

Indeks: POL_002/2018/E1/GK

**Właściciel: Dyrektor Departamentu Zarządzania
Zasobami Ludzkimi PKP Energetyka S.A.**

Wprowadzono dokumentem: Uchwała Zarządu Nr 436 z dnia 16 października 2018 r.

Data przyjęcia: 2018/10/16
Obowiązuje od: 2018/10/16

Polityka Antykorupcyjna w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka



GRUPA KAPITAŁOWA

PKP ENERGETYKA

Spis treści:

WSTĘP.....	3
ROZDZIAŁ I CEL I ZAKRES	4
ROZDZIAŁ II DEFINICJE	4
ROZDZIAŁ III PODSTAWOWE ZASADY	6
ROZDZIAŁ IV IDENTYFIKACJA ZAGROŻEŃ.....	7
ROZDZIAŁ V OCHRONA WARTOŚCI GOSPODARCZYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ PKP ENERGETYKA.....	8
ROZDZIAŁ VI POSTĘPOWANIE Z INFORMACJAMI CHRONIONYMI.....	9
ROZDZIAŁ VII DOZWOLONE KORZYŚCI	9
ROZDZIAŁ VIII ZGŁASZANIE KORZYŚCI	11
ROZDZIAŁ IX KONFLIKT INTERESÓW	13
ROZDZIAŁ X SPONSORING I DAROWIZNY	15
ROZDZIAŁ XI PROCEDURY ZWIĄZANE Z ZAMÓWIENIAMI PUBLICZNYMI LUB ZAKUPAMI TOWARÓW BĄDŹ USŁUG.....	16
ROZDZIAŁ XII STOSOWANIE POLITYKI.....	17
ROZDZIAŁ XIII PRZESTRZEGANIE POLITYKI	18
ROZDZIAŁ XIV - ZAŁĄCZNIKI	20
ZAŁĄCZNIK NR 1. - Wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z Polityką	20
ZAŁĄCZNIK NR 2 - Wzór rejestru dozwolonych korzyści	21
ZAŁĄCZNIK NR 3 - Deklaracja otrzymania/udzielenia przez pracownika dozwolonej korzyści	22
ZAŁĄCZNIK NR 4 - Szczegółowe wytyczne w przypadku wystąpienia konfliktu interesów	23
ZAŁĄCZNIK NR 5 - Instrukcja postępowania pracownika poddawanego presji korupcyjnej.....	25

WSTĘP

1. Polityka Antykorupcyjna w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka (dalej: Polityka) jest instrumentem uczciwej konkurencji opartym na postanowieniach obowiązującego w Grupie Kapitałowej Kodeksu Etyki.
2. Przedstawione w Polityce regulacje uszczegóławiają i uzupełniają Kodeks Etyki w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka (Dalej: Kodeks Etyki) oraz Kodeks Postępowania Dostawców i Wykonawców Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, zwłaszcza w sferach, gdzie kluczową rolę odgrywają nie poddające się pełnej kontroli systemowej decyzje indywidualne.
3. Wdrożenie Polityki jest działaniem realizowanym w ramach poprawy jakości świadczonych usług w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka i przyczyni się do utrwalenia stosowanych przez nas praktyk.
4. Grupa Kapitałowa PKP Energetyka wymaga od wszystkich osób zaangażowanych we współpracę biznesową uczciwego postępowania na podstawie i w granicach prawa oraz dobrych praktyk i obyczajów.
5. Wdrożenie Polityki ma zminimalizować ryzyko podejmowania zachowań korupcyjnych przez osoby zaangażowane we współpracę z Grupą Kapitałową PKP Energetyka.
6. Polityka uwzględnia strategię i działania organów państwowych Rzeczypospolitej Polskiej, zmierzające do wykluczenia zachowań korupcyjnych ze wszystkich sfer życia gospodarczego i społecznego.
7. Przy tworzeniu Polityki wzięto pod uwagę zalecenia Centralnego Biura Antykorupcyjnego zawarte w „Poradniku antykorupcyjnym dla przedsiębiorców. Przedsiębiorca w środowisku zagrożeń korupcyjnych” – Warszawa, maj 2011 oraz wykorzystano “Wskazówki antykorupcyjne dla przedsiębiorców” – Warszawa 2015, jak również uwzględniono postanowienia normy PN-EN ISO 9001:2015-10 – System zarządzania jakością, która jest często stosowanym w kraju i w Europie standardem oraz normy ISO 37001:2016 - Systemy zarządzania działaniami antykorupcyjnymi.
8. Polityka wpisuje się w propagowane przez United Nations Global Compact zasady zrównoważonego rozwoju oraz zasady społecznej odpowiedzialności biznesu i Powszechnej deklaracji praw człowieka uchwalone przez Zgromadzenie Ogólne ONZ.
9. Szczegółowe reguły postępowania zawarte w Polityce zostały wypracowane przez Grupę Kapitałową PKP Energetyka przy udziale jej Pracowników i Kontrahentów.

Grupa Kapitałowa PKP Energetyka

ROZDZIAŁ I

CEL I ZAKRES

- 1.1. Polityka jest zbiorem praw, reguł i praktycznych wskazań jakimi powinni kierować się jej adresaci.
- 1.2. Polityka dotyczy wszystkich Pracowników oraz Kontrahentów Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, niezależnie od formy zawartych umów oraz miejsca ich działania.
- 1.3. Celem Polityki jest minimalizacja ryzyka wystąpienia zachowań korupcyjnych poprzez podejmowanie działań zapobiegawczych wobec zagrożeń korupcyjnych, które mogą wystąpić w realizowanych przez Grupę Kapitałową PKP Energetyka procesach biznesowych na wszystkich etapach ich realizacji oraz na każdym poziomie zarządzania.
- 1.4. Wszelkiego rodzaju działania polegające na: przekupstwie, wymuszaniu lub nakłanianiu do zachowania niezgodnego z prawem, handlu wpływami (we wszystkich formach stadialnych i zjawiskowych) są niedopuszczalne a osoby dokonujące zgłoszenia w tym zakresie nie zostaną dotknięte żadnymi negatywnymi skutkami wynikającymi z podjętych działań po dokonaniem zgłoszeniu.

ROZDZIAŁ II

DEFINICJE

- 2.1 Przez **Grupę Kapitałową PKP Energetyka** rozumie się wszystkie spółki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
- 2.2. Przez **Działalność konkurencyjną** należy rozumieć każdą działalność, która pokrywa się chociażby częściowo z faktycznym zakresem działalności Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, narusza lub zagraża interesom Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
- 2.3 Przez **Informację chronioną** należy rozumieć każdą posiadającą wartość informację, której konieczność ochrony wynika z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub przepisów wewnętrznych obowiązujących w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka.
- 2.4. Przez **Joint venture** należy rozumieć wspólników joint venture, stowarzyszenia, konsorcja, zrzeczenia, umowy o partnerstwie i inne umowy zawierane w celu realizacji projektu.
- 2.5. Przez **Konflikt interesów** należy rozumieć wszelkie okoliczności dotyczące Pracowników lub Kontrahentów, które mogą wpływać na ich zachowanie w sposób mogący rodzić uzasadnione wątpliwości co do ich rzetelności, uczciwości związanej z dbałością o jak najlepszy interes Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. W szczególności konfliktem interesów może być sytuacja:
 - a) posiadania przez Pracownika powiązań finansowych, rodzinnych, towarzyskich i innych z Kontrahentami Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
 - b) zaangażowania się Pracownika w działania konkurencyjne wobec Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
 - c) niezgodnego z wewnętrznymi uregulowaniami wpływania przez Pracownika na warunki transakcji z Grupą Kapitałową PKP Energetyka;

- d) związana z możliwością podejmowania przez Pracownika decyzji personalnych dotyczących np. wynagradzania, awansowania lub rekrutowania do Spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka Osoby blisko związanej z Pracownikiem lub Kontrahentem;
- e) mogąca mieć wpływ na uczciwość zamówienia/składania ofert na prace, o które jako Wykonawca ubiega się Grupa Kapitałowa PKP Energetyka.
- f) mogące mieć wpływ na uczciwość postępowania, które ogłasza/prowadzi Spółka z Grupy Kapitałowej PKP Energetyka

2.6. Przez **Kontrahentów** należy rozumieć osoby fizyczne, osoby prawne, jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej, wykonujące w/dla Grupy Kapitałowej PKP Energetyka usługi i prace, a nie będące pracownikami Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, tj. aktualnych i potencjalnych: oferentów, klientów i interesariuszy, wykonawców, podwykonawców, dostawców, doradców, pośredników i przedstawicieli oraz uczestników przedsięwzięć joint venture.

