



Rok założenia 1989

KODEKS ETYKI I PRAKTYK BIZNESOWYCH POMEL SP. Z O.O.



CEL

Celem Kodeksu Etycznego jest kształtowanie właściwej kultury życia, szczególnie kultury pracy wewnątrz Firmy oraz pomiędzy Firmą a jej otoczeniem. Kluczowe wartości POMEL Sp. z o.o. stanowią kierunek postępowania dla wszystkich pracowników bez względu na to, jakie stanowisko zajmują w Firmie. W sytuacjach nie uregulowanych zapisami Kodeksu Etycznego, są one wyznacznikiem do podejmowania indywidualnych decyzji.



POSTĘPOWANIE ZGODNIE Z PRAWEM

POMEL Sp. z o.o. przestrzega istniejącego prawa niezależnie od obszaru swojej działalności biznesowej. Wszyscy pracownicy działając w imieniu Spółki, zobligowani są do poszanowania obowiązujących rozwiązań prawnych.

UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

Transakcje biznesowe z dostawcami, klientami i innymi partnerami powinny być oparte wyłącznie na ekonomicznych korzyściach dla Spółki, a nie na personalnych korzyściach pracowników. Zabrania się zajmowania stanowisk oraz angażowania się w działania, które powodowałyby konflikt pomiędzy interesami pracownika a Spółki, o ile pracownik nie uzyskał wcześniej zgody Spółki. Postępowanie takie nie tylko narusza przyjęte zasady postępowania, ale może być również nielegalne. Nawet wystąpienie potencjalnych okoliczności sprzyjających konfliktowi interesów może być szkodliwe dla Spółki, dlatego należy unikać takich sytuacji.

BRAK TOLERANCJI DLA KORUPCJI

Korupcja to czynnik który narusza konkurencję między firmami i powoduje szkody w skali zarówno jednostki, jak i społeczeństwa. Korupcja może również skutkować działaniami łamiącymi zasady prawa karnego i cywilnego, rozpatrywanymi z poziomu indywidualnego pracownika POMEL Sp. z o.o. jak i całej Spółki.

Pracownicy POMEL Sp. z o.o. muszą unikać:

- oferowania, obiecywania, dostarczania lub dopuszczania korzyści finansowych lub innego rodzaju partnerom biznesowym w celu otrzymania lub zapewnienia uprzywilejowanego traktowania w trakcie podejmowania decyzji, dystrybucji zamówień;
- żądania lub akceptowania obietnic, akceptacji finansowych lub innego rodzaju korzyści przez siebie lub innych w celu otrzymania lub zapewnienia uprzywilejowanego traktowania u partnera biznesowego w trakcie dostarczania lub składania zamówienia;
- pośredniego lub bezpośredniego proponowania lub oferowania partnerom biznesowym innych korzyści w związku z jakąkolwiek działalnością POMEL Sp. z o.o. z możliwością naruszenia prawa.

Drobne prezenty i zaproszenia powinny być zawsze uzasadnione i odpowiednie, zmierzające do polepszenia wizerunku POMEL Sp. z o.o., lepszej prezentacji naszych wyrobów i ustanowienia przyjaznych stosunków biznesowych.

POSTĘPOWANIE W STOSUNKU DO KONKURENCJI

Uczciwa i wolna konkurencja pomiędzy partnerami biznesowymi jest gwarancją swobody i skutecznej ochrony Klientów. Uczciwa i wolna konkurencja jest chroniona przez prawo antymonopolowe, które chroni przed zawieraniem zmów cenowych i przed nadużyciami ze strony firm dominujących na rynku.

Pracownicy POMEL Sp. z o.o. muszą unikać:

- działań sprzecznych z prawem, które eliminują, redukują lub zniekształcają konkurencję;



Rok założenia 1989

- wymiany istotnych informacji z konkurencją;
- dyskryminacji konkurencji poprzez nadużywanie dominującej ew. pozycji rynkowej.

OSTROŻNE POSTĘPOWANIE Z INFORMACJĄ

POMEL Sp. z o.o. jest zobowiązane do poprawnego i zgodnego z przepisami postępowania z informacjami dotyczącymi wyrobów, technologii, danych osobowych, informatycznych oraz wszystkich danych dotyczących POMEL Sp. z o.o. . Wymiana informacji i dzielenie się naszym know-how stanowią element codziennej działalności, dlatego rozpoczynając pracę, pracownicy Spółki na podstawie nadanych uprawnień dostępu do informacji, zobowiązują się do zachowania ich w tajemnicy.

Zarządzanie dokumentacją odbywa się z w oparciu o ogólne warunki poufności oraz wymagań zawartych w umowach z naszymi Klientami. Ważne jest, aby z informacjami obchodzić się odpowiednio i przejrzysto, w celu ochrony i bezpieczeństwa Spółki i naszych Klientów. Wewnętrzna i zewnętrzna przejrzystość, jak również poprawne i prawdziwe zdawanie raportów finansowych, stanowią standardy naszej działalności i postępowania rynkowego.

