

Code of conduct

Kodeks Etyki Biznesowej

 **STALKON**

Sp. z o.o.



*„Jesteśmy
zobowiązani do
przestrzegania
naszych
zasad etycznych oraz
opowiadamy się za
uczciwym
prowadzeniem
działalności
gospodarczej”.*

Wydanie 3, edycja: 2021-11-18

Spis treści

Przedmowa.....	3
Odpowiedzialność.....	4
Zasady zachowania w miejscu pracy.....	6
Biznes i finanse.....	8
Wdrożenie i monitoring.....	9

Przedmowa

Drodzy Współpracownicy,

Łączenie działalności przedsiębiorstwa z zasadami etyki jest dla nas kluczowym czynnikiem długoterminowego sukcesu oraz stanowi część tradycji Stalkon Sp. z o.o..

Niniejszy Kodeks Etyki Biznesowej zawiera podstawowe normy i zasady, które obowiązują w naszej codziennej pracy.

Kodeks ten obowiązuje wszystkich pracowników Stalkon Sp. z o.o.

Kodeks definiuje ważne normy postępowania, dotyczące odpowiedzialności, właściwego zachowania w miejscu pracy, działalności gospodarczej i finansów.

Odpowiedzialność i etyczne postępowanie wobec pracowników, klientów, partnerów biznesowych, instytucji państwowych, wobec społeczeństwa i środowiska odgrywają bardzo ważną rolę w systemie wartości firmy Stalkon. Pogwałcenie zasad etycznych i prawnych jest nie tylko sprzeczne z tymi wartościami, lecz również szkodzi naszej reputacji i może mieć poważne konsekwencje prawne. Osoby działające w bezprawny sposób i bogacące się kosztem firmy działają na szkodę każdego z nas - udziałowców, kierownictwa i pracowników.

Takie wykroczenia zmniejszają dochody firmy oraz ograniczają jej potencjał inwestycyjny i rozwojowy, a nawet mogą zagrozić istnieniu firmy, a tym samym i miejscom pracy, które gwarantuje.

W związku z tym, Stalkon Sp. z o.o. przykłada wielką wagę do zapewnienia stałego i ciągłego rozwoju firmy przez przestrzeganie obowiązującego prawa i przepisów oraz przez stworzenie pracownikom takich warunków, które pozwalają na swobodne wyrażanie opinii dotyczących zaistniałych problemów oraz na podejmowanie konkretnych działań zapobiegających łamaniu obowiązujących norm i przepisów.

Pamiętajmy, że odpowiedzialność za przestrzeganie zasad etycznego i prawnego postępowania w pracy spoczywa na każdym z nas. Musimy być świadomi faktu, że każdy z nas osobiście odpowiada za swoje czyny i decyzje.

Zarząd Stalkon Sp. z o.o.,

Mariusz Złotucha
Prezes Zarządu

Roman Andrzejczak
V-ce Prezes Zarządu

Odpowiedzialność

Zgodność z prawem i innymi regulacjami

Przestrzeganie przepisów i regulacji prawa lokalnego, krajowego i międzynarodowego w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej jest szczególnie istotne w Stalkon Sp. z o.o. Od wszystkich pracowników i współpracowników oczekuje się, że podczas wykonywania swoich obowiązków

będą przestrzegać obowiązujących przepisów prawa.

Pracownicy i współpracownicy, którzy mają wątpliwości, czy określone działanie lub zaniechanie działań narusza przepisy prawne, proszeni są o konsultację z przełożonym lub z działem prawnym wewnątrz firmy.

Prawa człowieka

Szanujemy i chronimy prywatność, godność osobistą i inne prawa każdego z pracowników, klientów, dostawców i innych osób, z którymi współpracujemy.

Potępiamy pracę przymusową w każdej postaci i pracę wykonywaną przez dzieci. Przestrzegamy obowiązujących norm i regulacji dotyczących praw

człowieka, sprawiedliwości w pracy, płac minimalnych oraz innych uregulowanych prawem warunków zatrudnienia.

Złe traktowanie pracowników i brak poszanowania dla ich wieku, płci, stanu zdrowia, prawa do bezpieczeństwa pracy i praw pracowniczych są bezprawne i nie będą tolerowane.

Środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo

Dążymy do odpowiedzialnego korzystania z zasobów naturalnych podczas produkcji i dystrybucji naszych produktów i usług, oraz pragniemy dostarczać je bez szkody dla środowiska.

Aby utrzymać równowagę między naszą działalnością a środowiskiem naturalnym, staramy się w sposób odpowiedzialny wykorzystywać zasoby takie jak energia, woda, materiały i przestrzeń.

Zapewnienie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy wszystkim naszym pracownikom jest dla nas rzeczą oczywistą. Przywiązujemy wielką wagę do bezpiecznego, zdrowego i wolnego od zagrożeń miejsca pracy, co oznacza, że musimy przestrzegać odpowiednich przepisów i norm BHP oraz stosować środki prewencyjne w celu wyeliminowania potencjalnych zagrożeń.

Bezpieczeństwo produktu

Z naszymi klientami utrzymujemy stosunki partnerskie. Sukcesy w naszej działalności gospodarczej opierają się na długotrwałych relacjach z klientami. W związku z tym, pragniemy oferować naszym klientom najwyższej jakości produkty i usługi.

Bezpieczeństwo naszych produktów i usług ma dla nas fundamentalne znaczenie. W żadnym wypadku produkty i usługi te nie mogą być wadliwe czy niebezpieczne, ani stanowić zagrożenia dla zdrowia i mienia naszych klientów czy też osób postronnych.

Relacje z instytucjami państwowymi

Nasze relacje z instytucjami państwowymi i urzędami oraz ich przedstawicielami są nienaganne i transparentne oraz zawsze zgodne z prawem. Są one realizowane w ramach zwyczajowej działalności gospodarczej (np. uzyskiwanie licencji/ pozwoleń) czy też przy udzielaniu odpowiedzi na pisma i zapytania urzędowe.

Rekomenduje się, aby po otrzymaniu pisma urzędowego i przed podjęciem jakichkolwiek działań pracownicy bezzwłocznie kontaktowali się z Zarządem firmy.

Zasady zachowania w miejscu pracy

Postępowanie z mieniem firmy, oprogramowaniem i własnością intelektualną

Każdy z pracowników dokłada starań, aby zasoby znajdujące się w jego dyspozycji były wykorzystywane zgodnie z ich przeznaczeniem i nie były marnotrawione. Na zasoby te składają się m.in. mienie przedsiębiorstwa, prawo własności intelektualnej i oprogramowanie.

Przy zbieraniu, przechowywaniu, wykorzystywaniu i udostępnianiu danych osobowych zachowujemy daleko posuniętą ostrożność i działamy zawsze zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami.

Wzajemne zaufanie i szacunek

Staramy się, aby w naszej firmie panowała atmosfera wzajemnej tolerancji i szacunku oraz wspieramy tworzenie różnorodnych miejsc pracy, w których dostrzega się wyjątkową wartość każdej jednostki, gdzie każdy pracownik jest traktowany z należyty szacunkiem oraz w sposób uczciwy i godny.

Każda osoba ma prawo do sprawiedliwego, godnego i pełnego szacunku traktowania. Jakakolwiek dyskryminacja pracowników, klientów, zleceniobiorców i dostawców nie będzie tolerowana.

Wszelkie decyzje dotyczące rekrutacji, zatrudniania, użycia środków dyscyplinarnych czy awansów, jak również innych

warunków zatrudnienia, muszą być podejmowane bez jakichkolwiek praktyk dyskryminacyjnych. Dyskryminacja ma miejsce, kiedy jednostka lub grupa ludzi jest traktowana, zarówno umyślnie jak i nieumyślnie, gorzej od pozostałych z powodu swojej rasy, pochodzenia etnicznego lub narodowości, płci, ciąży lub macierzyństwa, stanu cywilnego, wieku, inwalidztwa, wyznania, preferencji seksualnych lub z innych przyczyn. Pod pojęciem dyskryminacji należy rozumieć fizyczne lub werbalne zastraszanie, molestowanie, poniżanie osób oraz traktowanie ich w sposób obraźliwy i bez szacunku, co wpływa szkodliwie na wydajność pracy i stwarza środowisko pracy cechujące się przymusem, wrogością lub brakiem szacunku.

