

Kodeks Etyki

Kolb Sp. z o.o.

KOLONOWSKIE, 12 MARCA 2020 R.

Niniejszy kodeks etyki obowiązuje wszystkich członków organów zarządczych oraz nadzorczych Kolb Sp. z o.o. („**Spółka**”), osoby pełniące funkcje kierownicze w Spółce, jak również każdego pracownika i strony trzeciej reprezentujące Spółkę. Kodeks ma również w odpowiednim zakresie zastosowanie do klientów i partnerów biznesowych Spółki.

Misją, a zarazem źródłem biznesowego sukcesu Spółki jest prowadzenie działalności opartej na zasadach etyki biznesu, partnerskich relacjach z partnerami biznesowymi oraz silnej orientacji na potrzeby klienta. Wymienione zasady uznajemy za najcenniejszy dorobek naszej organizacji, dlatego utrzymanie reputacji i zaufania w relacjach ze wszystkimi interesariuszami Spółki, w tym z naszymi partnerami biznesowymi powinny być traktowane jako sprawa najwyższej wagi tak dla Spółki, jak i dla każdego jej pracownika.

Odpowiedzialność za dobre imię Spółki ciąży na wszystkich jej pracownikach i choć stopień tej odpowiedzialności może być różny, to od każdego pracownika oczekuje się uczciwego postępowania. Kodeks ma pomóc wszystkim osobom podlegającym jego postanowieniom zrozumieć, jakie są ich obowiązki prawne i etyczne związane z realizacją swoich zadań w ramach działalności Spółki. Niniejszy kodeks etyki nie daje odpowiedzi na wszystkie problemy, które mogą zaistnieć – ma on dawać wytyczne, z których należy korzystać w sytuacjach, w których właściwy sposób zachowania nie jest oczywisty. Rozwinięciem zasad zawartych w niniejszym kodeksie są procedury wdrażane przez Spółkę w poszczególnych obszarach.

W niniejszym kodeksie wyznaczamy system wartości, norm i zasad, jakimi wszyscy chcemy się kierować każdego dnia naszej pracy w Spółce. Dążąc do zapewnienia najwyższych standardów, wdrażamy je w relacjach z naszymi współpracownikami, partnerami biznesowymi i klientami.

Wytyczne zawarte w Kodeksie są wiążące i jako takie powinny być przestrzegane bez względu na okoliczności. Sankcją za nieprzestrzeganie kodeksu może być (w zależności od wagi naruszenia) zarówno wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec osoby naruszającej, jak i zgłoszenie przez Spółkę informacji o naruszeniu do właściwych organów państwowych.

Ponadto, w podejmowaniu decyzji dotyczących postępowania w pracy lub w relacjach biznesowych, radą i wsparciem służyć może przełożony, członek Zarządu Spółki, lub wyznaczony w danym obszarze specjalista.

ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI PRAWA

Uważamy, że osiągnięcie przez Spółkę sukcesu możliwe jest tylko dzięki spójności wszystkich aspektów działalności Spółki. Jednym z nich jest konieczność ścisłego przestrzegania przepisów prawa obowiązujących na rynkach, na których działamy.

Nasza działalność w wielu obszarach podlega złożonej i zmiennej legislacji w zakresie krajowych i międzynarodowych stosunków handlowych. Dlatego też pracownicy oraz partnerzy biznesowi Spółki powinni znać oraz przestrzegać wszystkie lokalne, państwowe oraz międzynarodowe akty i uregulowania prawne, które mają zastosowanie na rynkach, na których działa Spółka. W szczególności jako Spółka staramy się przed rozpoczęciem współpracy z danym partnerem biznesowym, uzyskać jego zapewnienie w zakresie przestrzegania przez niego oraz jego pracowników i dostawców zasad praworządności.

Mając na uwadze powyższe budujemy wśród naszych pracowników i partnerów biznesowych świadomość o obowiązującym prawie oraz regulacjach i standardach obowiązujących w Spółce. Każdy z nas zobowiązany jest do znajomości bieżących przepisów prawa oraz regulacji wewnętrznych normujących codzienne obowiązki na swoim stanowisku pracy, a także do uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez Spółkę mających na celu podnoszenie świadomości prawnej.

W przypadku braku pewności co do zastosowania danego uregulowania lub co do jego interpretacji, należy skonsultować się z przełożonym, lub z wyznaczonym w danym obszarze specjalistą.

Prawo antymonopolowe i prawo ochrony konkurencji

Spółka kładzie nacisk na postępowanie zgodne z przepisami dotyczącymi ochrony konkurencji i prawa antymonopolowego obowiązującymi w kraju, w którym prowadzi działalność i nie podejmuje działań, które mogłyby zostać uznane za niezgodne z prawem.

Spółka nadaje najwyższy priorytet transparentności i uczciwemu postępowaniu na rynkach, na których jest obecna. Ograniczenia reguł konkurencji i naruszenia w postaci nieuczciwej konkurencji, są niezgodne z filozofią, kulturą oraz wizerunkiem Spółki. Jako Spółka wierzymy, że uczciwa konkurencja jest niezbędnym czynnikiem naszej efektywności i sukcesu gospodarczego.

Kładziemy szczególny nacisk na postępowanie zgodne z przepisami dotyczącymi ochrony konkurencji i prawa antymonopolowego zarówno przez nas, naszych pracowników jak i partnerów biznesowych.

