

Kodeks Etyczny innowy
i Katalog Działań Niedozwolonych

Zasady postępowania innowy

W innowy realizujemy nasze cele biznesowe, podejmując działania zgodne z prawem i opierając je na zasadzie spójności. Tego samego oczekujemy od naszych partnerów handlowych. Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania w szczególności następujących zasad:



1. PRAWA CZŁOWIEKA

Przestrzegamy oraz wspieramy egzekwowanie Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych i wykorzystujemy nasze możliwości, aby zapobiec naruszeniom praw człowieka.



2. PRAWO PRACY

Przestrzegamy oraz wspieramy egzekwowanie podstawowych zasad prawa pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy. Promujemy różnorodność i równe traktowanie, gwarantując niedyskryminowanie ze względu na płeć, stan cywilny, pochodzenie etniczne, narodowość, wiek, religię, orientację seksualną czy niepełnosprawność fizyczną lub umysłową. Zapewniamy wolność zrzeszania się i uznajemy prawo do układów zbiorowych. Naszym celem jest zagwarantowanie najwyższego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy we wszystkich obiektach firmy, a także ochrony zdrowia.



3. ŚRODOWISKO NATURALNE

Uznajemy naszą odpowiedzialność w zakresie racjonalnego korzystania z zasobów naturalnych i promujemy stosowanie technologii przyjaznych dla środowiska.



4. WOLNA KONKURENCJA I REGULACJE RYNKU KAPITAŁOWEGO

Popieramy zasadę wolnej konkurencji i przejrzystości rynków, a także opowiadamy się przeciwko ograniczeniom konkurencji. Przetwarzając informacje na temat przedsiębiorstwa, przestrzegamy krajowych i międzynarodowych regulacji prawnych dotyczących rynku kapitałowego.



5. OCHRONA DANYCH

Zapewniamy, że dane osobowe traktujemy z należytą starannością.



6. OCHRONA TAJEMNIC HANDLOWYCH ORAZ WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Respektujemy zasadę ochrony tajemnic handlowych oraz własności intelektualnej osób trzecich.



7. PODATKI, SUBWENCJE I ZAMÓWIENIA PUBLICZNE

Przestrzegamy przepisów prawnych oraz procedur pobierania podatków, przyznawania subwencji oraz udzielania zamówień publicznych.



8. ZWALCZANIE KORUPCJI I UNIKANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW

Nie tolerujemy żadnych form korupcji oraz podejmujemy wszelkie konieczne i stosowne działania pozwalające jej przeciwdziałać. Należy unikać konfliktu prywatnych interesów Pracowników i interesów innogy. Zapewniamy, że nie dochodzi do sytuacji wywierania niestosownego wpływu na decydentów politycznych.



9. PRAWO MIĘDZYNARODOWYCH STOSUNKÓW GOSPODARCZYCH

Przestrzegamy krajowych i międzynarodowych przepisów w sprawie sankcji i embarga oraz innych ograniczeń prawa międzynarodowych stosunków gospodarczych.



10. ZWALCZANIE PROCEDERU PRANIA BRUDNYCH PIENIĘDZY

Podjęmujemy wszelkie konieczne i stosowne działania, aby zapobiec praniu pieniędzy stanowiących dochody z przestępstw.

Kodeks Etyczny innogy

PREAMBUŁA

W innogy¹ jesteśmy świadomi naszej roli w społeczeństwie, jak również odpowiedzialności wobec Klientów, partnerów handlowych, akcjonariuszy i Pracowników. Dlatego zobowiązujemy się do przestrzegania jasnych zasad postępowania, które tworzą podstawy działalności biznesowej oraz społecznej całego przedsiębiorstwa.

Nasze działania opierają się na głównych celach innogy, które kształtują wspólną tożsamość we wszystkich spółkach koncernu innogy i które określa niniejszy Kodeks Etyczny.

