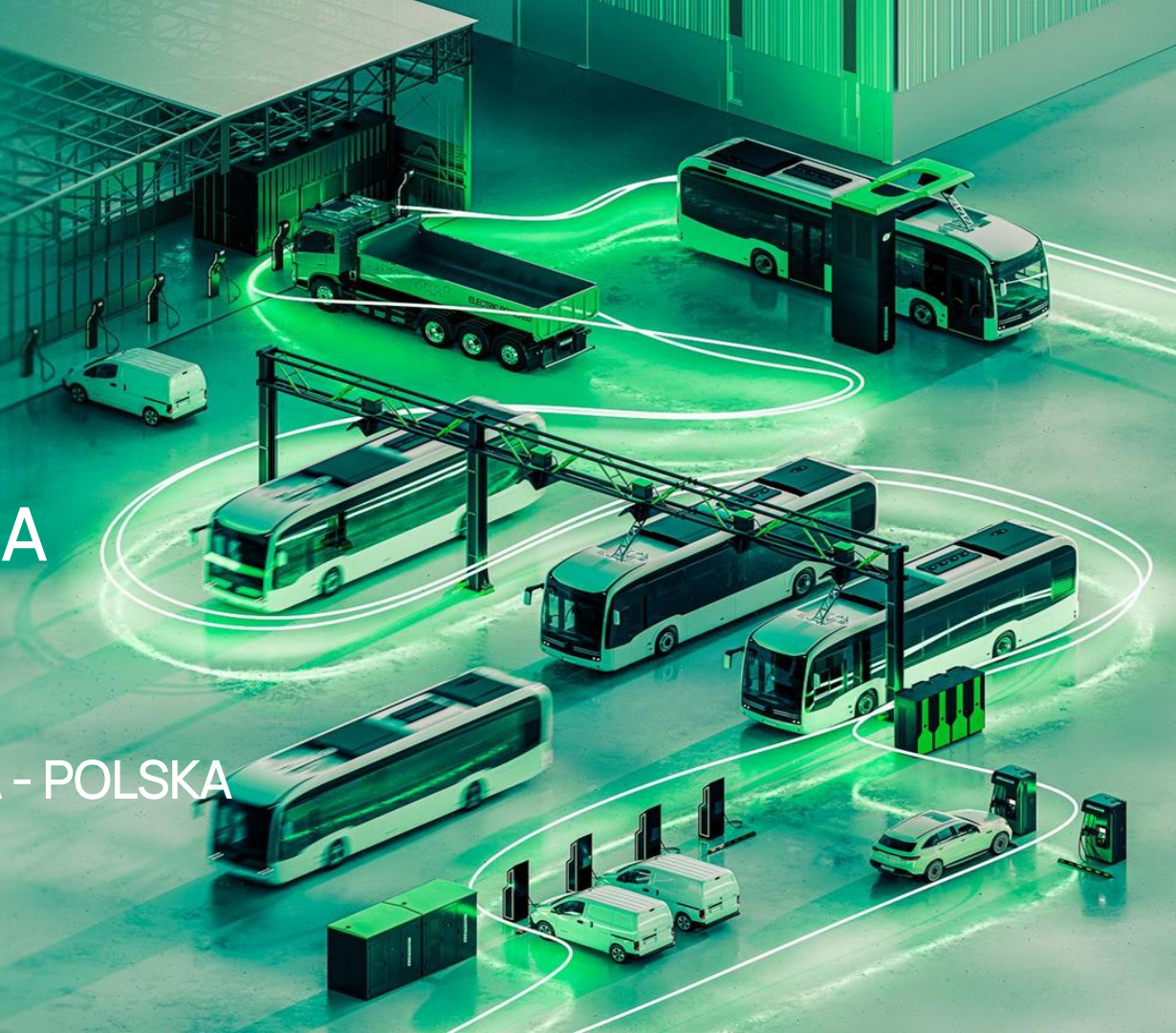


POLITYKA ANTYKORUPCYJNA I PREZENTOWA

GRUPY EKOENERGETYKA - POLSKA



GENEZA POLITYKI

Uzasadnienie wprowadzenia Polityki:

- zapewnienie zgodności działalności spółek GK EEP z prawem (*przeciwdziałanie przestępstwom powszechnym*),
- zapewnienie zgodności z dobrymi praktykami biznesowymi (*m.in. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej*),
- zapewnienie zgodności z wytycznymi w zakresie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (*raportowania ESG*),
- zwiększenie konkurencyjności spółek poprzez spełnienie oczekiwań interesariuszy (*np. wymogi procedur KYC kontrahentów EEP*)

ZAKRES POLITYKI

Polityka obowiązuje w całej Grupie EEP oraz określa:

- zasady postępowania ukierunkowane na skuteczne przeciwdziałanie, wykrywanie i reagowanie na KORUPCJĘ oraz praktyki mogące nosić znamiona NIEUCZLIWEJ KONKURECJI
- zasady WRĘCZANIA i PRZYJMOWANIA PREZENTÓW przez pracowników spółek Grupy EEP
- Obowiązki spółek GK w zakresie wdrożenia mechanizmów minimalizacji ryzyka nadużyć, w tym KONFLIKTU INTERESÓW

ANTYKORUPCJA

(główne założenia i obowiązki dla najwyższego kierownictwa oraz pracowników)

Wprowadzenie zasady ZEROWEJ TOLERANCJI dla jakichkolwiek nadużyć, w szczególności zachowań mogących nosić znamiona korupcji, konfliktu interesów lub czynów nieuczciwej konkurencji.