PRAWO CELNE I MIĘDZYNARODOWE

POMEL Sp. z o. o. dostarcza swoje wyroby do wielu krajów na całym świecie. Mamy świadomość, że nasza działalność podlega różnym wewnętrznym i międzynarodowym prawom rynkowym. Uwarunkowania te mogą mieć wszelkiego rodzaju restrykcje z tytułu charakteru lub przeznaczenia użycia wyrobu, kraju pochodzenia, lub partnera biznesowego. Pracownicy uczestniczący w transferze wyrobów między krajami, mają obowiązek sprawdzić, jakie regulacje dotyczące kontroli eksportu (lub zakazu - embargo) obowiązują dla danego kraju. W przypadku nawet najmniejszych wątpliwości, powinni zasięgnąć porady prawnika.

RELACJE Z DOSTAWCAMI

Podajemy starania dla budowania wśród dostawców opinii odpowiedzialnego i solidnego partnera. Naszym celem jest nawiązywanie transparentnych relacji, przynoszących wartość zarówno Spółce, jak i naszym dostawcom.

Nasze relacje z dostawcami wyrażają się przez:

- staranne przygotowywanie i przeprowadzanie postępowania służącego dokonaniu wyboru dostawcy, przy zachowaniu zgodności z wewnętrznymi wymaganiami procedurami;
- zapewnianie dostawcom ubiegającym się o współpracę równego dostępu do rzetelnej informacji;
- identyfikowanie zdarzeń mogących mieć charakter konfliktu interesów związanego z wyborem dostawcy lub realizowaną współpracą;
- dokonywanie rzetelnej oceny dostawcy oraz jakości i efektów współpracy na każdym jej etapie;
- Prywatne siły bezpieczeństwa wykorzystywane do ochrony projektu biznesowego są odpowiednio przeszkolone, by w żaden sposób nie naruszać praw człowieka.
- przekazywanie w dobrej wierze uwag dotyczących przebiegu współpracy, przejawiające się m.in. niezwłocznym wyjaśnianiem wątpliwości i sporów.



PRAWA PRACOWNIKÓW, POLITYKA KADROWA I BRAK TOLERANCJI DLA DISKRYMINACJI

Przed rozpoczęciem pracy każdy pracownik zapoznawany jest z obowiązującymi zasadami poszanowania praw zawartymi w Regulaminie Pracy Spółki, które zawierają m.in.:

- budowanie pozytywnych, pełnych szacunku relacji ze współpracownikami;
- przejawianie przyjaznych postaw w miejscu pracy;

- prawo do zrzeszania się, np. tworzenia rady pracowników, związków zawodowych i przystępowania do nich;
- brak dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, pochodzenie, narodowość i wyznawaną religię;
- niestosowanie jakichkolwiek form molestowania, dyskryminacji i mobbingu, a także przeciwstawianie się wszelkim ich przejawom;
- niewykorzystywanie swojej pozycji do osiągnięcia nieuprawnionych korzyści osobistych, zarówno materialnych, jak i niematerialnych;
- postępowanie w sposób, który nie zagraża ani nie narusza dóbr osobistych innych pracowników;
- zaangażowanie w kulturę biznesową promującą wzajemny szacunek i równość, taką, która pozwala na wnoszenie pomysłów i doświadczeń przez każdego członka zespołu;
- dostrzeganie i szanowanie indywidualnych różnic, promujących empatię oraz otwartą i pełną szacunku komunikację;
- traktowanie wszystkich z szacunkiem, godnością i sprawiedliwością, niezależnie od ich pozycji w organizacji;
- nieupowszechnianie informacji prywatnych dotyczących innych pracowników oraz informacji naruszających ich godność i dobre imię, a także prowadzących do konfliktów i zakłócających atmosferę pracy;
- nierozpowszechnianie pracownikom na terenie Spółki treści politycznych oraz nieekspozowanie innych materiałów i nieprowadzenie działań mających znamiona agitacji politycznej lub wyznaniowej;
- niepomawianie współpracowników.
- niedopuszczalne są żadne formy pracy przymusowej, a spółka nie czerpie korzyści z takiej formy pracy, nie egzekwuje od nikogo pracy ani usługi pod groźbą kary i uznaje wyłącznie dobrowolność świadczenia pracy i usług.

W przypadku realizacji prywatnej usługi dla pracownika z wykorzystaniem zasobów Spółki, musi być zachowana zasada transparentności i zgoda dyrekcji Spółki.