2.7. Przez **Korzyść majątkową** należy rozumieć każde dobro, zaspokajające określoną potrzebę, którego wartość da się wyrazić w pieniądzu (może nią być nie tylko przyrost majątku, lecz także zawarcie korzystnej umowy, np. pożyczka udzielona na preferencyjnych warunkach, darowizna, cesja wiarygodności, udziały w spółkach, pobyt w atrakcyjnym hotelu, sponsorowana wycieczka, usługi).

2.8. Przez **Korzyść osobistą** należy rozumieć każde świadczenie o charakterze niemajątkowym polepszające sytuację osoby, która je uzyskuje (np. obietnica awansu, odznaczenie, ograniczenie obowiązków zawodowych, wyuczenie zawodu, otrzymanie stypendium, przyspieszenie wykonania zabiegu lekarskiego, kontakty seksualne).

2.9. Przez **Osobę blisko związaną z Pracownikiem lub Kontrahentem** rozumie się:

- a) małżonka, przodka (ojca, matki, babci, dziadka), potomka (dziecko, wnuka), rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub stopniu, osobę pozostającą z Pracownikiem lub Kontrahentem w stosunku przysposobienia, a także osobę pozostającą z Pracownikiem we wspólnym pożyciu.

2.10. Przez **Pracownika** w rozumieniu Polityki, należy rozumieć osobę zatrudnioną w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka bez względu na rodzaj zawartej umowy, wymiar etatu, czas i miejsce pracy, rodzaj wykonywanych zadań oraz formę zatrudnienia lub współpracy.

2.11. Przez **Prezesa** należy rozumieć Prezesa Zarządu Spółki należącej do Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.

2.12. Przez **Przełożonego** należy rozumieć kierowników komórek organizacyjnych Spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka lub kierowników projektów odpowiedzialnych za nadzorowanie i pracę Pracowników lub Kontrahentów.

2.13. Przez **Rzecznika Etyki** należy rozumieć powołanego uchwałą Zarządu PKP Energetyka S.A. koordynatora spraw etycznych Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, do którego zakresu działania wchodzi w szczególności sprawy wdrażania i promocji zasad etycznych w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka zapisanych w Kodeksie Etyki, Kodeksie Postępowania Dostawców i Wykonawców Spółki PKP Energetyka S.A. oraz Procedurze.

2.14. Przez **Zachowanie korupcyjne** należy rozumieć działania lub zaniechania z pominięciem obowiązujących procedur w celu uzyskania prywatnych korzyści majątkowych lub osobistych, w szczególności obejmujące: płatne faworyzowanie, nepotyzm, nadużycie kompetencji wynikających z pełnionej funkcji w celu uzyskania korzyści, przekupstwo czy uszczuplenie majątku Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.

2.15. Przez **Zamawiającego** należy rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną albo jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej

2.16. Przez **Zarząd** należy rozumieć Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.

ROZDZIAŁ III

PODSTAWOWE ZASADY

- 3.1. Zabronione jest branie udziału w jakichkolwiek zachowaniach korupcyjnych (ani używania w tym celu Osób blisko związanych z pracownikiem lub osób trzecich), w tym w szczególności polegających na żądaniu lub uzależnianiu działania bądź zaniechania od otrzymania korzyści majątkowej lub osobistej.
- 3.2. Pracownikom i Kontrahentom zabrania się obiecywania korzyści majątkowych lub osobistych w sytuacji, gdy korzyści te mogą wpłynąć na zachowanie z pominięciem obowiązujących procedur, nagradzać za takie zachowania lub oferować wspomniane korzyści.
- 3.3. Pracownikom i Kontrahentom nie wolno zgadzać się na otrzymanie korzyści majątkowych lub osobistych, w szczególności jeśli mają one na celu skłonienie do postępowania z pominięciem obowiązujących procedur.
- 3.4. Pracownicy realizując Politykę zobowiązani są dochować szczególnej staranności w celu ochrony dobrego imienia oraz interesów Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, a w szczególności mają obowiązek:
- a) znać zagrożenia i mechanizmy korupcyjne;
 - b) zachować należyłą ostrożność w kontaktach w imieniu Grupy Kapitałowej PKP Energetyka z osobami trzecimi;
 - c) przeciwdziałać i zgłaszać zgodnie z określoną w Rozdziale XIII procedurą wszelkie przypadki zachowań korupcyjnych.
- 3.5. Każdy Pracownik podlega zaznajomieniu z Polityką i ma obowiązek przestrzegania jej wytycznych.
- 3.6. Wzór oświadczenia o zapoznaniu się Pracownika z Polityką stanowi Załącznik nr 1.
- 3.7. Oświadczenie, o którym mowa w pkt. 3.6., przechowywane jest w aktach osobowych Pracownika.
- 3.8. Każdy Kontrahent zapoznaje się z Polityką i ma obowiązek przestrzegania jej wytycznych w ramach prowadzonej współpracy.
- 3.9. Stosowne postanowienia odnośnie przestrzegania Polityki przez Kontrahentów zostaną zawarte we wzorach umów z nimi zawieranych
- 3.10. Wszyscy Pracownicy podlegają okresowemu szkoleniu z Polityki.
- 3.11. Za planowanie i organizację szkoleń odpowiada Rzecznik Etyki we współpracy z Departamentem Zarządzania Zasobami Ludzkimi.
- 3.12. Szkolenia, o którym mowa w pkt. 3.10. mogą być zlecane do realizacji wyspecjalizowanym podmiotom zewnętrznym.
- 3.13. Pracownik, który z własnej woli ujawnił nieznanie wcześniej Grupie Kapitałowej PKP Energetyka zachowania korupcyjne, nie podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej.
- 3.14. Fakt ujawnienia okoliczności, o których mowa w pkt. 3.13., stanowi tajemnicę Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.

ROZDZIAŁ IV

IDENTYFIKACJA ZAGROŻEŃ KORUPCYJNYCH

4.1. Podstawowe rodzaje zagrożeń korupcyjnych w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka, to przede wszystkim:

- a) niedochowanie tajemnicy przedsiębiorstwa i informacji wewnętrznej skutkujące nieuczciwym postępowaniem tego, który taką informację pozyskał i wykorzystał;
- b) przyjmowanie korzyści majątkowej lub korzyści osobistej w zamian za odstąpienie od obowiązujących procedur i instrukcji;
- c) żądanie korzyści majątkowej lub osobistej w zamian za odstąpienie od obowiązujących w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka procedur i instrukcji;
- d) ograniczenie prawa do uczciwej konkurencji przez promowanie osób powiązanych rodzinie, towarzysko, finansowo lub w inny sposób;
- e) wybór kontrahenta niezgodnie z przyjętą w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka procedurą;
- f) ukrywanie występowania konfliktu interesów;
- g) bezprawne powoływanie się na wpływy m.in. w instytucjach państwowych, samorządowych i z tym związane pośredniczenie w załatwianiu spraw w zamian za korzyść majątkową lub korzyść osobistą;
- h) nierzetelne określanie standardów, wytycznych, parametrów skutkujące celowym sprzyjaniem określone podmiotowi lub jednemu rozwiązaniu (produktowi);
- i) udział w zмовie cenowej, podziale rynków, zмовie przetargowej, a także innych praktykach, które w założeniach lub w efekcie ograniczają konkurencję;
- j) celowe zawyżanie lub zaniżanie szacunkowej wartości nieruchomości, usługi lub zamówienia;
- k) korzystanie z gotowych opracowań, przekazanych Pracownikowi do wykorzystania jako własne przez firmę zewnętrzną, brak weryfikowania zawartych w nich danych, brak prawidłowego zbadania rynku wynikające z zaniedbania, niewiedzy bądź działania zamierzonego;
- l) świadome podpisywanie umów zawierających niekorzystne dla Grupy Kapitałowej PKP Energetyka postanowienia, bądź też celowe wprowadzanie do umów takich postanowień;
- m) poświadczanie nieprawdy;
- n) brak egzekwowania prawidłowej realizacji usługi (umowy);
- o) uleganie presji wywieranej przez inny podmiot;
- p) nierzetelne prowadzenie dokumentacji;
- q) fałszowanie lub bezprawna zamiana dokumentacji, polegająca na usuwaniu bądź dodawaniu jej nowych elementów;
- r) wykorzystywanie sponsoringu lub darowizn w celu obchodzenia postanowień Kodeksu Etyki, Kodeksu Postępowania Dostawców i Wykonawców Grupy Kapitałowej PKP Energetyka lub Polityki;
- s) nadużycie uprawnień lub niedopełnienie obowiązków skutkujące zagrożeniem powstania lub doprowadzeniem do powstania szkody majątkowej dla Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
- t) kumoterstwo i nepotyzm rozumiane jako faworyzowanie krewnych i znajomych z pogwałceniem obowiązujących procedur;
- u) zatajenie informacji o przestępstwie związanym z korupcją lub innym przestępstwie na szkodę Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
- v) rozpowszechnianie fałszywych informacji związanych z funkcjonowaniem Grupy Kapitałowej PKP Energetyka w celu uzyskania korzyści majątkowych lub osobistych;