Swoboda wypowiedzi

Większość przypadków naruszenia norm etycznych i prawnych jest wykrywana i zgłaszana przez pracowników. Dlatego też cenimy sobie szczerą, otwartą atmosferę w miejscu pracy, w której każdy może bez obawy zgłaszać krytyczne

opinie i uwagi. Takie zachowanie należy wspierać, ponieważ

pomaga ono zredukować liczbę przypadków naruszenia przepisów oraz przyczynia się do wykrycia i skorygowania nieprawidłowości.

Pracownicy powinni mieć poczucie, że w razie pojawienia się jakichkolwiek problemów związanych

ze środowiskiem pracy mogą się bez obawy zwrócić o pomoc do przełożonego lub kadry kierowniczej.

Pracowników, zgłaszających w dobrej wierze przypadek naruszenia przepisów, trzeba chronić przed potencjalnymi represjami i zastraszaniem. Zastraszanie takich osób przez jest absolutnie niedopuszczalne.

Przełożeni i kadra kierownicza mają obowiązek być do dyspozycji pracowników, pragnących przedstawić poufną sprawę, i są zobowiązani zająć się jej wyjaśnieniem w sposób bezstronny i sumienny.

Prywatność i ochrona danych osobowych

Przechowujemy dane osobowe pracowników w ścisłej tajemnicy i uważamy, że informacje dotyczące każdego z pracowników i klientów należy traktować z równym szacunkiem i uwagą.

Przy zbieraniu, przechowywaniu, wykorzystywaniu i udostępnianiu

danych osobowych (nazwisk, adresów, numerów telefonu, dat urodzin, informacji na temat stanu zdrowia itp. dotyczących pracowników, klientów i osób postronnych) zachowujemy daleko posuniętą ostrożność i działamy zawsze zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami.

Poufność

Tajemnice służbowe i zawodowe muszą być traktowane jako poufne. Mogą to być projekty i dokumentacja klienta, rejestry, sprawozdania, umowy/kontrakty, dane finansowe i osobowe, dochodzenia, procesy sądowe, zagadnienia dotyczące własności intelektualnej lub nowe biznes plany. Zastrzeżenie to dotyczy poufnych informacji zapisanych w jakiegokolwiek formie (cyfrowej, drukowanej itp.).

Nieautoryzowane i nielegalne przekazywanie informacji

o firmie lub klientach stronom trzecim, np. konkurencji oraz brak należytej ostrożności w omawianiu informacji poufnych w miejscach publicznych jest traktowane jako naruszenie zasady poufności.

Pracownicy posiadający dostęp do szczególnie ważnych informacji (finansowych, kadrowych, prawnych, poufnych informacji dotyczących innych firm itp.) muszą zachowywać dyskrecję nawet w rozmowach z własnymi współpracownikami.

Zobowiązanie to utrzymuje się także po rozwiązaniu stosunku o pracę.

Dbłość o zdrowie i bezpieczeństwo pracy

Od wszystkich pracowników wymaga się dbania o bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Nieodzownym warunkiem w tym zakresie jest ściśle przestrzeganie naszych przepisów i praktyk

dotyczących BHP. Pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego zgłaszania wykroczeń przeciwko tym zasadom do bezpośredniego przełożonego lub Inspektora BHP.

Biznes i finanse

Uczciwość finansowa

Wszelkie transakcje i dokumenty związane z działalnością biznesową muszą być sporządzane dokładnie i w sposób zgodny z przepisami. Absolutnie niedopuszczalne jest pranie brudnych pieniędzy, kradzież, oszustwa, malwersacje i finansowanie terroryzmu.

Pranie brudnych pieniędzy ma miejsce, gdy osoby fizyczne lub prawne próbują ukryć zysk, pochodzący z przestępstwa, terroryzmu lub innych nielegalnych działań, nadając im pozory legalności.

Zabronione jest również bezprawne korzystanie ze sprzętu firmy, informacji zastrzeżonych lub tajemnic handlowych.

Wszelkie transakcje, aktywa i pasywa muszą być właściwie udokumentowane i odnotowane zgodnie z wytycznymi dotyczącymi sprawozdawczości finansowej Stalkon Sp. z o.o.

