

KODEKS ETYCZNY GRUPY

Electropoli



Skuteczność działania i przyszłość Grupy Electropoli są oparte na zaufaniu ze strony klientów, pracowników Grupy, jej akcjonariuszy i prywatnych oraz publicznych partnerów.

To zaufanie rodzi się w szczególności z przestrzegania zasad postępowania zawartych w Kodeksie Etyki Grupy Electropoli, który mam przyjemność Państwu przedstawić. Poprzez postanowienia tego kodeksu Grupa zobowiązuje się przestrzegać najbardziej wymagających norm postępowania w biznesie.

Kodeks ten powinien być czynnikiem mobilizującym naszą organizację i poprawiającym nasze postępowanie. Jego celem jest jeszcze mocniejsze skupienie menadżerów i pracowników na naszych najważniejszych, wspólnych wartościach.

Oczywiście nic nie zastąpi zdrowego rozsądku i poszukiwania osobistej etyki opartej na szacunku oraz odpowiedzialności. Są to wartości, które z pewnością wskażą Państwu właściwą postawę w działaniu. Jednak wyrażając zobowiązanie Grupy, niniejszy kodeks pomoże pracownikom określić ich zachowanie w konkretnych sytuacjach, odwołując się do jasnych i precyzyjnych zasad.

W przestrzeganiu tego kodeksu muszą być zaangażowane wszyscy pracownicy - jest to priorytetowa droga prowadząca do postępu i doskonałości.

Nicolas Delahegue
CEO Electropoli Group

WPROWADZENIE

Electropoli to profesjonalny dostawca usług obróbki powierzchniowej. Grupa rozwija swoją działalność, dążąc do zachowania równowagi pomiędzy zrównoważonym rozwojem gospodarczym, etyką i ochroną środowiska. Wszystkie nasze działania muszą kierować się wysokimi standardami etycznymi, mocnymi wartościami oraz partnerskimi relacjami z pracownikami, klientami i dostawcami.

W tym kontekście Kodeks Etyczny Grupy wzywa każdego pracownika do poszanowania etyki zawodowej określonej w formie „zasad działania”, które muszą we wszystkich okolicznościach i we wszystkich krajach inspirować zachowanie pracownika. Grupa wymaga w szczególności, aby wszyscy pracownicy działali na najwyższym poziomie uczciwości i prosi, aby przejrzystość i uczciwość były kluczowymi wartościami do nawiązywania wiarygodnych i trwałych relacji ze wszystkimi zaangażowanymi stronami.

Te zasady działania nie wynikają wyłącznie ze względów moralnych czy reguł prawa. Starają się promować uczciwe i wzorowe zachowanie zawodowe w każdych okolicznościach.

Jednak cele kodeksu zostaną osiągnięte tylko dzięki refleksji i poczuciu odpowiedzialności wszystkich osób. Kodeks nie przywołuje, ani nie uzupełnia wszystkich przepisów ustawowych i wykonawczych, konwencji lub wewnętrznych wytycznych, które regulują działalność spółek i pracowników Grupy. Nie może również odnosić się do wszystkich sytuacji, z jakimi mogą spotkać się pracownicy w trakcie swojej działalności.

W przypadku sytuacji, które nie zostały objęte przepisami prawa, regulacjami lub innymi zewnętrznymi i wewnętrznymi standardami, zachowaniem każdego muszą kierować zasady szacunku, uczciwości i sprawiedliwości. Obowiązkiem każdego pracownika jest analiza tych sytuacji w świetle tych zasad.

Jeśli ten kodeks okaże się niekompletny lub nieprecyzyjny w określonych sytuacjach, jeśli pracownik poczuje się niepewnie co do zachowania w obliczu określonych sytuacji, zachęcamy do konsultacji ze swoimi przełożonymi lub kierownikami działów personalnych lub osobami odpowiedzialnymi za zrównoważony rozwój lub BHP.

