



**KODEKS ETYKI
GRUPY POLENERGIA**

Przedmowa

Polenergia to czysta energia, duża skala i realny wpływ na transformację energetyczną Polski. Grupa dumnie realizuje projekty energetyczne o wyjątkowym i strategicznym znaczeniu dla naszego kraju, z którymi wiąże się odpowiedzialność. Od samego początku również podkreśla wagę etycznego działania.

Nasza Grupa to nie tylko produkty, usługi czy technologie – to przede wszystkim ludzie: pracownicy, współpracownicy, kontrahenci, partnerzy, których codzienne decyzje kształtują reputację całej organizacji. To dzięki naszym pracownikom odnosimy sukcesy. Jestem przekonany, że tworzymy znakomity zespół świadomy wartości etycznych i przygotowany zarówno do mierzenia się z nadchodzącymi wyzwaniami, jak i do pełnego wykorzystania pojawiających się szans.

Kodeks Etyki stanowi praktyczny przewodnik w codziennej pracy, który ma wspierać nas w podejmowaniu odpowiedzialnych wyborów. Wskazuje on standardy postępowania, których przestrzeganie wzmacnia naszą wiarygodność wobec klientów, partnerów, społeczności lokalnych oraz siebie nawzajem. To praktyczne narzędzie w codziennej pracy i punkt odniesienia w sytuacjach wymagających rozważań. Stanowi także wsparcie w budowaniu kultury opartej na poszanowaniu praw człowieka, równości i różnorodności.

Etyka to nie dodatek do biznesu – to fundament, na którym możemy budować firmę nowoczesną, konkurencyjną i stabilną, która osiąga ambitne cele, cieszy się zaufaniem rynku i jest gotowa na wyzwania przyszłości. Firmę, w której nie ma absolutnie żadnego miejsca na nadużycia czy korupcję. Firmę reagującą na nieprawidłowości. Zależy nam, aby każdy miał możliwość swobodnego wyrażania swoich opinii oraz formułowania merytorycznej krytyki bez obaw o konsekwencje. Ważne jest nie tylko wskazywanie problemów czy ryzyk, lecz także aktywne poszukiwanie konstruktywnych rozwiązań i udział w budowaniu środowiska pracy.

Postępując zgodnie z naszym Kodeksem, zyskujemy pewność, że podejmowane decyzje i działania pozostają w zgodzie z najwyższymi standardami etycznymi. Każdy z nas odpowiada za reputację Grupy Polenergia, dlatego etyczne postępowanie i odpowiedzialne decyzje muszą pozostawać naszym nadrzędnym obowiązkiem.

Wspólne wartości, które łączą nas w codziennej pracy, wyznaczają kierunek rozwoju całej organizacji, budują zaufanie, wzmacniają naszą renomę i pozwalają nam działać odpowiedzialnie w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu. Naszymi filarami są uczciwość, odpowiedzialność, współpraca. Działamy profesjonalnie i z zaangażowaniem. Sukces osiągamy dzięki etycznym decyzjom.

Jako Grupa działająca w branży energetycznej mamy szczególną odpowiedzialność wobec społeczeństwa i środowiska. Dzięki etycznym postawom naszych pracowników możemy kształtować pozytywny wpływ społeczny we wszystkich miejscach, w których prowadzimy działalność. Działamy w świecie, który stawia przed nami nowe wyzwania społeczne, środowiskowe i gospodarcze. Dlatego zrównoważony rozwój jest dla nas priorytetem: oznacza odpowiedzialne decyzje biznesowe, troskę o środowisko naturalne i dbałość o lokalne społeczności.

Każdy z nas ma wpływ na to, jak jesteśmy postrzegani. Stosowanie postanowień Kodeksu to wyraz osobistego zaangażowania w budowanie przyszłości Grupy. Razem kształtujemy środowisko pracy, w którym etyka jest integralną częścią sukcesu. Tego samego oczekujemy od naszych dostawców, klientów i partnerów biznesowych.

Patrząc w przyszłość, wspólnie tworzymy kolejne karty historii Grupy Polenergia – firmy, która wyróżnia się nie tylko przywództwem energetycznym, lecz także etycznym sposobem prowadzenia biznesu.

Tak rozumiemy odpowiedzialność. I tak ją realizujemy.

ADAM PURWIN

Prezes Polenergia S.A.



Spis treści

NASZ KODEKS – NASZ KOMPAS	4
ZAKRES OBOWIĄZYWANIA KODEKSU	6
SZCZEGÓLNA ROLA LIDERÓW	7
ZGŁASZANIE WSZELKICH NARUSZEŃ PRAWA, NIEPRAWIDŁOWOŚCI I ZACHOWAŃ NIEPOŻĄDANYCH	8
NASZE WARTOŚCI ETYCZNE	9
UCZCIWOŚĆ	11
ODPOWIEDZIALNOŚĆ	14
OCHRONA ŚRODOWISKA I ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE	18
SAMODZIELNOŚĆ	19
WSPÓŁPRACA	20
MONITORING I ZMIANA TREŚCI KODEKSU	21
SŁOWNIK	23



01

NASZ KODEKS – NASZ KOMPAS



POZNAJ OCZEKIWANIA GRUPY POLENERGIA W KWESTII ETYKI

Kodeks Etyki – jak kompas wyznacza zasady i standardy, które mają kierować profesjonalnym postępowaniem wszystkich osób związanych z Grupą Polenergia.

Kodeks Etyki stanowi nasz drogowskaz i jeden z kluczowych elementów ładu naszej organizacji. Pomaga nam działać profesjonalnie, uczciwie i z szacunkiem wobec siebie i partnerów biznesowych.

Kodeks Etyki (**Kodeks**) to praktyczny przewodnik w podejmowaniu decyzji, bazujący na przestrzeganiu przepisów prawa, dobrych obyczajów, standardów, wartości i zachowaniach wynikających z kultury organizacyjnej Grupy Polenergia (**Grupa**) oraz ogólnie przyjętych dobrych praktyk etyki biznesowej.

Kodeks wyznacza pewne ramy i nie ma charakteru szczegółowej instrukcji. Szczegółowe zasady postępowania zostały zawarte w politykach, regulaminach i procedurach wewnętrznych, zawieranych umowach lub też wynikają one wprost z przepisów obowiązującego prawa.

Kodeks Etyki jest ważnym elementem strategii Zrównoważonego Rozwoju – ESG (E – Environmental/Środowisko, S – Social/Społeczność, G – Governance/Ład Korporacyjny). Standardy zachowań zostały przyporządkowane do poszczególnych elementów ESG.