- w) akceptowanie zauważalnych w swoim najbliższym otoczeniu zawodowym nieprawidłowości opisanych w niniejszej Polityce, w tym prezentowanie biernej postawy wobec zachowań korupcyjnych.

ROZDZIAŁ V

OCHRONA WARTOŚCI GOSPODARCZYCH

GRUPY KAPITAŁOWEJ PKP ENERGETYKA

- 5.1. Pracownicy mają obowiązek niedopuszczenia do niewłaściwego wykorzystania lub marnotrawienia aktywów Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
- 5.2. Za aktywa, o których mowa w pkt. 5.1, należy rozumieć:
- a) renomę Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
 - b) majątek trwały;
 - c) prawnie chronione informacje związane z działalnością biznesową Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, tj. tajemnice przedsiębiorstwa, prawa autorskie, patenty, know-how;
 - d) znaki towarowe;
 - e) inne dobra niematerialne;
 - f) czas pracy;
 - g) wszelkie fundusze oraz środki pieniężne.
- 5.3. Aktywa Grupy Kapitałowej PKP Energetyka służą do właściwego wykonywania obowiązków przez Pracowników wyłącznie na rzecz Spółek Grupy Kapitałowej.
- 5.4. Zabronione jest korzystanie z aktywów Grupy Kapitałowej PKP Energetyka niezgodnie z wewnętrznymi regulacjami i/lub potrzebami służbowymi.
- 5.5. Korzystanie z określonych aktywów Grupy Kapitałowej PKP Energetyka w celach prywatnych możliwe jest wyłącznie za wiedzą i zgodą Przełożonego.
- 5.6. Zabronione jest wykorzystywanie aktywów Grupy Kapitałowej PKP Energetyka w celu osiągnięcia własnych korzyści.
- 5.7. Grupa Kapitałowa PKP Energetyka zatrudniając Pracownika i powierzając mu jako narzędzie pracy, np. służbowy samochód, telefon, komputer, udostępnia swoją własność, która powinna być wykorzystywana wyłącznie zgodnie z ich przeznaczeniem dla celów służbowych i zgodnie z szczegółowymi warunkami określonymi w regulacjach wewnętrznych. W tym celu Grupa Kapitałowa PKP Energetyka może kontrolować nie tylko czas pracy i miejsce jej świadczenia przez Pracownika, ale również zawartość służbowego komputera oraz zgromadzonej w nim poczty służbowej, wraz z monitorowaniem połączeń realizowanych z telefonów służbowych oraz przejechanych kilometrów samochodem służbowym.

ROZDZIAŁ VI

POSTĘPOWNIE Z INFORMACJAMI CHRONIONYMI

- 6.1. Pracownicy mają obowiązek zabezpieczenia przed możliwością udostępnienia lub wykorzystania przez osoby nieuprawnione informacji dotyczących Grupy Kapitałowej PKP Energetyka mających charakter techniczny, organizacyjny, technologiczny, gospodarczy, których ujawnienie mogłoby narazić na szkodę Grupę Kapitałową PKP Energetyka
- 6.2. Pracownicy mają obowiązek w ten sam sposób chronić i zabezpieczać informacje chronione oraz dane przekazane przez Kontrahentów.
- 6.3. Nie jest dopuszczalne wykorzystywanie wytworów cudzej twórczości intelektualnej przejawiających się w jakiegokolwiek formie, do których Grupa Kapitałowa PKP Energetyka nie posiada odpowiednich praw.
- 6.4. Nie jest dopuszczalne wykorzystywanie informacji chronionych, w tym zapisanych w formie elektronicznej, pochodzących od poprzednich pracodawców lub z jakiegokolwiek źródła, do którego Grupa Kapitałowa PKP Energetyka nie posiada odpowiednich praw.
- 6.5 Elektroniczna korespondencja służbowa jest prowadzona wyłącznie w imieniu poszczególnych Spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej PKP Energetyka z adresów firmowych, którymi się posługują w swojej działalności - nie należy wykorzystywać służbowej poczty elektronicznej do korespondencji o charakterze prywatnym.
- 6.6 W przypadku uzyskania dozwolonej korzyści o której mowa w ROZDZIALE VII w postaci przedmiotów elektronicznych, np. pendrive, dysk zewnętrzny itp., przed pierwszym użyciem go w trakcie wykonywania swoich zadań, bezwzględnie należy poddać je badaniom w komórce organizacyjnej odpowiedzialnej za bezpieczeństwo IT, w celu sprawdzenia czy nie posiadają one zainstalowanego oprogramowania umożliwiającego niejawnie pozyskiwanie prawnie chronionych informacji Spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.

ROZDZIAŁ VII

DOZWOLONE KORZYŚCI

- 7.1. Pracownicy Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, w ramach wykonywania swoich obowiązków, mogą wręczać i przyjmować jedynie takie korzyści, które są zgodne z powszechnie obowiązującym prawem oraz niniejszą Polityką - wyłącznie gdy mają one charakter okolicznościowy lub promocyjny i nie skutkują zobowiązaniem do wzajemności ani do podjęcia czy zaniechania określonych działań.
- 7.2. Przyjęcie zaproszenia na konferencję organizowaną przez Kontrahenta powinno:
 - a) zawsze mieć uzasadnienie biznesowe;
 - b) zostać zatwierdzone przez Przełożonego;
 - c) w zakresie kosztów podróży i pobytu musi być opłacane przez Spółkę Grupy Kapitałowej PKP Energetyka

7.3. Pracownikom zabrania się aktywnego dążenia czy zachęcania do udzielania jakichkolwiek korzyści oraz sugerowania, że wybór oferty, nawiązania współpracy, podpisanie kontraktu czy podobne działania mogą być w jakikolwiek sposób zależne od takich korzyści.