Electropoli

PRZESTRZEGANIE PRAWA

Grupa i jej pracownicy przestrzegają prawa i przepisów we wszystkich krajach, w których prowadzą swoją działalność. Każdy pracownik unika działań i zachowań, które mogłyby zaangażować jego, innych pracowników, zakład lub całą Grupę w niedozwoloną praktykę.

Grupa Electropoli przestrzega w szczególności ograniczeń dotyczących eksportu lub ponownego eksportu towarów, oprogramowania i technologii jak również restrykcji obowiązujących w dziedzinie handlu i dotyczących określonych krajów, regionów, firm lub jednostek i osób.

Chociaż nie można oczekiwać, że każdy będzie specjalistą w zakresie ustawodawstwa mającego zastosowanie do jego działalności zawodowej, każdy pracownik nabywa wystarczającą wiedzę na temat przepisów prawa mających zastosowanie do jego działalności, niezależnie od tego, czy znajduje się we Francji, w Czechach, w Polsce czy w innym kraju.

Ta minimalna wiedza pozwala mu określić, kiedy konieczne jest zwrócenie się o poradę do swoich przełożonych, kierowników działów personalnych lub doradców Grupy.

Bezwzględnie konieczne jest ściśle przestrzeganie przepisów prawa dotyczących korupcji i uczciwej konkurencji. To samo dotyczy kwestii związanych z pracą, zatrudnieniem, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ochroną środowiska, które wymagają szczególnej czujności.

Grupa Electropoli wymaga od swoich dostawców i partnerów przyjęcia tych samych zasad.

SZACUNEK DLA DRUGIEGO CZŁOWIEKA

GODNOŚĆ

Kobiety i mężczyźni mają prawo do poszanowania swojej godności w swoim środowisku zawodowym. Wszyscy pracownicy przestrzegają ściśle tego prawa.

W tym kontekście zarządzanie zasobami ludzkimi, angażowanie pracowników Grupy, a także relacje między pracownikami opierają się na zasadach zaufania, wzajemnego szacunku, z troską o godne traktowanie wszystkich osób.

Grupa stosuje uczciwą i zgodną z prawem politykę kadrową. Zakazuje wszelkiej dyskryminacji (patrz Załącznik 1).

Grupa Electropoli sprawiedliwie wynagradza swoich pracowników. Wynagrodzenia muszą być wypłacane regularnie, zaś wynagrodzenie powinno być odpowiedniej wysokości i zgodne z minimalnym ustawowym wynagrodzeniem krajowym. Praca tymczasowa powinna być zgodna z obowiązującymi lokalnie przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

Wszelkiego rodzaju wywieranie nacisku, moralne nękanie czy molestowanie seksualne są zabronione.

Żaden członek Zarządu, żaden dyrektor czy kierownik oraz żaden pracownik Grupy Electropoli nie może przekraczać swoich uprawnień wynikających z jego pozycji w firmie, ani uzyskiwać korzyści osobistych poprzez podejmowane przez niego decyzje, działania lub zaniechanie działań.



ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

Grupa przestrzega i realizuje przepisy prawa pracy, przepisy BHP oraz zapewnia, że pracownicy są zawsze traktowani zgodnie z obowiązującymi wymogami.

Grupa zobowiązuje się do promowania możliwie najbezpieczniejszych warunków pracy dla zdrowia i życia swoich pracowników oraz do aktywnego wdrażania środków zapobiegających zagrożeniom dla bezpieczeństwa w naszej codziennej pracy.

Ze względu na swoją działalność w branży chemicznej Grupa Electropoli jest zaangażowana w identyfikację i zarządzanie produktami chemicznymi w celu zapewnienia bezpieczeństwa w czasie ich stosowania, przechowywania, użytkowania i recyklingu.

MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA

Biorąc pod uwagę specyfikę swojej działalności i potrzebę wykorzystania wiedzy fachowej w celu zapewnienia właściwego poziomu usług i technologii, Grupa traktuje rozwój swoich pracowników jako priorytet.