Porozumienia lub umowy mogą zostać uznane za niezgodne z prawem nawet jeśli nie zostały sporządzone w formie pisemnej, jeżeli na podstawie działań jednej ze stron można dowieść, że prawo zostało złamane, lub że była taka intencja. Dlatego nie należy brać udziału w żadnych formalnych ani nieformalnych rozmowach, porozumieniach, uzgodnieniach ani projektach dotyczących ustalania cen, warunków sprzedaży lub ofert przetargowych, podziału rynku, klientów, wymiany informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa lub innych działań ograniczających lub mogących ograniczać swobodę konkurencji, a w których uczestniczą również podmioty konkurencyjne dla Spółki. Zachowujemy szczególną ostrożność w tym zakresie w trakcie udziału w spotkaniach organizacji branżowych.

Nadto Spółka, a także jej pracownicy nie mogą dokonywać z podmiotami konkurencyjnymi żadnych ustaleń w oparciu o informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa. Zabronione jest również dokonywanie z takimi podmiotami wszelkich ustaleń w zakresie cen, uczestnictwa w przetargach, planów marketingowych czy podziału rynku – o każdej próbie takiego ustalania jesteśmy zobowiązani niezwłocznie powiadomić przełożonego, Spółkę lub odpowiednie organy państwowe.

W przypadku naruszenia przepisów antymonopolowych organy oraz sądy mogą nakładać na Spółkę jak i na pracowników wysokie kary finansowe, a w pewnych okolicznościach nawet kary pozbawienia wolności dla osób odpowiedzialnych. Ze względu na ryzyko odpowiedzialności prawnej Spółki, wynikające zarówno z prawa administracyjnego, cywilnego jak i karnego, Spółka wyciągnie odpowiednie konsekwencje w stosunku do pracowników łamiących prawo. Uzasadnienia takie jak brak odpowiedniej wiedzy, nadgorliwość, dobra wola lub presja czasowa niepozwalająca na konsultację z przełożonym, nie będą uznawane jako usprawiedliwienie. Wszelkie wątpliwości dotyczące stosowania przepisów o ochronie konkurencji i prawa antymonopolowego należy rozstrzygnąć przed podjęciem jakichkolwiek działań. Pracownicy powinni być świadomi, że przestrzeganie przez nich

przepisów antymonopolowych i ochrony konkurencji wymaga od nich zarówno znajomości prawa w tym obszarze jak i rynku, na którym działa Spółka. Pracownicy powinni zgłaszać swoim przełożonym potrzeby szkoleń w opisanym powyżej zakresie.

Brak tolerancji dla korupcji

Jako Spółka stosujemy politykę zerowej tolerancji wobec działań korupcyjnych oraz innych nadużyć w odniesieniu do wszystkich aspektów działalności biznesowej i pozabiznesowej. Wszelkie bezpośrednio lub pośrednio rodzaje oraz formy korupcji w działalności Spółki są zakazane. W szczególności zakazane są oferowanie, wręczanie składanie obietnicy wręczenia oraz autoryzacja wręczenia korzyści majątkowej lub jej przyjęcie. Przestrzegamy przepisów antykorupcyjnych na wszystkich rynkach, na których działamy. Zapewnienia przestrzegania tych samych zasad wymagamy od naszych partnerów biznesowych.

Wszyscy jesteśmy zobowiązani do zwracania szczególnej uwagi na sygnały ostrzegawcze o ryzyku wystąpienia korupcji takie jak: nietypowe sposoby płatności, podejrzenie, że odbiorca płatności nie posiada wiedzy, kwalifikacji ani zaplecza dla deklarowanego zakresu współpracy, czy żądanie nieproporcjonalnie wysokich prowizji.

Oferowanie korzyści majątkowych i materialnych urzędnikom państwowym

Spółka działa zgodnie z przepisami antykorupcyjnymi obowiązującymi w krajach, w których prowadzi działalność. Nie należy oferować w sposób pośredni ani bezpośredni żadnych korzyści urzędnikom państwowym, w tym także pracownikom przedsiębiorstw państwowych, aby wpłynąć na ich działania lub decyzję w celu uzyskania lub utrzymania zleceń lub przekazania ich innym stronom. Ponadto należy upewnić się, że pośrednicy upoważnieni do prowadzenia interesów w imieniu Spółki cieszą się dobrą opinią i również przestrzegają powyższych wytycznych.

Przyjmowanie prezentów i innych korzyści

Traktujemy równo wszystkich interesariuszy i wymagamy tego samego od naszych partnerów biznesowych. Nie wręczamy i nie przyjmujemy od innych pracowników i partnerów biznesowych prezentów w jakiegokolwiek postaci, w każdym przypadku, gdy prezent mógłby zostać uznany za wywieranie wpływu na rzetelność wykonywania powierzonych nam obowiązków i zadań. Nie wręczamy środków pieniężnych lub ich ekwiwalentów, które nie wynikają wprost z obowiązujących przepisów prawa lub przyjętych w Spółce regulacji wewnętrznych. W szczególności nie wręczamy prezentów, niezależnie od ich wartości, funkcjonariuszom publicznym, w związku z pełnioną przez nich funkcją.

Jako pracownicy Spółki nie wykorzystujemy zajmowanego stanowiska w celu przyjmowania korzyści osobistych od osób współpracujących ze sobą lub starających się nawiązać współpracę ze Spółką. W związku z tym, niedopuszczalne jest przyjmowanie osobistych korzyści, takich jak gratyfikacje finansowe, prezenty, pożyczki, usługi, wycieczki, wyjazdy wakacyjne czy szczególne przywileje, zakwaterowanie i warunki mieszkaniowe, za wyjątkiem drobnych przedmiotów reklamowych o małej wartości.