7.4. Zabronione jest:

- a) udzielanie i przyjmowanie przez Pracowników lub przez osoby blisko z nimi związane jakichkolwiek korzyści (w tym prezentów, wyrazów gościnności, zaproszeń na konferencje, imprezy kulturalne lub sportowe) jako nagrody lub zachęty do preferencyjnego traktowania lub nagannego bądź nieuczciwego zachowania, w szczególności gdy mogłoby to zostać zinterpretowane jako zachowanie korupcyjne;
- b) wręczanie przez Pracowników prezentów osobom pełniącym funkcje publiczne, o których mowa w art. 115 § 19 kodeksu karnego, tj. Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej, posłowi, senatorowi, radnemu, posłowi do Parlamentu Europejskiego, sędziemu, ławnikowi, prokuratorowi, funkcjonariuszowi finansowego organu postępowania przygotowawczego lub organu nadrzędnego nad finansowym organem postępowania przygotowawczego, notariuszowi, komornikowi, kuratorowi sądowemu, syndykowi, nadzorca sądowemu i zarządcy, osobie orzekającej w organach dyscyplinarnych działającej na podstawie ustawy, pracownikowi administracji rządowej, pracownikowi innego organu państwowego lub samorządu terytorialnego, chyba że pełni wyłącznie czynności usługowe, innej osobie która uprawniona jest do wydawania decyzji administracyjnych, osobie będącej pracownikiem organu kontroli państwowej lub organu kontroli samorządu terytorialnego, chyba że pełni wyłącznie czynności usługowe, osobie zajmującej kierownicze stanowisko w innej instytucji państwowej, funkcjonariuszowi organu powołanego do ochrony bezpieczeństwa publicznego albo funkcjonariuszowi Służby Więziennej, osobie pełniącej czynną służbę wojskową, z wyjątkiem terytorialnej służby wojskowej pełnionej dyspozycyjnie, pracownikowi międzynarodowego trybunału karnego, chyba że pełni wyłącznie czynności usługowe, członkowi organu samorządowego, osobie zatrudnionej w jednostce organizacyjnej dysponującej środkami publicznymi, chyba że wykonuje wyłącznie czynności usługowe, osobie, której uprawnienia i obowiązki w zakresie działalności publicznej są określone lub uznane przez ustawę lub wiążącą Rzeczpospolitą Polską umowę międzynarodową;
- c) pobieranie przez Pracowników jakichkolwiek prowizji od udzielanych zamówień, podpisywanych umów czy zawieranych transakcji;
- d) przekazywanie i przyjmowanie przez Pracowników pieniędzy w gotówce, jeśli nie wynika to bezpośrednio z pisemnej umowy łączącej Spółki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka z podmiotem trzecim, chyba że co innego wynika z innych wewnętrznych regulacji lub z umów zawartych z Pracownikami;
- e) przekazywanie i przyjmowanie przez Pracowników papierów wartościowych lub innych odpowiedników pieniądza, które nie mają innych walorów użytkowych poza tym, że przy zastosowaniu prostej, dostępnej dla każdego procedury, można zamienić je na gotówkę;
- f) przekazywanie i przyjmowanie przez Pracowników talonów, bonów pieniężnych, kuponów podarunkowych, kart przedpłaconych, bonów żywieniowych;
- g) oferowanie lub przyjmowanie przez Pracowników upominków lub gościnności, uczestnictwa w imprezach, które budzą zastrzeżenia moralne lub obyczajowe albo naruszają dobra osobiste, w tym godność innej osoby;
- h) korzystanie przez Pracowników z wycieczek turystycznych i wypoczynkowych organizowanych przez Kontrahentów Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
- i) dokonywanie przez Pracowników lub Osoby blisko z nimi związane zakupów w celach prywatnych u naszych Kontrahentów po cenach niższych niż uzgodnione dla Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, jeśli Pracownik dokonujący zakupu jest służbowo zaangażowany w podejmowanie jakichkolwiek decyzji w stosunku do tego Kontrahenta lub bezpośrednio z nim współpracę;

- j) korzystanie przez Pracowników lub Osoby z nimi związane z usług w celach prywatnych, które oferuje Kontrahent bez względu na jej cenę jeżeli Pracownik jest służbowo zaangażowany w podejmowanie jakichkolwiek decyzji w stosunku do tego Kontrahenta lub bezpośrednio z nim współpracę.

7.5. Wartość wszelkich dozwolonych korzyści (w tym prezentów, wyrazów gościnności, zaproszeń na konferencje, imprezy kulturalne lub sportowe) przyjętych lub udzielonych powinna być zgodna z art. 21 ust. 1 pkt 68a Ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 200 z późn. zm.), który stanowi, że wolna od podatku dochodowego jest wartość nieodpłatnych świadczeń otrzymanych od świadczeniodawcy w związku z jego promocją lub reklamą, jeśli jednorazowa wartość tych świadczeń nie przekracza kwoty 200 zł, z zastrzeżeniem pkt. 7.6.

7.6. Prezenty dla osób fizycznych przekraczające kwotę 200 zł zobowiązują obdarowującego do wypełnienia deklaracji PIT- 8C, w której wpisywane są dane obdarowanego i wartość prezentu, która będzie doliczona do jego dochodu i opodatkowana.

ROZDZIAŁ VIII

ZGŁASZANIE KORZYŚCI

8.1. Wszystkie dające się wycenić finansowo korzyści (w tym prezenty, wyrazy gościnności, zaproszenia na konferencje, imprezy kulturalne lub sportowe) przyjęte lub udzielone przez Pracowników w związku z pracą wykonywaną na rzecz Spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, bez względu na ich wartość podlegają zgłoszeniu Przełożonemu, z zastrzeżeniem pkt 8.9.

8.2. Zgłoszenie, o którym mowa w pkt. 8.1. dotyczące korzyści (w tym prezentów, wyrazów gościnności, zaproszeń na konferencje, imprezy kulturalne lub sportowe) uzyskanych lub udzielonych przez Pracownika, których wartość jednostkowa przekracza kwotę 200 (dwieście) złotych, na podstawie deklaracji Pracownika, dokumentowane jest w rejestrze dozwolonych korzyści zwanym dalej „Rejestrem” i zawiera następujące informacje:

- a) liczbę porządkową wpisu;
- b) datę zgłoszenia wpisu;
- c) dane dotyczące osoby, która otrzymała/udzieliła korzyść;
- d) opis korzyści;
- e) wartość szacunkową korzyści;
- f) okoliczności korzyści;
- g) dane osoby lub firmy/instytucji/organizacji, która korzyść przekazała/otrzymała;
- h) uwagi (w uwagach m.in. należy zaznaczyć który raz osoba otrzymała/przekazała korzyść z/do danej firmy/instytucji/organizacji).

8.3. Rejestr jest prowadzony przez Rzecznika Etyki.

8.4. Wzór Rejestru stanowi Załącznik nr 2.

8.5. Rejestr może być prowadzony w formie elektronicznej.

- 8.6. Pracownik, o którym mowa w pkt. 8.2., jest zobowiązany do złożenia Przełożonemu stosownej deklaracji otrzymania/udzielenia przez pracownika dozwolonej korzyści (pisemnie lub elektronicznie) niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia uzyskania/przekazania korzyści
- 8.7. Wzór deklaracji, o której mowa w pkt. 8.6., określono w Załączniku nr 3.
- 8.8. Przełożony sprawdza zgodność złożonej deklaracji z Polityką niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia jej otrzymania i przekazuje Rzecznikowi Etyki.
- 8.9 Z obowiązku zgłoszenia, o którym mowa w pkt. 8.1, wyłącza się:
- a) kwiaty;
 - b) zwyczajowo przyjęte materiały promocyjne;
 - c) drobne upominki z okazji takich jak imieniny, urodziny, awanse lub jubileusze Pracownika lub Kontrahenta;
 - d) alkohol, produkty spożywcze o krótkim terminie przydatności o łącznej wartości do 200 (dwustu) złotych,
 - e) prezenty oraz nagrody związane z udziałem Pracownika w konkursach, turniejach, zawodach sportowych jeżeli oficjalnie reprezentował on Grupę Kapitałową PKP Energetyka;
 - f) spożywane przez Pracownika robocze posiłki w siedzibie Kontrahenta Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
 - g) korzyści uzyskane przez Pracownika w związku z udziałem w programach lojalnościowych związanych z usługami nabywanymi z budżetu Grupy Kapitałowej PKP Energetyka organizowanych np. przez stacje paliw, hotele lub linie lotnicze.
- 8.10 Wartość korzyści określa się na podstawie szacowanej ceny rynkowej takiej samej lub podobnej rzeczy lub usługi.
- 8.11 Przekazanie prezentu, wyrazu gościnności, zaproszenia na konferencję, imprezę kulturalną lub sportową, którego jednostkowa wartość przekracza kwoty 200 (dwieście) złotych wymaga zgody Przełożonego.
- 8.11.1 Przyjęcie przez Pracownika upominku o wartości powyżej 200 (dwustu) złotych może nastąpić w wyjątkowych okolicznościach i wymaga zgody Przełożonego. Przyjęcie takiego upominku związane jest z obowiązkiem doliczenia jego wartości do rocznego przychodu (PIT 8C).
- 8.12 Obowiązek uzyskania zgody nie dotyczy członków Zarządu.
- 8.13 W przypadku otrzymania przez Pracownika:
- a) upominku,
 - b) zaproszenia gościnnego,
 - c) zaproszenia na konferencję,
 - d) zaproszenia na imprezę kulturalną,
 - e) zaproszenia na imprezę sportową,

których charakter jest niewłaściwy, tzn. godzący w wartości Grupy Kapitałowej PKP Energetyka (wyrażone w Kodeksie Etyki) lub w inny sposób naruszający jej reputację, należy niezwłocznie

powiadomić o tym Przełożonego, odesłać upominek w najbliższym możliwym terminie i nie przyjmować zaproszenia.