Dlatego Grupa wdraża wszelkie środki, aby stale doskonalić umiejętności i zdolności swoich pracowników, aby osiągnąć najwyższy poziom kwalifikacji i zadowolenia klientów.

Procesy rekrutacji, rozwoju i szkoleń spełniają te założenia i są prowadzone z zachowaniem równości, różnorodności i niedyskryminacji.

Grupa Electropoli zachęca każdego pracownika do aktywnego udziału w jego rozwoju zawodowym oraz promuje równe szanse w zakresie rozwoju zawodowego i mobilności.

SWOBODA WYPOWIEDZI I DIALOG SPOŁECZNY

Grupa buduje relacje oparte na zaufaniu na wszystkich szczeblach firmy, zapraszając swoich pracowników do swobodnego wyrażania swoich opinii, szczególnie w zakresie poprawy ich środowiska pracy.

Uznając prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się, Grupa Electropoli prowadzi dialog i negocjacje z przedstawicielami pracowników.



Grupa uznaje istnienie związków zawodowych i prawo pracowników do tworzenia wybranego przez siebie związku zawodowego i/lub organizowania reprezentacji pracowniczej zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami.

Electropoli odrzuca wszelką dyskryminację zawodową, która byłaby motywowana pełnieniem funkcji przedstawicieli załogi.

PRYWATNOŚĆ

Każdy przestrzega przepisów dotyczących prywatności pracowników, w szczególności tych, które dotyczą plików informatycznych.

Dla Grupy Electropoli poszanowanie prawa do prywatności oznacza, że „nikt nie powinien podlegać arbitralnej ingerencji w sferę jego życia prywatnego, domowego lub rodzinnego lub w jego prywatną korespondencję ani bezprawnym zamachom na jego honor czy reputację. Każda osoba ma prawo do ochrony prawnej przed tego rodzaju ingerencjami lub zamachami” (zgodnie z uniwersalną Deklaracją Praw Człowieka).

Grupa wymaga również przestrzegania:

- zasad Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ
- podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy
- zasad określonych w Global Compact Organizacji Narodów Zjednoczonych.

W tym kontekście Grupa Electropoli przestrzega międzynarodowych standardów w zakresie praw człowieka oraz praw pracy, uznając je za fundamentalne i uniwersalne.



Zgodnie z ośmioma podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy odnoszącymi się w szczególności do wolności zrzeszania się, zakazu wszelkich form pracy przymusowej, zniesienia pracy dzieci, zakazu stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego lub fizycznego oraz zakazu dyskryminacji, Grupa uważa, że miejsce pracy jest wolne od takich praktyk.

LOJALNOŚĆ I KONFLIKT INTERESÓW

W każdych okolicznościach postępowanie pracowników jest uczciwe i podyktowane interesami zakładu, dla której pracują oraz interesami Grupy. Wizerunek Grupy i jakość jej usług lub produktów są warunkami jej rozwoju i trwałości. W szczególności wszyscy powstrzymują się od wszelkich aktów dyskredytacji wobec zatrudniającej ich Spółki lub Grupy.

Pracownicy Grupy zwracają szczególną uwagę na ochronę i rentowność inwestycji Grupy.

Zadowolenie klienta jest głównym celem Grupy. Zaufanie klientów jest zdobywane i utrzymywane poprzez poszanowanie ich praw i ciągłą troskę o podejmowanie tylko tych zobowiązań, które mogą być zrealizowane.

Mając na uwadze obowiązek lojalności wobec Grupy, pracownicy zapewniają, że nie prowadzą bezpośrednio lub pośrednio żadnej działalności czy nie wypowiadają się w sposób, który stawiałby ich w sytuacji konfliktu interesów ze Spółką.



W szczególności pracownik nie dąży do posiadania udziału lub inwestowania w spółkę, niezależnie od tego, czy jest to klient, dostawca czy konkurent Grupy, jeśli inwestycja ta może wpłynąć na jego zachowanie podczas wykonywania obowiązków pracowniczych w Grupie.