Głównym celem naszego przedsiębiorstwa jest dostarczanie Klientom takich usług, które w pełni spełniają ich potrzeby, a dzięki temu umożliwiają osiągnięcie sukcesów handlowych. Nieustannie dążymy do podnoszenia jakości naszych produktów i usług, dzięki czemu zapewniamy akcjonariuszom innogy stały zysk na warunkach rynkowych.

Stawiamy na:

- umiejętności, kompetencje oraz zaangażowanie Pracowników,
- stabilne warunki społeczno-polityczne,
- możliwości, jakie stwarza rozwój naukowo-techniczny,
- orientację na Klienta przy opracowywaniu innowacyjnych produktów.

Każdy Pracownik naszego przedsiębiorstwa jest zobowiązany do przejmowania osobistej odpowiedzialności, a także do uczciwości, lojalności

i szacunku wobec drugiego człowieka i środowiska naturalnego. Szczególna odpowiedzialność za takie postępowanie spoczywa na Menedżerach. Kodeks Etyczny służy trzem istotnym celom: po pierwsze, ma zachęcić każdego Pracownika do w pełni odpowiedzialnego działania i udzielić mu odpowiednich wskazówek co do realizacji tego zadania. Po drugie, wyznacza cele i zasady prowadzenia działalności biznesowej. Po trzecie, określa kryteria współpracy z kontrahentami i stanowi wspólną podstawę kształtowania stosunków umownych.

¹ „innogy”, w dalszej części Kodeksu Etycznego oznacza innogy SE oraz wszystkie pośrednio lub bezpośrednio powiązane z nią spółki w Niemczech i w innych krajach.

I. ZAKRES OBOWIĄZYWANIA

Kodeks Etyczny obowiązuje w całej Grupie innogy. Przy wdrażaniu Kodeksu w poszczególnych spółkach zależnych innogy poza granicami Niemiec można brać pod uwagę specyfikę danego kraju, o ile nie narusza to podstawowych zasad niniejszego Kodeksu.

Kodeks ma zastosowanie w odniesieniu do interesów spółki, jak i wszelkich aspektów działalności Pracowników postrzeganych jako reprezentantów Grupy.

Globalne Porozumienie

Przystąpiliśmy do inicjatywy Organizacji Narodów Zjednoczonych zwanej Globalnym Porozumieniem (Global Compact). W związku z tym jesteśmy zobowiązani do uznania, wspierania i stosowania w ramach naszego obszaru działania dziesięciu podstawowych wartości Globalnego Porozumienia w dziedzinie: praw człowieka, zasad prawa pracy, ochrony środowiska oraz walki z korupcją.

II. ZACHOWANIE ZGODNE Z PRAWEM

Długoterminowy sukces jest dla nas istotny. Uważamy, że można go osiągnąć tylko dzięki spójności wszystkich aspektów działalności naszego przedsiębiorstwa. Dlatego musimy przestrzegać wszystkich ustaw, rozporządzeń i innych obowiązujących przepisów prawnych. Regulacje te określają ramy, w których działamy. Zapewniamy, że zawsze postępujemy zgodnie z obowiązującym prawem i oczekujemy tego również od naszych partnerów.

III. KONTAKTY ZEWNĘTRZNE

Ogólne zasady

W innogy realizujemy nasze cele biznesowe, podejmując działania zgodne z prawem i z zasadami etycznymi, oraz oczekujemy dotrzymania ww. zasad również od naszych partnerów handlowych.

Prywatne interesy Pracowników innogy i interesy Grupy innogy powinny być stanowczo oddzielone. Należy zawsze informować o zaistnieniu konfliktu interesów i doprowadzić do jego rozwiązania. Należy unikać nawet takich sytuacji, w których zachodzi podejrzenie zaistnienia konfliktu interesów.

W sposób należyty zarządzamy materialnymi i niematerialnymi składnikami majątku przedsiębiorstwa i zabezpieczamy je przed utratą, kradzieżą lub nadużyciem. Szanujemy także własność osób trzecich i zobowiązujemy się do objęcia ochroną tajemnic handlowych.

