

ETYKA I RÓWNOUPRAWNIENIE

Naszą kulturę organizacyjną tworzymy w oparciu o wspólne wartości uwzględniające prawo i oczekiwania wszystkich grup Interesariuszy. Postępujemy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i wewnętrznymi procedurami. Szanujemy poglądy naszych Pracowników oraz zapewniamy im równe szanse i jednakowe traktowanie.

Wartości Grupy Enea

GRI 102-16; GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3

Wartości, z którymi się utożsamiamy, budowane są na fundamencie szacunku i wzajemnego zaufania. Dążymy do stworzenia jasnych i przejrzystych zasad współpracy oraz atmosfery sprzyjającej wszystkim Współpracownikom. Nie różnicujemy ich ze względu na płeć, rasę, narodowość, niepełnosprawność, wiek, tożsamość seksualną, przynależność związkową, pochodzenie etniczne lub społeczne, wyznawaną religię lub przekonania polityczne.

W codziennej pracy kierujemy się zasadami etycznymi, opierającymi się na 4 wartościach, które oznaczają dla nas:

Uczciwość:

- Postępowanie zgodne z zasadami etycznymi;
- Reagowanie na sytuacje niezgodne z przepisami prawa i wewnętrznymi regulacjami;
- Wzajemne poszanowanie i akceptacja otwartości w wyrażaniu opinii i poglądów.

Odpowiedzialność:

- Dotrzymywanie deklaracji w zakresie jakości obsługi, terminowości i niezawodności wytwarzania oraz dostaw energii, a także produktów i usług oferowanych przez Grupę Enea, uwzględniając ryzyko wynikające z prowadzonej aktywności;
- Realizacja obowiązków pracodawcy i członka społeczności;
- Uwzględnianie w działaniach potrzeb i wymagań szeroko pojętych interesów społecznych.

Bezpieczeństwo:

- Prowadzenie działalności w sposób zapewniający bezpieczeństwo energetyczne naszym Klientom;
- Ochrona danych osobowych oraz informacji chronionych Interesariuszy;
- Zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy;
- Ochrona i szanowanie środowiska naturalnego.

Kompetencja:

- Realizacja zadań, świadczenie usług i oferowanie produktów najwyższej jakości;
- Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem ze Współpracownikami;
- Podnoszenie kwalifikacji w celu realizacji planów biznesowych Grupy oraz samorealizacji Pracowników.

DOKUMENTY OKREŚLAJĄCE WARTOŚCI ETYCZNE I ZASADY POSTĘPOWANIA

Dokumenty określające wartości etyczne i zasady postępowania:

- Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji oraz Innym Nieakceptowalnym Zachowaniom - wskazuje zachowania niedopuszczalne oraz sposoby przekazania informacji w przypadku konieczności

zgłoszenia zaistniałego incydentu. Określa działania prewencyjne oraz obowiązki pracodawcy i Pracowników w tym obszarze;

- Kodeks Etyki Grupy Enea - prezentuje zasady postępowania, u podstaw których leży równe traktowanie i poszanowanie godności osobistej. Wprowadza standardy zachowań wobec Klientów, partnerów biznesowych, akcjonariuszy, społeczności lokalnych i Współpracowników.

Kodeks Etyki

GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3

W relacjach z Pracownikami oraz podmiotami zewnętrznymi kierujemy się zasadami etycznymi i postępujemy według określonych reguł. W codziennej pracy wspierają nas zasady spisane w Kodeksie Etyki Grupy Enea.

W naszej Grupie, Kodeks Etyki definiuje wartości, którymi powinni się kierować wszyscy Pracownicy Grupy w codziennej pracy i kontaktach biznesowych. Ponadto w strukturach Grupy funkcjonuje Komisja Etyki, która rozpatruje zgłoszenia dotyczące zdarzeń stojących w sprzeczności ze standardami postępowania określonymi w Kodeksie Etyki Grupy Enea. W związku ze zgłaszanymi przez Pracowników wątpliwościami etycznymi oraz zauważonymi naruszeniami Kodeksu Etyki, Komisja prowadzi czynności mające za zadanie bezstronne rozstrzygnięcie zidentyfikowanych naruszeń. Przyjęta forma, pozwala Pracownikom korzystać z pomocy oraz wyjaśnić wątpliwości dotyczące nieetycznych zachowań.

