

KODEKS ETYKI W GRUPIE RESPECT ENERGY

I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. RESPECT ENERGY HOLDING S. A. (jako spółka dominująca) oraz spółki zależne tworzą grupę spółek zgodnie z art. 4 § 1 pkt 51 Kodeksu spółek handlowych (zwana dalej Grupą RESPECT ENERGY lub Grupą RE).
2. Kodeks Etyki (zwany dalej Kodeksem) został przygotowany w celu określenia rodzajów lub typów postaw nieakceptowalnych przez Grupę RE i Spółki z Grupy RE oraz ustalenia standardów zachowania w sytuacjach, w których dana decyzja może budzić dylematy etyczne.
3. Kodeks zawiera zasady dotyczące prowadzenia codziennej współpracy pomiędzy pracownikami i współpracownikami Spółek z Grupy RE oraz współpracy z podmiotami zewnętrznymi.
4. Zasady Kodeksu obowiązują wszystkich pracowników i współpracowników Spółek z Grupy RE w sposób równy, niezależnie od zajmowanych stanowisk i realizowanych umów cywilnoprawnych.
5. Nieprzestrzeganie lub naruszenie zasad opisanych w Kodeksie stanowi ciężkie i rażące naruszenie obowiązków pracowniczych i może spowodować pociągnięcie pracownika lub współpracownika Spółki z Grupy RE do odpowiedzialności dyscyplinarnej wynikającej z przepisów prawa pracy oraz odpowiedzialności karnej wynikającej z przepisów powszechnie obowiązującego prawa.
6. Nadzór nad realizacją zasad opisanych w Kodeksie sprawuje Zarząd Grupy RE, Zarządy Spółek z Grupy RE oraz komórka ds. zgodności.
7. Dokumentami powiązаныmi z Kodeksem są:
 - 1) Polityka zarządzania ryzykiem braku zgodności w Grupie RESPECT ENERGY
 - 2) Polityka komunikacji w Grupie RESPECT ENERGY
 - 3) Polityka bezpieczeństwa informacji w Grupie RESPECT ENERGY
 - 4) Polityka przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Grupie RESPECT ENERGY
 - 5) Polityka zapewnienia bezpieczeństwa środowiska pracy w Grupie RESPECT ENERGY.

§ 2

Znaczenie pojęć użytych w Kodeksie:

1. **Dostawca** – osoba fizyczna lub osoba prawna świadcząca na rzecz Spółki z Grupy RE usługi lub dostarczająca towary, niebędąca Partnerem Biznesowym;
2. **Partner Biznesowy** – osoba fizyczna lub osoba prawna oferująca w imieniu Spółki z Grupy RE produkty lub usługi, na podstawie zawartej z umowy współpracy;
3. **Funkcjonariusz publiczny**:
 - a. Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej, poseł, senator, radny, poseł do Parlamentu Europejskiego,
 - b. sędzia, ławnik, prokurator, funkcjonariusz finansowego organu postępowania przygotowawczego lub organu nadrzędnego nad finansowym organem postępowania przygotowawczego, notariusz, komornik, kurator sądowy, syndyk, nadzorca sądowy i zarządca, osoba orzekająca w organach dyscyplinarnych działających na podstawie ustawy,
 - c. osoba będąca pracownikiem administracji rządowej, innego organu państwowego lub samorządu terytorialnego, chyba że pełni wyłącznie czynności usługowe, a także inna osoba w zakresie, w którym uprawniona jest do wydawania decyzji administracyjnych,
 - d. osoba będąca pracownikiem organu kontroli państwowej lub organu kontroli samorządu terytorialnego, chyba że pełni wyłącznie czynności usługowe,
 - e. osoba zajmująca kierownicze stanowisko w innej instytucji państwowej,
 - f. funkcjonariusz organu powołanego do ochrony bezpieczeństwa publicznego albo funkcjonariusz Służby Więziennej,

