

klient

społeczności lokalne

Kodeks przedstawia wartości oraz standardy etyczne, jakimi należy się kierować w ramach wykonywania obowiązków służbowych i jest uzupełnieniem zasad postępowania określonych w stosownych przepisach prawnych oraz regulacjach wewnętrznych na poziomie GK PGNiG.

zaufanie

budowanie  
trwałych relacji

Głównym zadaniem Kodeksu jest wskazanie standardów postępowania, które są wymagane w GK PGNiG i tych, które nie będą akceptowane.



Kodeks jest zgodny z zasadami i standardami etycznymi, które obowiązują w przemyśle gazowym i jest zgodny z przepisami prawa oraz z regulacjami wewnętrznymi w GK PGNiG.

wyzwania

kadra

Kodeks jest zgodny z zasadami i standardami etycznymi, które obowiązują w przemyśle gazowym i jest zgodny z przepisami prawa oraz z regulacjami wewnętrznymi na poziomie GK PGNiG.

wspólne dobro







# SPIS TREŚCI

Szanowni Państwo	7
Słowniczek pojęć	9
Zasady postępowania w GK PGNiG	11
Deklaracja wartości	12
Misja i wartości GK PGNiG	12
Standardy etyczne GK PGNiG opierają się na naszych czterech wartościach korporacyjnych	13
<b>ODPOWIEDZIALNOŚĆ</b>	<b>15</b>
<b>WIARYGODNOŚĆ</b>	<b>20</b>
<b>PARTNERSTWO</b>	<b>23</b>
<b>JAKOŚĆ</b>	<b>27</b>
Jak korzystać z Kodeksu	30
Postępowanie w przypadku naruszeń Kodeksu	33

## SZANOWNI PAŃSTWO

Spółki i podmioty wchodzące w skład GK PGNiG są spadkobiercami niezwykle bogatej, ponad półtorawiekowej historii i tradycji, której świadomość pragniemy pielęgnować wśród obecnych i przyszłych pokoleń, to duży zaszczyt i ogromna odpowiedzialność.

Działając w interesie akcjonariuszy/udziałowców, klientów i pracowników dokładamy wszelkich starań, by być wiarygodnym i przejrzystym partnerem, realizującym rozwój i wzrost wartości Spółek wchodzących w skład GK PGNiG w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Niniejszy dokument powstał w celu ujednoczenia i skonsolidowania standardów etycznych obowiązujących w Grupie Kapitałowej PGNiG.

Wiarygodność, odpowiedzialność, partnerstwo i jakość to wartości, które są najważniejsze dla naszej Grupy Kapitałowej i na nich oparliśmy Kodeks etyki GK PGNiG. To wartości latami utrwalane w naszej pracy i znajdujące odbicie w relacjach ze społecznościami lokalnymi, w których prowadzimy działalność, oparte na szacunku do ludzi i pracy, nie tylko odpowiedzialności za wykonywane zadania, ale wręcz misji podmiotów wchodzących w skład GK PGNiG na rzecz polskiego społeczeństwa.

„Czyń dobro, unikaj zła” oraz „Traktuj innych tak jak sam chciałbyś być traktowany” to fundamentalne zasady, najprostsze z możliwych,

z których wynikają wszystkie inne. W codziennej pracy mamy do czynienia z wieloma sytuacjami, kiedy nie wiemy jak powinniśmy się zachować. Kodeks który ma być drogowskazem dla pracowników, pokazującym właściwe kierunki działania. Nie jest oczywiście możliwe przygotowanie kompletnego przewodnika po etycznych standardach postępowania wyczerpującego sposoby działania we wszystkich sytuacjach. Życie jak zawsze okaże się bogatsze niż najśmielsze przewidywania, dlatego też odwołujemy się do wrażliwości moralnej każdego pracownika GK PGNiG. Ważne jest, by okazywać sobie nawzajem zaufanie, ale też wspólnie kształtować mechanizmy premiujące innowacyjność, aktywność, solidarność stwarzając podstawy dla dalszego wzrostu GK PGNiG.

Kodeks określa ogólne ramy, w jakie powinno wpisywać się postępowanie każdego pracownika podmiotu wchodzącego w skład GK PGNiG. W przypadku trudnych dylematów moralnych istotną rolę mentorską powinna odgrywać kadra kierownicza. O skuteczności Kodeksu będzie świadczyła faktyczna integracja pracowników wokół wspólnych wartości i zasad moralnych.

To oczywiście wymaga konsekwentnej pracy, stałego współdziałania ze wszystkimi pracownikami, a także mechanizmów wspierających. Zależało nam na stworzeniu systemu, obejmującego zbiór norm etycznych i moralnych. Kodeks obok Polityki transparentności Menadżerów, Systemu zarządzania etyką i compliance w GK PGNiG, Polityki Antykorupcyjnej i prezentowej w GK PGNiG oraz Programów zgodności dla Operatora Systemu Dystrybucyjnego oraz Operatora Systemu Magazynowania jest istotnym elementem tego systemu. Jego zadaniem jest promowanie zachowań etycznych, monitorowanie ich przestrzegania oraz angażowanie pracowników w podejmowane inicjatywy edukacyjne. Niezależnie od powyższych regulacji, w spółkach mogą funkcjonować również inne szczegółowe dokumenty dotyczące postępowania w przypadku niepożądanych zjawisk.

W kwestiach etycznych istotną rolę odgrywał będzie Pełnomocnik ds. etyki w GK PGNiG oraz Osoby odpowiedzialne za etykę i compliance w Spółkach z GK PGNiG, doradzając pracownikom, a także przyjmując informacje o ewentualnych naruszeniach Kodeksu.

Oczekujemy, że pracownicy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, będą w pełni respektować przedstawione wartości i standardy etyczne w trakcie wykonywania swoich obowiązków służbowych.

Kadra kierownicza powinna stwarzać warunki pracy umożliwiające respektowanie zasad etyki, a także promować wartości i standardy etyczne GK PGNiG przede wszystkim poprzez własny przykład i zachowanie zgodne z zasadami zawartymi w Kodeksie.

Wszyscy pracownicy powinni szczegółowo zapoznać się z zasadami przedstawionymi w Kodeksie. Każdy, kto nie przestrzega tych zasad, narusza wewnętrzne regulacje i może zostać pociągnięty do odpowiedzialności przez Pracodawcę.

