych odpowiedzi na zapytania akcjonariuszy.
- **RELACJE Z PARTNERAMI BIZNESOWYM:** W przypadku wspólnej realizacji przedsięwzięcia udzielamy wsparcia i dzielimy się wiedzą z partnerem biznesowym.
- **RELACJE Z OTOCZENIEM:** Staramy się uwzględnić punkt widzenia organizacji pozarządowych i stowarzyszeń funkcjonujących na terenie naszej działalności biznesowej.

Partnerstwo Wiarygodność Kodeks Etyki Odpowiedzialność Jakość

to stałe doskonalenie naszych produktów i poziomu świadczonych usług poprzez wdrażanie nowoczesnych technologii, usprawnianie systemów zarządzania i kształtowanie etycznego środowiska w PGNiG SA, w zgodzie z aspiracjami naszych klientów, pracowników i wszystkich partnerów.

Jakość | 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.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- **OBSŁUGA KLIENTA:** Przedstawiamy taką ofertę, która najlepiej odpowiada na potrzeby klienta.
- **OBSŁUGA KLIENTA:** Poświęcamy pełną uwagę obsługiwanemu klientowi.
- **OBSŁUGA KLIENTA:** Rozpatrujemy i załatwiamy sprawy zgłaszane przez klientów w terminie i trybie zgodnym z obowiązującymi procedurami.
- **OBSŁUGA KLIENTA:** Informujemy klientów o postępach i wynikach realizowanych dla nich działań.

Jakość | Zapewnienie wysokich standardów w działaniach reklamowych

- W procesie przygotowywania reklamy stosujemy ogólnie przyjęte i uznawane reguły uczciwej konkurencji oraz obowiązujące normy obyczajowe.
- 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, wykorzystując brak doświadczenia czy niewiedzę klientów, nadużywając ich zaufanie.
- W reklamach nie umieszczamy treści dyskryminujących, w szczególności ze względu na rasę, przekonania religijne, płeć lub narodowość.
- Nie wykorzystujemy w reklamie wizerunków osób fizycznych bez ich formalnej zgody.
- Dążymy do tego, aby informacje o sponsorowaniu danego przedsięwzięcia były wyraźnie sformułowane i nie naruszały dobrych obyczajów.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- **WSPÓŁPRACA Z AGENCJĄ REKLAMY:** zlecając wykonanie reklamy jasno określamy nasze cele i oczekiwania.
- **KLIENCI:** Dbamy o to aby nasz klient zawsze mógł zidentyfikować, czy dany przekaz jest reklamą.
- **RYNEK:** Szybko reagujemy na wszelkie uwagi i zastrzeżenia dotyczące naszego przekazu reklamowego.

- 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 PGNiG SA i oczekujemy tego samego od innych.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- **OBSŁUGA KLIENTA:** Reagujemy na zgłaszane przez klientów uwagi i potrzeby, okazując szacunek i zrozumienie – niezależnie od zasadności uwag klienta.
- **MIEJSCE PRACY:** Poszukujemy możliwości, by każdy pracownik miał szansę doskonalenia swoich umiejętności profesjonalnych w ramach realizacji celów firmy.
- **MIEJSCE PRACY** Pamiętamy, że współpraca i praca zespołowa jest wartością, która zazwyczaj umożliwia osiągnięcie lepszych efektów niż nieuzasadniona rywalizacja.

- Zabiegamy o zdobywanie wiedzy i umiejętności, aby jak najlepiej wypełniać swoje obowiązki służbowe, przyczyniając się do realizacji misji i wartości PGNiG SA.
- Poszukujemy możliwości rozwoju zawodowego współpracowników niezależnie od zajmowanego przez nich stanowiska oraz od innych czynników, 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.