- g. osoba pełniąca czynną służbę wojskową, z wyjątkiem terytorialnej służby wojskowej pełnionej dyspozycyjnie,
 - h. pracownik międzynarodowego trybunału karnego, chyba że pełni wyłącznie czynności usługowe,
 - i. pracownicy agencji państwowych, politycy, funkcjonariusze partyjni i kandydaci polityczni,
 - j. członkowie rodzin, agencji lub inne osoby działające w imieniu jakichkolwiek z funkcjonariuszy publicznych,
 - k. pracownicy międzynarodowych organizacji publicznych (np. ONZ),
 - l. pracownicy państwowych lub kontrolowanych przez państwo przedsiębiorstw (np. państwowe firmy sektora naftowego lub energetycznego).
4. **Interesariusz** – to wewnętrzny lub zewnętrzny odbiorca działań i przekazów informacyjnych kierowanych w ramach Polityki medialnej Grupy RE; interesariuszami są przede wszystkim klienci i potencjalni klienci, dostawcy i potencjalni dostawcy, inwestorzy, akcjonariusze, członkowie organów Spółek z Grupy RE, przedstawiciele władzy państwowej oraz samorządu terytorialnego, pracownicy i współpracownicy, a także media i ich przedstawiciele;
5. **Kadra kierownicza** – osoby kierujące komórkami organizacyjnymi funkcjonującymi w spółkach z Grupy RE.
6. Konflikt interesów – znane Spółce z Grupy RE i pracownikom lub współpracownikom Spółki z Grupy RE okoliczności, w tym także dotyczące działalności Spółek z Grupy RE, mogące doprowadzić do powstania sprzeczności pomiędzy interesem:
- a. Grupy RE lub Spółki z Grupy RE lub
 - b. pracownika lub współpracownika,
- a obowiązkiem działania przez Spółkę z Grupy RE w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta, jak również znane Spółce z Grupy RE okoliczności mogące doprowadzić do sprzeczności między interesami kilku klientów;
7. **Komórka ds. zgodności (compliance)** – komórka organizacyjna lub stanowisko organizacyjne w Spółce z Grupy RE, odpowiedzialna za zapewnienie zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi, przyjętymi standardami organizacyjnymi Grupy, a także nadzór nad przestrzeganiem obowiązującego ładu korporacyjnego w Grupie;
8. **Korzyść** – korzyść majątkowa oraz korzyść osobista przyjmowana lub wręczana przez pracownika lub współpracownika od osób trzecich lub osobom trzecim;
9. **Regulacje wewnętrzne** – regulacje obowiązujące Spółki z Grupy RE, w tym przyjęte polityki i procedury, regulaminy, kodeksy, instrukcje i inne dokumenty;
10. **Tajemnica Grupy RE/ Spółki z Grupy RE** – to klauzula niejawności, ale przede wszystkim informacja lub dane o szczególnym znaczeniu dla Grupy RE lub poszczególnych Spółek z Grupy RE (w tym ekonomiczna, handlowa, organizacyjna, techniczna), w formie dokumentu, lub dowolnego materiału, których ujawnienie osobom nieuprawnionym mogłoby przyczynić się do poniesienia przez Spółkę strat ekonomicznych, lub spowodować uszczerbek w pozytywnym jej wizerunku w otoczeniu, obecnie i w przyszłości;
11. **Zarząd Grupy RE** – Zarząd RESPECT ENERGY HOLDING S.A.

II. Informacje poufne i zasady reprezentacji

§ 3

1. Pracownicy powinni unikać postaw, które byłyby sprzeczne z wartościami wyznawanymi przez Spółki z Grupy RE, w tym jakichkolwiek zachowań, które naruszyłyby wizerunek Grupy RE lub Spółki z Grupy RE w otoczeniu. W szczególności oznacza to szacunek dla obowiązującego prawa oraz przestrzeganie norm współżycia społecznego - tak w czasie pracy, jak i w życiu prywatnym.
2. Pracownicy nie mogą podejmować na własną rękę lub we współpracy z osobami trzecimi działań, które byłyby konkurencyjne lub szkodliwe dla Grupy RE lub Spółki z Grupy RE.
3. Pracownicy nie mogą stwarzać pozorów występowania w imieniu Spółki z Grupy RE w celu osiągnięcia celów nie będących celami Spółki z Grupy RE ani powoływać się na wpływy w Spółce z Grupy RE w celu osiągnięcia