Wszelkie zaproszenia na wydarzenia i spotkania towarzyskie muszą mieć skromny charakter, a ich celem powinno być ułatwienie osiągnięcia celów biznesowych. Na przykład, jeżeli ktoś oferuje nam bilet wstępu na imprezę sportową lub kulturalną, powinien również sam wziąć w niej udział. Co do zasady, można przyjmować zaproszenia na poczęstunek pod warunkiem, że nie wiążą się one z wysokimi kosztami, nie zdarzają się zbyt często i są w miarę możliwości odwzajemniane.

Jeżeli w ramach podtrzymywania dobrych relacji biznesowych konieczne jest wręczenie lub przyjęcie prezentu o wartości wyższej niż akceptowana przez Spółkę, jesteśmy zobowiązani uzyskać uprzednią zgodę przełożonego na taką czynność. Taki prezent może zostać wręczony lub przyjęty, jeżeli nie będzie miał wpływu na realizowane zadania, czy podejmowane decyzje i tym samym nie będzie obligował do wzajemności. Nie może on mieć jednak nigdy formy gotówki ani postaci jej ekwiwalentu.

Wręczanie i otrzymywanie prezentów powinno być zawsze starannie rozpatrywane. Zanim dojdzie do jego przyjęcia lub wręczenia każdy z nas powinien się najpierw upewnić, czy jest to zgodne

z niniejszym kodeksem oraz pozostałymi regulacjami wewnętrznymi Spółki w tym zakresie. Jednocześnie powinniśmy być świadomi ryzyka i jego konsekwencji, że granica tego, co wypada przyjąć lub wręczyć jest łatwa do przekroczenia.

W przypadku trudności z oceną, czy dany prezent lub propozycja mieści się w przyjętych normach biznesowych, należy odpowiedzieć sobie na następujące pytania:

Czy ma to bezpośredni związek z działaniami biznesowymi? Czy prezent jest małej wartości, stosowny i czy jest w dobrym tonie? Czy czułbym się komfortowo opowiadając innym klientom i dostawcom, że przyjąłem lub wręczyłem taki prezent? Czy czułbym się komfortowo opowiadając o tym innym pracownikom? Przełożonym? Rodzinie? Mediom? Czy nie będę się czuł zobowiązany do wyświadczenia przysługi w zamian za otrzymany prezent? Czy jestem pewien, że przyjęcie tego prezentu nie będzie stało w sprzeczności z prawem lub zasadami obowiązującymi w Spółce?

W razie wątpliwości należy skontaktować się z przełożonym.

Powyższe zapisy nie dotyczą wręczania i otrzymywania prezentów o wartości symbolicznej. Do kategorii takich prezentów można zaliczyć wręczone sporadycznie przedmioty, których wartość nie przekracza 200 zł, takich jak produkty promocyjne w postaci kalendarzy czy kubków.

Oferowanie prezentów i zapraszanie na spotkania i wydarzenia towarzyskie

Od pracowników Spółki oczekuje się, że nie będą oferować prezentów ani wyświadczać przysług wykraczających poza zwykłe działania służbowe na rzecz obecnych lub potencjalnych klientów, ich pracowników lub przedstawicieli, z którymi Spółka ma podpisane umowy lub ma zamiar je negocjować. Upoważnieni pracownicy mogą wydawać rozsądne sumy, aby podjąć obecnych lub potencjalnych klientów lub inne osoby mające styczność ze Spółką, pod warunkiem, że takie działanie będzie stosowne do zajmowanego przez nich stanowiska, będzie związane z rozmowami biznesowymi i rachunki zostaną zachowane do wglądu.

Transparentność działań

Nasze działania są transparentne – nie angażujemy się w transakcje oraz współpracę z podmiotami, których działania mogą budzić wątpliwości, zarówno pod względem etycznym jak i prawnym. Bierzymy pod uwagę, że pieniądze pochodzące z niejasnych źródeł mogą być efektem przestępczości, terroryzmu, czy łamaniem przepisów podatkowych, dlatego w oparciu o wszelkie dostępne nam w granicach prawa instrumenty weryfikujemy naszych partnerów biznesowych i oczekujemy od nich postępowania zgodnie z naszymi zasadami.

Naszą przewagę konkurencyjną budujemy, wykorzystując jedynie legalne źródła informacji. Jednocześnie chronimy te informacje, które mogłyby wpłynąć na naszą sytuację rynkową.

Nasze operacje finansowe przeprowadzamy zawsze w sposób transparentny i zgodny z prawem. Dokonujemy tego poprzez utrzymywanie relacji biznesowych tylko z firmami cieszącymi się dobrą opinią oraz których działalność nie budzi zastrzeżeń zarówno etycznych jak i biznesowych.

Należyta staranność w działalności – przeciwdziałanie nadużyciom

Dokładamy wszelkich starań (rozumianych jako należyta staranność), aby osoby sprawujące funkcje w Spółce posiadały należyte uprawnienia, kompetencje i wiedzę. Takich samych starań dokładamy przy wyborze naszych podwykonawców i pracowników, dbając, aby spełniali oni kryteria merytoryczne, posiadali wymagane uprawnienia i niezbędny know-how.

Doskonalimy organizację działalności w celu zminimalizowania oraz utrudniania występowania czynów zabronionych w naszej Spółce, zaś w przypadku ich wystąpienia posiadamy skutecznie działające zasady postępowania z nimi.

W kontaktach z naszymi partnerami oraz w stosunku do naszych pracowników zawsze jasno wskazujemy zakres ich odpowiedzialności i umocowania w stosunku do i na zewnątrz Spółki. Jednocześnie dbamy by wdrażali i pilnowali otrzymane od Spółki informacje.

W przypadku delegowania kompetencji, prowadzimy stały nadzór nad sposobem ich wykonywania.