Każdy pracownik, w przypadku wątpliwości, czy jego postępowanie – lub postępowanie jego pracowników, zarówno podwładnych, jak i przełożonych – jest zgodne z Kodeksem, może zwrócić się z prośbą o wyjaśnienie do przedstawiciela kadry kierowniczej, Osoby

odpowiedzialnej za etykę i compliance w Spółce lub do Pełnomocnika ds. etyki w GK PGNiG.

Mając na uwadze powyższe oddajemy w Państwa ręce znowelizowany Kodeks, wspólny dla wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej PGNiG.

Liczymy na Państwa wrażliwość i aktywność.

Z poważaniem  
Piotr Woźniak  
Prezes Zarządu PGNiG SA



Warszawa, 22 maja 2019 r.

# SŁOWNICZEK POJĘĆ

Następujące pojęcia będą w dalszej części Kodeksu etyki GK PGNiG rozumiane w następujący sposób:

*dobra wiara* – Usprawiedliwione okolicznościami danego przypadku i uzasadnione dochowaniem należytej staranności, szczerze przekonanie osoby zgłaszającej nieprawidłowości o prawdziwości przekazywanych informacji

*Grupa Kapitałowa PGNiG („GK PGNiG”)* – Strony Porozumienia w sprawie zasad współpracy PGNiG SA ze spółkami z GK PGNiG zawartego w dniu 28 kwietnia 2014 r. oraz spółki i podmioty bezpośrednio lub pośrednio zależne od PGNiG, które nie są stroną tego porozumienia, które wprowadzają Kodeks etyki GK PGNiG

*informacje prawnie chronione* – Informacje wewnętrzne (w rozumieniu rozporządzenia REMIT), informacje poufne (w rozumieniu rozporządzenia MAR) oraz informacje niejawne (w rozumieniu przepisów o ochronie informacji niejawnych), ale także inne informacje wrażliwe, w szczególności zasady ochrony sensytywnych informacji operatorskich należących do Operatora Systemu Dystrybucyjnego oraz Operatora Systemu Magazynowania

*Kodeks* – Niniejszy Kodeks etyki GK PGNiG

*konflikt interesów* – Sytuacja, w której interes pracownika lub jego osób najbliższych mógłby być sprzeczny z obowiązkami wobec spółki lub innego podmiotu wchodzącego w skład Grupy Kapitałowej PGNiG. To sytuacja, w której może zachodzić wątpliwość, co do zachowania obiektywizmu i bezstronności. W takiej sprawie zachodzi konieczność wyłączenia niedających się pogodzić ze sobą wartości w celu zapewnienia przejrzystości podejmowanych decyzji w danej spółce. Konflikt interesów może pojawić się na różnych etapach spraw lub procesu decyzyjnego. Przez konflikt interesów należy rozumieć nie tylko sytuację, w której interes prywatny pracownika lub jego osoby najbliższej koliduje z interesem spółki lub innego podmiotu wchodzącego w skład Grupy Kapitałowej PGNiG, ale także sytuacje, w których pełnienie dwóch lub więcej funkcji prowadzi do konfliktu obowiązków



*nepotyzm* – Faworyzowanie osób najbliższych oraz wszelkie inne formy uprzywilejowywania tych osób

*Pełnomocnik ds. etyki w GK PGNiG* – Osoba pełniąca funkcję przewodniczącego Komitetu ds. Etyki w GK PGNiG zgodnie z w Polityką zgodności GK PGNiG

*pracownik* – Przez pracownika, na potrzeby niniejszego Kodeksu rozumie się osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę lub świadczącą pracę na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz Spółki lub podmiotu wchodzącego w skład GK PGNiG

*rozporządzenie MAR* – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE

*rozporządzenie REMIT* – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1227/2011 z dnia 25 października 2011 r. w sprawie integralności i przejrzystości hurtowego rynku energii

*Spółka* – Spółka lub podmiot wchodzący w skład GK PGNiG

*osoba najbliższa* – Małżonek, osoby pozostające we wspólnym pożyciu oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.

*Osoby odpowiedzialne za etykę i compliance w Spółkach* – Koordynatorzy, Koordynator ds. etyki i compliance w PGNiG oraz Koordynatorzy Spółek podwyższonego ryzyka braku zgodności w rozumieniu Polityki zgodności GK PGNiG

# ZASADY POSTĘPOWANIA W GK PGNiG

W GK PGNiG przyjmuje się zasady postępowania, opierające się m.in. na zasadach Karty Narodów Zjednoczonych odnoszące się do praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i walki z korupcją oraz przestrzegania przepisów prawnych, które to zasady cieszą się globalną akceptacją i wywodzą się z:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka;
- Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy na temat Podstawowych Zasad i Praw Pracowniczych;
- Deklaracji z Rio de Janeiro w Sprawie Środowiska i Rozwoju;
- Konwencji ONZ Przeciwko Korupcji.

Podmioty wchodzące w skład GK PGNiG rozpoznają standardy określone przez ONZ w ramach UN Global Compact Principles, zgodnie z którymi należy:

- W zakresie **praw człowieka**:

- przestrzegać i wspierać ochronę powszechnie uznanych praw człowieka oraz
- eliminować wszelkie przypadki łamania praw człowieka przez firmę.

- W zakresie **standardów pracy**:

- popierać wolność zrzeszania się i w praktyce uznawać prawo do zbiorowych negocjacji
- wspierać eliminację wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej
- przyczyniać się do faktycznego zniesienia pracy dzieci oraz

- przeciwdziałać dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

- W zakresie **ochrony środowiska**:

- wspierać zapobiegawcze podejście do problemów środowiska naturalnego
- podejmować inicjatywy propagujące większą odpowiedzialność środowiskową oraz
- wspierać rozwój i upowszechnianie technologii przyjaznych środowisku.

- W zakresie **przeciwdziałania korupcji**:

- przeciwdziałać korupcji we wszystkich jej formach, w tym łapówkarstwu i wymuszeniom.

