

Kodeks postępowania Pol-Met Sp. z o.o. dla partnerów biznesowych

Preambuła

Niniejszy Kodeks Postępowania określa zbiór zasad i właściwych praktyk obowiązujących w naszej organizacji – zarówno pracowników, jak i partnerów biznesowych oraz podwykonawców. Dokument ten ma na celu ułatwienie podejmowania etycznych decyzji w codziennej działalności, budując kulturę opartą na rzetelności, szacunku i odpowiedzialności. Kodeks jest uniwersalny i obejmuje aspekty społeczne, etyczne oraz środowiskowe prowadzenia biznesu. Zasady w nim zawarte bazują na powszechnie uznanych standardach, takich jak *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka* oraz *Dziesięć Zasad UN Global Compact*, a także dobrych praktykach wywiedzionych z kodeksów wiodących firm. Przestrzeganie tych standardów postępowania jest postrzegane jako klucz do długofalowego sukcesu organizacji, zwiększa zaufanie interesariuszy oraz minimalizuje ryzyka etyczne i prawne.

Kodeks został podzielony na kilka sekcji tematycznych. Każda sekcja zawiera kluczowe zasady, poparte praktycznymi wskazówkami, które umożliwiają ich realizację w codziennej pracy.

1. Etyka i uczciwość

Nasza organizacja przywiązuje najwyższą wagę do etyki biznesowej i uczciwości. Oczekujemy, że wszystkie osoby działające w imieniu firmy będą postępować zgodnie z prawem, wewnętrznymi regulacjami oraz zasadami fair play. Fundamentem jest tu rzetelność – dotrzymywanie obietnic, transparentność działań oraz unikanie jakichkolwiek form oszustwa czy nadużyć. Poniżej wyszczególniamy kluczowe aspekty etyki i uczciwości, których zobowiązani są przestrzegać wszyscy pracownicy oraz partnerzy organizacji

- Przestrzeganie prawa i regulacji: Bezwzględnie wymagamy zgodności wszelkich działań z przepisami prawa oraz obowiązującymi politykami wewnętrznymi. Każdy pracownik, współpracownik czy podwykonawca jest zobowiązany działać legalnie i zgodnie z przyjętymi procedurami – np. respektować przepisy o ochronie danych, prawa pracy, BHP, regulacje antymonopolowe itp..
- Uczciwość w działalności biznesowej: Oczekujemy uczciwego, odpowiedzialnego i sprawiedliwego działania od wszystkich przedstawicieli firmy oraz jej kontrahentów. Oznacza to m.in. transparentne prowadzenie biznesu, prawdomówność w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej oraz rzetelne rozliczanie się z klientów, dostawców i partnerów. Prowadzimy dokumentację i raportowanie finansowe w sposób rzetelny i zgodny z rzeczywistością. W praktyce – dotrzymujemy zawartych umów i zobowiązań, nie wprowadzamy w błąd interesariuszy i budujemy kulturę zaufania.
- Zwalczanie korupcji i nadużyć: W firmie panuje zero tolerancji dla korupcji. Surowo zabronione jest wręczanie, oferowanie, żądanie czy przyjmowanie jakichkolwiek nienależnych korzyści majątkowych lub osobistych w związku z pełnioną funkcją. Dotyczy to zarówno pracowników (np. nieprzyjmowanie łapówek, drogich prezentów od dostawców), jak i partnerów biznesowych (np. niewręczanie naszym pracownikom nieetycznych gratyfikacji w celu uzyskania faworyzowania).
- Unikanie konfliktu interesów: Nasi pracownicy i przedstawiciele muszą działać lojalnie wobec firmy, unikając sytuacji, w których ich prywatne interesy kolidują z interesem organizacji. Konflikt interesów może wystąpić np. gdy pracownik lub jego bliski krewny czerpie korzyści z transakcji z naszym kontrahentem lub konkurentem. W praktyce oczekujemy ujawniania potencjalnych konfliktów i podejmowania kroków zapobiegawczych. Decyzje biznesowe (np. wybór dostawcy) powinny być podejmowane obiektywnie, wyłącznie na podstawie merytorycznych kryteriów – niedopuszczalne jest

kierowanie się powiązaniem osobistymi czy chęcią prywatnej korzyści. Jeżeli taka sytuacja zaistnieje, pracownik ma obowiązek poinformować o tym przełożonego lub osobę odpowiedzialną za etykę (np. oficera compliance).