Nie wolno domagać się, przyjmować, oferować ani udzielać korzyści finansowych w relacjach z osobami trzecimi. Inne rodzaje korzyści są dozwolone tylko w ramach ogólnie przyjętych obyczajów handlowych, pod warunkiem że nie będzie to postrzegane jako niestosowne wywieranie wpływu. Korzyści pieniężne (w formie gotówki) są zabronione.

Ochronę danych osobowych traktujemy z najwyższą starannością.

Postępowanie wobec Klientów

Naszym Klientom oferujemy szeroki zakres produktów i usług w obszarze świadczenia dostaw energii. Uczciwe i sprawiedliwe traktowanie Klientów oraz oferowanie im odpowiednich, efektywnych rozwiązań jest dla nas bardzo ważne.

Postępowanie wobec akcjonariuszy

Kapitał akcjonariuszy traktujemy jako warunek konieczny i podstawę naszego funkcjonowania. Naszym celem jest utrzymanie tego kapitału i wypracowanie zysku na warunkach rynkowych.

Postępowanie wobec partnerów handlowych

Popieramy zasadę wolnej konkurencji i przejrzystości rynków, a także opowiadamy się za zwalczaniem nieuczciwej konkurencji i przeciwko ograniczeniom konkurencji. Oznacza to, że w innogy przestrzegamy przepisów prawa w zakresie pobierania podatków, przyznawania subsydiów oraz udzielania zamówień publicznych.

Prowadząc naszą działalność, zamierzamy angażować się w promowanie reguł określonych w Kodeksie Etycznym. Od firm, z którymi pozostajemy w stosunkach biznesowych, oczekujemy, że zaakceptują zasady zawarte w Kodeksie Etycznym i będą na nich opierać współpracę. W tym celu konieczne jest uwzględnienie w stosunkach umownych zasad postępowania innogy, zawartych w Kodeksie Etycznym. Jeżeli w ramach stosunków handlowych dojdzie do kolizji konkurencyjnych względem siebie regulacji albo jeśli niemożliwe będzie przestrzeganie zasad zgodnych z Kodeksem Etycznym, to będziemy

dążyć do uzgodnienia wspólnego standardu, który będzie odpowiadać co najmniej regulacjom zawartym w Globalnym Porozumieniu Organizacji Narodów Zjednoczonych. W sytuacji gdy do publicznej wiadomości zostanie przekazana informacja, że partnerzy handlowi dopuszczają się naruszenia ww. zasad, zweryfikujemy stosunki handlowe i podejmiemy konieczne i stosowne działania. W przypadku korzystania z usług doradców i pośredników w szczególności sposób zwracamy uwagę na ich kwalifikacje i zgodność działania z przepisami prawa i Kodeksu.

We wszystkich stosunkach handlowych przestrzegamy obowiązujących przepisów krajowych i międzynarodowych w sprawie sankcji i embarga oraz innych ograniczeń prawa międzynarodowych stosunków gospodarczych. Poza tym podejmujemy wszelkie konieczne i stosowne działania, aby zapobiec praniu brudnych pieniędzy.

Postępowanie wobec opinii publicznej

Publikujemy informacje o innogy z poszanowaniem krajowych i międzynarodowych przepisów prawa rynków kapitałowych, aby wspierać uregulowany obrót papierami wartościowymi innogy. Oznacza to, że informacje, które nie zostały opublikowane, a które mogłyby znacząco wpłynąć na kurs tychże papierów wartościowych, są traktowane jako poufne aż do czasu ich publikacji i nie można na ich podstawie podejmować decyzji o nabyciu lub sprzedaży papierów wartościowych.

Wszelkie komunikaty publikowane przez innogy powinny być kompletne, rzetelne, adekwatne i zrozumiałe oraz odnosić się do aktualnych wydarzeń. Szanujemy zawodową niezależność dziennikarzy i mediów.

Jedynie osoby upoważnione mają prawo do przekazywania opinii publicznej, mediom i osobom trzecim informacji dotyczących innogy oraz jej spółek zależnych.