Przykłady:

- Nie możesz prowadzić interesów ani pracować dla żadnej firmy innej niż Electropoli, która konkuruje lub zamierza konkurować z Electropoli, a taka działalność lub zatrudnienie nie może kolidować z Twoją pracą dla Electropoli
- Musisz unikać sytuacji, w której Ty, Twój bliski przyjaciel lub członek Twojej rodziny macie powiązania finansowe z firmą, która prowadzi interesy z Electropoli lub która ma inny wpływ na działalność Electropoli.
- Praca z bliskimi lub kimkolwiek, z kim łączy Cię osobista relacja, może powodować konfliktu interesów. Nie należy dopuszczać do sytuacji, w której pracownik jest przełożonym członków swojej najbliższej rodziny lub członków rodziny bezpośrednio z nim związanych – chyba że sytuacja została rozpatrzona i zatwierdzona przez Dział Personalny. Wszystkie inne przypadki należy ocenić w porozumieniu z Działem Personalnym.

Wszyscy pracownicy powinni uzyskać pisemne upoważnienie dyrektora swojego zakładu przed zawarciem transakcji ze spółką, w której oni lub członek ich rodziny jest inwestorem lub osobą zajmującą w niej ważne stanowisko kierownicze.

KOMUNIKACJA I PRZEKAZYWANIE INFORMACJI

Komunikacja Grupy powinna być przejrzysta i rzetelna. Jej celem jest umożliwienie partnerom i pracownikom Grupy pozyskiwania rzetelnych informacji o działalności Grupy.

Grupa stara się w szczególności dostarczać swoim akcjonariuszom rzetelnych i wysokiej jakości informacji.

W tym zakresie Electropoli publikuje informacje finansowe i niefinansowe zgodnie z obowiązującym prawem i z zasadami obowiązującymi w branży.

Dobre zarządzanie Grupą wymaga, aby każdy, bez względu na poziom zaangażowania, czuwał z największą starannością nad jakością i dokładnością informacji, które przekazuje w ramach Grupy.

Pracownik nie ujawnia poza Grupą informacji poufnych, które posiada z racji pełnionych funkcji lub pozyskanych przypadkowo z powodu przynależności do Grupy. Nie może również przekazywać takich poufnych informacji pracownikom, którzy nie są do tego upoważnieni. Szczególną uwagę przywiązuje się do informacji dotyczących wyników, prognoz i innych danych finansowych, przejęć i transakcji zbycia, nowych produktów, know-how lub technologii, ofert handlowych, a także informacji dotyczących zasobów ludzkich. Obowiązek zachowania poufności obowiązuje nawet po odejściu pracownika z firmy.

Zakaz ujawniania obejmuje w szczególności niektóre działania informacyjne lub komunikacyjne: relacje z mediami, inwestorami, organami publicznymi i są zastrzeżone dla niektórych kierowników, dyrekcji ds. finansowych, dyrekcji ds. strategii przemysłowej, dyrekcji handlowej, dyrekcji ds. operacji. Wszelkie informacje, czy to poufne czy nie, oraz działania komunikacyjne nie mogą zostać ujawnione ani przeprowadzone przez pracownika, który nie posiada takich uprawnień.

OCHRONA MAJĄTKU

Każdy musi zapewnić integralność majątku Grupy. Chodzi tutaj nie tylko o sprzęty, budynki czy niematerialne i prawne wartości trwale zidentyfikowane i określone przez prawo. Obejmuje on również pomysły lub know-how wypracowane przez pracowników Grupy. Częścią majątku Grupy są również bazy klientów i podwykonawców lub dostawców, informacje o rynkach, praktykach technicznych lub handlowych, oferty handlowe i opracowania techniczne, wszelkie rodzaju dane lub informacje, do których pracownicy mają dostęp przy wykonywaniu swoich obowiązków. Te elementy majątku podlegają ochronie. Obowiązek ten obowiązuje nawet po odejściu pracownika z firmy.