Staramy się jak najwcześniej identyfikować ryzyko naruszenia prawa lub ryzyko takiego naruszenia, a w przypadku ich wystąpienia, zgłaszać je organom Spółki lub osobom przez nie powołanym do tego celu.

Sponsoring

Przedmiotem naszych działań sponsoringowych są cele charytatywne, społeczne, humanitarne, kulturalne, naukowe i sportowe. Udzielamy wsparcia poprzez darowizny oraz zawieranie umów sponsoringu. Wszelkie darowizny oraz umowy sponsoringowe są uzasadnione i w odpowiedni sposób rejestrowane.

Nigdy nie prowadzimy działań sponsoringowych w stosunku do funkcjonariuszy publicznych, ani osób pełniących funkcje publiczne, o ile miałyby to mieć wpływ na ich decyzje oraz o ile nie dopuszczają tego przepisy prawa.

Prowadzona przez nas działalność sponsoringowa nie może być związana z żadną inną relacją biznesową pomiędzy Spółką, a przedmiotem sponsorowanym – w szczególności zawarciem innej transakcji handlowej.

Obrot papierami wartościowymi spółek z grupy kapitałowej Stalprofil

Akcje spółek z grupy kapitałowej Stalprofil są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. W przypadku podjęcia przez pracowników decyzji o nabyciu tych akcji należy być świadomym faktu, że zakup papierów wartościowych pociąga za sobą pewne ryzyko, oraz że decyzja o nabyciu udziałów którejkolwiek z wymienionych spółek jest decyzją prywatną. Ponadto przed dokonaniem jakiegokolwiek transakcji dotyczącej papierów wartościowych spółek z grupy kapitałowej Stalprofil, musimy wziąć pod uwagę fakt, że przepisy prawne dotyczące papierów wartościowych zabraniają wykorzystywania informacji służbowych lub objętych tajemnicą zawodową do celów osobistych.

W szczególności przepisy prawa zakazują zakupu, sprzedaży lub jakiegokolwiek obrotu papierami wartościowymi oraz doradztwa w zakresie papierów wartościowych spółek, o których posiadamy informacje poufne, zarówno na własną korzyść jak i na rzecz osób trzecich. Przekazywanie takich informacji stronom trzecim jest zabronione.

Jako „informacje poufne” należy rozumieć wszelkie informacje, które nie zostały podane do wiadomości publicznej, dotyczące, bezpośrednio lub pośrednio spółek lub akcji spółek, a które w przypadku podania ich do wiadomości publicznej mogłyby mieć znaczący wpływ na sytuację rynkową spółek z grupy kapitałowej Stalprofil oraz cenę ich akcji.

Dane osobowe

Jako Spółka dochowujemy starania, aby wszelkie działania, których przedmiotem są dane osobowe (w tym ich zbieranie, rejestrowanie, porównywanie, przechowywanie czy usuwanie) odbywały się ściśle na podstawie obowiązujących przepisów prawa – zarówno krajowego jak i europejskiego. Szanujemy prawo każdego do ochrony jego danych. W należyty sposób zabezpieczamy informacje osobiste o naszych pracownikach, partnerach biznesowych i klientach. Zapewniamy, aby dostęp do danych osobowych miały jedynie osoby, które go potrzebują w celu wykonywania swoich obowiązków służbowych. Wszystkim osobom których dane osobowe posiadamy, zachowały odpowiednie środki w celu ich ochrony. Nie przechowujemy danych osobowych dłużej niż jest to wymagane do zrealizowania celu, dla którego zostały pobrane. Wszyscy jesteśmy zobowiązani do zapewnienia właściwej realizacji szczegółowych procedur w zakresie przetwarzania danych osobowych.

KONFLIKT INTERESÓW

Przyczyną powstania konfliktu interesów mogą być sytuacje, w których interesy osobiste lub rodzinne pracownika, członka organów, lub partnera biznesowego, bądź też inne powiązania, stoją w sprzeczności z interesami Spółki.

Spółka, działając na podstawie i w granicach prawa polskiego i europejskiego oraz standardów rynkowych, wdraża rozwiązania służące zapewnieniu, aby konflikty interesów były rozwiązywane na zasadzie równego traktowania zarówno pracowników, jak i partnerów biznesowych oraz klientów, przy jednoczesnym zapewnieniu, że pracownicy Spółki nie będą uzyskiwać korzyści lub unikać strat kosztem interesów partnerów lub klientów.

Właściwe rozwiązywanie konfliktów interesów jest częścią kultury Spółki, za którą odpowiadamy wszyscy – niezależnie od pełnionej w ramach Spółki funkcji i zajmowanych stanowisk. W szczególności istotne jest, aby zarówno członkowie organów, jak i osoby pełniące funkcje kierownicze byli zaangażowani w identyfikowanie konfliktów interesów oraz wskazywali właściwe sposoby zapobiegania im oraz postępowania w przypadku ich wystąpienia.

Uznając słuszność dążenia do zabezpieczenia interesów prywatnych przez jednostki, Spółka wspiera te dążenia, szczególnie w przypadkach, gdy są one korzystne dla szeroko pojmowanego dobra społecznego. Przede wszystkim jednak należy zawsze podejmować działania leżące w słusznym interesie Spółki, unikając sytuacji, w których interes prywatny mógłby być sprzeczny ze zobowiązaniami wobec Spółki.

Członkowie organów Spółki, zobowiązani są na podstawie obowiązujących przepisów prawa, do ujawniania na forum tych organów powstania lub możliwości powstania konfliktu interesu. W takiej sytuacji zobligowani są do powstrzymania się od zabierania głosu i dyskusji nad sprawami, których taki konflikt może dotyczyć.

Pracownicy Spółki zobligowani są do przewidywania i unikania wszelkich sytuacji, w których ich prywatne interesy mogłyby być sprzeczne z interesami Spółki.