IV. POSTĘPOWANIE WOBEC ŚWIATA POLITYKI

Prowadzenie dialogu z przedstawicielami organów państwowych i partii politycznych uważamy za niezbędne. Aby jednak uniknąć podejrzeń o niestosowne wywieranie wpływu, zobowiązujemy się do zachowania neutralnej postawy wobec działalności politycznej. Nie udzielamy żadnych darowizn na rzecz partii politycznych, organizacji czy też fundacji będących w ścisłym związku z partiami politycznymi.

innogy nie zatrudnia osób piastujących stanowiska w urzędach publicznych lub pełniących obowiązki w ramach mandatów parlamentarnych. Z takimi osobami nie zawieramy również żadnych umów o doradztwo ani tym podobnych porozumień o odpłatne świadczenie usług.

V. UZNANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

Zdajemy sobie sprawę, że odpowiedzialność wobec społeczeństwa i środowiska naturalnego jest istotnym

czynnikiem długofalowego sukcesu każdej spółki. Dlatego wspieramy zaangażowanie społeczne, realizując w szczególności inicjatywy o charakterze społecznym, ekologicznym i kulturalnym. W związku z tym szukamy dialogu z grupami, których dotyczy działalność handlowa innogy lub których aktywność ma wpływ na funkcjonowanie Grupy innogy.

Ze szczególnym zadowoleniem przyjmujemy zaangażowanie naszych Pracowników w działania polityczne, społeczne i obywatelskie, a zwłaszcza w akcje charytatywne i prospołeczne z zastrzeżeniem, że podejmowane działania nie pozostają w konflikcie z interesami biznesowymi Grupy. innogy nie realizuje swoich celów biznesowych poprzez działania Pracowników w wyżej wymienionym zakresie.

VI. RELACJE WEWNĘTRZNE

Równe szanse i wzajemne poszanowanie

Szanujemy godność i indywidualność każdego Pracownika. Wzajemne stosunki charakteryzują się szacunkiem, uczciwością, pozytywną atmosferą współpracy w zespole, profesjonalizmem i otwartością.

Nie dyskryminujemy Pracowników ani osób ubiegających się o pracę ze względu na płeć, stan cywilny, pochodzenie etniczne, narodowość, wiek, religię, orientację seksualną czy niepełnosprawność fizyczną lub umysłową. Umiejętności i kwalifikacje zawodowe są najważniejszymi kryteriami przy wyborze, rozwoju zawodowym i awansie Pracowników.

Promujemy równe szanse dla Pracowników i różnorodność.

Dokładamy wszelkich starań, aby Pracownicy mogli pogodzić sprawy zawodowe z życiem prywatnym. Staramy się im pomóc w zachowaniu równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym.

Zdrowie i bezpieczeństwo pracy

Nieustannie pracujemy nad poprawą ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy naszych Pracowników oraz bezpieczeństwem w naszych obiektach. Wszyscy Pracownicy są współodpowiedzialni za zapewnienie bezpieczeństwa, ochronę innych osób i ochronę środowiska naturalnego w miejscu pracy. Wszyscy Menedżerowie są zobowiązani do informowania swoich Pracowników o ponoszeniu odpowiedzialności w tym zakresie i zobligowani do wspierania ich w tej kwestii.

VII. REALIZACJA, ZASTOSOWANIE I PRZESTRZEGANIE KODEKSU ETYCZNEGO / RAPORTOWANIE

Ogólne zasady

Na zasadach opisanych w niniejszym Kodeksie Etycznym należy budować kulturę przedsiębiorstwa, a sam Kodeks Etyczny powinien stać się elementem życia codziennego wszystkich Pracowników. Szczególnie od Menedżerów oczekuje się aktywnego wspierania i egzekwowania od Pracowników realizacji i przestrzegania zapisanych w nim zasad.