Żadne środki ani majątek Grupy nie są wykorzystywane do nielegalnych celów lub celów niezwiązanych z działalnością Grupy. W związku z tym sprzęty, materiały, fundusze, usługi i ogólnie majątek firmy nie są wykorzystywane do celów osobistych. Żaden pracownik nie przywłaszcza na własny użytek żadnego majątku Grupy ani nie udostępnia go osobom trzecim na użytek osób innych niż Grupa.

W szczególności systemy komunikacyjne i sieci intranet są własnością Grupy i są wykorzystywane do celów zawodowych. Wykorzystywanie ich do celów osobistych jest dozwolone tylko wtedy, gdy mieści się ono w rozsądnych granicach, jest uzasadnione potrzebą sprawiedliwej równowagi między życiem prywatnym a zawodowym i jest naprawdę konieczne. Zabronione jest wykorzystywanie tych systemów i sieci do celów niezgodnych z prawem, w szczególności do przesyłania wiadomości zniesławiających, dyskryminujących, rasistowskich, o charakterze seksualnym lub obraźliwych.

Zabrania się również wykonywania kopii oprogramowania używanego przez Grupę lub nieuprawnionego korzystania z tego oprogramowania.

Wszelkie dokumenty lub informacje podlegające własności intelektualnej i przemysłowej lub know-how opracowane bezpośrednio lub pośrednio przez Grupę muszą być traktowane jako poufne przez pracownika, który ma do nich dostęp i który musi się powstrzymać od ich ujawniania lub wykorzystywania w sposób inny niż dopuszczony przez firmę.

KONTROLA WEWNĘTRZNA

Promowanie etyki w Grupie, walka z korupcją i przestrzeganie prawa konkurencji są ważnymi tematami kontroli wewnętrznej Grupy. Regularny nadzór stosowania zasad kontroli wewnętrznej związanych z etyką jest prowadzony w każdej spółce zależnej i na poziomie Grupy.

Wszystkie transakcje handlowe są przeprowadzone z zachowaniem pełnej przejrzystości i są wpisywane rzetelnie do raportów finansowych i dokumentów firmy.

Dyrekcja finansowa weryfikuje również, przy okazji systematycznych lub specjalnych zadań, czy działalność Grupy prowadzona jest zgodnie z zasadami niniejszego kodeksu etyki. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do współpracy z członkami kierownictwa finansowego z troską o przejrzystość i uczciwość, tak aby mogły zostać zidentyfikowane i skorygowane wszelkie niedociągnięcia lub słabe punkty.

Wszelkie utrudnienia w prawidłowym wykonywaniu tych zadań, a także ukrywanie informacji w tym kontekście lub dobrowolne przekazywanie nieprawdziwych informacji będą stanowiły poważne naruszenie niniejszego kodeksu etyki.

JAKOŚĆ

Jakość jest przedmiotem strategicznej troski Grupy.

Spółki należące do Grupy są zobowiązane do traktowania swoich klientów w sposób uczciwy i sprawiedliwy. Są one przekonane, że zadowolenie klienta zapewnia trwałość firmy. Pracownicy i każda ze Spółek należących do Grupy muszą wspierać wysokiej jakości kontakty oraz dbać o stałe podnoszenie jakości produktów i usług, dbając jednocześnie o zdrowie i bezpieczeństwo w czasie użytkowania oferowanych produktów.

Wdrażane technologie i procesy uwzględniają wymagania dotyczące jakości, bezpieczeństwa, środowiska, umów i przepisów.

Każdy pracownik uczestniczy w ciągłym doskonaleniu wewnętrznych systemów zarządzania ryzykiem i ułatwia identyfikację podstawowych przyczyn nieprawidłowości.

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I OCHRONA ŚRODOWISKA

Zrównoważony rozwój musi być zintegrowany ze strategią działalności Grupy. Zgodnie ze swoją kulturą i wartościami, Grupa zobowiązuje się służyć swoim klientom, zapewniając jednocześnie swoją odpowiedzialność społeczną i środowiskową.