- Ochrona poufności i danych: Uczciwość obejmuje także poszanowanie tajemnicy firmowej, danych poufnych oraz prywatności. Wszelkie informacje niepubliczne dotyczące naszej firmy, kontrahentów czy pracowników (np. dane finansowe, strategie, dane osobowe) muszą być chronione przed nieuprawnionym ujawnieniem. Pracownicy nie mogą wykorzystywać poufnych informacji do celów prywatnych ani dzielić się nimi z osobami postronnymi. Partnerzy biznesowi zobowiązani są do podpisywania stosownych umów o zachowaniu poufności i również przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych. Przykładowo, żadna dokumentacja wewnętrzna nie powinna być udostępniana na zewnątrz bez odpowiedniej autoryzacji – nawet nieumyślne zaniedbanie w tym zakresie może prowadzić do poważnych szkód (wyciek danych, utrata zaufania).

2. Równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji

Szacunek do ludzi stanowi jeden z filarów kultury naszej organizacji. Zobowiązujemy się zapewnić środowisko pracy wolne od dyskryminacji, molestowania, czy mobbingu, gdzie każdy czuje się bezpiecznie i ma równe szanse rozwoju. Zasada równego traktowania dotyczy zarówno naszych pracowników, jak i współpracowników, kontrahentów oraz wszystkich osób, z którymi mamy relacje służbowe. W praktyce oznacza to:

- Polityka zero dyskryminacji: Bez wyjątków zakazujemy jakichkolwiek form dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub narodowe, religię lub bezwyznaniowość, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, przekonania polityczne, stan cywilny czy jakąkolwiek inną cechę prawnie chronioną. Każdy członek organizacji ma prawo do równego traktowania w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia, szkoleń i awansów. Nie tolerujemy sytuacji, w której jedna osoba jest gorzej traktowana od innej w porównywalnej sytuacji z powodu uprzedzeń czy stereotypów.
- Różnorodność i kultura włączająca: Dążymy do budowania środowiska pracy otwartego i włączającego, w którym cenimy różnorodność doświadczeń i perspektyw. Liczą się kompetencje i zaangażowanie – każdemu zapewniamy sprawiedliwe, obiektywne oceny pracy oraz równy dostęp do możliwości rozwoju. Promujemy atmosferę, w której każdy czuje się częścią zespołu, niezależnie od swojego pochodzenia czy stanowiska.
- Zapobieganie molestowaniu i mobbingowi: Kategorycznie zakazujemy wszelkich przejawów nękania fizycznego, psychicznego czy innego znęcania się w miejscu pracy. Dotyczy to także molestowania seksualnego (niepożądane gesty, komentarze, propozycje o podtekście seksualnym) oraz mobbingu (uporczywe poniżanie lub zastraszanie pracownika). Każdy ma prawo do godności i szacunku. Oczekujemy od kadry zarządzającej szczególnej czujności i reagowania na wszelkie sygnały świadczące o nieakceptowalnych zachowaniach. Nie akceptujemy bierności – jeśli jesteś świadkiem dyskryminacji lub szykanowania współpracownika, masz obowiązek to zgłosić. Nasza organizacja gwarantuje, że takie zgłoszenia będą traktowane poufnie i bezpiecznie dla zgłaszającego. *Przykład:* Kodeks jednej z polskich firm otwarcie stwierdza: „Nie tolerujemy molestowania, mobbingu, znieważania, zastraszania ani żadnych przejawów niehumanitarnego traktowania pracowników” – podobnie i u nas, każdy przypadek naruszenia godności osobistej będzie niezwłocznie badany i wyciągnięte zostaną konsekwencje wobec sprawcy.
- Równe szanse rozwoju: Dbamy, aby polityki dotyczące awansów, szkoleń, wynagradzania były jawne i oparte na jasnych kryteriach merytorycznych, dostępnych dla wszystkich. Wszyscy pracownicy mają dostęp do programów rozwojowych i mogą liczyć na sprawiedliwą ścieżkę kariery zależną od wyników pracy. Podobnie, wynagrodzenia ustalamy według stanowiska, kompetencji i wyników – bez jakiegokolwiek dyskryminacji płacowej. Jeśli chodzi o kontrahentów i partnerów, oczekujemy od nich poszanowania tych samych standardów w ich własnych organizacjach (np. niedyskryminowania własnych pracowników czy podwykonawców). Promujemy partnerskie relacje oparte na równości stron – każdy kontrahent ma być traktowany sprawiedliwie i z szacunkiem, niezależnie od wielkości czy kraju pochodzenia.