- 8.13.1 W przypadku podejrzenia świadomego zatajenia otrzymania korzyści przez Pracownika, Przełożony zobowiązany jest do wszczęcia wobec tego Pracownika postępowania wyjaśniającego. Zaniechanie podjęcia postępowania wyjaśniającego przez przełożonego, będącego Pracownikiem stanowi jego przewinienie pracownicze.
- 8.13.2 Pracownik, który dowiedział się o niezgłoszeniu otrzymania korzyści przez innego Pracownika, w pierwszej kolejności powinien poinformować go o konieczności dokonania stosownego zgłoszenia, a gdyby okazało się to bezskuteczne – poinformować Przełożonego lub Rzecznika Etyki.

ROZDZIAŁ IX

KONFLIKT INTERESÓW

9.1. Pracownicy i Kontrahenci mają obowiązek unikania konfliktu interesów.

9.2. Konflikt interesów może wystąpić m.in. w sytuacji, gdy:

- a) Pracownik w imieniu spółki z Grupy Kapitałowej PKP Energetyka udziela zleceń Osobom blisko związanym z Pracownikiem lub Kontrahentem lub w wyniku ich udzielenia odpowiada za współpracę z Osobami blisko związanymi z tym Pracownikiem lub Kontrahentem;
- b) Pracownik uczestniczy w takiej działalności innych podmiotów lub wspomaga taką działalność innych podmiotów, która może naruszać interesy Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
- c) z zakresu obowiązków Pracownika wynika możliwość podejmowania decyzji personalnych dotyczących np. wynagradzania, awansowania lub rekrutowania do Spółek Grupy Kapitałowej Osoby blisko związanej z Pracownikiem lub Kontrahentem;
- d) Pracownik uczestniczy w pozyskaniu lub realizacji przez Grupę Kapitałową PKP Energetyka zamówienia/kontraktu w przypadku, gdy Zamawiającego reprezentuje Osoba blisko związana z tym Pracownikiem;
- e) Pracownik lub Osoba blisko związana z Pracownikiem niezgodnie z obowiązującymi wewnętrznymi regulacjami próbuje zawrzeć jakąkolwiek umowę dwustronną (np. umowę kupna, sprzedaży, najmu lub dzierżawy) ze Spółką Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.

9.3. Pracownik nie może:

- a) prowadzić osobiście lub za pośrednictwem innej osoby, w tym Osoby blisko z nim związanej, działalności konkurencyjnej wobec Grupy Kapitałowej PKP Energetyka w czasie zatrudnienia;
- b) pełnić funkcji członków organów korporacyjnych (zarząd, rada nadzorcza) w podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną wobec Spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
- c) świadczyć pracy na rzecz innego podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
- d) wykonywać jakichkolwiek zleceń na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
- e) zajmować się doradztwem na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec

Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;

- f) podejmować decyzji związanych ze współpracą z Kontrahentem, gdy Osoba blisko związana z Pracownikiem jest jego właścicielem, pracownikiem, udziałowcem lub akcjonariuszem. O tych okolicznościach Pracownik ma obowiązek poinformowania swojego Przełożonego;
 - g) występować w relacji podwładny – bezpośredni Przełożony z Osobą blisko z nim związaną;
 - h) samodzielnie podejmować decyzji o rekrutacji, awansie, zmianie wynagrodzenia, zwolnienia w stosunku do Osoby blisko z nim związanej. W przedmiotowych kwestiach obowiązek podjęcia decyzji należy do Przełożonego wyższego rangą.
 - i) samodzielnie podejmować decyzji w zakresie zawierania umów sprzedaży, kupna lub najmie sprzętu, towarów, materiałów lub innych dóbr materialnych, których stroną byłaby Osoba blisko związana z pracownikiem, a o zaistnieniu takich okoliczności ma obowiązek poinformowania przełożonego. Ostateczną decyzję o realizacji przedmiotowych transakcji podejmuje Prezes lub osoba przez niego upoważniona;
 - j) wykorzystywać wszelkich nieujawnionych do wiadomości publicznej informacji Grupy Kapitałowej PKP Energetyka lub jej Kontrahentów w celu nabywania instrumentów finansowych, energii elektrycznej oraz praw majątkowych lub obracania nimi.
- 9.4. Pracownik pozostający z urzędnikiem instytucji publicznej zlecającej zamówienie publiczne w takich relacjach, które mogą stanowić źródło Konflikty interesów jest zobowiązany do poinformowania o tym fakcie Przełożonego, który może wyłączyć Pracownika z prac projektowych objętych zamówieniem. Analogiczny obowiązek dotyczy relacji Pracownika z przedstawicielami podmiotów, z którymi Spółka Grupy Kapitałowej PKP Energetyka współpracuje lub planuje współpracować.
- 9.5. Kontrahentem Grupy Kapitałowej PKP Energetyka nie może być podmiot, którego właścicielem lub członkiem organów korporacyjnych (zarząd, rada nadzorcza) jest Pracownik Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
- 9.6. Pracownik, który jednocześnie jest zatrudniony u Kontrahenta lub wykonuje jakiegokolwiek zlecenia na jego rzecz ma obowiązek poinformowania o tym Przełożonego i nie może podejmować decyzji dotyczących tego Kontrahenta. Jednocześnie powinien wyłączyć się z podejmowania decyzji w imieniu Kontrahenta dotyczących Grupy Kapitałowej PKP Energetyka oraz nie powinien brać udziału w realizacji usług świadczonych przez Kontrahenta na rzecz Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
- 9.7. W przypadku problemu z oceną, czy występuje konflikt interesów, należy skontaktować się z Przełożonym lub z Rzecznikiem Etyki.
- 9.8. W przypadku niemożności uniknięcia konfliktu interesu:
- a) Pracownik informuje o zaistniałym konflikcie interesów Przełożonego;
 - b) Przełożony informuje o zaistniałym konflikcie interesów Rzecznika Etyki;
 - c) Rzecznik Etyki o zaistniałym konflikcie interesów informuje Prezesa;
 - d) Kontrahent o zaistniałym konflikcie interesów informuje Prezesa Spółki Grupy Kapitałowej, z którą ma zawartą umowę.
- 9.9. Pracownicy Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, którzy pozostają w konflikcie interesów są zobowiązani wycofać się z działania lub udziału w podjęciu decyzji objętej konfliktem.
- 9.10. W sytuacji określonej w pkt. 9.9. – po rozpoznaniu konkretnej sytuacji – określone działanie lub decyzja mogą zostać podjęte przez Przełożonego lub inną wyznaczoną osobę niepozostającą w konflikcie interesów.
- 9.11. W przypadku posiadania lub zamiaru nabycia przez Pracownika lub przez inne osoby na rzecz Pracownika udziałów bądź akcji będących w obrocie publicznym firm, które prowadzą działalność

konkurencyjną, są Partnerami biznesowymi Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, fakt taki należy zgłosić Przełożonemu lub Rzecznikowi Etyki. Posiadanie lub nabycie takich udziałów bądź akcji wymaga zgody właściwego Zarządu Spółki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka. Wymóg ten nie dotyczy udziałów lub akcji poniżej 1%.