- prywatnych korzyści.
4. Pracownicy powinni bezwzględnie unikać prezentowania opinii będących osobistymi przekonaniami, jako stanowiska Spółki z Grupy RE. W szczególności nieakceptowane jest publiczne angażowanie się w spory polityczne, które mogłyby sugerować zaangażowanie Spółki z Grupy RE.
 5. Pracownicy powinni unikać wygłaszania opinii mogących nosić znamiona pomówienia, zwłaszcza wobec konkurentów.
 6. Do komunikacji z mediami uprawniony jest wyłącznie Zarząd Grupy RE lub Zarząd Spółki z Grupy RE lub wyznaczona osoba. Pracownik nie może podejmować tego typu kontaktów na własną rękę, bez konsultacji z w/w osobami. W zakresie komunikacji należy stosować postanowienia Polityki komunikacji w Grupie Respect Energy.
 7. Każdy pracownik zobowiązuje się bezwzględnie chronić informacje stanowiące tajemnicę Grupy RE lub Spółki z Grupy RE, a także przetwarzane w Spółkach z Grupy RE dane osób fizycznych. W powyższym zakresie należy stosować zasady opisane w Polityce bezpieczeństwa informacji w Grupie RESPECT ENERGY oraz Polityki ochrony danych osobowych obowiązujące w Spółkach z Grupy RE.

III. Potencjalny konflikt interesów

§ 4

1. Wszyscy pracownicy i współpracownicy Spółek z Grupy RE powinni unikać sytuacji, w których ich osobiste interesy potencjalnie mogłyby dawać podstawę do sugerowania istnienia konfliktu interesów.
2. W razie zaistnienia ryzyka takiej sytuacji, pracownik zobowiązany jest bezzwłocznie powiadomić o potencjalnym konflikcie bezpośredniego przełożonego.
3. W Grupie RE i Spółkach z Grupy RE obowiązują zasady lub mechanizmy, które służą aktywnemu zarządzaniu Konfliktami interesów, w szczególności dotyczące:
 - 1) określania zakresu i podziału kompetencji jednostek organizacyjnych lub samodzielnych stanowisk w celu odpowiedniego podziału obowiązków, który zapobiega powstaniu konfliktów interesów,
 - 2) zapobiegania niewłaściwemu lub nieuzasadnionemu przepływowi informacji pomiędzy pracownikami lub współpracownikami Spółek z Grupy RE. Jest to realizowane m.in. w postaci wewnętrznych barier mających na celu zabezpieczenie przekazywania informacji, a także systemowych oraz odpowiednich postanowień proceduralnych.
4. Należy unikać sytuacji prowadzących do powstania konfliktów pomiędzy interesem Grupy RE lub Spółki z Grupy RE, a prywatnym interesem pracownika lub współpracownika.
5. Pracownik lub współpracownik Spółki z Grupy RE nie może podejmować działań mogących świadczyć o tym, że na jakąkolwiek decyzję biznesową dotyczącą zawarcia umowy z klientem, partnerem biznesowym lub dostawcą miały wpływ, choćby potencjalnie, sprawy niezwiązane z interesem Grupy RE i Spółek z Grupy RE oraz ich klientów.

§ 5

Szczególną uwagę należy zwrócić na potencjalny konflikt interesów związany z zatrudnianiem członków rodziny w komórkach organizacyjnych Spółek z Grupy RE:

- 1) niedopuszczalne jest zatrudnienie członków rodziny pracownika w jakiegokolwiek podległości służbowej względem siebie;
- 2) za członków rodziny uważa się zarówno krewnych i powinowatych, jak i osoby pozostające ze sobą w bliskich stosunkach osobistych;
- 3) przypadki noszące znamiona konfliktu interesów zw. z zatrudnianiem członków rodzin w jakiegokolwiek podległości służbowej powinny być niezwłocznie zgłaszane do komórki ds. zgodności.