Pracownikom Spółki nie wolno angażować się finansowo lub w jakikolwiek inny sposób w inną działalność, której prowadzenie mogłoby odbywać się kosztem czasu i zaangażowania, jakie należy poświęcić na rzetelne wykonywanie swoich obowiązków służbowych.

Pracownikom nie wolno podejmować między innymi następujących działań – zarówno bezpośrednio, jak i za pośrednictwem osób najbliższych: (a) czerpać korzyści majątkowych mogących mieć niepożądany wpływ na wypełnienie obowiązków służbowych ani uzyskiwać korzyści majątkowych z tytułu umowy zawartej pomiędzy Spółką a osobą trzecią w sytuacji, gdy mają możliwość wpływania na decyzje związane z taką umową, lub (b) próbować wpływać na decyzje Spółki dotyczące jakichkolwiek kwestii w celu osiągnięcia bezpośrednich lub pośrednich korzyści osobistych.

Dodatkowo pracownicy zobowiązani są do niezwłocznego informowania swoich przełożonych o wszelkich występujących lub potencjalnym konfliktach interesów. Jeżeli przełożony uzna, że taki konflikt rzeczywiście istnieje, powinien poinformować o nim właściwego członka Zarządu, zarządzającego danym pionem lub Prezesa Zarządu - Dyrektora Naczelnego.

Również partnerzy biznesowi Spółki zobowiązani są w przypadku wystąpienia konfliktu interesu ze Spółką lub chociażby możliwości jego wystąpienia, do niezwłocznego zgłoszenia takiej sytuacji Spółce oraz do powstrzymania się od wszelkich działań z nim związanych.

Zarządy i rady nadzorcze spółek

Przed wyrażeniem zgody na objęcie stanowiska w zarządzie lub radzie nadzorczej innej spółki należy uzyskać zgodę członka Zarządu Spółki lub organu wskazanego w wewnętrznych aktach prawnych Spółki. Ma to na celu uniknięcie potencjalnego konfliktu interesów.

Uczestnictwo w przedsięwzięciach, którymi Spółka może być zainteresowana

Dyrektorzy, kierownictwo i pracownicy Spółki nie mogą (a) uczestniczyć w przedsięwzięciach, którymi Spółka może być zainteresowana i które leżą w obszarze działalności Spółki, celem osiągnięcia korzyści osobistych (b) wykorzystywać własności Spółki, informacji lub stanowiska w celu osiągnięcia korzyści osobistych, oraz (c) konkurować ze Spółką, chyba że Zarząd wydał stosowne upoważnienie do działania w tym kierunku. Naszym obowiązkiem wobec Spółki jest podejmowanie wszelkich starań mających na celu służyć jej słusznym interesom.

Wszelkie inicjatywy zawodowe poza Spółką, pracownicy powinni każdorazowo oceniać z perspektywy obowiązku dbałości o interes Spółki jako pracodawcy.

UCZCIWOŚĆ POSTĘPOWANIA

Relacje z klientami

Jesteśmy zorientowani na potrzeby i wymagania klientów. Jako Spółka rozumiemy, że jakość i terminowość naszych usług może mieć kluczowe znaczenie dla projektów naszych klientów. Staramy się przewidywać ich potrzeby i przekraczać oczekiwania, działając w sposób innowacyjny i proaktywny. Dążymy do zapewnienia naszym klientom najwyższego poziomu satysfakcji i korzyści oraz budowania z nimi pozytywnych, konstruktywnych i długotrwałych relacji biznesowych. Wierzymy, że każdy klient ma prawo do tego by traktować go na takim samym poziomie i według takich samych zasad etycznych, jakich my od nich oczekujemy. Jednocześnie dla żadnego z naszych klientów nie zrezygnujemy z naszych wartości opisanych w niniejszym kodeksie.

Zadowolenie klientów jest gwarantem sukcesu Spółki. Jako Spółka oczekujemy od naszych pracowników zachowania wysokiej jakości relacji z klientami poprzez utrzymywanie stosunków biznesowych opartych na etyce zawodowej, uczciwości i wzajemnym szacunku. Klientom należy przekazywać jedynie jasne, konkretne, stosowne i rzetelne informacje. Należy unikać podawania klientom jakichkolwiek informacji, które mogłyby zostać błędnie zinterpretowane. Niedopuszczalne jest składanie klientom obietnic dotyczących jakości i charakterystyki produktu, terminów dostawy i cen, które najprawdopodobniej są niemożliwe do dotrzymania.

Partnerzy biznesowi

Jako Spółka współpracujemy jedynie z podmiotami, które prowadzą swój biznes w sposób uczciwy i transparentny. Nasze relacje z partnerami oparte są na wzajemnym zaufaniu, szacunku i profesjonalizmie. Wszelkie transakcje z naszymi partnerami realizujemy na podstawie przejrzystych i obiektywnych zasadach oraz w oparciu o obowiązujące przepisy prawa i obowiązujące w Spółce procedury.

Dodatkowo wymagamy od naszych partnerów przestrzegania standardów jakich sami przestrzegamy i monitorujemy, czy wykonują to zobowiązanie. Naszych partnerów biznesowych traktujemy w sposób sprawiedliwy, równy i uczciwy.

W treści zawieranych z partnerami biznesowymi umów zobowiązujemy ich do zapoznania się z naszymi zasadami i wartościami zawartymi w niniejszym kodeksie.

Nasi pracownicy w wyborze partnerów biznesowych zobowiązani są kierować się kryteriami merytorycznymi i reputacją danego partnera oraz mieć na uwadze obowiązujące w Spółce procedury w tym zakresie. Kryteria merytoryczne którymi powinni kierować się pracownicy to m.in. jakość, rzetelność, cena, użyteczność i sposób wykonywania usługi.