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW

POMEL Sp. z o.o. nieustannie dąży do poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

POMEL Sp. z o.o. deklaruje

- ciągłą poprawę stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, zgodnie z obowiązującym w tym zakresie prawem i normami, poprzez wdrażanie rozwiązań wynikających z planu poprawy stanu BHP i cyklicznie przeprowadzanych auditów środowiska pracy;
- stałe doskonalenie metod rozpoznawania zagrożeń i zapobiegania wypadkom przy pracy oraz chorobom zawodowym, poprzez ciągłe analizowanie ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy;
- podnoszenie kwalifikacji pracowników oraz promowanie postaw zaangażowania w działania na rzecz poprawy warunków pracy poprzez regularne prowadzenie szkoleń i ćwiczeń związanych z bezpieczeństwem.

Pracownicy i przełożeni POMEL Sp. z o.o. zobowiązani są do:

- ratowania życia własnego lub innych w sytuacjach zagrożenia;
- przestrzegania przepisów, zasad i norm obowiązujących na zajmowanym stanowisku;
- ochrony własnego życia i zdrowia poprzez właściwe, przewidziane przepisami wewnętrznymi, stosowanie sprzętu ochrony osobistej, odzieży i obuwia ochronnego, przewidzianych na zajmowanym stanowisku;
- umiejętnego stosowania przysługujących środków ochrony;

- stosowania właściwych narzędzi, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- zgłaszania zdarzeń prawdopodobnie wypadkowych, każdego przypadku naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wypadków, obrażeń, chorób lub niekontrolowanego przedostania się substancji chemicznych do środowiska oraz ostrzegania innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia o niebezpieczeństwie;
- przestrzegania wymagań dotyczących jakości produktów i usług wytwarzanych na swoim stanowisku pracy.

Bezwzględnie nie wolno stawiać się do pracy pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających.



SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU I DBAŁOŚĆ O ŚRODOWISKO ŚRODOWISKO NATURALNE

Jesteśmy świadomi wpływu swojej działalności na środowisko. Chcemy rozwijać się w sposób zrównoważony, szanujący potrzeby przyszłych pokoleń. Tam, gdzie jest to możliwe, wspieramy lokalne inicjatywy. Racjonalnie wykorzystujemy surowce i media energetyczne oraz na każdym etapie procesu staramy się stosować rozwiązania technologiczne przyjazne dla środowiska. Dostosowanie się do wymagań prawnych realizujemy poprzez wdrożenie zintegrowanego systemu zarządzania środowiskowego. Naszym zadaniem jest także kształtowanie odpowiedzialnych postaw ekologicznych wśród pracowników.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Działamy w poszanowaniu wszystkich praw mniejszości, w tym praw ludności tubylczej, praw kulturalnych, ekonomicznych i społecznych społeczności lokalnych oraz innych wrażliwych grup.

W swoich projektach uwzględniamy m.in. znaczenie kulturowe i religijne danych terenów, kwestie własności ziemi oraz potencjalne konflikty, a wszystkie decyzje podejmujemy w konsultacji z lokalnymi społecznościami.

Pomel nie ingeruje w prawa ziemi, lasów i wody.



PRZESTRZEGANIE ZAPISÓW I ZASAD KODEKSU

Każdy pracownik POMEL Sp. z o.o. ma obowiązek niezwłocznie poinformować swojego przełożonego o naruszeniu lub uzasadnionym podejrzeniu naruszenia prawa i zapisów Kodeksu Etycznego tak, by można było podjąć działania zapobiegawcze lub interwencyjne. Przełożony ma obowiązek wysłuchać pracownika i rozpocząć wyjaśnianie zgłoszonych nieprawidłowości. Jeżeli pracownik nie darzy swojego przełożonego pełnym zaufaniem, powinien skorzystać z możliwości rozmowy z Prezesem Zarządu POMEL Sp. z o.o. Pracownik zgłaszający przypadek naruszenia prawa ma zagwarantowaną pełną anonimowość. Proces wyjaśniania sprawy, rozpatrywania skargi, prowadzony jest z zachowaniem całkowitej dyskrecji dotyczącej źródła informacji.

**PREZES ZARZĄDU
DYREKTOR NACZELNY**

Paweł Trzcinański



Rok założenia 1989

Oświadczenie

Niniejszym potwierdzam, że otrzymałem/-am Kodeks Etyki i Praktyk Biznesowych Firmy POMEL Sp. z o.o. ("Kodeks") i zobowiązuje się do zapoznania się z nim. Przyjmuję do wiadomości, iż przestrzeganie standardów i procedur opisanych w Kodeksie oraz obowiązujących w firmie polityk jest warunkiem dalszego zatrudnienia w Spółce. Ponadto rozumiem, że jeśli jestem dobrowolnie zatrudniony w Spółce, ani Kodeks ani Polityka Spółki nie zmieni w żaden sposób mojego statusu zatrudnienia. Analogicznie, ani Kodeks ani żadna polityka Spółki nie stanowi umowy o pracę. Oświadczam, że w przypadku naruszenia zasad Kodeksu, polityki Spółki lub przepisów prawa, niezwłocznie zgłoszę ten fakt, zgodnie z zasadami opisanymi w Kodeksie.

Imię i nazwisko

Podpis

Data