§ 6

1. Wszelkie sytuacje mające znamiona konfliktu interesów powinny być niezwłocznie ujawnione i zgłoszone do przełożonego oraz komórki ds. zgodności.
2. W razie potwierdzenia przez przełożonego i komórkę ds. zgodności przypadku konfliktu interesów- przełożony, któremu ujawniono i zgłoszono taki przypadek, informuje komórkę ds. zgodności o planowanych działaniach naprawczych, które mają na celu wyeliminowanie konfliktu interesów.
3. Powyższy obowiązek informacyjny powinien zostać zrealizowany bez zbędnej zwłoki, jednakże w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od daty poinformowania komórki ds. zgodności o sytuacji noszącej znamiona konfliktu interesów.
4. Działania podejmowane w celu wyeliminowania zidentyfikowanego konfliktu interesów podlegają monitoringowi przez komórkę ds. zgodności.
5. Komórka ds. zgodności prowadzi rejestr zgłoszonych konfliktów interesów oraz raportuje o zgłoszonych konfliktach interesów do Zarządu Grupy RE w raporcie rocznym, sporządzanym w ciągu 3 miesięcy po zakończeniu roku kalendarzowego.

IV. Przeciwdziałanie korupcji

§ 7

Korupcją jest czyn:

- 1) polegający na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści osobie pełniącej określoną funkcję w Spółce z Grupy RE, dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za określone działanie lub zaniechanie działania,
- 2) polegający na żądaniu lub przyjmowaniu przez osobę pełniącą określoną funkcję bezpośrednio, lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści, w zamian za działanie lub zaniechanie działania.

§ 8

1. Grupa RE i Spółki z Grupy RE nie tolerują korupcji w jakiegokolwiek formie. Zasada zerowej akceptacji dla tego typu zachowań odnosi się do wszystkich pracowników, współpracowników, dostawców i partnerów biznesowych Spółek z Grupy RE, niezależnie od pełnionej funkcji i zajmowanego stanowiska.
2. Obowiązkiem kadry zarządzającej jest pełnienie kluczowej roli w tworzeniu sposobu funkcjonowania Grupy RE i Spółek z Grupy RE, w której wystąpienie korupcji będzie niedopuszczalne jako zjawisko nieakceptowane pod żadną postacią.
3. Z zasadą „zero tolerancji” dla korupcji są zobowiązani zapoznać się i stosować wszyscy pracownicy i współpracownicy Spółek z Grupy RE oraz powinna ona być komunikowana wobec podmiotów trzecich. Jako część działań komunikacyjnych Spółek z Grupy RE, mających na celu zapobieganie korupcji, zasady dotyczące przeciwdziałania korupcji powinny dotrzeć do wszystkich interesariuszy Spółek z Grupy RE (m.in. dostawców, przedstawicieli, konsultantów, podwykonawców i innych partnerów biznesowych).

§ 9

1. Wszyscy pracownicy i współpracownicy Spółek z Grupy RE mają obowiązek unikać jakichkolwiek działań, które

- mogłyby prowadzić do naruszenia zasad przeciwdziałania korupcji.
2. W przypadku braku pewności, co do tego jak należy zachować się w sytuacji zagrożenia korupcją należy skontaktować się ze swoim przełożonym.
 3. Przełożony lub współpracownik Spółki z Grupy RE w przypadku uzasadnionych wątpliwości może wystąpić o opinię komórki ds. zgodności.
 4. Podejrzenia naruszenia zasad antykorupcyjnych lub innych przepisów prawa powinny być zgłaszane zgodnie z Rozdziałem IX Kodeksu.
 5. Osoba, która zgłosi podejrzenie nadużycia, z wyjątkiem osób działających umyślnie w złej wierze, lub odmówi udziału w procedurze korupcji nie spotka się z negatywnymi skutkami służbowymi swojej decyzji, aktami represji czy dyskryminacji.
 6. Zgłoszenia podlegają analizie z zachowaniem zasady należytej staranności oraz traktowane są jako informacje poufne. Z wyjątkiem żądania udostępnienia danych, na podstawie których można ustalić tożsamość osoby zgłaszającej przez uprawnione organy, dane te są ujawniane wyłącznie za zgodą tej osoby. Dane, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, można ujawnić dopiero, gdy zgłoszenie zostanie uznane za zasadne. Powyższe ograniczenie nie dotyczy żądania udostępnienia danych przez uprawnione do tego organy działające na podstawie przepisów prawa.