- 9.12. W przypadku zamiaru nabycia przez Pracownika, Osobę dla niego bliską lub przez inne osoby na rzecz Pracownika akcji lub udziałów w spółce, którą Grupa Kapitałowa PKP Energetyka planuje nabyć (o ile zamiar nabycia przez inne osoby jest znany Pracownikowi) należy z wyprzedzeniem poinformować Przełożonego lub Rzecznika Etyki.
- 9.13. W sytuacji określonej w pkt. 9.12., właściwa Spółka Grupy Kapitałowej PKP Energetyka ma możliwość wyrażenia sprzeciwu wobec tego rodzaju transakcji, jeśli jej dokonanie może wpłynąć na sposób wykonywania obowiązków przez Pracownika, w szczególności na brak obiektywizmu lub oddziaływać negatywnie na wizerunek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
- 9.14. Szczegółowe wytyczne w przypadku wystąpienia konfliktu interesów zawiera Załącznik nr 4.

ROZDZIAŁ X

SPONSORING I DAROWIZNY

- 10.1. Sponsoring dopuszczalny jest jedynie w przypadku, gdy Grupa Kapitałowa PKP Energetyka uzyska komercyjną korzyść w postaci korzystania z nazwy sponsorowanej organizacji, promocji marki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, promocji i renomy produktów lub usług oferowanych przez Spółki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka.
- 10.2. Do sponsoringu należy kwalifikować takie działania, które są zgodne z wartościami Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, mają odniesienie do prowadzonej przez nią działalności i wpisują się w strategię zrównoważonego rozwoju (strategię ESG) Grupy.
- 10.3. Na dokonanie przez Spółki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka sponsoringu, darowizny lub dotacji zgodę wyraża Zarząd właściwej Spółki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka na wniosek jej Prezesa, o ile nie jest wymagane uzyskanie zgód innych organów korporacyjnych tej Spółki.
- 10.4. Grupa Kapitałowa PKP Energetyka czynnie angażuje się w działalność charytatywną.
- 10.5. Zabronione jest oferowanie sponsoringu, dotacji lub darowizny jako zachęty do uzyskania lub utrzymania jakiegoś kontraktu lub jako nagrody za niego, bądź w jakimkolwiek innym niewłaściwym celu.
- 10.6. Zabronione jest wykorzystywanie wpłat na cele charytatywne lub sponsoring w celu obchodzenia postanowień Kodeksu Etyki lub niniejszej Polityki.
- 10.7. Zabronione jest wspieranie przez Grupę Kapitałową PKP Energetyka organizacji politycznych, partii politycznych, stronnictw politycznych, ruchów obywatelskich, kandydatów startujących w wyborach, komitetów wyborczych lub referendów oraz związków wyznaniowych.
- 10.8. Zabronione jest jakiegokolwiek sponsorowanie, dotowanie lub przekazywanie darowizn organizacjom politycznym, partiom politycznym, stronnictwom politycznym, ruchom obywatelskim, kandydatom startującym w wyborach, komitetom wyborczym oraz związkom wyznaniowym.

ROZDZIAŁ XI

PROCEDURY ZWIĄZANE Z ZAMÓWIENIAMI PUBLICZNYMI LUB ZAKUPAMI TOWARÓW BĄDŹ USŁUG

11.1. W trakcie uzyskiwania lub realizacji przez Grupę Kapitałową PKP Energetyka zamówienia publicznego oraz w trakcie wyłaniania Kontrahentów (dostawców towarów i usług) Grupy Kapitałowej PKP Energetyka należy przestrzegać poniższych zasad:

- a) zasady pisemności, tj. każde pytanie, jak i odpowiedź na nie, powinny być sporządzone na firmowym piśmie lub e-mailu lub w innej formie przewidzianej w postępowaniu ws. pozyskania zamówienia publicznego;
- b) spotkania Pracowników z przedstawicielami Zamawiającego powinny odbywać się w siedzibie Zamawiającego, chyba że specyfika zamówienia wymaga spotkania poza jego siedzibą;
- c) przy wyłanianiu Kontrahenta z danej dziedziny należy zadbać o transparentność przeprowadzenia procedury przetargowej, m.in. poprzez wysyłanie zapytania ofertowego do co najmniej 3 oferentów;
- d) spotkania Pracowników z przedstawicielami Kontrahenta powinny odbywać się w siedzibie Spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, chyba że specyfika zamówienia wymaga spotkania poza ich siedzibą;
- e) przestrzeganie „zasady bezstronności” osób uczestniczących w pozyskiwaniu i realizacji zamówień publicznych i procedurze zakupowej;
- f) informowanie o powiązaniach mogących mieć wpływ na bezstronność;
- g) wykluczanie z postępowania zakupowego Pracowników, których bezstronność mogłaby wzbudzić jakąkolwiek wątpliwość;
- h) prowadzenie szczegółowej analizy opracowań dotyczących szacowania wartości zamówienia i podziału na tzw. kamienie milowe;
- i) w umowach dotyczących realizacji prac projektowych i kosztorysów stosowanie postanowień o adekwatnych karach za nierzetelne sporządzanie dokumentacji;
- j) w przypadku opracowania opisu technicznego zamówienia na potrzeby Grupy Kapitałowej PKP Energetyka, personalne określenie pracowników zajmujących się opracowaniem poszczególnych jego części;
- k) odebranie od pracowników informacji o źródłach pozyskiwania informacji dotyczących przedmiotu zamówienia;
- l) staranne przygotowywanie umów ze szczególną uwagą na postanowienia dotyczące warunków gwarancji;
- m) wnikliwe sprawdzanie przyczyn wprowadzania zmian w umowie w trakcie jej realizacji;
- n) wnikliwa kontrola realizacji poszczególnych etapów zamówienia lub procedury zakupowej;
- o) szczególna dbałość o przydzielanie zadań związanych z nadzorem inwestorskim osobom niebudzącym wątpliwości co do ich bezstronności;
- p) staranny udział w odbiorze przedmiotu zamówienia;
- q) dotrzymywanie i egzekwowanie warunków umowy;
- r) reagowanie na wszelkie najmniejsze nawet postępowanie sugerujące działania nieetyczne lub korupcyjne.

ROZDZIAŁ XII

STOSOWANIE POLITYKI

12.1. Skuteczność stosowania Polityki zagwarantowana jest poprzez:

- a) zapoznanie Pracowników i Kontrahentów z Polityką;
- b) funkcjonowanie systemu wykrywania i eliminowania nieprawidłowości (zachowań korupcyjnych oraz konfliktów interesów);
- c) wprowadzenie instrumentów ułatwiających zgłaszanie nieprawidłowości, w tym zachowań korupcyjnych, z możliwością zachowania anonimowości;
- d) niezwłoczne i prawidłowe reagowanie na zgłoszenia osób zobowiązanych do stosowania Polityki;
- e) stanowcze egzekwowanie postanowień niniejszej Polityki, wyciąganie adekwatnych konsekwencji,
- f) budowanie świadomości Pracowników i Kontrahentów w zakresie etyki biznesu;
- g) stałą wymianą doświadczeń, tworzeniem katalogu zaistniałych nieprawidłowości celem niepowielania błędów w przyszłości wraz ewaluacją stosowanych rozwiązań;
- h) okresowe szkolenie Pracowników.

12.2. Przełożeni bieżąco nadzorują stosowanie Polityki oraz stale współpracują w zakresie prowadzonej profilaktyki antykorupcyjnej z Rzecznikiem Etyki oraz Dyrektorem Biura Bezpieczeństwa.

12.3. Do zadań Przełożonych należy, w szczególności:

- a) dbałość o przestrzeganie Polityki;
- b) sprawowanie kontroli wewnętrznej nad przestrzeganiem Polityki, w szczególności sprawdzanie przestrzegania zasad wręczania/przyjmowania prezentów;
- c) analizowanie zagrożeń korupcyjnych;
- d) zaznajamianie nowo zatrudnianych Pracowników z Polityką;
- e) zgłaszanie Rzecznikowi Etyki propozycji dot. mechanizmów antykorupcyjnych;
- f) umożliwianie uczestnictwa w cyklicznych szkoleniach Pracowników w zakresie Polityki;
- g) przyjmowanie informacji od Pracowników o konflikcie interesów;
- h) wspieranie działań zmierzających do wyjaśnienia okoliczności naruszenia Polityki;
- i) bezzwłoczne informowanie Prezesa właściwej Spółki z Grupy Kapitałowej o zidentyfikowanych przypadkach nieprzestrzegania Polityki;
- j) sprawdzenia zgodności z niniejszą Polityką złożonych deklaracji korzyści;
- k) przyjmowanie zgłoszeń o podejrzeniu zachowań korupcyjnych wewnątrz Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
- l) podejmowanie czynności mających na celu wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w przypadku rażącego naruszenia zasad Polityki przez Pracownika.