# DEKLARACJA WARTOŚCI

## MISJA I WARTOŚCI GK PGNiG

- Naszą misją jest bycie zaufanym dostawcą energii dla domu i biznesu poprzez odpowiedzialne i efektywne dostarczanie innowacyjnych rozwiązań energetycznych.
- Jesteśmy wierni naszej tradycji i zaufaniu, którym obdarzają nas klienci, ale pozostajemy również otwarci na nowe wyzwania i zmiany. Nasi klienci polegają na wysokiej jakości i wiarygodności świadczonych przez nas usług.
- Jako *Grupa Kapitałowa PGNiG* kompleksowo zaspakajamy potrzeby energetyczne klientów (gaz + prąd + ciepło + inne/usługi).
- Działając w interesie naszych akcjonariuszy/udziałowców, klientów i *pracow-*

*ników* chcemy być wiarygodnym i przejrzystym partnerem, realizującym rozwój i wzrost wartości firmy w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz zasadami niezależności Operatora Systemu Dystrybucyjnego oraz Operatora Systemu Magazynowania

- Dbamy i cenimy wszystkich naszych klientów – gospodarstwa domowe, przedsiębiorstwa i instytucje.

Aby realizować tę misję w praktyce, kierujemy się kluczowymi wartościami: odpowiedzialnością, wiarygodnością, partnerstwem i jakością:

- **ODPOWIEDZIALNOŚĆ** – to podstawa codziennego działania wszystkich *pracowników*, niezależnie od zajmowanego stanowiska, a jednocześnie wyzwanie, które mobilizuje nas do dbania o wspólne dobro oraz środowisko naturalne.
- **WIARYGODNOŚĆ** – to długotrwałe i konsekwentne budowanie wysokiej kultury komunikacji, opartej o zasady dialogu,

stymulującej atmosferę zaufania wśród wszystkich naszych interesariuszy.

- **PARTNERSTWO** – to budowanie trwałych, opartych na wzajemnym zaufaniu i obopólnie korzystnych relacji, w ramach *GK PGNiG* – z *pracownikami* i organizacjami związkowymi oraz na zewnątrz – z klientami, społecznościami lokalnymi i innymi uczestnikami rynku.
- **JAKOŚĆ** – to zapewnienie wysokiego poziomu dostarczanych przez nas produktów i świadczonych usług z uwzględnieniem zasady ciągłego doskonalenia poprzez wdrażanie nowoczesnych technologii, usprawnianie systemów zarządzania i kształtowanie etycznego środowiska w *GK PGNiG*, w zgodzie z aspiracjami naszych klientów, *pracowników* i wszystkich partnerów.

# STANDARZY ETYCZNE GK PGNiG OPIERAJĄ SIĘ NA NASZYCH CZTERECH WARTOŚCIACH KORPORACYJNYCH

## ODPOWIEDZIALNOŚĆ

### oznacza dla nas:

- Troskę o otoczenie ekonomiczne, społeczne i środowisko naturalne
- Wspólne budowanie wartości *Spółki* oraz *GK PGNiG* i ich dobrego imienia
- Dbłość o bezpieczeństwo *pracowników*, podwykonawców i klientów
- Transparentność, zagwarantowanie równych szans oraz wspieranie rozwoju zawodowego wszystkich *pracowników*
- Unikanie *konfliktu interesów*
- Prowadzenie działalności w duchu społecznej odpowiedzialności biznesu
- Przyjmowanie i oferowanie upominków i innych korzyści wyłącznie w sytuacjach i na zasadach określonych w Polityce antykorupcyjnej i prezentowej *GK PGNiG*

## WIARYGODNOŚĆ

### oznacza dla nas:

- Zachowanie poufności informacji
- Zapewnienie przejrzystości działań i informacji
- Dotrzymanie zobowiązań
- Uczciwą i odpowiedzialną konkurencję
- Przejrzystość działań sponsoringowych, darowizn i projektów społecznych

## **PARTNERSTWO** oznacza dla nas:

- Tworzenie warunków do współpracy
- Troskę o relacje pomiędzy *pracownikami*
- Tolerancję dla różnorodności poglądów i oczekiwań w miejscu pracy
- Dialog z interesariuszami *GK PGNiG* i wrażliwość na ich potrzeby

## **JAKOŚĆ** oznacza dla nas:

- Kształtowanie relacji z klientami i partnerami biznesowymi
- Dbłość o dostarczanie partnerom biznesowym/ klientom produktów i usług spełniających lub przewyższających ich oczekiwania
- Zapewnienie wysokich standardów w działaniach reklamowych
- Dbłość o stały rozwój
- Właściwe wykorzystywanie potencjału *pracowników*



## Troska o otoczenie ekonomiczne, społeczne i środowisko naturalne

- Zależy nam na harmonijnym rozwoju z korzyścią nie tylko dla spółek i podmiotów wchodzących w skład *GK PGNiG*, ale także ich otoczenia naturalnego i społecznego. Wzrost wartości *GK PGNiG* realizujemy w oparciu o zasady etyczne i Strategię Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu.
- Działalność biznesową chcemy prowadzić tak, abymaksymalizować korzyści dla wszystkich interesariuszy, z poszanowaniem prawa oraz środowiska naturalnego. Zasada ta jest istotnym kryterium podejmowania decyzji i działań biznesowych.
- Dbamy o racjonalne wykorzystanie złóż, surowców i energii, ograniczamy zużycie energii, emisji i wytwarzanie odpadów.

- Zapewniamy bezpieczną dystrybucję paliw gazowych oraz dbamy o ciągły rozwój infrastruktury gazowej i magazynowej.
- Staramy się równoważyć nasz wpływ na środowisko, poprzez działania na rzecz jego ochrony oraz rewitalizację obszarów naturalnych, a także zachowanie bioróżnorodności.
- W ramach działalności badawczej poszukujemy rozwiązań i technologii w coraz większym stopniu przyjaznych dla środowiska.
- Dbamy o świadomość ekologiczną naszą i naszych partnerów biznesowych.
- Pragniemy być częścią życia społecznego i kulturalnego, aktywnie uczestnicząc w lokalnych inicjatywach.

## Wspólne budowanie wartości Spółki oraz GK PGNiG i ich dobrego imienia

- Przy wykonywaniu codziennych obowiązków pamiętamy o naszej odpowiedzialności za budowanie wartości *GK PGNiG* i dbanie o jej stabilny rozwój, kierując siękierującą się rzetelnością i gospodarnością.
- Nie podejmujemy działań, które mogą narażać naszą *Spółkę* lub *Grupę Kapitałową PGNiG* na straty, zarówno finansowe, jak i reputacyjne.
- Nasze poglądy i działania polityczne mają charakter prywatny i nie odzwierciedlają stanowiska *Spółki*. Upewnij się, że działalność polityczną prowadzisz wyłącznie we własnym czasie, poza godzinami pracy i z wykorzystaniem własnych zasobów.