Zwracamy szczególną uwagę na wszelkie nadużycia przy zawieraniu umów z partnerami biznesowymi. Jednocześnie nie tolerujemy nadużyć w tym zakresie, a w przypadku ich wystąpienia wyciągamy z nich przewidziane prawem konsekwencje.

Wszelkie opłaty i prowizje wypłacamy naszym partnerom biznesowym jedynie w ramach obowiązujących umów. Wszelkie opłaty powinny być odpowiednio udokumentowane w sposób, który jasno wskazuje na to, że należna kwota jest współmierna do wartości zrealizowanych usług.

OCHRONA I WŁAŚCIWE WYKORZYSTANIE MAJĄTKU SPÓŁKI

Poprawność dokumentów

Księgi, rejestry, akta i sprawozdania Spółki powinny odzwierciedlać faktyczny stan aktywów i pasywów Spółki, a także wszelkie działania, transakcje i pozostałe sprawy związane z działalnością Spółki; nie wolno w nich niczego pomijać ani zatajać, zgodnie z obowiązującymi standardami i uregulowaniami.

Dla wszelkich przeprowadzonych transakcji wymagana jest autoryzacja i ścisłe przestrzeganie wytycznych kierownictwa. Transakcje powinny być rejestrowane w sposób umożliwiający opracowanie właściwych sprawozdań finansowych i rozliczenie wykorzystania majątku Spółki.

Nie wolno niszczyć dokumentów ani akt bez zgody przełożonego. Zgoda ta może być udzielana wyłącznie w przypadku, gdy nie będzie to sprzeczne z obowiązującym prawem i polityką Spółki.

Zobowiązania i należności

Jako pracownicy Spółki jesteśmy zobowiązani do dbania o dobro Spółki. Mając to na uwadze w zakresie naszych kompetencji i uprawnień, jesteśmy zobowiązani nadzorować prawidłowe wykonywanie zobowiązań i należności wynikających z umów, których stroną jest Spółka. W zakresie powierzonych nam obowiązków i zadań staramy się, żeby wszelkie należności wynikające z takich dokumentów były odpowiednio zabezpieczone. W przypadku gdy poweźmiemy wiadomość, że jakiegokolwiek zobowiązanie lub należność Spółki może zostać zagrożona niewykonaniem, jesteśmy zobowiązani do niezwłocznego poinformowania o tym swojego przełożonego, lub innej właściwej osoby w ramach Spółki.

Majątek Spółki

Każdy z nas – pracowników Spółki zobowiązany jest używać jej aktywów w sposób odpowiedzialny i zgodny z przeznaczeniem. Pracownicy i partnerzy biznesowi Spółki zobowiązani są chronić powierzony im majątek przed uszkodzeniem, kradzieżą, utratą i niewłaściwym wykorzystaniem. Powierzony majątek może być wykorzystywany tylko dla celów działalności Spółki i nie powinien być używany do celów prywatnych bez uprzedniej zgody przełożonego, lub Spółki. W przypadku powierzenia Spółce majątku przez naszego klienta lub partnera biznesowego, chronimy go przed utratą, uszkodzeniem oraz niewłaściwym wykorzystaniem.

W szczególności powierzony sprzęt służący do komunikacji (komputery, telefony), nie może być wykorzystywany do jakiegokolwiek nielegalnej działalności, a także zachowań, które mogłyby zostać uznane za dyskryminujące lub naruszające prawa innych osób.

Tajemnica przedsiębiorstwa i know-how

Spółka wspiera przejawianą przez pracowników inicjatywę, kreatywność i innowacyjność. Niemniej jednak, wartości niematerialne i prawne, takie jak wynalazki, dokumenty, oprogramowania, patenty i inne formy własności intelektualnej dotyczące działalności Spółki, a wytworzone lub wynalezione przez jej pracowników w związku z wykonywanymi przez nich obowiązkami, stanowią własność Spółki. Dlatego też, z zastrzeżeniem odpowiednich regulacji prawnych w tym zakresie, nie można czerpać korzyści ani starać się o opatentowanie wynalazków pod własnym nazwiskiem, jeżeli powstały one w czasie wykonywania obowiązków służbowych.

Jednocześnie chronimy, zarówno wewnątrz jak i w relacjach z klientami i partnerami biznesowymi, nasze know-how rozumiane jako wiedza i doświadczenie, niezbędne do prawidłowej działalności naszej Spółki.

Dane, informacje i dokumenty mogą być wykorzystywane wyłącznie w celach służbowych i mogą być udostępniane osobom trzecim tylko w takim stopniu, w jakim wymagają tego relacje biznesowe lub gdy informacje zostały już wcześniej upublicznione, ewentualnie, gdy jest to wymagane na mocy prawa lub nakazu sądowego. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do możliwości ujawnienia informacji oraz adresata takiej informacji, należy skonsultować się z przełożonym.

Zarówno w okresie zatrudnienia lub pełnienia funkcji w Spółce jak i po tym okresie, jesteśmy zobowiązani do zachowania tajemnicy i dyskrecji w posługiwaniu się tymi informacjami.

Informacje o których mowa powyżej mogą obejmować między innymi: opisy technologii stosowanych przez Spółkę, informacje dotyczące praw własności intelektualnej, informacje handlowe, finansowe – w tym te dotyczące sprzedaży, przychodów, pozycji bilansowych, prognoz, biznesplanów, strategii przejęć.