PRZYKŁADY DZIAŁAŃ BUDUJĄCYCH ETYCZNĄ KULTURĘ

Przykłady działań budujących etyczną kulturę

W celu przekazania zasad etycznych w całej Grupie, podjęte zostały inicjatywy informacyjno – edukacyjne. Ich celem było dostarczenie wiedzy członkom naszej Grupy w zakresie stosowania przyjętych zasad. Zorganizowane zostały wewnętrzne akcje edukacyjne oraz szkolenia i spotkania. W ich trakcie, omówione zostały kluczowe aspekty związane z przeciwdziałaniem mobbingowi oraz postępowaniem w sposób etyczny.

- W **Enei** prowadzone były działania informacyjno - edukacyjne oraz szkolenia online skierowane do menadżerów. Inicjatywa dotyczyła świadomego budowania przyjaznego środowiska pracy oraz właściwej komunikacji i interpretacji wprowadzonych regulacji;
- **Enea Serwis** przeprowadziła szkolenia z tematu „Budowanie Przyjaznego Środowiska Pracy i Przeciwdziałania Mobbingowi” skierowane do członków Zarządu i dyrektorów;
- W **Enei Oświetlenie** powołano Zespół, którego celem jest badanie ewentualnych naruszeń w miejscu pracy oraz przeprowadzono kampanię informacyjną dotyczącą wdrożenia nowych zasad;
- **Enea Operator** powołała Komisję Antymobbingową. Członkowie Zespołu otrzymali odpowiednie przygotowanie poprzez szkolenia i konsultacje prawne. Zapewniona została również cykliczna edukacja kadry zarządzającej w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom;
- W **Enei Logistyka** został utworzony Zespół Antymobbingowy oraz założony dedykowany adres e-mail, na który Pracownicy mogą zgłaszać zachowania sprzeczne z przyjętymi normami.

Compliance

GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3; GRI 412-2

Jesteśmy świadomi, że pojawienie się w naszej Grupie zdarzeń niepożądanych może mieć negatywny wpływ na naszą reputację oraz postrzeganie przez otoczenie społeczno - biznesowe. Dlatego też wiarygodność, transparentność oraz uczciwość to priorytety naszej Grupy. Cienimy sobie posiadany wizerunek oraz długoletnie relacje z partnerami biznesowymi, Klientami, partnerami społecznymi i Pracownikami.

Nasze cele:

- Prowadzenie aktywności biznesowej, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i bez jakichkolwiek przejawów korupcji i łapownictwa;
- Zapobieganie występowaniu zjawisk o charakterze korupcyjnym oraz ich eliminowanie;
- Przeciwdziałanie powstawaniu zjawiska konfliktu interesów;
- Wprowadzanie regulacji zapewniających transparentność w relacjach z Kontrahentami, wpływających na minimalizowanie ryzyka pojawienia się strat finansowych i reputacyjnych w spółkach Grupy.

Efekty:

- Nie odnotowaliśmy przypadków korupcji w spółkach naszej Grupy;
- Wszyscy Pracownicy naszych spółek zostali poinformowani o obowiązujących zasadach przeciwdziałania korupcji;
- Wszyscy członkowie organów zarządzających naszej Grupy zostali poinformowani o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji;
- Prawie 100 % Pracowników odbyło obowiązkowe szkolenie z zakresu przeciwdziałania korupcji.

REALIZOWANE DZIAŁANIA I DOKUMENTY

Realizowane działania:

- Upowszechnianie wiedzy z zakresu przeciwdziałania korupcji podczas szkoleń adaptacyjnych dla nowo zatrudnionych Pracowników;
- Systematyczne prowadzenie szkoleń w ramach bezpośrednich spotkań lub za pomocą, wspólnej dla spółek Grupy, platformy e-learningowej.

Dokumenty w obszarze Compliance:

- Zasady przyjmowania i wręczania upominków w Grupie Enea;
- Polityka Compliance Grupy Enea;
- Kodeks Etyki Grupy Enea;
- Polityka Zakupowa Grupy Kapitałowej Enea;
- Zasady prowadzenia działań sponsoringowych w Grupie Enea.

Prawa Pracowników

GRI 102-16

Naszym nadrzędnym celem jest zapewnienie Pracownikom godnych warunków pracy oraz tworzenie organizacji, w której prawa pracownicze są przestrzegane. Jesteśmy otwarci na dialog, który pozwala kształtować warunki współpracy satysfakcjonujące obie strony.