- Jesteśmy współodpowiedzialni za efekty naszej pracy, dlatego solidnie wykonujemy nie tylko swoje zadania, ale także zwracamy uwagę na jakość pracy pozostałych osób w zespole.
- Korzystamy z zasobów GK PGNiG (finansowych i rzeczowych) w sposób oszczędny i wyłącznie do realizacji obowiązków służbowych.
- Nie podejmujemy dodatkowych prac, jeżeli kolidują one z wykonywaniem naszych podstawowych obowiązków względem pracodawcy lub negatywnie wpływają na obiektywizm podczas podejmowania decyzji służbowych.
- W kontaktach z mediami lub interesariuszami zewnętrznymi kierujemy się procedurami dotyczącymi komunikacji zewnętrznej i prezentujemy uzgodnione stanowisko GK PGNiG w danej sprawie.

## **Dbłość o bezpieczeństwo pracowników i klientów**

- Od jakości pracy wielu z nas zależy nasze bezpieczeństwo i naszych współpracowników, klientów i partnerów biznesowych. Dlatego rzetelnie wykonujemy własne obowiązki i natychmiast reagujemy na jakiegokolwiek uchybienia, zarówno własne, jak i innych członków zespołu.
- W sytuacjach, które mogą zagrażać zdrowiu lub życiu ludzi informujemy przełożonego lub odpowiednie służby, również wtedy, gdy wynikają one z naszego błędu lub niedopatrzenia, przede wszystkim dbamy o bezpieczeństwo nasze i współpracowników.
- Podejmujemy wszelkie możliwe działania aby nasze produkty i usługi były bezpieczne i wspierały ochronę środowiska naturalnego przed zanieczyszczeniami. Bezwzględnie przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa oraz

zasad bezpieczeństwa, norm branżowych oraz dobrych praktyk – ponieważ w ten sposób wyrażamy naszą odpowiedzialność za współpracowników i naszych klientów.

## **Transparentność, zagwarantowanie równych szans oraz wspieranie rozwoju zawodowego wszystkich pracowników**

- Nie tolerujemy *nepotyzmu*.
- Pracownicy są zatrudniani, premiowani i awansowani wyłącznie w oparciu o ich wiedzę i umiejętności.
- Szansa na rozwój kariery w GK PGNiG powinna być dla każdego *pracownika* taka sama, zawsze oparta o obiektywną ocenę jego wiedzy, umiejętności i postawy, realizowana bez jakiegokolwiek dyskryminacji.



- Wysoce niepożądane jest zaistnienie sytuacji, w której między *osobami najbliższymi* zatrudnionymi w GK PGNiG powstałby stosunek pośredniej lub bezpośredniej podległości służbowej.
- W przypadku występowania pomiędzy *pracownikami* powiązań o charakterze *osoby najbliższej*, nie powinny one przekładać się na stosunki służbowe pomiędzy takimi osobami. Osoby te powinny zachować obiektywizm i bezstronność wymaganą od *pracowników* względem pracodawcy.
- Wszyscy *pracownicy* powinni być równo traktowani i otrzymywać wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniając ilość i jakość świadczonej pracy.

## Unikanie konfliktu interesów

- Unikamy sytuacji, w których nasz prywatny interes lub naszych *osób najbliższych* może powodować *konflikt interesów*.
- Informujemy przełożonego o podmiotach gospodarczych, z którymi jesteśmy powiązani prawnie lub faktycznie, jeśli może to prowadzić do *konfliktu interesów*.
- Nie wykorzystujemy zajmowanego stanowiska do czerpania korzyści osobistych lub majątkowych przez nas lub *osoby najbliższe*.
- Nie wchodzimy z klientami, dostawcami zewnętrznymi i przedsiębiorstwami konkurencyjnymi w jakiegokolwiek relacje, które mogą skutkować stronniczością wyborów i brakiem obiektywizmu wobec Spółki, w której jesteśmy zatrudnieni.
- *Pracownik* nie powinien świadczyć pracy lub usług na rzecz podmiotów kon-

kurencyjnych wobec Spółki, w której jest zatrudniony, ani prowadzić działalności konkurencyjnej wobec tej Spółki. W przypadku wątpliwości, *pracownik* może zwrócić się z zapytaniem do *Osoby odpowiedzialnej za etykę i compliance w Spółce*.

- Każdą sytuację, która budzi wątpliwości z zakresu *konfliktu interesów* jesteśmy zobowiązani zgłosić przełożonemu lub *Osobie odpowiedzialnej za etykę i compliance w Spółce*. Do czasu zajęcia stanowiska należy powstrzymać się od wykonywania danej czynności.

## Przyjmowanie i wręczanie upominków

- Przyjmowanie i oferowanie jakichkolwiek upominków lub innych korzyści może mieć miejsce wyłącznie w sytuacjach i na zasadach określonych w Polityce antykorupcyjnej i prezentowej GK PGNiG.
- Nie przyjmujemy jakichkolwiek upominków lub korzyści, które mogą wpłynąć na nasz osąd lub wykonywaną przez nas pracę, bądź powodować, że nie jesteśmy w niej obiektywni.
- Nie wręczamy naszym kontrahentom upominków, które mogą wywierać wpływ na decyzje przez nich podejmowane, bądź zobowiązywać do wzajemności.
- Jeśli jakaś sytuacja budzi wątpliwości bądź podejrzenia o korupcję lub nie wiemy jak powinniśmy się zachować, zwracamy się do przełożonego, *Osoby odpowiedzialnej za etykę i compliance w Spółce* lub *Pełnomocnika ds. etyki w GK PGNiG* w celu ustalenia sposobu postępowania.



## Zachowanie poufności informacji i tajemnicy służbowej

- Informacje posiadające wartość gospodarczą oraz inne istotne informacje dotyczące Spółek i podmiotów wchodzących w skład GK PGNiG mogą mieć charakter poufny i powinny wtedy podlegać ochronie.
- Informacje i dane traktujemy odpowiedzialnie – dbamy o nie i posługujemy się nimi ostrożnie, zgodnie z obowiązującym prawem oraz w zakresie określonym wewnętrznymi procedurami i nadanymi im klauzulami bezpieczeństwa.
- Jesteśmy świadomi faktu, że przekazywanie, ujawnianie lub wykorzystywanie informacji prawnie chronionych spółek i podmiotów wchodzących w skład GK PGNiG, jeśli zagraża lub narusza ich interes stanowi czyn nieuczciwej konkurencji i może pociągnąć za sobą sankcje prawne i majątkowe.