V. Przyjmowanie i wręczanie prezentów

§ 10

1. W procesach związanych z prowadzeniem działalności rynkowej uzasadnione jest wykorzystywanie podarunków okolicznościowych, zaproszeń i innych aktów gościnności (np. posiłki, imprezy, rozrywka), które mogą wesprzeć proces zawierania, podtrzymywania oraz rozwijania istotnych relacji biznesowych (kurtuazja). Ich charakter i wartość nie mogą jednak w najmniejszym stopniu budzić dwuznacznych wątpliwości odnośnie oczekiwań w stosunku do działań osób obdarowanych.
2. Potencjalny prezent (dotyczy również zaproszeń i aktów gościnności) może należeć do jednej z kategorii:
 - 1) kategorie dozwolone to:
 - a) prezenty wręczane w imieniu Spółki z Grupy RE o wartości symbolicznej, tj. mniejszej lub równej 100 EUR, będące standardowymi gadżetami reklamowymi Spółki z Grupy RE (np. długopisy, kalendarze, koszulki itp.) lub nie będące standardowymi materiałami reklamowymi Spółki z Grupy RE (takich jak zestawy świąteczne, drobna galanteria skórzana, itp.),
 - b) świadczenia grzecznościowe takie jak napoje, artykuły spożywcze lub przekąski i posiłki spożywane wspólnie z gościem Spółki z Grupy RE w związku z odbywanym spotkaniem biznesowym.
 - 2) kategorie niedozwolone to:
 - a) środki pieniężne lub ich ekwiwalenty (np. bony upominkowe), z uwzględnieniem tych ukrywanych pod pozorem zapłaty za fikcyjne świadczenia (np. ekspertyzy, doradztwo, czy szkolenia, które nigdy nie miały miejsca), lub pod pozorem fikcyjnej pomocy charytatywnej,
 - b) wszelkie prezenty oferowane jako „coś za coś”, czyli w zamian za otrzymanie których należy coś zrobić,
 - c) zaproszenia na kilkudniowe wyjazdy o charakterze wypoczynkowym lub rozrywkowym (włączając w to fikcyjne szkolenia, kongresy, itp.),
 - d) prezenty, naruszające w jakikolwiek sposób przepisy prawa (np. zaproszenia na imprezy stojące w sprzeczności z prawem, czy np. wykonane ze skóry zwierząt znajdujących się pod ochroną i pochodzących z kłusownictwa),
 - e) prezenty, mogące być uznane za obraźliwe, niesmaczne, nieprzyzwoite (w tym w

szczególności zawierające treści erotyczne) lub mogące z innych względów niekorzystnie wpłynąć na reputację Grupy RE lub Spółki z Grupy RE.

3. W przypadku prezentów i świadczeń uznanych za dozwolone ich wręczenie musi mieć związek z wykonywaniem obowiązków służbowych.
4. Należy powstrzymać się od oferowania lub przyjmowania prezentów lub innych dodatkowych korzyści, przysług i aktów gościnności w wyłączeniu takich, które mają wartość symboliczną (tj. do 100 EUR), a których odmówienie mogłoby zostać odebrane za obrazę i naruszenie obowiązujących norm kulturowych. Nigdy nie należy dawać lub przyjmować prezentów w postaci gotówki, niezależnie od ich wysokości.

§ 11

1. Wręczenie prezentów, zaproszeń lub oferowanie aktów gościnności urzędnikom administracji państwowej jest dopuszczalne w zakresie nieprzekraczającym zwyczajowych form grzeczności i ich wartość nie może wzbudzać kontrowersji lub podejrzeń o zachowanie nieetyczne. W szczególności należy unikać sytuacji, w której, np. w związku z oczekiwaną decyzją administracyjną, prezent mógłby zostać uznany za próbę korupcji. Wręczenie prezentów urzędnikom administracji państwowej lub samorządowej jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą jednego z Członków Zarządu Grupy RE, którego uznaniu pozostawia się decyzję o stosowności danego prezentu.
2. Wręczenie prezentów, zaproszeń lub oferowanie aktów gościnności przedstawicielom kontrahentów jest dopuszczalne w zakresie nieprzekraczającym zwyczajowych form grzeczności i jego wartość nie może wzbudzać kontrowersji lub podejrzeń o zachowanie nieetyczne. W szczególności należy unikać sytuacji, w której, np. w związku z prowadzonymi rozmowami handlowymi, prezent mógłby zostać uznany za próbę korupcji. Wręczenie prezentów przedstawicielom kontrahentów jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą odpowiedniej osoby kierującej jednostką organizacyjną w Spółce z Grupy RE, odpowiedzialnego merytorycznie za współpracę z danym kontrahentem, lub jednego z członków Zarządu Grupy RE, których uznaniu pozostawia się decyzję o stosowności danego prezentu.
3. Zabrania się pracownikom Spółek z Grupy RE wręczenia innym pracownikom Spółek z Grupy RE i przyjmowania od nich jakichkolwiek prezentów w jakiegokolwiek postaci i dowolnej wartości, które mogłyby rodzić skutek w postaci wywierania wpływu na obdarowanego pracownika, a przez to na rzetelność wykonywania powierzonych mu obowiązków. Wyjątek stanowią prezenty wręczone przez osoby związane bliskimi trwałymi relacjami z okazji urodzin lub imienin.