Kodeks Etyki promuje wartości Grupy Polenergia, aby zapobiegać nadużyciom i zachowaniom nieetycznym. Kodeks Etyki wzmacnia wizerunek naszej firmy jako odpowiedzialnego i wiarygodnego partnera biznesowego.

Czujemy się odpowiedzialni i zobowiązani do prowadzenia naszej działalności w uczciwy sposób i zgodnie z normami etycznymi

W GRUPIE POLENERGIA ZOBOWIĄZUJEMY SIĘ DO POSZANOWANIA POWSZECHNIE UZNANYCH PRAW CZŁOWIEKA ORAZ WYTYCZNYCH I DOBRYCH PRAKTYK W TYM ZAKRESIE, W SZCZEGÓLNOŚCI WYNIKAJĄCYCH Z:

1. Międzynarodowej Karty Praw Człowieka;
2. Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy wraz z jej Konwencjami;
3. Wytycznych ONZ ds. biznesu i praw człowieka;
4. Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;
5. Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ;
6. Zaleceń Komisji Europejskiej;
7. Zasad United Nations Global Compact.

Niniejszy Kodeks został opracowany w oparciu o wyżej wskazane akty prawne, standardy oraz wytyczne.



ZAKRES OBOWIĄZYWANIA KODEKSU

- Kodeks Etyki obowiązuje we wszystkich spółkach Grupy Polenergia.
- Rola Zarządu: Zarządy Spółek Grupy Polenergia odpowiadają za zatwierdzanie i promowanie Kodeksu Etyki. Zarząd zapewnia środki finansowe niezbędne do realizacji postanowień Kodeksu.
- Rola kadry kierowniczej: Menedżerowie i osoby na wyższych stanowiskach ponoszą szczególną odpowiedzialność za zapewnienie stosowania Kodeksu w swoich obszarach działania. Kadra kierownicza Grupy Polenergia przekłada założenia Kodeksu Etyki na codzienne praktyki, monitoruje przestrzeganie zasad etycznych w podległych zespołach, reaguje na przypadki naruszeń i zgłasza je w firmie. Osoby kierujące są zobowiązane do dawania przykładu, wspierania pracowników, zapewniania przestrzegania polityk i podejmowania decyzji zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi i prawnymi. Mają również obowiązek zapewnienia, że ich podwładni i partnerzy biznesowi są świadomi i przestrzegają Kodeksu.
- Pracownicy i kadra kierownicza: członkowie i członkinie zarządu, dyrektorzy i dyrektorki, pracowniczki i pracownicy (niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia) – zobowiązani są do działania zgodnie z wymogami

Kodeksu. Mają obowiązek zapoznać się z treścią Kodeksu i uczestniczyć w szkoleniach dotyczących Kodeksu oraz unikać zachowań niezgodnych z wartościami i standardami opisanymi w Kodeksie. Każdy indywidualnie potwierdza zapoznanie się z treścią Kodeksu.

- Partnerzy biznesowi: Kodeks Etyki obowiązuje także partnerów biznesowych Grupy, takich jak dostawcy, podwykonawcy, konsultanci, doradcy (niezależnie od formy lub zakresu współpracy). Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi (dostawcy, podwykonawcy, partnerzy inwestycyjni) również będą kierowali się naszymi wartościami.
- Dział Compliance odpowiada za aktualizację zapisów, weryfikację i wdrożenie Kodeksu Etyki w Grupie Polenergia.
- Komisja ds. Etyki promuje zasady oraz wartości etyczne, które wynikają z Kodeksu Etyki.
- Komitet ds. Różnorodności promuje zasady różnorodności.
- Departament Prawny i Transakcyjny monitoruje zgodność Kodeksu Etyki z obowiązującymi przepisami prawa, doradza w sprawach naruszeń etyki mających konsekwencje prawne.

- Dział Kontroli Wewnętrznej i Zarządzania Ryzykiem przeprowadza kontrole i audyty wewnętrzne rozwiązań, zapewniających przestrzeganie Kodeksu Etyki w praktyce.
- Obowiązek zgłaszania: Wszyscy pracownicy mają obowiązek zgłaszania wszelkich faktycznych lub podejrzewanych naruszeń Kodeksu.
- Ochrona sygnalistów: Grupa Polenergia nie toleruje żadnych działań odwetowych, prześladowania ani karania pracowników, którzy zgłosili wątpliwości lub naruszenia.
- W zgodzie z naszymi wartościami i celami jesteśmy zobowiązani do działania w sposób odpowiedzialny, uczciwy i rzetelny podczas reprezentowania Grupy Polenergia – niezależnie od zajmowanego stanowiska.
- W toku wszelkich postępowań wyjaśniających, audytów lub kontroli prowadzonych przez Grupę Polenergia bądź upoważnione podmioty zewnętrzne współpracujemy w celu wyjaśniania wszelkich okoliczności sprawy.

Jeśli masz wątpliwości, jak interpretować zapisy Kodeksu Etyki w kontekście swojej pracy, skonsultuj się z bezpośrednim przełożonym lub Działem Compliance. Przydatne informacje zostały zebrane i usystematyzowane na platformach informacyjnych Grupy.



SZCZEGÓLNA ROLA LIDERÓW

Członkowie Zarządu oraz managerowie mają szczególną odpowiedzialność za tworzenie i utrzymywanie kultury opartej na uczciwości i przestrzeganiu zasad.

Do obowiązków liderów i bezpośrednich przełożonych należy:



Zachęcanie członków zespołu do zadawania pytań, wspieranie ich w tym procesie oraz otwarta rozmowa na temat dylematów etycznych.



Zapewnienie odpowiednich szkoleń i wiedzy, umożliwiających zgodne z zasadami działanie według Kodeksu i wewnętrznych regulacji.



Unikanie sytuacji, które mogą wywierać presję lub nieformalnie sugerować naruszenie obowiązujących zasad przyjętych w naszej organizacji.



Zgłaszanie przypadków podejrzeń nieprawidłowości oraz oferowanie wsparcia osobom, które zgłaszają potencjalne naruszenia.





ZGŁASZANIE WSZELKICH NARUSZEŃ PRAWA, NIEPRAWIDŁOWOŚCI I ZACHOWAŃ NIEPOŻĄDANYCH

Uczciwe postępowanie obejmuje także obowiązek zgłaszania sytuacji, w których posiadamy wiedzę lub podejrzenia dotyczące naruszenia przepisów prawa, zasad zawartych w Kompasie lub naszych regulacjach wewnętrznych, a także innych informacji mogących zagrażać firmie Polenergia lub jej reputacji.

Co zrobić, gdy sytuacja wydaje się niezgodna z prawem, nieprawidłowa lub stanowi zachowanie niepożądane?