- W relacjach z mediami przestrzegamy wewnętrznych procedur obowiązujących na poziomie *Spółki* oraz GK PGNiG.

## Zapewnienie przejrzystości działań i informacji

- Podejmujemy wszelkie możliwe działania, aby informacje, które przekazujemy naszym klientom, akcjonariuszom/udziałowcom, partnerom biznesowym i społecznym były kompletne i prawdziwe.
- Staramy się, aby nasi klienci mieli łatwy dostęp do pełnej i wiarygodnej informacji o produktach i usługach oferowanych przez *Spółkę*, w której jesteśmy zatrudnieni.
- Dbamy o to, aby informacje przeznaczone dla naszych partnerów i otoczenia docierały na czas i były łatwo dostępne.
- Szanując prywatność każdego *pracownika*, gromadzimy tylko takie in-

formacje personalne, które są zgodne z prawem i niezbędne dla realizacji obowiązków *Spółki*.

## Dotrzymywanie zobowiązań

- Dotrzymujemy słowa – przestrzegamy umów zarówno pisemnych, jak i ustnych, zawartych z *pracownikami*, przełożonymi, partnerami biznesowymi, inwestorami, klientami oraz otoczeniem GK PGNiG.
- Jeśli podejmujemy się jakiegoś zadania, nawet ustnie, dokładamy wszelkich starań, aby zadanie wykonać rzetelnie i starannie.
- Nasze działania prowadzimy w sposób przejrzysty.
- Nie unikamy wyzwań, a problemy staramy się rozwiązywać w sposób konstruktywny.
- Dotrzymujemy terminów zobowiązań podjętych wobec klientów, innych *pracowników* i partnerów.

- Informujemy osoby, wobec których zostały podjęte zobowiązania o ewentualnych zmianach zachodzących w procesie ich realizacji.

## Uczciwa i odpowiedzialna konkurencja

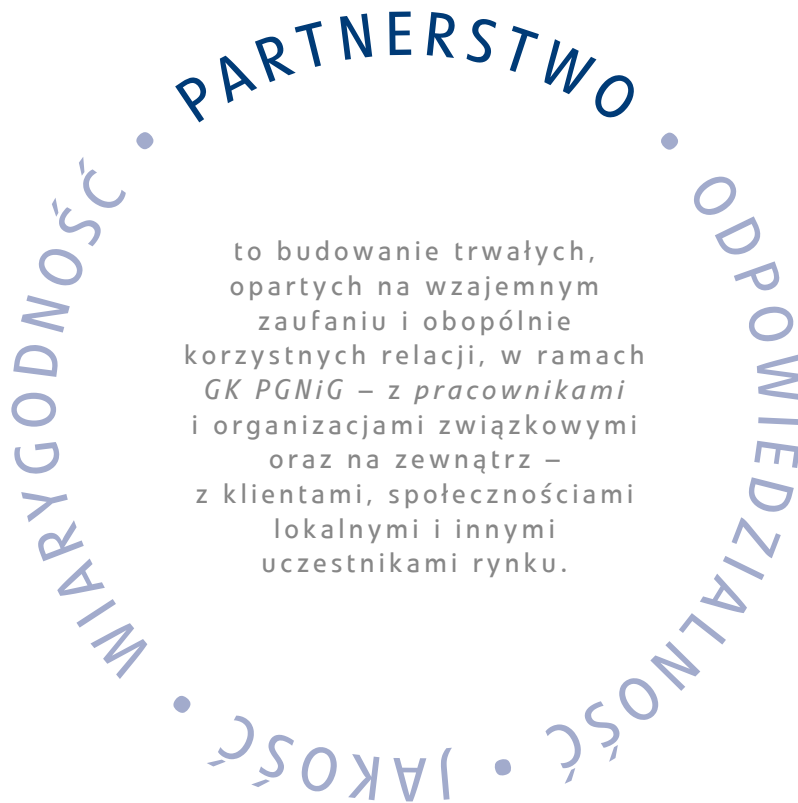
- Poszukujemy rozwiązań rynkowych, które są ekonomicznie wartościowe, a jednocześnie ekologicznie i społecznie przyjazne.
- Nie pozyskujemy i nie wykorzystujemy *informacji prawnie chronionych* oraz informacji stanowiących własność konkurencji lub osób trzecich.
- Naszych partnerów biznesowych oraz naszych konkurentów traktujemy z szacunkiem.
- Prowadzimy przejrzystą politykę wobec naszych dostawców, z poszanowaniem dobrych obyczajów i w oparciu o zasady rynkowe.

- Nie zachęcamy nowych *pracowników* do ujawniania i wykorzystywania poufnych *informacji prawnie chronionych* firm, w których wcześniej pracowali.

## Przejrzystość działań sponsoringowych, darowizn i projektów społecznych

- Aktywnie włączamy się w poszukiwanie rozwiązań ważnych problemów społecznych – samodzielnie lub w partnerstwie z innymi podmiotami.
- W naszych działaniach na rzecz społeczności lokalnych kierujemy się kryteriami użyteczności społecznej i ustalonymi priorytetami.
- Przejrzyście informujemy o kryteriach przyznawania wsparcia i warunkach jego wykorzystania, a także o przyczynach ewentualnej odmowy.

- Stosujemy się do jasnych i obiektywnych kryteriów dotyczących działań sponsoringowych, wynikających z wewnętrznych regulacji.
- Monitorujemy sposób wydawania środków finansowych przeznaczanych na działalność niekomercyjną. Sprawdzamy, czy nasze wsparcie przyniosło realne korzyści społeczne.
- Nie wykorzystujemy działań charytatywnych, społecznych i sponsoringowych do budowania osobistej pozycji w społecznościach lokalnych, ani do działalności lobbingowej.