§ 12

1. Pracownicy nie powinni angażować agenta, konsultanta ani innego pośrednika, gdy mają powody podejrzewać, że będzie on wręczał niedopuszczalne prezenty lub inne nieuprawnione korzyści w imieniu Spółki z Grupy RE. Powinni zachować szczególną ostrożność w przypadku współpracy z osobami trzecimi, które m.in.:
 - 1) realizują usługi w oparciu o wynagrodzenie za pozytywny wynik transakcji (success fee),
 - 2) posiadają powiązania z funkcjonariuszami publicznymi lub klientami, z którymi będzie współdziałać w imieniu Spółki z Grupy RE,
 - 3) wobec których istnieją podejrzenia, że wcześniej mogły brać udział w działaniach korupcyjnych (w takim przypadku powinno się zaniechać współpracy).
2. W umowach o prace oraz umowach cywilnoprawnych należy stosować klauzule stanowiące, iż żadna część wynagrodzenia z tytułu wykonania umowy nie zostanie przeznaczona na pokrycie kosztów udzielania korzyści majątkowych i osobistych. Kontrahenci Spółki z Grupy RE powinni zostać poinformowani, iż oczekuje się od nich stosowania się do zasad określonych w tym zakresie.

VI. Relacje z podmiotami powiązаныmi i partnerami biznesowymi

§ 13

1. Wszyscy pracownicy i współpracownicy Spółek z Grupy RE, a zwłaszcza osoby na stanowiskach kierowniczych, zobowiązani są:
 - 1) rzetelnie informować przełożonych i Zarząd Grupy RE oraz właściwy Zarząd Spółki z Grupy RE o rzeczywistych wynikach podległej jednostki oraz istniejących ryzykach, włączając w to ryzyka społeczne i środowiskowe jakie wiążą się z ich realizacją oraz z pracą podwykonawców,
 - 2) upowszechniać stosowanie zasad etycznych opisanych w Kodeksie wśród podległych pracowników, a także dbać o poszanowanie przestrzegania fundamentalnych praw w relacjach pomiędzy pracownikami oraz pracownikami podmiotów powiązanych i partnerów zewnętrznych,
 - 3) ujawniać wszelkie informacje, w których posiadaniu się znajdują, a które mogą świadczyć o nieetycznych zachowaniach w podmiocie powiązanym.
2. Pracownicy, którzy odpowiadają za kontakty z dostawcami zobowiązani są:
 - 1) dobierać dostawców w oparciu o obiektywne kryteria oceny ich ofert i jakości usług; dbać o to, aby wszystkie oferty zostały porównane i rozważone uczciwie i bezstronnie oraz by cały proces był stosownie i w sposób przejrzysty udokumentowany,
 - 2) dbać o to, aby wybór oferty przebiegał w atmosferze jawności, a oferenci odrzuceni otrzymali uczciwą i taktowną odpowiedź,
 - 3) przekazywać dostawcom opinie o ich pracy sformułowane w oparciu o obiektywne, przejrzyste i konsekwentnie stosowane wskaźniki,
 - 4) zaprzestać kontynuacji współpracy z dostawcami, którzy nieustannie nie wypełniają swoich zobowiązań, zachowują się w sposób nieetyczny lub rażąco naruszający przepisy ochrony środowiska i prawa człowieka,
 - 5) ujawniać wszelkie informacje, w których posiadaniu się znajdują, a które mogą mieć wpływ na współpracę Spółki z Grupy RE z partnerem biznesowym lub dostawcą, w tym również o ewentualnych nieetycznych zachowaniach partnera biznesowego i dostawcy.
3. Należy unikać wszelkich zachowań, które mogłyby zostać odebrane jako oczekiwanie lub domaganie się korzyści finansowych lub innych korzyści (np. osobistych).
4. Pod żadnym pozorem nie akceptuje się wykorzystywania pracy dzieci, pracy niewolniczej lub jakiegokolwiek innej formy pracy przymusowej w Spółkach z Grupy RE oraz wszelkich form wymuszania pracy lub współpracy, która nie zostanie optacona przez Spółkę z Grupy RE i podmioty działających na rzecz Spółki z Grupy RE.