Także zespół odpowiedzialny za audyt wewnętrzny zwraca szczególną uwagę na stopień przestrzegania zasad Kodeksu Etycznego, które stanowią część kryteriów stosowanych w czasie prowadzonych prac. Kodeks Etyczny stanowi podstawę opracowywania innych regulacji wewnętrznych w innogy, uwzględniających specyfikę charakterystyczną zarówno dla branży energetycznej, jak i dla danego kraju.

System zarządzania zgodnością

Aby w możliwie jak największym stopniu zminimalizować ryzyko naruszeń Kodeksu Etycznego, innogy wprowadziło m.in. system zarządzania zgodnością, dzięki któremu można zidentyfikować potencjalne strukturalne ryzyko korupcji w przedsiębiorstwie. W ramach tego systemu podejmuje się działania niezbędne do wyeliminowania – względnie zminimalizowania – ryzyka, prowadzi się regularną wymianę informacji, a także monitoruje się realizację tych działań i stale się je usprawnia. W ten sposób dążymy do trwałego wzmocnienia kultury opierającej się na zasadach Kodeksu Etycznego, kultury, która w całej Grupie spełnia najwyższe wymogi w tym zakresie.

Osoby kontaktowe i Pełnomocnicy ds. Kodeksu Etycznego

We wszystkich kwestiach dotyczących niniejszego Kodeksu i jego przestrzegania Pracownicy powinni w pierwszej kolejności skonsultować się ze swoimi przełożonymi lub właściwym Pełnomocnikiem ds. Kodeksu Etycznego. Dotyczy to również przesłanek naruszenia Kodeksu Etycznego.

We wszystkich obszarach spółki i w spółkach Grupy powołuje się Pełnomocników ds. Kodeksu Etycznego, z którymi Pracownicy mogą się zawsze skontaktować w sprawach związanych z przestrzeganiem Kodeksu Etycznego, a w szczególności w kwestiach zapobiegania korupcji. Pełnomocnicy ds. Kodeksu Etycznego innogy traktują każde pytanie, każdą wskazówkę i sugestię jako poufne i zajmują się indywidualnie każdym przypadkiem. Na życzenie Pracownika informują o dalszych losach tego zawiadomienia, a także o tym, jakie kroki zostaną podjęte.

Wobec żadnego Pracownika nie zostaną wyciągnięte konsekwencje z powodu skontaktowania się z Pełnomocnikiem ds. Kodeksu Etycznego innogy – chyba że Pracownik dopuścił się naruszenia Kodeksu Etycznego.

Pracownicy mogą również zgłaszać kwestie dotyczące naruszenia Kodeksu do konsultanta zewnętrznego. Zawiadomienia kierowane do konsultantów zewnętrznych, które na życzenie Pracownika mogą być zgłaszane również anonimowo, są przekazywane do głównego pełnomocnika ds. Kodeksu Etycznego powołanego przez innogy SE, który będzie postępować w sposób opisany w powyższym akapicie.

Dane kontaktowe pełnomocników ds. Kodeksu Etycznego innogy oraz konsultantów zewnętrznych zamieszczone są w intranecie innogy.

Potwierdzenie i raporty

Każdy Menedżer, na którym spoczywa odpowiedzialność za Pracowników, będzie w ramach swoich kompetencji składał Pełnomocnikowi ds. Kodeksu Etycznego innogy roczne raporty dotyczące przestrzegania Kodeksu.

Dokumentacja

Wszelkie świadczenia – o istotnym znaczeniu zgodnie z naszymi wytycznymi – na rzecz osób piastujących urzędy, a także inicjatywy związane z przekazywaniem darowizn i działania sponsoringowe oraz umowy doradcze i umowy z podmiotami pośredniczącymi są dokumentowane w rejestrze Grupy.

Essen, wrzesień 2016 r.

Katalog Działań Niedozwolonych

Bazujący wyłącznie na przykładach zdarzeń potencjalnie możliwych, zgłoszonych przez przedstawicieli kierownictwa innowy Polska S.A. lub spółek zależnych.