3. Odpowiedzialność społeczna

Jako firma rozumiemy nasz wpływ społeczny i zobowiązujemy się działać odpowiedzialnie wobec pracowników, ich rodzin oraz społeczności, w których funkcjonujemy. Odpowiedzialność społeczna

obejmuje zarówno przestrzeganie fundamentalnych praw człowieka i pracownika. Nasze kluczowe zasady to:

- Poszanowanie praw człowieka: Nasza organizacja respektuje we wszystkich działaniach podstawowe prawa człowieka, wynikające m.in. z *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ*. Dotyczy to tak naszych pracowników, jak i osób zatrudnionych u partnerów biznesowych czy w łańcuchu dostaw
- Standardy pracy i warunki zatrudnienia: Zapewniamy godne warunki pracy wszystkim pracownikom i oczekujemy tego samego od naszych dostawców i wykonawców. Partnerzy biznesowi muszą gwarantować swoim pracownikom warunki zgodne z prawem pracy oraz standardami BHP.

4. Odpowiedzialność środowiskowa

Świadomi wyzwań klimatycznych i ekologicznych, zobowiązujemy się prowadzić działalność w sposób przyjazny dla środowiska naturalnego. Odpowiedzialność środowiskowa oznacza dla nas nie tylko przestrzeganie wszystkich norm prawnych z zakresu ochrony środowiska, ale także aktywne działania wykraczające poza minimum – tak, aby zminimalizować negatywny wpływ naszych operacji na planetę. Główne założenia naszego podejścia środowiskowego to:

- Zgodność z przepisami i standardami ekologicznymi: spełniamy wszystkie obowiązujące wymagania prawne dotyczące ochrony środowiska (emisje, gospodarka odpadami, korzystanie z zasobów, itp.) i weryfikujemy ich przestrzeganie zarówno u nas, jak i u naszych podwykonawców.
- Minimalizowanie negatywnego wpływu: Wdrażamy środki mające na celu zapobieganie zanieczyszczeniom oraz ograniczanie negatywnego wpływu na środowisko w całym cyklu naszej działalności. Dążymy do redukcji emisji zanieczyszczeń do powietrza (np. poprzez modernizację floty pojazdów na mniej emisyjną), ograniczania ścieków i odpadów produkowanych przez nasze zakłady oraz właściwej utylizacji odpadów niebezpiecznych. Staramy się monitorować i kontrolować zużycie zasobów naturalnych (woda, energia, surowce)
- Rozwój przyjaznych technologii: Zachęcamy do rozwoju i wdrażania technologii przyjaznych środowisku. W naszych inwestycjach preferujemy rozwiązania zmniejszające ślad węglowy (np. instalujemy panele fotowoltaiczne na dachach obiektów, inwestujemy w bardziej wydajne energetycznie maszyny).
- Zarządzanie odpadami i chemikaliami: Wprowadziliśmy rygorystyczne zasady dotyczące selektywnej zbiórki odpadów w biurach i zakładach. Odpady niebezpieczne (elektroniczne, chemikalia) są oddawane wyspecjalizowanym firmom do utylizacji zgodnie z prawem.
- Uwzględnianie aspektów środowiskowych w decyzjach biznesowych: Każdy nowy projekt, produkt czy inwestycja podlega ocenie pod kątem środowiskowym. Staramy się uwzględniać kwestie ochrony środowiska na każdym etapie – od planowania, poprzez produkcję/usługę, aż po koniec cyklu życia produktu.
- Współpraca i transparentność ekologiczna: Jesteśmy otwarci na dialog z interesariuszami (organy regulacyjne, społeczności lokalne, organizacje ekologiczne) w kwestiach ochrony środowiska. Współpracujemy z innymi podmiotami branżowymi i agencjami rządowymi, aby wspólnie stawiać czoła wyzwaniom klimatycznym.