VII. Relacje z konkurentami

§ 14

1. Pracownicy Spółek z Grupy RE mają obowiązek unikać wszelkich zachowań mogących nosić znamiona czynów nieuczciwej konkurencji, w tym m.in.:
 - 1) stosowanie oznaczeń produktów i usług w sposób wprowadzający w błąd,
 - 2) naruszanie tajemnicy Grupy RE lub Spółki z Grupy RE, w tym także informacji stanowiących tajemnicę innych przedsiębiorców,
 - 3) nakłanianie do niewykonania umowy lub obowiązków pracowniczych,
 - 4) rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji,
 - 5) utrudnianie dostępu do rynku.
2. Pracownik Spółki z Grupy RE zobowiązany jest do powiadomienia swojego przełożonego oraz komórki ds. zgodności o zachowaniach mogących wskazywać na czyn nieuczciwej konkurencji.

VIII. Relacje w miejscu pracy

§ 15

1. Niezależnie od stanowiska, wszyscy pracownicy, współpracownicy i partnerzy biznesowi Spółek z Grupy RE mają prawo do szacunku, poszanowania godności osobistej, intymności i ochrony prywatności oraz prywatności życia rodzinnego.
2. Nie wolno dyskryminować, oceniać, wyszydzać innych osób ze względu na ich płeć, rasę, niepełnosprawności, narodowość, pochodzenie, orientację seksualną, wiek, wyznanie, przekonania polityczne i światopoglądowe, sytuację majątkową czy odmienność kulturową. Jakiegokolwiek formy dyskryminacji, zastraszania, mobbingu, czy molestowania seksualnego pracowników są zabronione i są piętnowane i zwalczane.
3. Każdy pracownik jest zobowiązany informować przełożonych o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaobserwowanych nieprawidłowościach w tym zakresie w Spółce z Grupy RE oraz w podmiotach powiązanych, u podwykonawców i dostawców. Powinien również bezzwłocznie informować klientów oraz osoby postronne o zagrożeniach dla ich życia i zdrowia. Ma również prawo skarżyć się na bezczynność przełożonych w tym zakresie.
4. Pracownik ma prawo oczekiwać od Spółki z Grupy RE:
 - 1) zapewnienia optymalnych środków bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 2) wsparcia w rozwoju osobistym i zawodowym (stosownie do zajmowanego stanowiska i ocen przełożonych),
 - 3) zachowania równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym,
 - 4) szacunku i ochrony przed dyskryminacją ze strony osób trzecich.

IX. Społeczności lokalne i środowisko naturalne

§ 16

1. Pracownicy Spółek z Grupy RE zobowiązani są do dbałości o dobre relacje ze społecznościami lokalnymi, w których otoczeniu działa Grupa RE i Spółki z Grupy RE.
2. Pracownicy zobowiązani są budować relacje ze społecznościami lokalnymi w oparciu o transparentność i poszanowanie ich godności i praw, włączając w to potencjalną kulturową odmienność, dziedzictwo i tradycję.
3. Decyzje biznesowe będą podejmowane z uwzględnieniem interesów społecznych i ich wpływu na środowisko naturalne. Przy ocenie wpływu na środowisko naturalne stosować będą zasadę ostrożności w rozumieniu Zasady 15 Deklaracji z Rio, tj. w razie wątpliwości czy dane działanie może być szkodliwe czy nie, do czasu wyjaśnienia tej kwestii, będzie ono traktowane jakby było szkodliwe.
4. Wszyscy pracownicy Spółek z Grupy RE zobowiązani są do działania w sposób minimalizujący negatywny wpływ na środowisko naturalne i lokalne otoczenie oraz do poszanowania wszelkich materiałów, surowców i energii.
5. Zaniechania lub działania prowadzące do celowego obciążania środowiska, czy wręcz jego skażenia, będą traktowane jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, ze wszystkimi tego konsekwencjami.
6. Pracownicy Spółek z Grupy RE zobowiązani są do powiadomienia przełożonych o potencjalnych zagrożeniach dla środowiska naturalnego oraz o naruszeniach powyższych zasad przez innych pracowników lub pracowników podwykonawców.