ŚWIADOME I CELOWE NIEDOPEŁNIENIE OBOWIĄZKÓW:

- Przypisanie inspektora nadzorującego prace na życzenie wykonawcy lub ww. inspektora
- Skrócenie procesu inwestycyjnego kosztem naruszenia zasad i procedur
- Przyjmowanie niekompletnej dokumentacji
- Odbieranie prac w terenie „zza biurka”
- Brak rozliczenia z pobranych plomb/liczników
- Zlecenie nieprawidłowo/niekompletnie wypełnione przez montera
- Nieuzasadnione przedłużanie terminów uzgodnień
- Wprowadzenie odbiorcy do TPA bez wymaganych dokumentów
- Faworyzowanie określonych dostawców przy analizie ofert i/lub przygotowaniu specyfikacji technicznej
- Niezawiadomienie pracodawcy o zaobserwowanych działaniach na jego szkodę prowadzonych przez Pracownika lub osoby trzecie
- Nieprzestrzeganie obowiązujących regulacji

PRZEKUPSTWO I WYMUSZENIA:

- Sposób zgłaszania i dystrybucji zapotrzebowania, określenie trybu procesowania, wymagania ofertowe determinujące zakup u konkretnego sprzedawcy
- Powiadomienie dostawcy o szczegółach planowanego przetargu/konkursu ofert, stawiających go w uprzywilejowanej pozycji w stosunku do pozostałych oferentów
- Zawieranie z Klientami lub dostawcami umów, których warunki naruszają interesy Spółki

SPRZENIEWIERZENIE INFORMACJI HANDLOWYCH ORAZ WŁASNOŚCI INTELEKTUALNYCH SPÓŁKI:

- Nieuzasadnione przyspieszenie realizacji wniosku Klienta/skrócenie czasu przyłączenia/preferencyjne traktowanie w postępowaniu przetargowym
- Wygenerowanie i wyniesienie na zewnątrz danych osobowych Klientów lub danych dotyczących firmy stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa
- Ujawnianie informacji mogących postawić wybranego Klienta/dostawcę w pozycji uprzywilejowanej
- Powiadomienie osoby nieuprawnionej nt. wysokości potencjalnego odszkodowania możliwego do uzyskania w trakcie postępowania ugodowego lub wysokości zaplanowanego na projekt budżetu podczas postępowania przetargowego
- Oferowanie usług innych firm (w tym własnej) Klientom spółki, wykorzystując swoje powiązanie ze spółką i jej wizerunek

NIEUZASADNIONE WYKORZYSTANIE MAJĄTKU SPÓŁKI DO CELÓW PRYWATNYCH:

- Wykorzystywanie urządzeń sieci lub elementów zdemontowanych bez właściwych dokumentów własności
- Wykorzystywanie transportu służbowego do załatwiania spraw niezwiązanych ze służbowymi bez odpowiedniego upoważnienia od przełożonego



innogy

- Wykorzystanie narzędzi i urządzeń na rzecz innych osób lub podmiotów bez zgody pracodawcy
- Użytkowanie komputera i telefonu służbowego do działalności prywatnej bez zgody pracodawcy
- Sprzedaż części ze złomowanych liczników (zaniżenie wartości elementów likwidowanych)
- Nieuzasadniona likwidacja sprawnych urządzeń

NADUŻYCIA PRACOWNIKÓW W ZMOWIE ZE STRONAMI TRZECIMI, WYKORZYSTANIE KONFLIKTU INTERESÓW:

- Odbiór przez inspektora prac zrealizowanych nieprawidłowo i/lub bez przekazania kompletu dokumentów
- Wykorzystywanie niewiedzy potencjalnych Klientów nt. procedur postępowania/szczegółów technicznych celem czerpania korzyści finansowych
- Prowadzenie konkurencyjnej w stosunku do spółki działalności i oferowanie swoich usług w czasie pracy i przy wykorzystaniu sprzętu spółki
- Sprawdzenie i odbiór instalacji wykonanej przez samego siebie lub podmiot powiązany z danym Pracownikiem
- Oferowanie usług dla Klientów za pośrednictwem Pracowników spółki bez zawarcia stosownego porozumienia ze spółką
- Wykonywanie na rzecz Klientów spółki, będąc równocześnie jej Pracownikiem, prywatnych usług, które są następnie przedmiotem odbioru, akceptacji przez jakiegokolwiek służby spółki