Jeśli zauważysz lub podejrzewasz naruszenie zasad zawartych w Kodeksie masz obowiązek zareagować.

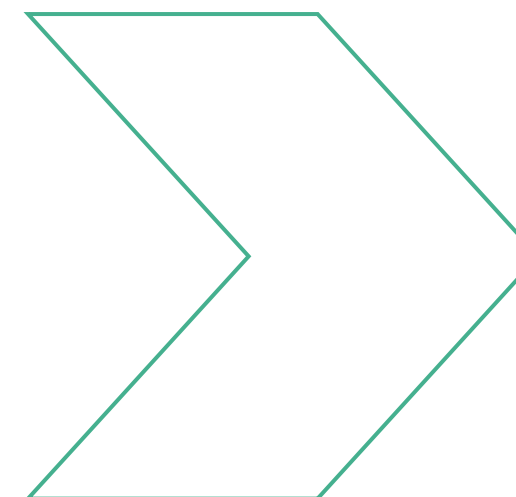
Osoby zgłaszające nieprawidłowości są chronione przed działaniami odwetowymi – Grupa Polenergia nie akceptuje jakiegokolwiek formy odwetu. Zgłaszaj nieprawidłowości w dobrej wierze.

Zapoznaj się z obowiązującymi w Grupie procedurami dotyczącymi zgłaszania nieprawidłowości. W nich określone są szczegółowe zasady zgłaszania i tryb rozpatrywania zgłoszeń.

Jeśli masz wątpliwości, co do zgodności danej sytuacji z zasadami etycznymi:

- porozmawiaj ze swoim przełożonym,
- skontaktuj się z osobami wyznaczonymi do przyjmowania zgłoszeń (sprawdź w procedurze),
- zgłoś sprawę za pośrednictwem platformy do zgłaszania nieprawidłowości [Zgłoszam.polenergia.pl](https://zgloszam.polenergia.pl) – możesz dokonać zgłoszenia również anonimowo. Zgłoszenia są analizowane przez upoważnione osoby.

Platforma zgłoszeń (zgloszam.polenergia.pl) działa 24/7. Zapewnia pełne bezpieczeństwo i poufność zgłoszeń – zarówno dla pracowników, jak i partnerów zewnętrznych.





NASZE WARTOŚCI ETYCZNE

UCZCIWOŚĆ

Standardy:

- Przeciwdziałanie korupcji (G)
- Przeciwdziałanie konfliktowi interesów (G)
- Uczciwa konkurencja (G)
- Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu AML/CFT (G)

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Standardy:

- Równe traktowanie i niedyskryminowanie (S)
- Przeciwdziałanie pracy przymusowej i obowiązkowej oraz handlu ludźmi (S)
- Przeciwdziałanie pracy dzieci (S)
- Przeciwdziałanie mobbingowi i molestowaniu (S)
- Bezpieczeństwo i Higiena Pracy (S)
- Poszanowanie prawa do zrzeszania się (S)
- Ochrona informacji poufnych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa (G)
- Ochrona danych osobowych (G)

OCHRONA ŚRODOWISKA I ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Standardy:

- Ochrona środowiska (E)
- Dialog i współpraca z lokalnymi społecznościami (S)

SAMODZIELNOŚĆ

Standardy:

- Zaangażowanie i profesjonalizm (S)
- Rozwój kompetencji (S)

WSPÓŁPRACA

Standardy:

- Otwartość (S)
- Dzielenie się wiedzą (S)
- Komunikacja (S)
- Szacunek (S)
- Praca zespołowa (S)



UCZCIWOŚĆ

Przeciwdziałanie korupcji

W naszej działalności bezwzględnie stosujemy zasadę uczciwości. Nie tolerujemy jakichkolwiek form korupcji i podejmujemy działania w celu jej przeciwdziałania. Ściśle przestrzegamy obowiązujących przepisów antykorupcyjnych. Stanowczo zakazane jest przyjmowanie lub oferowanie korzyści materialnych lub osobistych partnerom biznesowym czy klientom, zgodnie z regulacjami antykorupcyjnymi Grupy Polenergia.

Szczególnej uwadze podlegają relacje z urzędnikami państwowym, samorządowymi, osobami działającymi w imieniu organizacji rządowych. Surowo zabrania się oferowania jakichkolwiek korzyści bezpośrednio lub pośrednio, w celu wywarcia wpływu na jakiegokolwiek działania lub decyzje dotyczące Grupy Polenergia.

Dokładamy starań, aby wszyscy nasi partnerzy biznesowi (w tym agenci, dystrybutorzy, dostawcy, klienci, konsultanci) przestrzegali obowiązujących przepisów antykorupcyjnych i byli świadomi zobowiązań firmy w zakresie etyki biznesowej i przeciwdziałania korupcji.

Nie możemy też czerpać jakichkolwiek korzyści ani pomagać w osiągnięciu korzyści, które mogą powstać w wyniku wykorzystania informacji lub stanowiska zajmowanego w Grupie. Postępujemy transparentnie i nie wprowadzamy w błąd organów państwowych, partnerów biznesowych oraz klientów.

NASZE OBOWIĄZKI:



Nigdy nie przekazuj i nie przyjmuj żadnych form osobistych gratyfikacji – takich jak gotówka, jej ekwiwalenty, pożyczki, wyjazdy wypoczynkowe czy inne korzyści osobiste lub majątkowe.



Zachowaj szczególną ostrożność w relacjach z przedstawicielami władz publicznych (lub ich bliskimi). Zakazane jest wpływanie na podejmowane przez nich decyzje.



Przed podjęciem działania uzyskaj odpowiednie zatwierdzenia i zadbaj o ich właściwe udokumentowanie.



Zaznajamiaj partnerów biznesowych z obowiązującymi w Grupie Polenergia zasadami.



W razie wątpliwości konsultuj sprawę z Działem Compliance.

Prowadzimy działalność w sposób etyczny i przejrzysty – zero tolerancji dla korupcji

Zapobieganie konfliktowi interesów

Naszym obowiązkiem jest unikanie konfliktu interesów, który mógłby prowadzić do faktycznego lub potencjalnego przedłożenia interesu osobistego nad interes Grupy Polenergia.

Jesteśmy zobowiązani do stosowania procedur Grupy mających na celu zapobieganie konfliktom interesów. Wszelkie przypadki, relacje i transakcje, które mogą prowadzić do konfliktu lub być tak postrzegane muszą być zgłoszone/ujawnione. Informujemy o takich sytuacjach Compliance Oficera lub przełożonych.

Działamy w sposób przejrzysty, aby ujawniać wszelkie okoliczności, które mogą prowadzić do konfliktu interesów.

NASZE OBOWIĄZKI:



Unikaj sytuacji, które mogą rodzić konflikt interesów.