## Tworzenie warunków do współpracy

- Staramy się traktować innych tak, jak sami byśmy chcieli być przez nich traktowani.
- Podejmując decyzje dotyczące innych *pracowników*, staramy się uczciwie i z szacunkiem oceniać wyniki ich pracy.
- Oceny *pracowników* powinny być dokonywane z poszanowaniem zasad godności i w sposób służący zwiększeniu motywacji do wykonywanej pracy.
- Zależy nam na tym, aby relacje pomiędzy kadrą kierowniczą a *pracownikami* były budowane w oparciu o zasady wzajemnego szacunku i zaufania.
- Dążymy do tego, aby każdy *pracownik*, który podejrzewa, że w firmie naruszono zasady etyki i standardy postępowania mógł w pełni wyjaśnić swoje wątpliwości.

- Przykładamy wagę do godnego zachowania poza miejscem pracy, szczególnie w sytuacjach, gdy może mieć to wpływ na wizerunek *Spółki* w której jesteśmy zatrudnieni lub *GK PGNiG*.
- Dzielimy się wiedzą, aby skutecznie wpływać na poprawę jakości wykonywanych obowiązków i zadań w pracy.

## Troska o relacje pomiędzy pracownikami

- Kierujemy się zasadami współpracy, uczciwości, wzajemnego szacunku i tolerancji w codziennej pracy.
  - Angażujemy się w pracę zespołową, dążąc do owocnej współpracy w ramach realizacji powierzonych zadań.
  - Dążymy do tego, aby konflikty w pracy rozwiązywać na drodze porozumienia i rzeczowego dialogu, a także z zachowaniem szacunku dla drugiej strony.
- Nie tolerujemy zachowań naruszających prawa i godność osobistą jednostki.
  - Sprzeciwiamy się, zarówno w obrębie *Spółki*, jak i w relacjach biznesowych, wszelkim formom dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, światopogląd, niepełnosprawność, pozycję społeczną, wygląd zewnętrzny, stan cywilny, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy itp.
  - Nie tolerujemy przejawów mobbingu, molestowania fizycznego, psychicznego i seksualnego oraz wszelkich zachowań mających na celu obrażanie, poniżanie, zastraszanie itp. oraz podejmujemy wszelkie możliwe działania, aby żaden *pracownik* nie był narażony na jakiegokolwiek ich formy.

- Wobec osób naruszających zasady uczciwych i uprzejmych relacji interpersonalnych przełożeni podejmują niezwłoczne adekwatne do rodzaju nieakceptowalnych zachowań czynności dyscyplinujące.
- Relacje między związkami zawodowymi a pracodawcą pragniemy budować w duchu woli wzajemnego zrozumienia i dialogu, aby przyczynić się do tworzenia efektywnych i społecznie akceptowalnych rozwiązań.

## **Tolerancja dla różnorodności poglądów i oczekiwań w miejscu pracy**

- Podejmujemy wszystkie możliwe działania, aby w pełni respektować podstawowe prawa człowieka bez względu na płeć, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność, rasę, wyznanie, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, czy formę zatrudnienia.
- Dokładamy starań, aby stwarzać możliwość swobodnego wyrażania opinii w sprawach zawodowych, z poszanowaniem godności i odmienności poglądów.
- Nie tolerujemy i przeciwdziałamy rozpowszechnianiu nieprawdziwych lub niesprawdzonych informacji o *Spółkach* oraz ich *pracownikach*

- Nie dopuszczamy do naruszania zasady równych szans zatrudnienia w wyniku szczególnego faworyzowania lub dyskryminowania jakiegokolwiek *pracownika*.
- Zachowujemy wysoką kulturę osobistą w stosunku do przełożonych i *pracowników* oraz innych osób, z którymi utrzymujemy kontakty zawodowe.
- Dbamy o dobrą atmosferę w pracy – staramy się być wobec siebie życzliwi i pomocni.
- Nie akceptujemy rozpowszechniania w środowisku pracy plotek, pomówień i niesprawdzonych informacji.



## **Dialog z interesariuszami GK PGNiG i wrażliwość na ich potrzeby**

- Staramy się angażować w dialog ze wszystkimi partnerami, aby wyjaśniać nasze poglądy i odpowiadać na oczekiwania.
- W partnerski sposób traktujemy wszystkich interesariuszy *GK PGNiG*.
- Szanujemy czas i zasoby, którymi dysponują nasi akcjonariusze/udziałowcy, klienci i partnerzy biznesowi.
- W przypadku Operatora Systemu Dystrybucyjnego oraz Magazynowania przestrzegamy zasady równoprawnego traktowania użytkowników systemu dystrybucyjnego oraz magazynowania i nie akceptujemy faworyzowania ani dyskryminacji w relacjach biznesowych, w szczególności zachowań, które narużyłyby zasadę równości wyrażoną w treści Programów zgodności.
- Staramy się być dobrym i wiarygodnym partnerem w biznesie - naszym akcjonariuszom/udziałowcom, partnerom biznesowym i klientom dostarczamy kompleksowych informacji o *Spółce, w której jesteśmy zatrudnieni oraz GK PGNiG*.
- Odnosimy się z szacunkiem do przedstawicieli władz lokalnych i lokalnych społeczności w krajach, w których prowadzimy działalność.
- Odnosimy się ze zrozumieniem do oczekiwań organizacji pozarządowych funkcjonujących na terenie prowadzonej przez nas działalności.



## Kształtowanie relacji z klientami i partnerami biznesowymi

- Rzetelnie i profesjonalnie świadczymy usługi na rzecz klientów.
- Dbamy o przejrzystość relacji z klientami i partnerami biznesowymi poprzez stosowanie jasnych zasad współpracy.
- Dążymy do tego, aby w pełni dostosowywać się do aktualnych potrzeb i oczekiwań naszych klientów i partnerów biznesowych, a także zachować otwartość na nowe wyzwania.
- Traktujemy klientów wewnętrznych i zewnętrznych zgodnie z zasadami równości, bez względu na ich pozycję społeczną, stan majątkowy, osobiste przekonania, czy dotychczasowe dokonania.
- Czynimy wszystko, aby dbać o dobre imię każdego klienta oraz każdego partnera biznesowego.