OBOWIĄZKI SPÓŁEK

- wdrożenie mechanizmów kontrolnych, w celu zminimalizowania ryzyka nadużyć,
- prowadzenie oceny ryzyka nadużyć noszących znamiona korupcji,
- stosowania w umowach klauzul antykorupcyjnych,
- weryfikacja kontrahentów (KYC)
- przeprowadzanie regularnych szkoleń dla pracowników w zakresie polityki antykorupcyjnej.

OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW:

- uczciwość i należyta staranność w wykonywaniu obowiązków służbowych
- rzetelne prowadzenie dokumentacji
- znajomość polityk/procedur wewnętrznych i postępowanie zgodnie z nimi
- obowiązki przełożonych: promowanie zachowań etycznych oraz rzetelny nadzór nad podległymi pracownikami w celu zapewnienia poprawności przejrzystości realizowanych w komórce procesów

PREZENTY

Polityka określa przejrzyste zasady dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów, w tym utworzenie REJESTRU KORZYŚCI i jego prowadzenie przez Chief Compliance Officer (CCO), dla celów dokumentowania prezentów wręczanych i otrzymywanych przez pracowników.



Polityka definiuje KATALOG PREZENTÓW NIEDOZWOLONÝCH jako :

- prezenty wręczane w momencie trwania procesu decyzyjnego dotyczącego sprawy (*np. toczącego się przetargu*) lub w celu wywarcia wpływu na wykonywanie obowiązków służbowych pracownika lub w zamian za lub w związku z obietnicą wzajemności
- korzyści osobiste (*np. awans*) wręczane w oparciu o nieprzejrzyste kryteria
- w postaci gotówki lub ekwiwalentu (*np. kart płatniczych, bonów, voucherów*)
- wręczane osobom pełniącym funkcje publiczne w sytuacji, w której może to stworzyć wrażenie działań o charakterze korupcyjnym
- naruszające dobre imię Grupy EEP lub o częstotliwości wykraczającej poza standardowe zwyczaje biznesowe

PREZENTY

Wartość prezentu (P)	Obowiązki
$P \leq 100$	weryfikacja dopuszczalności wręczenia/przyjęcia w oparciu o zapisy ogólne Polityki (weryfikacja m.in. przejrzystości, proporcjonalności oraz zasadności prezentu)
$100 \leq P \leq 200$	weryfikacja dopuszczalności wręczenia/przyjęcia w oparciu o zapisy ogólne Polityki + <u>zgłoszenie</u> przyjęcia/wręczenia osobie zarządzającej oraz CCO (wpis do Rejestru Korzyści)
> 200	weryfikacja dopuszczalności wręczenia/przyjęcia w oparciu o zapisy ogólne Polityki + <u>zgłoszenie</u> przyjęcia/wręczenia osobie zarządzającej i CCO (wpis do Rejestru Korzyści) + <u>uzyskanie zgody</u> w/w osób na przyjęcie/wręczenie

WYŁĄCZENIA (podlegają tylko zwykłej weryfikacji dopuszczalności bez względu na wartość):

- kwiaty, gadżety firmowe, drobne upominki okolicznościowe (np. z okazji urodzin, imienin, awansu, jubileuszu),
- produkty spożywcze oraz nagrody związane z udziałem w konkursach, turniejach, zawodach sportowych, w których pracownik oficjalnie reprezentował spółkę Grupy EEP;
- posiłki spożywane w ramach spotkań biznesowych, których wartość rynkowa nie wykracza poza rozsądne, zwyczajowo przyjęte w relacjach biznesowych granice

KONFLIKT INTERESÓW**

Obowiązek niezwłocznego INFORMOWANIA o wszelkich okolicznościach powodujących lub stwarzających zagrożenie wystąpienia konfliktu interesów:

- OSOBY ZARZĄDZAJĄCEJ, bezpośrednio podlegającej członkowi Zarządu, której podlega dany pracownik
- Chief Compliance Officer

oraz POWSTRZYMANIA SIĘ od wykonywania czynności zawodowych do czasu uzyskania stanowiska w/w osób.

** W dalszej kolejności, w ramach wdrażania systemu zgodności w spółkach GK EEP, planowane jest opracowanie i wdrożenie w Grupie EEP szczegółowych regulacji wewnętrznych ukierunkowanych na minimalizację ryzyka wystąpienia konfliktu interesów (w szczególności w relacjach z partnerami biznesowymi) oraz czynów nieuczciwej konkurencji.

DALSZE DZIAŁANIA



BUDOWA SYSTEMU ZARZĄDZANIA DZIAŁANAMI ANTYKORUPCYJNYMI W GRUPIE EEP

W ZAKRESIE POLITYKI

Zarządy Spółek

- przyjęcie Polityki uchwałami Zarządów spółek Grupy EEP

Marketing, IT

- publikacja Polityki na stronach internetowych spółek Grupy EEP

HR, Dział Kadr

- zebranie od pracowników oświadczeń o zapoznaniu się z Polityką

HR, ETC,
Kancelaria

- przeprowadzenie szkoleń dla pracowników

IT, Compliance

- digitalizacja Rejestru Korzyści (wdrożenie elektronicznego systemu rejestrowania prezentów)

W ZAKRESIE SYSTEMU ZGODNOŚCI

- wdrożenie w Grupie EEP procedur weryfikacji kontrahentów (KYC)

- wdrożenie w Grupie EEP polityki i procedur zarządzania ryzykiem

- stworzenie i wdrożenie szczegółowych regulacji w zakresie konfliktu interesów, zwalczania nieuczciwej konkurencji oraz działalności dobroczynnej i sponsoringu

- opracowanie i wprowadzenie klauzul antykorupcyjnych w umowach

Zakupy / inne
działy (np. zakupy
kosztowe)
przy wsparciu
Compliance

Compliance /
Kancelaria /
Właściciel
biznesowy

Kancelaria