Zabronione jest ujawnienie i omawianie informacji poufnych z nieupoważnionymi osobami, niezależnie od tego, czy są one pracownikami Spółki czy osobami trzecimi. Należy podjąć właściwe kroki,

aby zagwarantować, że przesyłane faksem lub pocztą elektroniczną informacje poufne nie dostaną się w ręce osób niepowołanych, niezależnie od tego czy będą one pracownikami Spółki czy osobami trzecimi. Należy przyjąć odpowiednie zasady dotyczące niszczenia dokumentów zawierających poufne dane (niezależnie od nośnika, na którym są one zapisane).

Dokładamy należytej staranności do zabezpieczenia urządzeń mobilnych, będących nośnikami informacji poufnych.

Należy również utrzymać w tajemnicy wszelkie informacje o podobnym charakterze, odnoszące się do organizacji, z którymi Spółka utrzymuje jakiegokolwiek stosunki biznesowe.

Spółka zobowiązuje swoich partnerów biznesowych do przestrzegania zasad poufności w zakresie co najmniej takim samym, w jakim sama je stosuje.

Oprogramowanie

Oprogramowanie opracowane lub nabyte przez Spółkę nie powinno być kopiowane ani używane do celów innych niż zamierzone przez Spółkę, lub niezgodnych z przepisami. Zabronione jest wykorzystywanie oprogramowania nie stanowiącego własności Spółki lub na wykorzystywanie których Spółka nie posiada licencji, dla celów działalności Spółki i na jej terenie.

Poczta elektroniczna i Internet

Spółka posiada własne systemy poczty elektronicznej i internetowej. Systemy te powinny być przede wszystkim wykorzystywane do komunikacji w celach związanych z obowiązkami służbowymi. Choć każdy pracownik ma swoje hasło zabezpieczające dostęp do poczty elektronicznej i Internetu, z zastrzeżeniem uregulowań prawnych w tej kwestii, Spółka zastrzega sobie prawo nadzorowania zgodności wykorzystywania powyższych systemów w odpowiednich okolicznościach.

Absolutnie zabronione jest używanie poczty elektronicznej i internetu w niestosownych lub nie zgodnych z prawem celach, włączając w to przesyłanie wiadomości, które mogłyby być obraźliwe dla danej osoby lub które mogłyby zostać uznane za molestowanie innej osoby, tj.: wiadomości tekstowe, rysunki lub dowcipy, które można by uznać za dyskryminację na gruncie rasowym, ze względu na kolor skóry, wyznanie, płeć, wiek, narodowość lub niepełnosprawność.

Komunikacja

Wszyscy jesteśmy zobowiązani do dbania o dobry wizerunek Spółki. Przestrzegamy tych samych standardów zarówno w komunikacji na zewnątrz jak i wewnątrz Spółki. Informacje jakimi się posługujemy w komunikacji są prawdziwe (tj. mające oparcie w faktach), zrozumiałe (tj. dostosowane do ich adresata), przejrzyste (tj. opisujące zarówno pozytywne jak i negatywne aspekty dla zbudowania prawdziwego obrazu sytuacji) i przekazywane na czas (tj. przekazywane niezwłocznie po ich powzięciu).

Publiczne oświadczenie w imieniu Spółki mogą składać wyłącznie osoby do tego upoważnione.

Wszelkie wnioski o udostępnienie informacji dotyczących Spółki ze strony mediów lub instytucji państwowych powinny być przekazywane Prezesowi Zarządu - Dyrektorowi Naczelnemu, w zależności od charakteru żądanej informacji.

POSZANOWANIE SPOŁECZNOŚCI FIRMY

Przyjazne warunki pracy

Spółka stwarza wszystkim pracownikom równe szanse rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji. Razem promujemy współpracę, uczciwość oraz inicjatywę. Konsekwentnie dążymy do tego, aby w naszej Spółce panował klimat zaufania i równości szans, sprawiedliwego traktowania wszystkich bez względu na płeć, wiek, zajmowane stanowisko, staż pracy, wyznanie, narodowość czy światopogląd zewnętrzny. Nie tolerujemy żadnych przejawów dyskryminacji, molestowania seksualnego, mobbingu ani żadnych innych form nękania lub wykorzystywania pracowników. Nie akceptujemy zachowań i wypowiedzi naruszających dobra osobiste innych osób.

Przez mobbing rozumie się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zatrudnianie i awansowanie, rozwój i ocena, a także wynagradzanie i przyznawanie premii w Spółce opierają się na przejrzystych i sprawiedliwych zasadach. Konieczne zróżnicowanie pracowników, oparte na ich umiejętnościach czy kwalifikacjach koniecznych do sprawowania określonej funkcji, nie jest uważane za dyskryminację.

Spółka komunikuje pracownikom i partnerom biznesowym ich zadania oraz oczekiwania w stosunku do nich, w sposób precyzyjny, jasny i skuteczny, tak aby każdy znał zakres swoich obowiązków i zadań. Spółka nie wydaje sprzecznych poleceń, a jeżeli takie zostaną przekazane pracownik może odmówić ich wykonania do czasu wyjaśnienia przez przełożonego. Partner biznesowy w przypadku wydania sprzecznego polecenia powinien zgłosić swoją wątpliwość Spółce i wspólnie z nią znaleźć rozwiązanie zaistniałego problemu.

Przełożeni oraz osoby pełniący funkcje kierownicze powinni pełnić rolę wzoru do naśladowania w sprawach zawodowych. Każdy z nich powinien znać branżę w jakiej działa Spółka, a w podejmowaniu swoich decyzji kierować się celem nadrzędnym jakim jest rozwój Spółki. Jednocześnie przełożeni powinni troszczyć się o rozwój podległych im pracowników, wyznaczając im cele i zadania dostosowane do ich stanowisk i etapu rozwoju. To właśnie osoby pełniące funkcję kierownicze powinny czuć się szczególnie odpowiedzialne za to, aby zawsze postępować zgodnie z zasadami niniejszego kodeksu oraz motywować podległych im pracowników do tego samego.