Stosując zasadę ciągłego doskonalenia i w oparciu o konkretne działania, podmioty Grupy muszą uwzględniać w swojej strategii i swoich procesach ochronę środowiska i zasobów naturalnych, poprawę warunków życia, dzielenie się doświadczeniami i korzystanie z najlepszych technologii, dialog i udział zainteresowanych stron w podejmowaniu decyzji, które ich dotyczą.

Grupa dąży do osiągnięcia najwyższych standardów ochrony środowiska. Każdy pracownik dąży do utrzymania bezpiecznego środowiska pracy, chroniąc w ten sposób swoje zdrowie. Dąży również do zapobiegania negatywnym skutkom swojej działalności dla środowiska lub ich minimalizowania. Tematami wspólnymi dla wszystkich pracowników Grupy są w szczególności ochrona przyrody, zachowanie bioróżnorodności i ekosystemów, wyczerpywanie się zasobów naturalnych, gospodarka odpadami i substancjami toksycznymi.

Grupa Electropoli zobowiązuje się do aktywnego udziału w zmniejszeniu emisji CO₂ i do ochrony środowiska naturalnego.



DZIAŁALNOŚĆ HANDLOWA

Spółki należące do Grupy traktują wszystkich klientów i dostawców w sposób uczciwy i sprawiedliwy, niezależnie od ich wielkości i warunków.

W trosce o bezpieczeństwo naszych klientów i naszych partnerów handlowych nie składamy obietnic, których nie będziemy mogli dotrzymać.

Wybór dostawców lub usługodawców Electropoli musi być zgodny z wewnętrznymi procedurami Grupy i oparty na rzeczywistych potrzebach, jakości, wydajności i kosztach. Zabronione jest faworyzowanie oparte na przyjaźni lub stosunkach rodzinnych.

Zgodnie z naszymi procedurami zakupowymi, umowy pomiędzy Grupą a usługodawcami muszą jasno określać: usługi, które mają być wykonane, bazę taryfową lub ceny oraz wszystkie inne warunki ogólne. Wszystkie płatności muszą być dokonywane w związku z faktycznie wykonanymi usługami.

Spółki należące do Grupy mogą czerpać korzyści jedynie z uczciwej i otwartej konkurencji.

Zabrania się pracownikom oferowania lub przyznawania osobom trzecim przyzwoleń, przysług lub korzyści pieniężnych lub innych. Zakazuje się w szczególności wszelkich obietnic przekazywania lub przekazywania prezentów czy wykonywania bezpłatnych usług.

Pracownicy nie mogą otrzymywać, bezpośrednio czy pośrednio, żadnych płatności, prezentów, pożyczek, rozrywek lub korzyści od osób zaangażowanych w relacje biznesowe z Grupą, z wyjątkiem artykułów handlowych o niskiej wartości (maksymalnie 100 EUR rocznie od jednego partnera). W razie wątpliwości czy taki prezent lub korzyść jest zgodna z prawem, należy sobie zadać pytanie, czy są one w stanie wpłynąć na funkcjonowanie pracownika w Grupie i czy osoba oferująca może podejrzewać, że osoba obdarowana weszła w ten sposób w pewien układ. Przełożeni pracownika powinni być informowani o wszelkich zabiegach lub ofertach, których adresatem jest pracownik.

Wszelkiego rodzaju rozrywki są dozwolone tylko wtedy, gdy istnieje uzasadniony powód biznesowy i jest zgodny z obowiązującym prawem i zasadami niniejszego kodeksu etyki. Wydatki reprezentacyjne muszą być utrzymywane w rozsądnych granicach i zarządzane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i wewnętrznymi regulaminami.

Zabrania się wykorzystywania funduszy reprezentacyjnych firmy do celów prywatnych.