12.4. Zadanie, o którym mowa w pkt. 12.3. lit. d), może zostać przekazane do realizacji przez Przełożonego podległemu Pracownikowi, co nie zwalnia Przełożonego z odpowiedzialności za jego należyte wykonanie.

12.5. Każdy Pracownik może kierować do Przełożonego pytania i wnioski dotyczące Polityki.

ROZDZIAŁ XIII

PRZESTRZEGANIE POLITYKI

- 13.1. Wszystkie zgłoszenia o zachowaniach korupcyjnych przekazywane są do Rzecznika Etyki.
- 13.2. Pracownik, kontrahent, dostawca lub osoba postronna (osoba zgłaszająca) dostrzegająca zachowanie korupcyjne ma możliwość jego zgłoszenia:
 1. w sposób bezpośredni do Rzecznika Etyki, bezpośredniego przełożonego lub przełożonego wyższego szczebla
 2. w sposób pośredni:
 - a) poprzez Linię Etyki (obsługiwany przez firmę zewnętrzną elektroniczny system przyjmowania zgłoszeń dotyczących nadużyć zaistniałych u Pracodawcy) – wypełniając formularz dostępny na stronie: <https://pkpenergetyka.liniaetyki.pl/zglos-problem.php> lub wysyłając na adres: liniaetyki@pkpenergetyka.pl
 - b) dzwoniąc na numer anonimowej linii telefonicznej, tel. 22 290 69 11 (czynna od poniedziałku do piątku w godz. 7:00-18:00);
 - c) kierując pismo na adres: Rzecznik Etyki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka ul. Hoża 63/67, 00-681 Warszawa.
- 13.3. Niezależnie od wyboru sposobu przekazania zgłoszenia, osoba zgłaszająca ma możliwość dokonania zgłoszenia w formie anonimowej lub z ujawnieniem swojej tożsamości.
- 13.4. W sytuacji, gdy osoba zgłaszająca nie jest pewna, czy obserwowane działanie jest zachowaniem korupcyjnym, może to uprzednio skonsultować z bezpośrednim przełożonym, przełożonym wyższego szczebla lub Rzecznikiem Etyki.
- 13.5. Zgłoszenie powinno opisywać sytuację w sposób jak najpełniejszy, a w szczególności zawierać następujące informacje:
 - a) opis sprawy, zdarzenia,
 - b) kto dokonał zachowania korupcyjnego (osoba, jednostka organizacyjna)?
 - c) kiedy zachowanie korupcyjne miało miejsce, czy trwa nadal?
 - d) dlaczego zachowanie uznano za nieprawidłowość, jakie regulacje wewnętrzne, reguły etyczne lub przepisy prawa zostały naruszone?
 - e) inne informacje uzupełniające.
- 13.6. Bezpośredni przełożony lub przełożony wyższego szczebla jest zobowiązany do niezwłocznego przekazania zgłoszenia do Rzecznika Etyki, w czasie nie dłuższym niż 2 dni robocze od otrzymania zgłoszenia.
- 13.7. Zgłoszenie o zachowaniu korupcyjnym przekazywane poprzez Linię Etyki lub formularz internetowy trafiają do Rzecznika Etyki w czasie nie dłuższym niż 2 dni robocze od zgłoszenia.
- 13.8. Rzecznik Etyki po otrzymaniu zgłoszenia o zachowaniu korupcyjnym, w ciągu 3 dni roboczych dokonuje analizy przedmiotu zgłoszenia, pod kątem jego zasadności. W przypadku, gdy zgłoszenie jest bezprzedmiotowe, pozostawia je bez dalszego rozpatrzenia, przekazując jednak o tym informację osobie zgłaszającej jeśli ta ujawniła swą tożsamość w dokonanym zgłoszeniu.

- 13.9. Jeśli zgłoszenie jest zasadne, Rzecznik Etyki nadaje bieg sprawie i przekazuje do właściwej ze względu na przedmiot zgłoszenia Komisji Antykorupcyjnej, której kompetencje oraz tryb działania opisuje regulaminy jej funkcjonowania.
- 13.10. Postępowanie wyjaśniające powinno zakończyć się nie później niż w terminie 8 tygodni od dnia złożenia zgłoszenia i powinno zostać zakończone sporządzeniem raportu, który zawiera ustalone okoliczności oraz rekomendacje działań naprawczych.
- 13.11. Osoba zgłaszającą, która przekazała swoje dane kontaktowe otrzymuje informację o zakończeniu postępowania wyjaśniającego oraz o podjęciu ewentualnych działań.
- 13.12. Zgłoszenie o zachowaniu korupcyjnym dotyczącym działań Rzecznika Etyki należy przekazywać bezpośrednio do Prezesa Zarządu PKP Energetyka S.A., który zleca dalsze działania. W takim przypadku Prezes Zarządu PKP Energetyka S.A. powołuje w indywidualnym trybie Komisję Antykorupcyjną celem rozpatrzenia skargi.
- 13.13. W Grupie Kapitałowej PKP Energetyka osoby zgłaszające zachowanie korupcyjne objęte są ochroną. Podejmowanie działań odwetowych lub jakichkolwiek innych przejawów dyskryminacji względem osoby zgłaszającej jest niedozwolone.
- 13.14. Pracownik dopuszczający się działań odwetowych może być uczestnikiem odrębnego postępowania dyscyplinarnego.
- 13.15. Nie podlega ochronie osoba zgłaszająca zachowanie korupcyjne, która nie działa w dobrej wierze, to jest w szczególności przekazująca informacje, o których wie, że są nieprawdziwe.
- 13.16. W przypadku naruszenia zasad określonych w niniejszej Polityce przez Kontrahenta, Prezes właściwej Spółki z Grupy Kapitałowej PKP Energetyka może rozwiązać z nim umowę będącą podstawą współpracy. Stosowne zapisy w tej sprawie winny być umieszczone w zawieranych umowach.
- 13.17. W przypadku zebrania materiałów uzasadniających podejrzenie dokonania przestępstwa korupcyjnego ściganego z urzędu, decyzję o ich przekazaniu odpowiednim organom ostatecznie podejmuje Prezes właściwej Spółki Grupy Kapitałowej.

ROZDZIAŁ XIV

ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIK NR 1. - Wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z polityką

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA O ZAPOZNANIU SIĘ Z POLITYKĄ ANTYKORUPCYJNĄ

.....
imię i nazwisko

.....
Stanowisko i
nazwa Spółki Grupy
Kapitałowej PKP Energetyka

Oświadczam, iż zapoznałam się /zapoznałem się z treścią:

- Polityki Antykorupcyjnej Grupy Kapitałowej PKP Energetyka

Jednocześnie zobowiązuję się do:

- 1) przestrzegania wytycznych Polityki Antykorupcyjnej Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
- 2) zgłaszania wszelkich naruszeń Polityki Antykorupcyjnej Grupy Kapitałowej PKP Energetyka zgodnie z obowiązującymi procedurami.

Pouczenie:

Niezależnie od odpowiedzialności określonej w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, naruszenie zasad określonych w Polityce może być podstawą rozwiązania z Pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę stosunku pracy.