Przykłady zachowań w wybranych obszarach:

- MIEJSCE PRACY: Nie organizujemy szkoleń i wyjazdów służbowych w weekendy i dni wolne, chyba, że uczestnicy wyrażą na to zgodę. Czas na szkolenie jest również czasem pracy.
- MIEJSCE PRACY: Nie kontaktujemy się w sprawach służbowych z pracownikiem będącym na urlopie lub zwolnieniu lekarskim, z wyjątkiem sytuacji, które mogą być przyczyną potencjalnych szkód dla firmy.

Kodeks Etyki PGNiG SA 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.

Jak korzystać z Kodeksu Etyki

Głównym zadaniem Kodeksu Etyki jest wskazanie takich zachowań, które są pożądane w naszej organizacji i tych, które nie będą akceptowane.

Kodeks Etyki PGNiG SA został opracowany 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 PGNiG SA i zdrowym rozsądkiem, a w przypadku wątpliwości kontaktować się z przełożonym lub Pełnomocnikiem ds. etyki, którego rolą jest edukacja i doradzanie pracownikom PGNiG SA w kwestiach etycznych oraz przyjmowanie informacji o naruszeniach Kodeksu Etyki.

Kodeks Etyki powinien stanowić punkt odniesienia przy podejmowaniu samodzielnych decyzji w miejscu pracy, a także powinien być pomocny w ocenie decyzji podejmowanych przez współpracowników, podwładnych lub przełożonych. Jeśli dany pracownik będzie miał wątpliwości co do oceny planowanych, bądź już podjętych decyzji dotyczących współpracowników, firmy lub otoczenia zewnętrznego, to powinien zadać sobie najpierw następujące pytania: Czy jest to zgodne z przepisami prawa? Czy jest to zgodne z regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w PGNiG SA? Jeżeli odpowiedź nie jest jednoznaczna lub negatywna, należy skonsultować się z przełożonym swojego zespołu, innym przedstawicielem kadry zarządzającej lub z odpowiednim działem w strukturze firmy (np. Biuro Prawne, Biuro Kadr, Biuro Kontroli

i Audytu Wewnętrznego). W sytuacji, gdy wątpliwości nie zostaną wyjaśnione, należy skontaktować się z Pełnomocnikiem ds. etyki.

Jeżeli dana sytuacja lub decyzja jest zgodna z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi PGNiG SA, lecz mimo to wywołuje wątpliwości dotyczące oceny moralnej, należy zadać sobie pytanie: Czy jest to zgodne z wartościami PGNiG SA? Czy jest to zgodne z zasadami sformułowanymi w Kodeksie Etyki? Jeżeli odpowiedź nie jest jednoznaczna lub negatywna, należy skonsultować się z przełożonym swojego zespołu, innym przedstawicielem kadry zarządzającej lub bezpośrednio z Pełnomocnikiem ds. etyki.

Jeżeli dana sytuacja lub decyzja, dotycząca relacji pomiędzy pracownikami lub relacji pracowników z firmą, bądź otoczeniem zewnętrznym, nie znajduje swojego wyraźnego odzwierciedlenia w wartościach PGNiG SA i w zasadach Kodeksu Etyki, należy postawić kolejne pytania: Czy moim zdaniem ta decyzja jest etyczna? Jak oceniliby to inni, gdyby decyzja ta lub sytuacja została upubliczniona? Jaki wpływ mogłoby to wywrzeć na rozwój firmy i jej reputację? Jeżeli ocena moralna nie jest jednoznaczna lub negatywna, a mimo wszystko taka decyzja ma być lub została podjęta, należy niezwłocznie zgłosić swoje wątpliwości do Pełnomocnika ds. etyki.

Ważne pytania przy podejmowaniu lub ocenie decyzji:

- 1) Czy jest to zgodne z przepisami prawa?
- 2) Czy jest to zgodne z regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w PGNiG SA?
- 3) Czy jest to zgodne z wartościami PGNiG SA?
- 4) Czy jest to zgodne z zasadami sformułowanymi w Kodeksie Etyki?
- 5) Czy moim zdaniem ta decyzja jest etyczna?
- 6) Jak oceniliby to inni, gdyby decyzja ta lub sytuacja została upubliczniona?
- 7) Jaki wpływ mogłoby to wywrzeć na rozwój firmy i jej reputację?