5. Relacje z partnerami i podwykonawcami

Nasza organizacja buduje relacje biznesowe w oparciu o zaufanie, profesjonalizm i wspólne wartości. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi, dostawcy i podwykonawcy będą prowadzić działalność rzetelnie oraz etycznie, zgodnie z zasadami zbliżonymi do zawartych w naszym Kodeksie. Wierzymy, że *wspólna praca na rzecz tych wartości jest fundamentem trwałej współpracy*.

- Wymóg przestrzegania Kodeksu przez partnerów: Partnerzy biznesowi są zobowiązani umownie do przestrzegania zasad określonych w niniejszym Kodeksie (lub posiadania równoważnych własnych zasad etycznych). Oczekujemy, że nasi dostawcy, wykonawcy, agenci i inni współpracujący podmioty aktywnie wdrożą poniższe standardy u siebie oraz będą promować je wśród swoich pracowników i dalszych poddostawców.
- Uczciwość i transparentność w relacjach: Relacje z partnerami opieramy na uczciwej konkurencji i przejrzystości. Unikamy sytuacji faworyzowania lub nieuczciwej konkurencji między dostawcami.

Przetargi i negocjacje prowadzimy według jasnych zasad, dając równy dostęp do informacji wszystkim uczestnikom. Nie dopuszczamy zmów przetargowych, ustawiania cen czy innych praktyk kartelowych – oczekujemy od partnerów również powstrzymania się od takich działań. Informacje poufne (np. oferty handlowe) traktujemy z należytą tajemnicą i wymagamy tego od stron drugiej

- Wzajemny szacunek i prawa w łańcuchu dostaw: Traktujemy naszych partnerów fair i oczekujemy wzajemności. Dbamy o terminowe regulowanie naszych zobowiązań finansowych wobec dostawców i wymagamy terminowego wywiązywania się z zobowiązań wobec nas. Nie nadużywamy pozycji rynkowej względem mniejszych dostawców (np. przez narzucanie im nieuczciwych warunków). W zamian oczekujemy, że nasi partnerzy będą szanować prawa swoich pracowników i społeczności lokalnych, tak jak zostało to opisane w sekcjach powyżej.
- Unikanie konfliktów interesów w relacjach zewnętrznych: Przy zarządzaniu relacjami z partnerami również przestrzegamy zasady unikania konfliktu interesów. Nasi pracownicy odpowiedzialni za wybór lub nadzór nad danym kontrahentem muszą zachować bezstronność – nie mogą np. czerpać prywatnych korzyści od tego kontrahenta.

6. Zgodność

Partnerzy biznesowi zobowiązani są do przestrzegania zasad określonych w niniejszym Kodeksie naszej organizacji dla partnerów biznesowych. Na wniosek Pol-Met partnerzy biznesowi powinni przedstawić dowody wykazujące zgodność z Kodeksem postępowania Pol-Met dla partnerów biznesowych, w otwarty i transparentny sposób. Takie wnioski nie powinny być odrzucane z nieuzasadnionych przyczyn. Partnerzy biznesowi muszą starannie wybierać dostawców, których usługi wykorzystują w związku z realizowaniem działań biznesowych na rzecz Pol-Met, a ponadto muszą informować ich o zasadach określonych w niniejszym Kodeksie postępowania naszej organizacji dla partnerów biznesowych lub o równorzędnych zasadach, a także muszą być w stanie wykazać przestrzeganie tych zasad przez takie podmioty, jeżeli otrzymają takie żądanie.

7. Gdzie znaleźć dalsze informacje

W razie pytań lub wątpliwości w sprawie kodeksu należy kontaktować się z zespołem Pol-Met Sp. z o.o. pod adresem: biuro@pol-met.com

Prezes Zarządu

Piotr Polkowski