Pracownik, który uważa, że stał się ofiarą molestowania lub dyskryminacji, albo był świadkiem takich praktyk, powinien niezwłocznie zgłosić to członkowi Zarządu. Zgłoszenie to powinno być traktowane jako poufne.

Spółka pozwala członkom rodziny obecnych pracowników na wykonywanie pracy na rzecz Spółki pod warunkiem, że osoby te przeszły proces obiektywnej oceny i selekcji w oparciu o te same kryteria, które stosuje się w stosunku do innych kandydatów, oraz pod warunkiem, że zajmowane przez nich stanowiska nie będą pozostawać ze sobą w konflikcie i nie będą się wiązały z ryzykiem zmywy.

Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracy

Przestrzegamy standardów bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących w Spółce, wypełniamy obowiązki związane z utrzymaniem bezpiecznego środowiska pracy, a także podejmujemy odpowiednie kroki w celu zapewnienia bezpieczeństwa sobie i innym pracownikom. Wymagamy tego zarówno od nas samych, jak i naszych partnerów biznesowych. Jako Spółka, promujemy aktywną postawę w zakresie informowania o wszelkich naruszeniach tych zasad i zachęcamy do zgłaszania wszelkich niezgodności w tym zakresie.

Wszyscy pracownicy zatrudniani są z zachowaniem najwyższych standardów w zakresie organizacji bezpiecznego środowiska pracy. Wszyscy jesteśmy zobowiązani do przestrzegania norm jakości produktów i usług na przypisanym nam stanowiskach, a nasi partnerzy biznesowi do wywiązywania się ze swoich zadań z uwzględnieniem profesjonalnego charakteru prowadzonej działalności i przy dokładaniu najwyższej staranności.

Jako Spółka dbamy o zdrowie pracowników i polepszamy warunki bezpieczeństwa pracy. Uświadamiamy, że każdy z nas jest osobiście odpowiedzialny za bezpieczeństwo oraz ochronę zdrowia i życia. Odpowiedzialność za informację w tym zakresie oraz za wspieranie pracowników w przestrzeganiu tych zasad spoczywa w szczególności na ich przełożonych.

Produkcowanie, używanie, zakup, sprzedaż, rozprowadzanie lub posiadanie substancji takich jak: napoje alkoholowe (z wyjątkiem dozwolonych sytuacji), środków pobudzających, narkotyków i innych podobnych substancji odurzających, jest zabronione na terenie przedsiębiorstwa Spółki.

W przypadku wystąpienia naruszeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, każdy z nas jest zobowiązany niezwłocznie zgłosić je Spółce lub właściwym organom.

Ochrona środowiska

Jako Spółka dążymy do jak najpełniejszej ochrony środowiska naturalnego i wierzymy, że możemy wnieść istotny wkład w jego zachowanie. Staramy się to czynić poprzez nieustające usprawnienia naszych procesów produkcyjnych oraz w trakcie całego cyklu życia naszego produktu. Startując w przetargach zawsze rozpatrujemy ich wpływ na otaczające nas środowisko. Tego samego wymagamy od naszych pracowników, partnerów biznesowych i klientów. Pracownicy powinni zawsze podejmować starania by zapewnić, że działalność Spółki jest zgodna z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi ochrony środowiska, mającymi zastosowanie dla danej lokalizacji Spółki i wdrażać wytyczne wydawane przez Spółkę w tym zakresie.

WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚĆ

Każdy pracownik Spółki jest odpowiedzialny za przestrzeganie wartości i zasad Spółki w życiu codziennym oraz za podejmowanie starań by nasze zasady postępowania były ogólnie szanowane. Postępowanie naruszające te zasady podlega karom dyscyplinarnym, łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę w oparciu o regulacje i procedury, które mają zastosowanie w takich przypadkach. Jako pracownicy jesteśmy zobowiązani do dołożenia wszelkich starań, zasady zawarte w niniejszym kodeksie były podzielane przez naszych partnerów biznesowych.

ODEJŚCIE OD KODEKSU ETYKI

Odejście od którejkolwiek z zasad kodeksu może nastąpić tylko wtedy, gdy zostanie uznane za uzasadnione w określonych okolicznościach i może nastąpić jedynie za wyraźną, pisemną zgodą Zarządu Spółki.

ZGŁASZANIE PRZYPADKÓW DZIAŁAŃ NIEZGODNYCH Z PRAWEM LUB NIEETYCZNYCH

Każde działanie, odbiegające od zasad przedstawionych w niniejszym Kodeksie powinno być natychmiast zgłaszane przełożonemu, właściwemu kierownikowi lub członkowi Zarządu. W przypadkach dotyczących księgowości, kontroli wewnętrznej lub audytu działania takie powinny być zgłoszone bezpośrednio członkowi Zarządu Kolb Sp. z o.o. W razie, gdyby po poinformowaniu przełożonego nie zostały podjęte odpowiednie kroki, należy zgłosić sprawę osobiście którejś z pozostałych, wymienionych powyżej osób.

Chronimy dane osób zgłaszających oraz przestrzegamy obowiązujących w Spółce procedur w tym zakresie. Zasadą Spółki jest nie dopuszczać do żadnych form działań odwetowych za zgłoszenie niewłaściwego zachowania innych osób, którego dokonaliśmy w dobrej wierze. Oczekuje się od pracowników współdziałania w dochodzeniu dotyczącym niewłaściwego zachowania.