NIERÓWNE TRAKTOWANIE KLIENTÓW CZY DOSTAWCÓW:

- Wybiórcze załatwianie wniosków Klientów/ preferencyjne traktowanie wybranych Klientów
- Opóźnienie lub nieprzekazanie do realizacji (niezarejestrowanie) zgłoszenia na likwidację NPEE, windykację lub załączenie
- Przedłużanie lub skracanie terminów uzgodnień, płatności itp. bez uzasadnienia

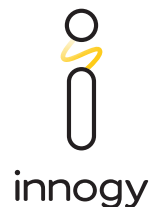
FAŁSZOWANIE RAPORTÓW, BAZ DANYCH, OŚWIADCZEŃ:

- Wykorzystywanie czasu pracy do załatwiania prywatnych spraw
- Akceptacja merytoryczna własnych wydatków/faktur
- Odbicie w czytniku Rejestratora Czasu Pracy karty identyfikacyjnej innego Pracownika
- Wpisanie nieprawidłowej ilości i numerów pobranych liczników/plomb z magazynu
- Podpisywanie dokumentów w imieniu innych Pracowników bez odpowiedniego upoważnienia

Jest to katalog otwarty, zawierający najczęściej zgłaszane możliwe nadużycia w spółce. Niemniej jednak nie wyczerpuje on wszystkich możliwości nadużyć.



OŚWIADCZENIE



Dane osoby składającej oświadczenie:

Imię i nazwisko

Forma zatrudnienia*

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> umowa o pracę | <input type="checkbox"/> praca w ramach agencji pracy tymczasowej |
| <input type="checkbox"/> umowa - zlecenie/o dzieło | <input type="checkbox"/> kontrakt menedżerski |

Pracodawca

Komórka organizacyjna

Numer personalny

* Właściwe zaznaczyć.

Podpisujący niniejsze oświadczenie:

Potwierdza, iż zapoznał się z postanowieniami Kodeksu Etycznego innogy oraz Katalogiem Działań Niedozwolonych**.

Zobowiązuje się do przestrzegania przyjętych w Kodeksie Etycznym innogy oraz Katalogu Działań Niedozwolonych postanowień oraz jest świadomy konsekwencji, w tym konsekwencji służbowych, w przypadku zaniechań lub podjęcia działań pozostających w sprzeczności z Kodeksem Etycznym innogy oraz Katalogiem Działań Niedozwolonych, które w szczególności godzą w wizerunek innogy i narażają Pracodawcę na straty finansowe w ramach tzw. konfliktu interesów.

Wyraża zgodę na przetwarzanie i przechowywanie przez Pracodawcę danych zawartych w niniejszym oświadczeniu pozostających w związku z zatrudnieniem.

Warszawa, dnia:
.....
Podpis pracownika/składającego oświadczenie

¹ W imieniu Pracodawcy przyjmuję powyższe oświadczenie.

Warszawa, dnia:
.....
Podpis przedstawiciela Pracodawcy

Uprzejmie prosimy o zwrot podpisanego oświadczenia do Administratora Czasu Pracy w Pani/Pana komórce organizacyjnej w terminie 7 dni od daty otrzymania Kodeksu Etycznego innogy wraz z Katalogiem Działań Niedozwolonych lub bezpośrednio do Opiekuna Kadrowo-Płacowego w komórce organizacyjnej Operacyjne Zarządzanie Personelem.

Dziękujemy!
Zespół Operacyjnego Zarządzania Personelem

** Kodeks Etyczny innogy i Katalog Działań Niedozwolonych obowiązują w innogy Polska S.A. i spółkach zależnych od 1 lutego 2017 r.