Współpracuj z Działem Compliance przy ocenie i zarządzaniu potencjalnymi konfliktami.



Zachowuj przejrzystość w kontaktach z osobami, z którymi łączą Cię relacje osobiste, zwłaszcza jeśli mają one wpływ na decyzje biznesowe.

Kierujemy się
interesem Grupy
Polenergia



Uczciwa konkurencja

Unikamy zawierania oraz realizowania jakichkolwiek porozumień, które mogłyby prowadzić do naruszenia zasad uczciwej konkurencji, w tym w szczególności porozumień mających na celu:

- ustalanie cen;
- składanie fałszywych ofert (zmowy przetargowe);
- ustanawianie ograniczeń lub kwot produkcji;
- wspólne lub indywidualne korzystanie z rynków w wyniku alokacji klientów, dostawców, terytoriów lub linii produktowych.

Grupa Polenergia jednoznacznie sprzeciwia się nieuczciwej konkurencji i działalności mającej jej przesłanki. Działamy zgodnie z przepisami prawa, aby zapewnić zgodność naszej współpracy i inicjatyw z zasadami uczciwej konkurencji i należytej staranności w tym zakresie.

Weryfikujemy kontrahentów i wybieramy w najlepszym interesie Grupy, stosując etyczne, uczciwe i przejrzyste zasady z uwzględnieniem kompetencji, jakości produktów i usług, oferowanych warunków współpracy zgodnie z obowiązującymi procedurami. Wymagamy poszanowania wartości i praw człowieka istotnych dla Grupy Polenergia.

NASZE OBOWIĄZKI:



Postępuj tak, jakbyś sam był właścicielem firmy – z odpowiedzialnością i dbałością o jej interes.



Nawiązuj współpracę wyłącznie z rzetelnymi partnerami zewnętrznymi, którzy przeszli przez nasze procedury zakupowe i weryfikacji dostawców.



Zachowuj transparentność i uczciwość w relacjach z partnerami zewnętrznymi. Zadbaj, by zapoznali się z naszymi regulacjami dotyczącymi zasad współpracy.



Na bieżąco oceniaj warunki współpracy ze stronami trzecimi i reaguj na wszelkie oznaki ryzyka, zmiany okoliczności lub sygnały alarmowe.



Starannie dokumentuj przebieg współpracy, reaguj na nieprawidłowości i nie dopuszczaj do prób wywierania wpływu.



Wprowadzaj odpowiednie środki zarządzania ryzykiem, w tym działania korygujące i prewencyjne.



W przypadku poważnych lub powtarzających się naruszeń – rozważ zakończenie współpracy.



Bądź szczególnie uważny przy współpracy z osobami pełniącymi funkcje polityczne (PEP – Politically Exposed Persons) oraz ich bliskimi.

Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu

Identyfikujemy ryzyka we współpracy z dostawcami i klientami oraz stosujemy adekwatne środki bezpieczeństwa, mające mitygować ryzyka AML/CFT. Wypełniamy obowiązki jakie ciążą na spółkach będących instytucjami obowiązkanymi.

Przestrzegamy zasad uczciwej konkurencji



ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Równe traktowanie i niedyskryminowanie

W naszej działalności szanujemy i przestrzegamy międzynarodowych i lokalnych standardów dotyczących zakazu wszelkiej dyskryminacji oraz norm prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem norm wynikających z konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Gwarantujemy wolność poglądów, sumienia, religii oraz swobodę przekonań i wypowiedzi. Staramy się realizować cele indywidualne oraz społeczne w duchu poszanowania praw człowieka i troski o dobro wspólne.

Wszystkie osoby traktujemy równo. Równo tj. bez uprzedzeń i bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, religię, narodowość,

przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy traktujemy wszystkich pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, wolności zrzeszania, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zapewniamy równe szanse, dbamy o godziwe, zgodne z kwalifikacjami, wynagrodzenie i tworzymy przestrzeń na rozwój.

W Grupie różnorodność traktujemy jako źródło siły. Różnorodne i włączające środowisko przyciąga utalentowanych specjalistów, wspiera kreatywność i tworzy realną wartość dla naszych klientów. Chcemy, by każda osoba była doceniona, miała głos i czuła, że jej wkład ma znaczenie.

NASZE OBOWIĄZKI:



Podejmuj decyzje kadrowe (rekrutacja, awans, nagrody) wyłącznie w oparciu o kompetencje i osiągnięcia.



Zapobiegaj nepotyzmowi, uprzedzeniom i wszelkim formom dyskryminacji.



Twórz atmosferę otwartości, w której każdy może czuć się częścią zespołu.



Dbaj o to, aby nikt nie czuł się wykluczony – zarówno w pracy, jak i podczas wydarzeń poza biurem.



Reaguj na wszelkie przejawy niewłaściwego traktowania – nie ignoruj sygnałów i wspieraj osoby, które doświadczyły naruszeń.



Przeciwdziałanie pracy przymusowej i obowiązkowej oraz handlu ludźmi

Stanowczo sprzeciwiamy się i egzekwujemy zakaz wszelkich form handlu ludźmi, niewolnictwa i pracy przymusowej (rozumianej jako pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie) we własnej działalności gospodarczej i w działalności dostawców/partnerów biznesowych. Chcemy by Grupa Polenergia była bezpiecznym miejscem pracy, które szanuje prawa pracownika i człowieka. Grupa weryfikuje i monitoruje swoich dostawców pod kątem zachowania analogicznych standardów w tym zakresie. Wymagamy, aby bezpośredni dostawcy/partnerzy biznesowi kaskadowali ten zakaz na swoich poddostawców i/lub podwykonawców.

Przeciwdziałanie pracy dzieci

Nie zatrudniamy oraz nie godzimy się na zatrudnianie przez swoich podwykonawców i dostawców dzieci poniżej 15 roku życia. Także nie zatrudniamy młodocianych do prac, które mogą być szkodliwe dla ich zdrowia, bezpieczeństwa, moralności lub utrudniać ich edukację. Stanowczo egzekwujemy ten zakaz.

Zobowiązujemy się do poszanowania i działania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa międzynarodowego dotyczącego pracy dzieci, w tym Konwencji 182 MOP dotyczącej zakazu i natychmiastowego eliminowania najgorszych form pracy dzieci, Konwencji o prawach dziecka (ONZ) oraz prawa krajowego. Grupa Polenergia weryfikuje i monitoruje

swoich dostawców pod kątem zachowania analogicznych standardów w tym zakresie. Wymagamy, aby bezpośredni dostawcy/partnerzy biznesowi kaskadowali ten zakaz na swoich poddostawców i/lub podwykonawców.