Prowadzenie rzetelnej dokumentacji finansowej oznacza, że jest ona sporządzana według wysokich norm jakościowych, z dużą dokładnością i poczuciem odpowiedzialności we wszystkich sektorach działalności gospodarczej firmy. Rachunki, dokumenty finansowe, umowy i inne dane dotyczące firmy nie mogą zawierać żadnych niewłaściwych czy wprowadzających w błąd informacji, które zostały poddane manipulacji, wypaczone lub sfałszowane.

Działania antykorupcyjne i eliminujące przekupstwo

Korupcja i łapownictwo są związane z obietnicą lub żądaniem przekazania prezentów lub pieniędzy osobom prywatnym lub publicznym, w zamian za przysługę, korzyści finansowe, nielegalne działanie formalne lub inne korzyści.

Za niedozwolone uznajemy wszelkie formy zachowań korupcyjnych, tj. przyjmowanie oraz wręczanie korzyści materialnych i niematerialnych, celem uzyskania przychylniej decyzji lub zdobycia poufnej informacji.

Każdy pracownik zobowiązany jest do poinformowania bezpośredniego

przełożonego o próbie wręczenia mu korzyści lub o korzyściach faktycznie uzyskanych.

Pracownik może wręczać drobne i w danym kraju zwyczajowo przyjęte upominki partnerom lub ich współpracownikom, jak również innym osobom, np. z okazji ukończenia projektu i/lub jako wyraz uprzejmości, o ile nie będzie to wbrew przepisom danego kraju. Za drobne prezenty uznaje się takie, których wartość nie przekracza kwoty 50 EUR.

Zabronione jest przekazywanie prezentów w formie pieniężnej.

Wdrożenie i monitoring

Odpowiedzialność pracowników

Wszyscy pracownicy Stalkon Sp. z o.o. są zobowiązani do przestrzegania zasad etyki ujętych w Kodeksie.

Pracownicy są zobowiązani zgłaszać przełożonemu każde naruszenie Kodeksu oraz każdą istotną okoliczność, która dotyczy ujętych w nim zasad. W przypadku, gdy pracownik ma ważne powody,

by pominąć przełożonego, powinien zgłosić się do Prezesa Zarządu lub Dyrektora Zakładu.

Zawiadomienie o naruszeniu Kodeksu można składać, zachowując anonimowość i gwarancję poufności informacji. Pracownika lub współpracownika, który w dobrej wierze zgłasza naruszenie Kodeksu, nie spotkają żadne sankcje.

Nadzór Zarządu

Członkowie zarządów będą monitorowali przestrzeganie zasad ujętych w Kodeksie etycznym.

W ramach rocznego Przeglądu ZSZ Zarząd będzie przedstawiał swoje obserwacje i ogólną ocenę poszanowania zasad Kodeksu etycznego w Firmie.

Sankcje

W przypadku naruszenia zasad Kodeksu etycznego przez pracownika, pracodawca ma prawo wyciągnąć konsekwencje. Rodzaj i wymiar sankcji będzie zależny od stopnia naruszenia Kodeksu. oceny. Naruszenie zasad będzie prowadzić

do podjęcia odpowiednich czynności, które mogą sięgać do rozwiązania stosunku pracy. Inną możliwą konsekwencją jest powództwo cywilne łącznie z ewentualnym roszczeniem o odszkodowanie.

Zgłaszanie naruszeń

Wszyscy pracownicy Stalkon Sp. z o.o. oraz pozostali jej interesariusze mają możliwość informowania o przypadkach naruszenia lub o uzasadnionych podejrzeniach naruszenia postanowień Kodeksu.

W przypadku gdy doszło do naruszenia zasad Kodeksu, możemy zgłosić ten fakt:

- bezpośrednio przełożonemu lub, w przypadku, gdy pracownik ma

ważne powody, by pominąć, przełożonego, Dyrektorowi Zakładu lub Zarządowi,

- przesłać wiadomość e-mail na adres: poczta@stalkon.com.pl,
- przesłać zgłoszenie pocztą na adres siedziby firmy,
- wrzucić do skrzynki na terenie firmy.

Każde zgłoszenie powinno zawierać dane osobowe zgłaszającego i podpis.