Postępowanie w przypadku naruszeń Kodeksu Etyki

Każdy pracownik, który jest świadkiem lub ma uzasadnione podejrzenia dotyczące zachowań, które naruszają zasady etyki przez pracowników lub osoby niezatrudnione w PGNiG SA, ale związane relacjami biznesowymi, jest zobowiązany do zgłoszenia tego faktu do swojego przełożonego.

Pracownik może także zgłosić się do Pełnomocnika ds. etyki poprzez wypełnienie stosownego formularza (Formularz zgłoszenia o naruszeniu zasad etyki PGNiG SA) i przesłanie go pocztą elektroniczną, korespondencją tradycyjną lub przekazanie mu bezpośrednio, zwłaszcza w przypadku, gdy może podejrzewać, że zgłoszenie przełożonemu mogłoby stać się przyczyną trudności lub braku podjęcia działań zapobiegawczych bądź naprawczych.

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 u Pełnomocnika ds. etyki poprzez pocztę elektroniczną, korespondencję tradycyjną, kontakt telefoniczny lub osobisty.

Żaden pracownik, który w dobrej wierze zgłasza Pełnomocnikowi ds. etyki naruszenie zasad etyki przez współpracownika, nie będzie ponosił negatywnych konsekwencji swojego działania. Osoba zgłaszająca jest chroniona i jeśli pragnie zachować anonimowość, zadaniem firmy jest ją zapewnić.

Kodeks Etyki PGNiG SA wchodzi w życie w ciągu 30 dni od daty przyjęcia przez Zarząd PGNiG SA.

Zasady zawarte w Kodeksie Etyki nie działają wstecz.

Jak skontaktować się z Pełnomocnikiem ds. etyki:

Pełnomocnik ds. etyki: Bolesław Rok
tel.: +48 693 308 043
e-mail: etyka@pgnig.pl | boleslaw.rok@pgnig.pl

Adres do korespondencji:

Pełnomocnik ds. etyki
ul. M. Kasprzaka 25, 01-224 Warszawa

W celu zgłoszenia naruszenia zasad etyki należy wypełnić Formularz zgłoszenia o naruszeniu zasad etyki i przekazać Pełnomocnikowi ds. etyki poprzez:

- kontakt osobisty
- pocztę elektroniczną
- korespondencję tradycyjną



Publikacja została wydrukowana na papierze ekologicznym produkowanym w 100% z makulatury, bielonym bez użycia chloru gazowego.

Produkty oznaczone certyfikatem FSC pochodzą z lasu zarządzanego zgodnie z dobrem przyrody, a także dobrem żyjących na jego terenie społeczności, czyli według zasad Dobrej Praktyki Leśnej.

sekwentne budowanie
wysokiej kultury komu-
nikacji, opartej o zasady
dialogu, stymulującej
atmosferę zaufania

systemy zarządzania

klient

wspólne

dobro

zaufanie

wyzwania

budowanie trwałych, opartych na wzajemnym
szacunku i obopólnie korzystnych relacji, w ramach
PGNiG SA – z pracownikami i organizacjami związa-
nymi oraz na zewnątrz – z klientami, społeczno-
ściowymi organizacjami lokalnymi i innymi uczestnikami rynku.

stałe
doskonalenie

budowanie
trwałych
relacji

to naszych produktów i poziomu świadczo-
nych usług poprzez wdrażanie nowoczesnych
technologii, usprawnianie systemów zarządzania
i kształtowanie etycznego środowiska w PGNiG
SA, w zgodzie z aspiracjami naszych klientów,
pracowników i wszystkich partnerów.