Przeciwdziałanie mobbingowi i molestowaniu

Nie tolerujemy jakichkolwiek zachowań skierowanych przeciwko pracownikom, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu (mobbingu), a także jakichkolwiek zachowań o charakterze seksualnym, których skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie pracownika (molestowania seksualnego). Pracownicy mają obowiązek przeciwdziałania im, a w przypadku posiadania informacji mogących świadczyć o ich stosowaniu, poinformowania właściwych osób zgodnie z obowiązującymi w Grupie regulacjami.

Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

Aktywnie dbamy o Bezpieczeństwo i Higienę Pracy oraz ochronę zdrowia. Nieustannie dążymy do ich rozwoju, stale doskonaląc metody rozpoznawania zagrożeń i zapobiegania wypadkom przy pracy oraz chorobom zawodowym. Wdrażamy rozwiązania zmniejszające uciążliwość pracy. Dbamy o stan i bezpieczeństwo urządzeń, a pracę na nich wykonujemy zgodnie z instrukcjami. Niezwłocznie zawiadamiamy przełożonego o wypadku lub zagrożeniu życia i zdrowia.



Poszanowanie prawa do zrzeszania się

Pracownicy mają prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz innych organizacji przedstawicielskich zgodnie z własnym wyborem, w tym do celów rokowań zbiorowych. W pełni respektujemy to prawo, nie ingerujemy w decyzje pracowników w tym zakresie oraz zabraniamy jakichkolwiek działań – zarówno bezpośrednich, jak i pośrednich – które mogłyby naruszać wolność zrzeszania się.

W pełni respektujemy prawo pracowników do uczestniczenia w życiu politycznym oraz społecznym, w tym do wyrażania własnych poglądów, angażowania się w działalność organizacji społecznych, obywatelskich czy politycznych, o ile działania te są zgodne z obowiązującym prawem.

NASZE OBOWIĄZKI:



Respektuj prawa człowieka i aktywnie je wspieraj, podejmując odpowiedzialne decyzje.



Nie angażuj się w działalność biznesową, jeśli wiadomo, że nasze rozwiązania mogą być wykorzystane w sposób nieetyczny lub nielegalny.



Weryfikuj partnerów biznesowych pod kątem przestrzegania praw człowieka i standardów pracy.



Angażuj się w budowanie kultury pracy, w której troska o dobre relacje, przeciwdziałanie działaniom niewłaściwym jest priorytetem.



Zawsze wykonuj swoje zadania w sposób odpowiedzialny i bezpieczny, korzystając z właściwego sprzętu oraz środków ochrony osobistej. Ukończ wymagane szkolenia BHP i stosuj się do obowiązujących procedur, w tym zasad ratujących życie, by zapewnić bezpieczeństwo sobie, innym pracownikom i dostawcom.



Rozpoznawaj potencjalne zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa, zgłaszaj je i podejmuj działania zapobiegawcze.



Wspieraj kulturę otwartości i zachęcaj innych do zgłaszania wszelkich niewłaściwych zachowań lub zagrożeń bezpieczeństwa – każda sugestia jest cenna.



Przeciwdziałaj stresowi i przeciążeniu zawodowemu poprzez klarowne określanie ról, rozsądne planowanie zadań i unikanie sprzecznych oczekiwań.



Wszystkie incydenty związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem raportuj, aby uniknąć ich powtórzenia.

Ochrona informacji poufnych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa

Nie ujawniamy informacji poufnych i dbamy o ochronę tajemnicy przedsiębiorstwa oraz bezpieczeństwo informacji. W szczególności mamy na względzie fakt, iż jesteśmy spółką publiczną (notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych), do której stosuje się przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 roku w sprawie nadużyć na rynku („rozporządzenie MAR”), co

zobowiązuje nas do najwyższej staranności w celu ochrony informacji poufnych funkcjonujących w Grupie.

W szczególności nie wykorzystujemy lub nie usiłujemy wykorzystać informacji poufnej. Nie ujawniamy informacji poufnych bez wymaganych zgód, nie przekazujemy treści informacji poufnej osobom, które nie posiadają do niej dostępu w ramach wykonywania czynności służbowych lub osobom trzecim podczas prywatnych spotkań. Nie rekomendujemy lub nie nakłaniamy innych do wykorzystania informacji poufnej. Nie dokonujemy manipulacji na rynku lub usiłowania dokonywania manipulacji na rynku np. przez celowe wprowadzanie inwestorów w błąd (poprzez przekazywanie nieprawdziwych informacji) by sprzedawali lub kupowali akcje.

Chronimy wszelkie inne informacje i zasoby Grupy Polenergia. Korzystamy ze sprzętu służbowego w sposób zgodny z wewnętrznymi procedurami i instrukcjami.



Ochrona danych osobowych

Chronimy dane osobowe, które przetwarzamy w związku z wykonywaniem naszej pracy. Informujemy właściwe osoby o wszelkich incydentach związanych z danymi osobowymi (również w wyniku incydentu cyberbezpieczeństwa).

Przestrzegamy zasad „czystego biurka”, przechowujemy dokumenty poza zasięgiem osób nieuprawnionych. Dbamy o nośniki danych, które mogą być nieumyślnie ujawnione lub utracone.

NASZE OBOWIĄZKI:



Nie prowadź rozmów na temat informacji poufnych w miejscach publicznych oraz nie publikuj w mediach społecznościowych czy innych kanałach internetowych.



Przechowuj dane osobowe, informacje poufne oraz inne informacje zgodnie z wymaganiami Grupy.



Zawsze towarzysz swoim gościom podczas ich pobytu w biurach i obiektach należących do Grupy.



Przechowuj dokumenty tak, aby uniemożliwić dostęp do nich osobom nieuprawnionym (w szafach zamykanych na klucz).



Zabezpieczaj (szczególnie w podróży) monitory przed wglądem osób nieupoważnionych, blokuj komputer po odejściu od stanowiska (nawet chwilowym).



Przetwarzaj dane osobowe wyłącznie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, politykami ochrony danych, wewnętrznymi procedurami oraz wytycznymi.



Udostępniaj dane wyłącznie osobom i podmiotom, które mają do tego odpowiednie uprawnienia – zarówno wewnątrz firmy, jak i poza nią (partnerom biznesowym, dostawcom, klientom).



Zgłaszaj niezwłocznie wszelkie podejrzenia dotyczące naruszeń bezpieczeństwa danych/informacji za pośrednictwem wewnętrznego systemu raportowania (Platforma Zgłaszam. polenergia.pl).