## Zapewnienie wysokich standardów w działaniach reklamowych

- W procesie przygotowywania reklamy przestrzegamy ogólnie przyjętych i uznawanych reguły uczciwej konkurencji oraz obowiązujących normy obyczajowych.
- Dokładamy wszelkich starań, aby nasze reklamy nie zawierały żadnych treści lub obrazów, które bezpośrednio lub pośrednio, przez pominięcie, dwuznaczność lub przesadę mogłyby wprowadzić w błąd, wykorzystując brak doświadczenia czy niewiedzę klientów, nadużywając ich zaufania.
- W reklamach nie umieszczamy jakichkolwiek treści dyskryminujących.
- Nie wykorzystujemy w reklamie wizerunków osób fizycznych bez ich formalnej zgody.

- Dążymy do tego, aby informacje o sponsorowaniu danego przedsięwzięcia były wyraźnie sformułowane i nie naruszały dobrych obyczajów.

## Dbalność o rozwój

- Stale doskonalimy jakość naszych produktów i poziom świadczonych usług, podejmując wyzwania rynkowe w odpowiedzialny sposób.
- Aktywnie szukamy możliwości doskonalenia wszelkich działań i procesów, w których bierzemy udział, mając na uwadze dobro firmy i *pracowników* oraz naszych klientów, partnerów biznesowych, społeczności lokalnych i środowiska naturalnego.
- Staramy się wprowadzać innowacyjne rozwiązania w ramach powierzanych nam zadań, stosownie do możliwości i oczekiwań.

- Dążymy do tego, aby perspektywy rozwoju każdego *pracownika* były zależne przede wszystkim od jakości wykonywanej przezeń pracy i zaangażowania w rozwój firmy.
- Pragniemy kierować się zasadami etyki wobec wszystkich osób i podmiotów zaangażowanych w rozwój *GK PGNiG* i oczekujemy tego samego od innych.
- Poszukujemy i wdrażamy innowacyjne rozwiązania i technologie.
- Podejmujemy nowe wyzwania rynkowe.

## Właściwe wykorzystywanie potencjału pracowników

- Zabiegamy o zdobywanie wiedzy i umiejętności, aby jak najlepiej wypełniać swoje obowiązki służbowe przyczyniając się do realizacji misji i wartości *GK PGNiG*.
- Poszukujemy możliwości rozwoju zawodowego *pracowników* niezależnie od zajmowanego przez nich stanowiska oraz od innych czynników, takich jak wiek, płeć, rasa itp.
- Efektywnie planujemy i realizujemy zadania służbowe wykorzystując wiedzę, doświadczenie i swój potencjał intelektualny.
- Dbamy o równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym tak, aby wykonywać swoje obowiązki sprawnie i skutecznie.

- Uznajemy, że każdy *pracownik*, niezależnie od zajmowanego stanowiska, powinien dawać dobry przykład stosowania w praktyce naszych podstawowych wartości.
- Dbamy o zapewnienie możliwości rozwoju i realizacji ambicji zawodowych *pracowników*.

# JAK KORZYSTAĆ Z KODEKSU

*Kodeks* przedstawia wartości oraz standardy etyczne, jakimi należy się kierować w ramach wykonywania obowiązków służbowych i jest uzupełnieniem zasad postępowania określonych w stosownych przepisach prawnych oraz regulacjach wewnętrznych na poziomie *GK PGNiG*. Głównym zadaniem *Kodeksu* jest wskazanie zachowań, które są pożądane w *GK PGNiG* i tych, które nie będą akceptowane.

*Kodeks* został opracowany we współpracy ze *Spółkami* z *GK PGNiG* na podstawie powszechnie przyjmowanych zasad oraz norm społecznych i opisuje jedynie wybrane sytuacje, z którymi mogą zetknąć się *pracownicy*. Dlatego w okolicznościach nieujętych w tym dokumencie *pracownicy* powinni kierować się przede wszystkim wartościami *GK PGNiG* i zdrowym rozsądkiem, a w przypadku wątpliwości kontaktować się ze swoim przełożonym lub *Osobą odpowiedzialną za etykę i compliance* w *Spółce*, bądź jeżeli kontakt z tymi osobami jest niemożliwy lub z innych względów utrudniony z *Pełnomocnikiem ds. etyki w GK*, których rolą jest edukacja i doradzanie *pracownikom* w kwestiach etycznych oraz przyjmowanie informacji o naruszeniach *Kodeksu*.

*Kodeks* powinien stanowić punkt odniesienia przy podejmowaniu samodzielnych decyzji w miejscu pracy, a także powinien być pomocny w ocenie decyzji podejmowanych przez *pracowników*, podwładnych lub przełożonych. Jeśli dany *pracownik* będzie miał wątpliwości co do oceny planowanych, bądź już podjętych decyzji dotyczących *pracowników*, firmy lub

otoczenia zewnętrznego, to powinien zadać sobie najpierw następujące pytania:

1. Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z prawem?
2. Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi *Spółce*, w której jestem zatrudniony oraz regulacjami na poziomie *GK PGNiG*?

Jeżeli dana sytuacja lub decyzja jest zgodna z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi, lecz mimo to wywołuje wątpliwości dotyczące oceny moralnej, należy zadać sobie dodatkowe pytania:

3. Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z wartościami *GK PGNiG* omówionymi w *Kodeksie*?
4. Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z zasadami sformułowanymi w *Kodeksie*?

Jeżeli odpowiedź nie jest jednoznaczna lub negatywna, należy skonsultować się ze swoim przełożonym lub *Osobą odpowiedzialną za etykę i compliance w Spółce*, bądź jeżeli kontakt z tymi osobami jest niemożliwy lub z innych względów utrudniony należy skontaktować się z *Pełnomocnikiem ds. etyki w GK*. Co zrobić w sytuacji, gdy dane zdarzenie lub decyzja dotycząca relacji pomiędzy *pracownikami* lub relacji *pracowników* z firmą, bądź otoczeniem zewnętrznym, nie znajduje swojego wyrażonego odzwierciedlenia w wartościach *GK PGNiG* i w zasadach *Kodeksu*?

Powinniśmy odpowiedzieć sobie na kolejne pytania:

5. Czy moim zdaniem zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest etyczne?
6. Jak oceniliby to inni, gdyby zaobserwowane działanie lub zaniechanie zostało upublicznione?

7. Jaki wpływ mogłoby to wywrzeć na rozwój firmy i jej reputację?

Jeżeli nasza ocena moralna nie jest jednoznaczna lub negatywna, a mimo wszystko taka decyzja ma być lub została podjęta, należy niezwłocznie zgłosić swoje wątpliwości do swojego przełożonego lub *Osoby odpowiedzialnej za etykę i compliance w Spółce*, bądź jeżeli kontakt z tymi osobami jest niemożliwy lub z innych względów utrudniony, należy skontaktować się z *Pełnomocnikiem ds. etyki w GK*.