X. Społeczności lokalne i środowisko naturalne

§ 17

1. Niniejsze zasady dotyczą zgłoszeń nieprawidłowości, które w ocenie pracownika stanowią naruszenie niniejszego Kodeksu, w tym:
 - 1) nieprawidłowości, nadużycia i oszustwa finansowe,
 - 2) nieprzestrzeganie zobowiązań wynikających z przepisów prawa, Statutów Spółek z Grupy RE lub regulacji wewnętrznych,
 - 3) zagrożenie dla bezpieczeństwa i higieny pracy i środowiska,
 - 4) działalność przestępczą,
 - 5) naruszenie zasad bezpieczeństwa informacji, w tym ochrony danych osób fizycznych,
 - 6) próby zamaskowania któregokolwiek z powyższych naruszeń.
2. W przypadku podejrzenia łamania zasad opisanych w Kodeksie lub jakichkolwiek wątpliwości na temat potencjalnego konfliktu interesów czy dylematów etycznych, pracownik zobowiązany jest w miarę posiadanych możliwości zabezpieczyć dowody wystąpienia nieprawidłowości oraz powiadomić o tym komórkę ds. zgodności.
3. Ujawnienie informacji o zauważonych nieprawidłowościach będzie traktowane jako działanie na rzecz ochrony zasad współżycia społecznego i interesu Grupy RE i Spółek z Grupy RE.
4. Pracownik nie może być pociągnięty do odpowiedzialności lub w żaden sposób piętnowany w związku z przekazaniem informacji o nieprawidłowości, pod warunkiem, że zrobi to w dobrej wierze, uznając że wyjawienie nieprawidłowości pozwoli zdemaskować niewłaściwe postępowanie i nadużycia.
5. Jeśli pracownik lub współpracownik Spółki z Grupy RE złoży doniesienie w dobrej wierze, które nie zostanie potwierdzone przez wewnętrzne postępowanie, nie będą wobec tej osoby podejmowane żadne działania. Jeżeli doniesienie zostanie złożone w złej wierze i stanowić będzie szkanę wobec osoby trzeciej, czego będzie można dowiedzieć w sposób nie budzący wątpliwości, wobec składającego doniesienie będą mogły zostać podjęte działania dyscyplinarne za zachowanie nieetyczne, zgodnie z przepisami prawa pracy. W przypadku doniesień czynionych w złej wierze pomówiona osoba będzie mogła wstąpić na drogę sądową z pozwem przeciwko osobie składającej doniesienie.
6. Spółki z Grupy RE będą traktowały wszelkie informacje o nieprawidłowościach w sposób taktowny i poufny. Tożsamość osoby zgłaszającej nieprawidłowość będzie chroniona. W trakcie dochodzenia może dojść do ujawnienia źródła informacji, a osoba zgłaszająca nieprawidłowości będzie musiała złożyć zeznania na potrzeby materiału dowodowego w postępowaniu prowadzonym przez organy państwowe.
7. W przypadku zgłoszenia złożonego anonimowo postępowanie wyjaśniające w sprawie także zostanie uruchomione.
8. Do zgłaszania nieprawidłowości (incydentów zgodności) stosuje się postanowienia Polityki zarządzania ryzykiem braku zgodności w Grupie RESPECT ENERGY.

XI. Postanowienia końcowe

§ 18

1. Kodeks wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2023 r.
2. Tracą moc wszystkie regulacje wewnętrzne przyjęte w Spółkach z Grupy RE w przedmiocie regulacji i przed wejściem w życie niniejszego Kodeksu Etyki.