Odpowiedzialnie
zarządzamy
informacjami



OCHRONA ŚRODOWISKA I ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Ochrona środowiska

Prowadzimy działalność mając na względzie dobro środowiska poprzez rozwijanie czystej, przyjaznej otoczeniu energetyki, zgodnie z prawem. Stawiamy na zrównoważony rozwój i postrzegamy go jako najważniejsze kryterium społecznej odpowiedzialności Spółki. Dążymy do stosowania najwyższych standardów w ochronie środowiska, dbamy o zachowanie i odbudowę bioróżnorodności.

Nasze podejście budujemy w zgodzie z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ (Sustainable Development Goals), Porozumienia paryskiego i zasad Taksonomii Unii Europejskiej. Bezpieczeństwo środowiskowe i zadowolenie naszych klientów są priorytetowe w naszej działalności.

Wpływ środowiskowy podlega ciągłej ewaluacji i optymalizacji oraz cyklicznej rewizji w ramach Strategii ESG. Odpowiedzialność za środowisko to jeden z jej głównych filarów, przy czym dbamy też o pozostałe filary ESG: społeczną odpowiedzialność i ład korporacyjny.

Dialog i współpraca z lokalnymi społecznościami

Jako firma dbamy też o dobro lokalnych społeczności, aby wywierać pozytywny i realny wpływ poprzez aktywne zaangażowanie w działania społeczne. Rozumiemy ich potrzeby i staramy się je wspierać w działaniach, które są zgodne z naszymi wartościami. Ważnym aspektem naszych działań powinna być bowiem troska o nasze otoczenie, rozwój lokalnych społeczności, dbałość o włączanie grup wykluczonych, budowanie zaufania i ciągły dialog tak w trakcie rozwoju i budowy, jak i w czasie eksploatacji obiektów.

Zanim podejmiemy współpracę z organizacjami, zaangażujemy się we wspólne inicjatywy, oceniamy ich zgodność ze strategią Grupy. Chcemy mieć pewność, że wspieramy przedsięwzięcia o rzeczywistej wartości i potencjale do wywierania pozytywnego oddziaływania.

W ramach należytej staranności (due diligence) sprawdzamy, czy planowane działania nie niosą za sobą ryzyka konfliktu interesów.

Wszyscy pracownicy Grupy mogą uczestniczyć w programie wolontariatu. Program ten umożliwia wspieranie lokalnych społeczności i wzmacnianie pozytywnego wpływu naszej działalności.

NASZE OBOWIĄZKI:



Wspieraj realizację celów Grupy dotyczących pozytywnego wpływu naszej działalności na środowisko oraz zrównoważonego rozwoju.



Przestrzegaj obowiązujących przepisów, norm i standardów środowiskowych.



Zapewnij pełną, rzetelną dokumentację, dane i informacje niezbędne do przygotowania raportów środowiskowych.



Dbaj o rzetelne dokumentowanie działań.

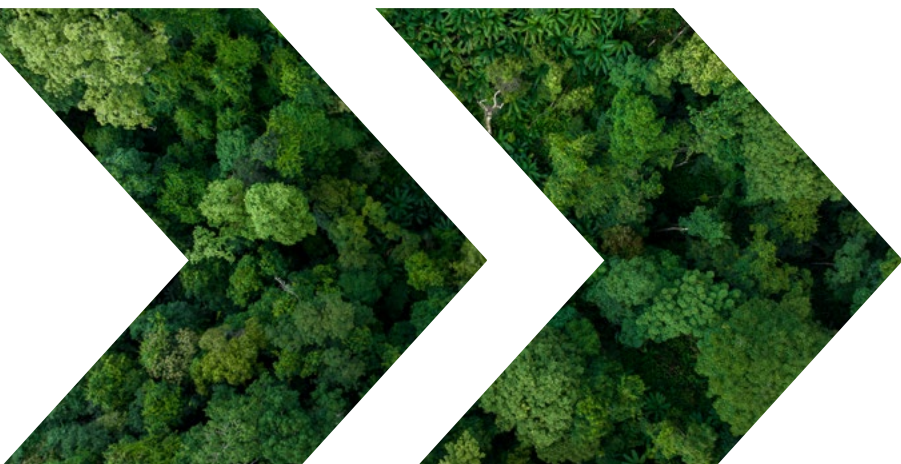


Weryfikuj planowane działania pod kątem zgodności ze strategią, a także potencjalnego konfliktu interesów.



Niezwłocznie zgłaszaj wszelkie zdarzenia mogące mieć negatywny wpływ na środowisko.

Kontynuujemy nasze zaangażowanie na rzecz zrównoważonego rozwoju i środowiska



SAMODZIELNOŚĆ

Zaangażowanie i profesjonalizm

W Grupie Polenergia wierzymy, że zaufanie do kompetencji naszych pracowników jest fundamentem skutecznego działania.

W sposób aktywny, odpowiedzialny i twórczy angażujemy się w realizację powierzonych nam zadań i odpowiadamy za ich prawidłowe wykonanie. Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania przepisów prawa, polityk, procedur i instrukcji wewnętrznych oraz zasad współżycia społecznego i dobrych praktyk obrotu gospodarczego, które gwarantują nam bezpieczeństwo i mają zapewniać efektywność. Wykazujemy się profesjonalizmem i staramy się zapewnić najwyższą jakość i terminowość naszej pracy.

Choć funkcjonujemy w złożonych strukturach, dbamy by większość wyzwań rozwiązywana była bez konieczności angażowania osób na wyższych szczeblach zarządzania. Kluczowa jest efektywna współpraca, wymiana wiedzy i świadome korzystanie z doświadczenia zespołu.

Samodzielność oznacza również umiejętność rozpoznawania momentu, kiedy należy poprosić o radę, podzielić się wątpliwościami lub zaalarmować. W przypadku wątpliwości, braku pewności lub trudności w interpretacji – zasięgamy opinii.

Autonomia nie oznacza działania w oderwaniu od zasad – przeciwnie, oznacza pełną odpowiedzialność za decyzje, sposób pracy oraz ich zgodność z Kodeksem, zasadami i obowiązującymi przepisami prawa.

Rozwój kompetencji

Chcąc być ekspertami w swojej dziedzinie, rozwijamy swoje kompetencje i współpracujemy w osiąganiu wspólnych celów Grupy. Aktywnie uczestniczymy w szkoleniach i dzielimy się informacjami, wiedzą i doświadczeniem. W szczególności bierzemy udział w szkoleniach wstępnych mających na celu przedstawienie wartości i zasad obowiązujących w Grupie.

NASZE OBOWIĄZKI:



Podjmuj decyzje zgodnie ze swoją wiedzą, doświadczeniem i zakresem odpowiedzialności, szanując wspólne cele zespołu.



Właściwie wykorzystuj czas pracy i działaj gospodarnie.