UDZIAŁ W DZIAŁALNOŚCI CHARYTATYWNEJ I SPOŁECZNEJ

Dozwolone są wpłaty na cele charytatywne i społeczne, a Grupa, już od momentu powstania, jest silnie zaangażowana w działalność społeczną tj. w:

- promowanie i wspieranie sportu i benefitów, które zachęcają pracowników i ich rodziny do aktywnego sposobu życia,
- wspieranie lokalnego życia społecznego,
- udziału w działalności charytatywnej na rzecz najbardziej potrzebujących osób. Podlegają one uprzedniej pisemnej zgodzie dyrektora zakładu i są należycie rejestrowane.



Korupcja jest sprzeczna z wartościami Grupy i zasadami etycznymi, jakimi się kieruje. Negocjacje i wykonywanie umów w żadnym wypadku nie mogą powodować zachowań ani czynów polegających na czynnej lub biernej korupcji wobec lub ze strony podmiotów publicznych lub prywatnych, ani współudziału w przekupstwie lub faworyzowaniu.

Aby móc walczyć z korupcją, Grupa określiła specjalną procedurę. Dokumenty dotyczące transakcji handlowych lub finansowych muszą wiernie odzwierciedlać te transakcje. Żadna płatność nie może zostać zatwierdzona ani dokonana z zamiarem lub zrozumieniem, że całość lub część takiej płatności ma być wykorzystana w jakimkolwiek celu innym niż opisany w dokumentach potwierdzających taką płatność. Nie wolno dokonywać fałszywych lub sztucznych wpisów w księgach i rejestrach Electropoli lub jej spółek zależnych, niezależnie od powodu dla którego jest to wykonywane.

SYGNALIZOWANIE NARUSZEŃ ZASAD

Gdy pracownik staje przed problemem natury etycznej, powinien poinformować o tym swojego przełożonego lub osobę upoważnioną do udzielenia wsparcia w tym zakresie, w terminie umożliwiającym udzielenie stosownej porady lub podjęcie odpowiedniej decyzji.

Obowiązkiem przełożonego i kierowników firmy jest pomaganie pracownikom w rozwiązywaniu problemów, z którymi mogą się spotkać. W przypadku wątpliwości temat powinien być konsultowany z Działem Personalnym.

Żadne sankcje nie mogą zostać zastosowane wobec pracownika, który w dobrej wierze zgłasza naruszenie zasad niniejszego kodeksu.

W celu zachowania poufności osób, pracownikom, którzy sobie tego życzą, udostępniany jest profesjonalny system alarmowy, służący do zbierania informacji o naruszeniu kodeksu etyki.

System ten, zarządzany przez niezależną firmę WISTLEBLOWER, ma na celu zbieranie poufnych informacji od sygnalistów.

System jest dostępny za pośrednictwem następującego łącza internetowego:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/Electropoli>

Uruchomienie alertu Grupy

Korzystanie z systemu Whistleblower jest opcjonalne. Alert może być uruchamiany wyłącznie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami oraz w wyjątkowych przypadkach, gdy systemy ostrzegania ustanowione przez prawo lub systemy kontroli w ramach Grupy lub danego zakładu mogą nie działać. Rezygnacja pracownika z korzystania z systemu sygnalizacji nieprawidłowości nie pociąga za sobą żadnych konsekwencji wobec niego.

Osoba zgłaszająca nieprawidłowość podaje swoje dane. Jej tożsamość jest traktowana jako **ściśle poufna**. Może również pozostać anonimowa.

Niewłaściwe użycie systemu naraża jego autora na sankcje dyscyplinarne, jak również na postępowanie sądowe. I odwrotnie, używanie urządzenia w dobrej wierze, nawet jeśli później okaże się, że fakty są nieprawdziwe lub nie stanowią podstawy do podjęcia jakichkolwiek działań, nie narazi autora zgłoszenia na żadne sankcje dyscyplinarne.

Treść alertu zawodowego Grupy

Pod uwagę brane są wyłącznie fakty, dane i informacje sformułowane w sposób obiektywny, bezpośrednio związane z obszarami objętymi zakresem systemu.

