

Etyka

Podstawą funkcjonowania Grupy Enea i jej Pracowników jest uczciwość rozumiana przede wszystkim jako: postępowanie zgodne z etycznymi zasadami, przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi, równe traktowanie wszystkich Interesariuszy, wzajemne poszanowanie i akceptacja otwartości w wyrażaniu opinii i poglądów.

Na fundamencie uczciwości wsparte są pozostałe wartości Grupy Enea:

- Kompetencja – chęć dzielenia się wiedzą i ciągłego podnoszenia kwalifikacji, ale także umożliwienie Pracownikom zdobywania nowych doświadczeń
- Odpowiedzialność – dotrzymanie deklaracji o odpowiedniej jakości, terminowości i niezawodności dostaw energii i usług, ale także za realizowanie obowiązków pracowniczych i dotrzymanie zobowiązań wynikających z umów społecznych
- Bezpieczeństwo – podejmowanie działań profilaktycznych i naprawczych w celu zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy i ochrony środowiska naturalnego.

Pracowników i kadre zarządzającą naszych spółek obowiązują zasady określone w „[Kodeksie etyki Grupy Kapitałowej Enea](#)”.

Kodeks wraz z innymi szczegółowymi politykami i procedurami, w tym z „Kodeksem Wartości Grupy Kapitałowej Enea” oraz „Zasadami przyjmowania i wręczania upominków w Grupie Enea”, stanowi podstawę przeciwdziałania wszelkim nieprawidłowościom i wskazuje nam zasady, którym zawsze powinniśmy być wierni jako Pracownicy Grupy Enea.

Ważne regulacje

Kodeks etyki Grupy Kapitałowej Enea

- Przedstawia naszą postawę jako Pracowników Grupy Enea oraz opisuje zobowiązania i wskazówki dotyczące postępowania zawodowego.

Polityka Compliance Grupy Enea

- Jej celem jest osiągnięcie i utrzymanie takiego poziomu organizacyjnego, aby zapewnić maksymalny możliwy stopień eliminacji potencjalnych zagrożeń, jakie mogą wystąpić w organizacji w wyniku niedostosowania działalności do przepisów prawa i obowiązujących standardów.

Wewnętrzna polityka postępowania w przypadku zgłoszenia lub wykrycia nieakceptowalnych zachowań w Enea SA

- Celem jej wydania jest realizacja obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi i innym nieakceptowalnym zachowaniom takim jak m.in.: dyskryminacja, molestowanie.
- Określiśmy w niej m.in. ścieżkę postępowania w przypadku otrzymania zgłoszenia o możliwości wystąpienia nieakceptowalnego zachowania.

Przeciwdziałanie korupcji

Nasze priorytety

- Zapewnienie zgodności działań z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi.
- Eliminowanie wszelkich możliwych działań o charakterze korupcyjnym.
- Upowszechnianie wśród Pracowników Grupy wiedzy na temat regulacji i mechanizmów antykorupcyjnych przyjętych przez Grupę Enea.
- Zapewnienie konkurencyjności i transparentności w relacjach z kontrahentami.
- Stałe podnoszenie jakości kontaktów z Klientami i zapobieganie wszelkim niepożądanym zachowaniom w tym obszarze.
- Umożliwienie Pracownikom i Kontrahentom zgłaszania nieprawidłowości (w tym z obszaru korupcji).

Przykłady naszych działań:

- Realizacja zapisów zawartych we wdrożonej Polityce Compliance Grupy Enea.
- Prowadzenie szkoleń dla Pracowników z Polityki Compliance Grupy Enea oraz Zasad przyjmowania i wręczania upominków.
- Omawianie zasad przeciwdziałania korupcji w trakcie spotkań z Pracownikami.
- Realizacja cyklicznych spotkań Pracowników mających bezpośredni kontakt z Klientami. W ich trakcie omawiano zasady postępowania w kontaktach z Klientami oraz przypadki skarg wnoszonych przez Klientów, które dotyczyły niezgodnych z naszymi zasadami zachowań Pracowników.
- Monitoring otoczenia prawnego i standardów rynkowych w zakresie budowy systemu przeciwdziałania korupcji.
- Udostępnienie spółkom formularza, za pośrednictwem którego mogą być zgłaszane do Enea SA informacje o wszelkich zdarzeniach o charakterze korupcyjnym.

W 2017 roku:

- Ponad 1 200 Pracowników wzięło udział w szkoleniach e-learningowych obejmujących tematykę przeciwdziałania korupcji i konfliktów interesów.
- Pracownicy bez dostępu do komputera i szkoleń e-learningowych byli informowani o zasadach antykorupcyjnych bezpośrednio przez swoich przełożonych.
- W Grupie Enea nie miały miejsca żadne potwierdzone przypadki korupcji ani łamania praw człowieka w miejscu pracy poprzez mobbing lub dyskryminację.