Wykazuj troskę o majątek Grupy, prawidłowość danych zarządczych i finansowych.



Współpracuj z innymi w sposób otwarty i konstruktywny – dziel się wiedzą.



Bądź świadomym konsekwencji swoich działań – oceniaj ryzyka, przestrzegaj procedur i standardów.



W razie wątpliwości, nie wahaj się konsultować spraw z przełożonym lub innymi osobami.



Reaguj odpowiedzialnie na zauważone nieprawidłowości – działaj przejrzyście, zgłaszaj potencjalne zagrożenia lub nieetyczne praktyki.



WSPÓŁPRACA

Otwartość

W swojej działalności, kierujemy się zasadą otwartości i szczerości. Tworzymy warunki do płynnej i bezpiecznej wymiany poglądów, tak, aby wszyscy mogli pogłębiać swoją wiedzę, wzbogacać swoje doświadczenie i nawiązywać nowe kontakty.

Nie boimy się też mówić, tworzymy środowisko otwartej i bezpośredniej komunikacji o wszystkich zdarzeniach mogących mieć wpływ na naszą działalność.

Dzielenie się wiedzą

Nasza współpraca odbywa się na zasadach zrozumienia, pomocy i koleżeństwa, w szczególności poprzez dzielenie się wiedzą, doświadczeniami oraz kreowanie życzliwej atmosfery w miejscu pracy.

Komunikacja

Przestrzegamy zasad komunikacji, by była ona zrozumiała i transparentna dla odbiorcy. Szczególną uwagę i powściągliwość zachowujemy w komunikacji z osobami pełniącymi funkcje publiczne, a treść wszelkich oficjalnych komunikatów uzgadniamy z właściwym departamentem odpowiedzialnym za komunikację.

Szacunek

Odnosimy się z szacunkiem zarówno do pracowników, jak i naszych partnerów biznesowych. Zachowanie każdego z nas powinno budować pozytywny wizerunek Grupy.

Praca zespołowa

Promujemy pracę zespołową i współpracujemy w realizacji zadań. Identyfikujemy się z Grupą współdziałając z innymi. Wyznaczamy sobie i innym ambitne cele, mając na względzie zrównoważony rozwój i dążenie do bycia innowacyjnym.

Tworzymy miejsce pracy, w którym każdy czuje się szanowany, bezpieczny i traktowany z godnością. Wierzymy, że wzajemny szacunek, komunikacja, kultura integracji oraz wspierające relacje zawodowe to fundamenty pozytywnej atmosfery i zdrowego środowiska pracy.

NASZE OBOWIĄZKI:



Dziel się wiedzą z innymi.



Współpracuj w realizacji zadań zespołów.



Dbaj o dobrą komunikację.

Budujemy środowisko pracy oparte na szacunku i bezpieczeństwie



Kodeks jest publicznie dostępny na stronie internetowej Grupy w dwóch wersjach językowych: polskiej i angielskiej.

Prowadzona jest cykliczna komunikacja przypominająca o zasadach etycznych oraz organizowane są szkolenia wstępne i okresowe z zakresu etyki.

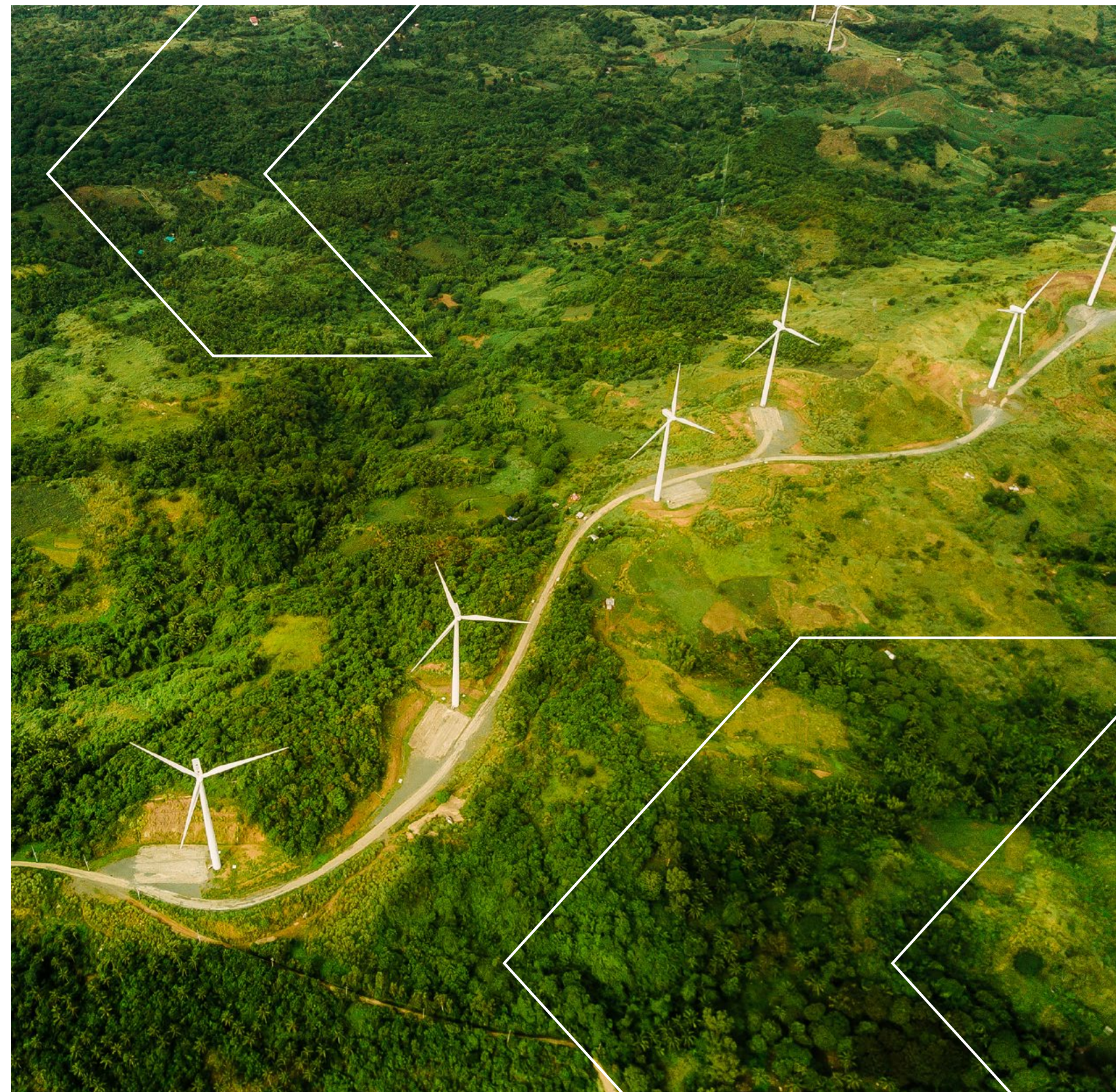
Wnioski ze stosowania zasad Kodeksu są przedmiotem corocznego raportu z funkcjonowania systemu compliance w Grupie Polenergia zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami wewnętrznymi.