## **WAŻNE PYTANIA PRZY PODEJMOWANIU LUB OCENIE DECYZJI:**

1. Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z prawem?
2. Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, w której jestem zatrudniony i regulacjami na poziomie GK PGNiG?
3. Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z wartościami GK PGNiG?
4. Czy zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest zgodne z zasadami sformułowanymi w Kodeksie?
5. Czy moim zdaniem zaobserwowane działanie lub zaniechanie jest etyczne?
6. Jak oceniliby to inni, gdyby zaobserwowane działanie lub zaniechanie zostało upublicznione?

# POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU NARUSZEŃ KODEKSU

Każdy *pracownik*, który jest świadkiem lub ma uzasadnione podejrzenia dotyczące zachowań, które naruszają zasady etyki przez *pracowników* lub osoby niezatrudnione w *GK PGNiG*, ale związane relacjami biznesowymi, jest zobowiązany do zgłoszenia tego faktu do swojego przełożonego.

Każdy *pracownik*, który jest świadkiem lub ma uzasadnione podejrzenia dotyczące zachowań, które naruszają zasady etyki przez *pracowników* lub osoby niezatrudnione w *GK PGNiG*, ale związane relacjami biznesowymi, jest zobowiązany do zgłoszenia tego faktu do swojego przełożonego. *Pracownik* może także zgłosić się do *Osoby odpowiedzialnej za etykę i compliance w Spółce*, bądź jeżeli kontakt z tymi osobami jest niemożliwy lub z innych względów utrudniony (zwłaszcza w przypadku, gdy może podejrzewać, że zgłoszenie przełożonemu mogłoby stać się przyczyną trudności lub braku podjęcia działań zapobiegawczych bądź naprawczych) do *Pełnomocnika ds. etyki w GK PGNiG* poprzez wypełnienie stosownego formularza (*Formularz stanowi załącznik nr 1*) i przesłanie go pocztą elektroniczną, korespondencją tradycyjną lub przekazanie mu bezpośrednio.

W przypadku, gdy jakaś sytuacja wywołująca wątpliwości natury etycznej nie została ujęta w niniejszym dokumencie, *pracownik* może i powinien zasięgnąć rady u swojego przełożonego lub *Osoby odpowiedzialnej za*

*etykę i compliance w Spółce*, bądź jeżeli kontakt z tymi osobami jest niemożliwy lub z innych względów utrudniony, u *Pełnomocnika ds. etyki w GK* poprzez pocztę elektroniczną, korespondencją tradycyjną, kontakt telefoniczny lub osobisty.

Żaden *pracownik*, który w *dobrej wierze* zgłasza naruszenie zasad etyki u swojego przełożonego lub *Osoby odpowiedzialnej za etykę i compliance w Spółce*, bądź jeżeli kontakt z tymi osobami jest niemożliwy lub z innych względów utrudniony, u *Pełnomocnika ds. etyki w GK*, nie będzie ponosił negatywnych konsekwencji. Osoba zgłaszająca naruszenia w *dobrej wierze* będzie chroniona i jeśli pragnie zachować anonimowość zadaniem *Spółki* jest ją zapewnić.

Zgłoszenie nieprawidłowości w złej wierze, może być uznane za naruszenie norm niniejszego *Kodeksu*, jeżeli wystąpienie nieprawidłowości nie zostanie potwierdzone (przez złą wiarę rozumie się działanie ze świadomością niezgodnego z prawdą przekazywania informacji o nieprawidłowościach).



Nieprzestrzeganie reguł postępowania zawartych w niniejszym *Kodeksie* może stanowić podstawę nałożenia sankcji dyscyplinarnych, łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego, nie wykluczając przy tym możliwości zastosowania innych środków dyscyplinujących związanych z odpowiedzialnością innego rodzaju. Zastosowanie sankcji dyscyplinarnych nie jest uzależnione od wyniku ewentualnego postępowania sądowego, gdyż reguły zachowania określone w *Kodeksie* są wiążące niezależnie od tego czy w wyniku niewłaściwego postępowania dojdzie czy nie dojdzie do popełnienia przestępstwa lub czynu zabronionego. Żadne zachowanie niezgodne z prawem lub naruszające postanowienia niniejszego *Kodeksu*, nie może być usprawiedliwione lub uznane za przypadek mniejszej wagi ze względu na to, że zostało dokonane w interesie lub dla

korzyści spółki lub podmiotu wchodzącego w skład *GK PGNiG*.

Zasady zawarte w *Kodeksie* nie działają wstecz.

Dokumenty powiązane:

1. Polityka antykorupcyjna i prezentowa w *GK PGNiG*
2. Polityka zgodności w *GK PGNiG*
3. Polityka transparentności Menadżerów

**W każdym z podmiotów z GK PGNiG wyznaczona została dedykowana Osoba odpowiedzialna za etykę i compliance w Spółce z GK PGNiG.**

**Pracownicy danej Spółki powinni w pierwszej kolejności zawsze kontaktować się bezpośrednio z przełożonym swojego zespołu lub Osobą odpowiedzialną za etykę i compliance w swojej Spółce.**

**W sytuacjach, w których jest to niemożliwe lub z innych względów utrudnione należy skontaktować się z Pełnomocnikiem ds. etyki w GK PGNiG.**

---

### **Jak skontaktować się z Pełnomocnikiem ds. etyki w GK PGNiG?**

Jan Anysz, Pełnomocnik ds. etyki w GK PGNiG  
Tel: +48 22 589 4232  
E-mail: [etyka@pgnig.pl](mailto:etyka@pgnig.pl)

Adres do korespondencji:  
*PGNiG SA, Pełnomocnik ds. etyki w GK PGNiG,  
ul. Kasprzaka 25, 01-224 Warszawa*

---

**W celu zgłoszenia naruszenia zasad etyki należy wypełnić Formularz zgłoszenia o naruszeniu zasad etyki (Załącznik nr 1 do Kodeksu) i przekazać Pełnomocnikowi ds. etyki w GK poprzez:**

- kontakt osobisty
- pocztę elektroniczną
- korespondencję tradycyjną