.....
data i podpis pracownika składającego
oświadczenie

ZAŁĄCZNIK NR 2 - Wzór rejestru dozwolonych korzyści

**REJESTR DOZWOLONÝCH KORZYŚCI PROWADZONY PRZEZ
RZECZNIKA ETYKI**

L.p.	Data zgłoszenia wpisu	Imię i nazwisko oraz stanowisko osoby otrzymującej/udzielającej korzyść	Rodzaj korzyści i jego szacunkowa wartość	Okoliczności korzyści	Dane osoby lub firmy przekazującej/otrzymującej korzyść	Uwagi

ZAŁĄCZNIK NR 3. - Deklaracja otrzymania/udzielenia przez pracownika dozwolonej korzyści

DEKLARACJA DO REJESTRU DOZWOLONÝCH KORZYŚCI

.....
imię i nazwisko

.....
Stanowisko i
nazwa Spółki Grupy
Kapitałowej PKP Energetyka

Działając zgodnie z pkt. 8.6. Polityki Antykorupcyjnej Grupy Kapitałowej PKP Energetyka oświadczam, że
w dniu.....otrzymałem(-am)/wręczyłem(-am) dozwoloną korzyść w postaci
.....

Imię i nazwisko darczyńcy/obdarowanego, nazwa firmy (instytucji, organizacji itp.)

.....

Szacunkowa wartość korzyści majątkowej:

.....

Okoliczności otrzymania/wręczenia korzyści:

.....

.....

.....
data i podpis pracownika składającego
oświadczenie

ZAŁĄCZNIK NR 4. - Szczegółowe wytyczne w przypadku wystąpienia konfliktu interesów

Rodzaj konfliktu interesów	Zalecenie
Podejmowanie decyzji związanych ze współpracą z Kontrahentem, gdy Osoba blisko związana z Pracownikiem jest jego właścicielem, pracownikiem, udziałowcem lub akcjonariuszem.	Zakaz. Obowiązek poinformowania Przełożonego.
Pozostawanie w związku małżeńskim albo we wspólnym pożyciu bądź w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej (bez względu na stopień), pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia bądź związane z tytułu przysposobienia, opieki, kurateli z urzędnikiem instytucji publicznej zlecającej zamówienia publicznej	Obowiązek poinformowania Przełożonego. Obligatoryjne wyłącznie z prac projektowych objętych zamówieniem publicznym.
Prowadzenie podmiotu konkurencyjnego wobec Grupy Kapitałowej PKP Energetyka we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej	Zakaz
Świadczenie pracy na rzecz innego podmiotu konkurencyjnego wobec Grupy Kapitałowej PKP Energetyka	Zakaz
Zajmowanie się doradztwem dla firm konkurencyjnych wobec Spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka	Zakaz
Wykonywanie jakichkolwiek zleceń na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec Grupy Kapitałowej PKP Energetyka	Zakaz
Pełnienie funkcji członków organów korporacyjnych (zarząd, rada nadzorcza) w firmach konkurencyjnych wobec Spółek Grupy Kapitałowej PKP Energetyka	Zakaz
Występowanie w relacji podwładny – bezpośredni przełożony z Osobą blisko związaną z pracownikiem	Zakaz
Samodzielne podejmowanie decyzji o rekrutacji, awansie, zmianie wynagrodzenia, zwolnieniu w stosunku do Osoby blisko związanej z pracownikiem upoważnionym do takich decyzji.	Zakaz Podjęcie decyzji w tym zakresie jedynie przy udziale wyższego Przełożonego
Kupno przez Pracownika sprzętu, towaru, materiału od Grupy Kapitałowej PKP Energetyka	Przeprowadzenie jawnego przetargu i zgodnie z ogólnodostępnym cennikiem
Samodzielne podejmowanie decyzji o sprzedaży, kupnie lub najmie sprzętu, towarów, materiałów lub innych dóbr materialnych należących do Grupy Kapitałowej PKP	Zakaz

<p>Energetyka, których stroną jest Osoba blisko związana z pracownikiem Spółki z Grupy Kapitałowej PKP Energetyka</p>	<p>Obowiązek poinformowania Przełożonego</p> <p>Ostateczną decyzję w sprawie realizacji transakcji może podjąć Prezes lub osoba przez niego upoważniona</p>
<p>Pracownik jest właścicielem lub członkiem organów korporacyjnych (zarząd, rada nadzorcza) podmiotu, który aplikuje do roli Kontrahenta Grupy Kapitałowej PKP Energetyka</p>	<p>Brak możliwości podjęcia współpracy</p>
<p>Zatrudnienie lub wykonywanie jakichkolwiek zleceń u Kontrahenta Grupy Kapitałowej PKP Energetyka</p>	<p>Obowiązek poinformowania Przełożonego</p> <p>Wyłączenie z podejmowania decyzji Kontrahenta w sprawie Grupy Kapitałowej PKP Energetyka</p> <p>Wyłączenie z podejmowania decyzji Grupy Kapitałowej PKP Energetyka w sprawie Kontrahenta</p>
<p>Pozostawanie w innych relacjach, które mogą być źródłem konfliktu interesów z urzędnikiem instytucji publicznej zlecającej zamówienia publicznej</p>	<p>Obowiązek poinformowania Przełożonego. Fakultatywne wyłączenie z prac projektowych objętych zamówieniem publicznym.</p>
<p>Pozostawanie w związku małżeńskim albo we wspólnym pożyciu bądź w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej (bez względu na stopień), pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia bądź związanie z tytułu przysposobienia, opieki, kurateli z Kontrahentem.</p>	<p>Obowiązek poinformowania Przełożonego.</p>
<p>Posiadanie lub zamiar nabycia przez Pracownika lub przez inne osoby na rzecz Pracownika udziałów bądź akcji w firmach, które stanowią konkurencję, są Partnerami biznesowymi Grupy Kapitałowej PKP Energetyka</p>	<p>Obowiązek zgłoszenia Przełożonemu lub RZECZNIKOWI ETYKI.</p> <p>Posiadanie lub nabycie takich udziałów bądź akcji wymaga zgody Zarządu właściwej Spółki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka - wymóg ten nie dotyczy udziałów lub akcji poniżej 1%.</p>
<p>Zamiar nabycia przez Pracownika lub przez inne osoby na rzecz Pracownika akcji lub udziałów w firmie, którą Grupa Kapitałowa PKP Energetyka planuje nabyć (o ile zamiar nabycia przez inne osoby jest znany Pracownikowi).</p>	<p>Obowiązek zgłoszenia Przełożonemu lub RZECZNIKOWI ETYKI.</p>

ZAŁĄCZNIK NR 5. - Instrukcja postępowania pracownika poddanego presji korupcyjnej

§ 1

Gdy Pracownik zetknie się z propozycją mającą charakter korupcyjny, jednym ze sposobów działania jest:

- a) w przypadku propozycji wręczenia korzyści, nieuczciwej współpracy itd. zdecydowana odmowa z jednoczesnym poinformowaniem rozmówcy, że takie zachowanie pozostaje w sprzeczności z Polityką Antykorupcyjną Grupy Kapitałowej PKP Energetyka;
- b) w przypadku złożonej sugestii, z której nie wynika wprost propozycja korupcyjna, zwrócenie uwagi rozmówcy na jego prawdopodobnie nieetyczne zachowanie;
- c) w przypadku ponowienia propozycji bądź sugestii, należy poprosić rozmówcę o dokładną ich interpretację;
- d) bez względu na rozwój sytuacji, zachowanie Pracownika w żaden sposób nie może prowokować nieuczciwego rozmówcy do zachowania korupcyjnego;

§ 2

Pracownik poddawany presji korupcyjnej powiadamia o tym bezzwłocznie swego Przełożonego lub Rzecznika Etyki.

§ 3

Jeżeli okoliczności to uzasadniają, Pracownik przekazuje informację bezpośrednio Prezesowi właściwej Spółki z Grupy Kapitałowej PKP Energetyka

§ 4

W szczególnych sytuacjach dopuszcza się możliwość przekazania informacji w sposób anonimowy zgodnie z wytycznymi określonymi w Rozdziale XIII Polityki Antykorupcyjnej.

§ 5

Pracownik w miarę możliwości powinien przygotować materiały, które będą mogły potwierdzić zachowanie korupcyjne, np. zebrać stosowne dokumenty, wskazać świadków, opisać zdarzenie itp. Pracownik przekazuje zebrane materiały Rzecznikowi Etyki lub wskazuje miejsce ich przechowywania.