Dyrektor Działu Compliance (Compliance Officer) oraz Komisja ds. Etyki na bieżąco monitorują aktualność postanowień Kodeksu. Komisja ds. Etyki zgłasza propozycje zmian do Dyrektora Działu Compliance. Kodeks podlega cyklicznemu przeglądowi i aktualizacji co najmniej raz na dwa lata. W przypadku zidentyfikowania nowych ryzyk i kwestii wymagających poruszenia w Kodeksie, podlega rewizji częściej – w odpowiedzi na zidentyfikowaną potrzebę. Zmiany do Kodeksu są konsultowane wewnętrznie.

Każda zmiana w treści Kodeksu przekazywana jest pracownikom w przeciągu 7 dni od jej uchwalenia, z wyłączeniem aktualizacji treści wynikającej z oczywistych omyłek pisarskich. Zmiana zaczyna obowiązywać po upływie 7 dni od przekazania informacji o niej.

W przypadku wątpliwości, braku pewności lub trudności w interpretacji bądź stosowania każdej regulacji wewnętrznej niezbędne jest zasięgnięcie opinii Compliance Oficera.

W przypadku powzięcia informacji o naruszeniu tej lub jakiegokolwiek innej regulacji wewnętrznej należy dokonać zgłoszenia pod adresem: zgloszam.polenergia.pl





Dyskryminacja – gorsze traktowanie Pracownika lub grupy Pracowników wyróżnionych ze względu na daną cechę (kryterium), niezależnie czy różnicowanie jest bezpośrednie, przy pośrednie (jest skutkiem zastosowania obiektywnych kryteriów).

Takim kryterium może być płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, a także zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy lub inne kryterium różnicujące Pracowników.

Grupa Polenergia – Polenergia S.A. i wszystkie spółki zależne

Handel ludźmi – werbowanie, transport, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osób z zastosowaniem gróźb lub użyciem siły lub też z wykorzystaniem innej formy przymusu, uprowadzenia, oszustwa, wprowadzenia w błąd, nadużycia władzy lub wykorzystania słabości, wręczenia lub przyjęcia płatności lub korzyści dla uzyskania zgody osoby mającej kontrolę nad inną osobą, w celu wykorzystania. Wykorzystanie obejmuje, jako minimum, wykorzystanie prostytutki innych osób lub inne formy wykorzystania seksualnego, pracę lub usługi o charakterze przymusowym, niewolnictwo lub praktyki podobne do niewolnictwa, zniewolenie albo usunięcie organów.

Istotna zmiana treści Kodeksu – każda modyfikacja Kodeksu, która nakłada nowe obowiązki na odbiorców Kodeksu, z wyłączeniem zmian wynikających bezpośrednio z obowiązujących przepisów prawa.

Konflikt interesów – Konflikt Interesów ma miejsce w sytuacji, w której osobiste lub finansowe interesy Osoby Objętej Procedurą lub osób blisko z nią związanych wpływają lub mogą wpłynąć na podjęcie decyzji przez Osobę Objętą Procedurą lub działanie przez nią w imieniu Grupy w sposób przynoszący lub mogący przynieść jej lub osobom blisko z nią związanym wymierne korzyści osobiste lub majątkowe.

Konfliktem Interesów jest także sytuacja, w której interesy Osoby Objętej Procedurą wpływają lub mogą wpłynąć na ocenę sytuacji, wykonywanie powierzonych jej obowiązków lub w inny sposób na jej zdolność do działania w najlepszym, obiektywnym interesie Grupy.

Konflikt Interesów występuje też wówczas, gdy własne interesy biznesowe, finansowe, rodzinne, polityczne lub inne osobiste mogą wpływać na sposób realizacji obowiązków służbowych, a także gdy wpływają na zdolność podejmowania bezstronnych decyzji na rzecz Grupy lub mogą narazić Grupę na szkodę.

Korupcja – obiecywanie, proponowanie, wręczanie, żądanie, przyjmowanie przez jakąkolwiek osobę bezpośrednio lub pośrednio, jakiejkolwiek nienależnej, korzyści majątkowej, niemajątkowej lub innej, lub przyjmowanie propozycji lub obietnicy takich korzyści w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu funkcji publicznej lub w toku działalności gospodarczej.

Mobbing – działanie lub zachowania, których Pracownik doznał lub skierowane przeciwko Pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, oraz izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Molestowanie – forma dyskryminacji, niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Praca przymusowa lub obowiązkowa – Zgodnie z konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej “praca przymusowa lub obowiązkowa” oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od danej osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.

Pracownicy – wszyscy pracownicy i pracowniczki bez względu na zajmowane stanowisko, podstawę i formę zatrudnienia, osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy na rzecz Spółki, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, członkowie Zarządu.

Wolność zrzeszania się – prawo do stowarzyszania się z innymi w celu tworzenia struktur służących do realizacji wspólnych celów zbiorowych. Obejmuje ono w szczególności prawo do tworzenia związków zawodowych dla ochrony interesów ich członków.

WARTOŚCI	STANDARDY DZIAŁANIA	
UCZCIWOŚĆ >>>	Przeciwdziałanie korupcji	E – Environmental
	Przeciwdziałanie konfliktowi interesów	
	Uczciwa konkurencja	
	Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu AML/CFT	
ODPOWIEDZIALNOŚĆ >>>	Równe traktowanie i niedyskryminowanie	S – Social
	Przeciwdziałanie pracy przymusowej i obowiązkowej oraz handlu ludźmi	
	Przeciwdziałanie pracy dzieci	
	Przeciwdziałanie mobbingowi i molestowaniu	
	Bezpieczeństwo i Higiena Pracy	
	Poszanowanie prawa do zrzeszania się	
	Ochrona informacji poufnych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa	
	Ochrona danych osobowych	
OCHRONA ŚRODOWISKA I ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE >>>	Ochrona środowiska	G – Governance
	Dialog i współpraca z lokalnymi społecznościami	
SAMODZIELNOŚĆ >>>	Zaangażowanie i profesjonalizm	
	Rozwój kompetencji	
WSPÓŁPRACA >>>	Otwartość	
	Dzielenie się wiedzą	
	Komunikacja	
	Szacunek	
	Praca zespołowa	