Pracownicy posiadają dostęp do relacji z podejmowanych działań i wydarzeń mających miejsce w naszej Grupie. Sprawny przepływ informacji umożliwia:

- **Intranet korporacyjny** – zamieszczane są w nim aktualności dotyczące naszej Grupy;

- **Strefa Pracownika** – wydzielona przestrzeń w Intranecie z bieżącymi informacjami oraz dokumentami dotyczącymi spraw pracowniczych;
- **Newsletter („Enea News”)** – informuje o najważniejszych wydarzeniach mających miejsce w Grupie oraz zawiera komunikaty o zbliżających się akcjach i inicjatywach;
- **Mailing** – w mailach przesyłane są ważne komunikaty, dotyczące wybranych grup lub wszystkich Pracowników;
- **Pomysłodajnia** – skrzynka mailowa, na którą Pracownicy naszej Grupy przesyłają swoje inicjatywy i pomysły usprawniające pracę;
- **HRnapiszdonas** – skrzynka mailowa, na którą Pracownicy Grupy przesyłają pytania, dotyczące spraw pracowniczych, publikowanych w Strefie Pracownika w Intranecie.

POZOSTAŁE FORMY KOMUNIKACJI

Poszczególne spółki stosują różne formy wymiany informacji wśród Pracowników:

- Cykliczne spotkania operacyjne w jednostkach organizacyjnych;
- Sesje strategiczne;
- Wideokonferencje, w których uczestniczą Zarządy spółek oraz kierownicy komórek organizacyjnych, jak również Pracownicy zainteresowani danym tematem;
- Spotkania kierowników komórek organizacyjnych z kierownikami niższego szczebla, dotyczące bieżących spraw operacyjnych;
- Codzienna komunikacja przełożonych z Pracownikami stanowisk robotniczych, odbywająca się poprzez ich obecność na obszarach, za które odpowiadają;
- Roczne lub kwartalne rozmowy oceniające, pozwalające na podsumowanie minionego okresu oraz omówienie wzajemnych oczekiwań;
- Spotkania Zarządów spółek z przedstawicielami związków zawodowych.

WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I UCZESTNICTWO W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

Przestrzegamy i szanujemy prawo Pracowników do zrzeszania się i zawierania związków zawodowych. Pracownicy mogą korzystać z możliwości jakie daje im przynależność i aktywny udział w tego typu organizacjach. Przedstawiciele Pracowników nie są dyskryminowani w żaden sposób ze względu na działalność związaną z funkcją przedstawicielską w związkach zawodowych.

Związki zawodowe funkcjonujące przy spółkach wiodących i zatrudniających największą liczbę Pracowników w Grupie Enea:

Enea

- Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Enea;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Energetyków w Enei Wytwarzanie Sp. z o.o.;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej Enea;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy „Synergia” Pracowników Grupy Kapitałowej Enea;
- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy Enea SA.

Enea Operator

- Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Enea;

- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej Enea;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Grupy Energetycznej Enea SA;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Energetyków Zakładowa Organizacja Związkowa w Enei Operator Sp. z o.o.;
- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy Enei SA;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy „Synergia” Pracowników Grupy Kapitałowej Enea.

Enea Elektrownia Połaniec

- Międzyzakładowy Związek Zawodowy przy Elektrowni Połaniec;
- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Elektrowni Połaniec i Spółek;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego;
- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa „Energetyk”;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Dozoru przy Elektrowni w Połańcu.

Enea Wytwarzanie

- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Zmianowych w Enei Wytwarzanie Sp. z o.o.;
- Organizacja Zakładowa NSZZ Solidarność w Enei Wytwarzanie Sp. z o.o.;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Energetyków w Enei Wytwarzanie Sp. z o.o.

Enea Centrum

- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej Enea;
- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy Enei SA;
- Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Enea;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy „Synergia” Pracowników Grupy Kapitałowej Enea;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Grupy Energetycznej Enea SA;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Energetyków w Enei Wytwarzanie Sp. z o.o.;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy przy Elektrowni Połaniec SA w Zawadzie;
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Dozoru przy Elektrowni w Połańcu;
- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa przy Enei Ciepło Sp. z o. o. z siedzibą w Białymstoku Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników.