W każdym komunikacie tzw. Case Manager (czyli osoba zajmująca się sprawą) podkreśla domniemany charakter faktów, informacji lub danych oraz wszelkie zastrzeżenia niezbędne do ich opisu.

Działania następcze podjęte w związku z alertem Grupy

Po rozpatrzeniu zgłoszenia Case Manager informuje zainteresowane strony. Przeprowadzają one odpowiednie dochodzenia i decydują o dalszych działaniach w przypadku zaobserwowanych naruszeń, takich jak sankcje dyscyplinarne lub skierowanie sprawy do organów administracyjnych lub sądowych.

Wszelkie dane przekazane w ramach realizacji systemu alertów, a nie mieszczące się w obszarach określonych powyżej, zostaną usunięte przez Case Managera, chyba że zagrożone są żywotne interesy Spółki lub nietykalność cielesna lub moralna jej pracowników. W tym ostatnim przypadku może zdecydować o powiadomieniu przełożonych i/lub odpowiednich władz.

Electropoli szanuje różnorodność wśród pracowników i czuwa nad tym, by wszyscy pracownicy mieli jednakowe szanse rozwoju.

Przez całe życie zawodowe swoich pracowników Electropoli powstrzymuje się od stosowania 18 kryteriów dyskryminacji zakazanych przez MOP i UE:

- Wiek
- Poglądy polityczne
- Płeć
- Obyczaje
- Stan zdrowia
- Przynależność do jakiejś rasy
- Działalność związkowa
- Nazwisko
- Orientacja seksualna
- Rzeczywiste lub zakładane pochodzenie
- Wygląd
- Przynależność do jakiejś grupy etnicznej
- Przekonania religijne
- Stan cywilny
- Niepełnosprawność
- Cechy genetyczne
- Cięża
- Narodowość

Zakaz ten dotyczy wszystkich etapów życia zawodowego pracowników: zatrudnienia, wynagrodzenia czy rozwoju kariery i jest wzmiankowany w regulaminie wewnętrznym.

Grupa przywiązuje szczególną wagę do tego, aby w pracy kobiety były traktowane na równi z mężczyznami.

Electropoli promuje pracę zespołową wolną od uprzedzeń i czerpie swoją siłę z wartości wynikających z różnorodności swoich pracowników. W zamian Grupa dokłada wszelkich starań, aby zapewnić swoim pracownikom godziwe i regularne wynagrodzenie, możliwości rozwoju, stymulujące wyzwania oraz bardzo dobre warunki pracy.

Kodeks Etyki: co należy zapamiętać

W tym Kodeksie Etycznym Electropoli potwierdza podstawowe wartości, które zamierza szanować, biorąc pod uwagę swoje obowiązki wobec swoich klientów, pracowników, udziałowców, partnerów prywatnych i publicznych, a ogólniej wobec społeczeństwa.

Electropoli oczekuje, że wszyscy pracownicy Grupy będą przestrzegać w swoim życiu zawodowym następujących podstawowych wartości:

1. Rygorystyczne stosowanie przepisów ustawowych, wykonawczych i norm wewnętrznych, w szczególności w zakresie ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska;
2. Szacunek dla pracowników, w szczególności poprzez przestrzeganie Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy;
3. Uczciwość, sprawiedliwość i przejrzystość wobec klientów, udziałowców i partnerów;
4. Szczerłość i rzetelność kontroli wewnętrznej, rachunków i informacji finansowych;
5. Poszanowanie zasad wolnej konkurencji i odrzucenie korupcji we wszelkich jej formach, w szczególności zakazanych przez OECD;
6. Lojalność wobec firmy, w szczególności poprzez unikanie konfliktu interesów, naruszeń zasady poufności;
7. Ochrona majątku Grupy, w szczególności poprzez zakaz przywłaszczania sobie jakichkolwiek jego elementów;
8. Stała dbałość i jakość oraz zrównoważony rozwój.

