

# KODEKS ETYCZNEGO POSTĘPOWANIA



PN EN ISO 9001:2015,

PN EN ISO 14001: 2015,

PN-ISO 45001:2018



<b>1.</b>	<b>WPROWADZENIE</b>	<b>01</b>
<b>2.</b>	<b>CEL OPRACOWANIA KODEKSU</b>	<b>02</b>
<b>3.</b>	<b>NASZE PODSTAWOWE WARTOŚCI</b>	<b>03</b>
<b>4.</b>	<b>PRACOWNICY</b>	<b>04</b>
	Strategia personalna .....	04
	Praca przymusowa .....	04
	Brak dyskryminacji i prześladowań .....	04
	Prawo do zrzeszania się.....	05
	Niezatrudnianie dzieci.....	05
	Bezpieczeństwo i higiena pracy .....	05
	Równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym .....	06
	Dobra Spółki.....	06
	Zachowanie poza miejscem pracy .....	06
	Kontakt z instytucjami publicznymi .....	07
<b>5.</b>	<b>PARTNERZY BIZNESOWI</b>	<b>08</b>
	Sprawiedliwa konkurencja .....	08
	Przeciwdziałanie korupcji.....	08
	Przeciwdziałanie konfliktom interesów .....	09
	Poszanowanie praw własności .....	10
<b>6.</b>	<b>ŚRODOWISKO NATURALNE</b>	<b>11</b>
	Zapobieganie zanieczyszczeniom.....	11
	Zrównoważone wykorzystanie zasobów .....	11
<b>7.</b>	<b>SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA</b>	<b>12</b>
<b>8.</b>	<b>POSTĘPOWANIE Z INFORMACJAMI</b>	<b>13</b>
	Ochrona danych osobowych i bezpieczeństwo danych.....	13
	Tajemnica służbowa i postępowanie z informacjami poufnymi.....	13
	Sprawozdawczość .....	13
<b>9.</b>	<b>FUNKCJONOWANIE KODEKSU</b>	<b>14</b>
	Rzecznik ds. Etyki .....	14
	Zgłaszanie naruszeń Kodeksu .....	15
	Postanowienia końcowe .....	15

# 1. WPROWADZENIE

Zakłady Górniczo-Metalowe "Zębiec" w Zębcu Spółka Akcyjna realizuje swoje zadania w oparciu o podstawowe zasady społecznej odpowiedzialności. Oznacza to uwzględnianie podczas wszystkich działań, kwestii społecznych i środowiskowych, rozliczanie się z wpływem na społeczeństwo i środowisko, przejrzystość i etykę postępowania, poszanowanie interesów partnerów biznesowych, poszanowanie prawa, w tym praw człowieka oraz poszanowanie międzynarodowych norm postępowania. Przestrzegamy postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, głównych Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy i Wytycznych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, przeznaczonych dla przedsiębiorstw. Jednocześnie, dążymy do tego, aby niniejszy Kodeks był zgodny z wytycznymi wspomnianych organizacji. Spółka dokłada starań, aby wszystkie podmioty utrzymujące z nią relacje biznesowe, zaakceptowały i przejęły zasady Kodeksu.



## 2. CEL OPRACOWANIA KODEKSU

---

Głównym celem funkcjonowania Kodeksu Etycznego Postępowania w ZGM "Zębiec" S.A. jest, wynikające z potrzeby budowania kultury etycznej, promowanie właściwych postaw oraz zasad zachowywania się podczas wykonywania pracy. Intencją Kodeksu jest ułatwienie wszystkim pracownikom oraz podmiotom współpracującym, kształtowanie postaw oraz dokonywanie właściwych wyborów poprzez wskazanie wzorców i norm etycznych obowiązujących w Spółce. Wartości zebrane w Kodeksie wynikają z kultury Spółki, opartej na dbałości o dobro pracowników, bezpieczeństwo pracy oraz interesariuszy.

Kodeks zawiera przyjęte w Spółce standardy postępowania, stanowi wytyczne w relacjach ze współpracownikami, klientami, dostawcami, konkurencją, otoczeniem społecznym i środowiskiem naturalnym. Zawarte w nim wytyczne nie zwalniają pracowników z obowiązku dokonywania samodzielnej oceny sytuacji, mogącej wpłynąć na dobre imię Spółki.

Do przestrzegania Kodeksu Etycznego Postępowania zobowiązana jest każda osoba zatrudniona w ZGM "Zębiec" S.A., dostawcy materiałów i usług oraz inne zainteresowane strony.

Przyjęte w kodeksie zasady i standardy postępowania są rozwinięciem funkcjonującego w ZGM "Zębiec" S.A. Zintegrowanego Systemu Zarządzania w oparciu o normy: PN-EN ISO 9001:2015, PN-EN ISO 14001:2015, PN-ISO 45001: 2018.



### 3. NASZE PODSTAWOWE WARTOŚCI

---

Kierując się nadrzędną zasadą poszanowania prawa, przestrzegając międzynarodowych norm postępowania oraz kierując się poczuciem odpowiedzialności za wpływ wywierany naszą działalnością na otoczenie, deklarujemy postępowanie zgodnie z kluczowymi wartościami etycznymi.

#### **POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA I PARTNERSTWO**

Szanujemy prawa człowieka, w tym wolność, równość, prawo do pracy, ochrony prawnej, ochrony społecznej, nauki, zakładania rodziny. Nasze decyzje i działania nie naruszają godności osób i podmiotów. Z pracownikami oraz partnerami biznesowymi budujemy trwałe relacje oparte na wzajemnym szacunku, zaufaniu i obopólnie korzystnych relacjach.

#### **ODPOWIEDZIALNOŚĆ**

Podczas budowania wartości Spółki i jej dobrego imienia, bierzemy na siebie odpowiedzialność za wpływ, jaki wywieramy na otoczenie. Niezależnie od zajmowanego stanowiska, dokładamy wszelkich starań, aby w pełni wykorzystywać posiadaną wiedzę i umiejętności. Decyzje, umowy i zobowiązania są podejmowane odpowiedzialnie i konsekwentnie realizowane.

Prowadzimy działalność w duchu zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu.

#### **PRZEJRZYSTOŚĆ**

Wartość ta jest wzmocniana poprzez czytelną komunikację ze współpracownikami i partnerami biznesowymi. W jednoznaczny sposób komunikujemy uprawnienia oraz wymagania. Jednocześnie, zapewniamy pracownikom niezbędne zaplecze do realizowania zadań.

Naszą współpracę z klientami, kontrahentami i innymi interesariuszami cechuje otwartość, klarowność w przedstawianiu przesłanek naszych działań.

## 4. PRACOWNICY

---

### 4.1.Strategia personalna

Istotnym elementem strategii personalnej jest stworzenie atmosfery umożliwiającej spełnienie potrzeb i oczekiwań zarówno pracowników, jak i pracodawcy, a w rezultacie zbudowanie kultury wysokiej efektywności pracy.

Wyszukujemy, zatrudniamy i wspieramy rozwój kariery zawodowej pracowników na podstawie ich kwalifikacji i umiejętności. Zarówno proces rekrutacji, jak i ścieżki rozwoju zawodowego, oceny pracowników, awanse, odbywają się w sposób zapewniający równe traktowanie pracowników i kandydatów do pracy.

Pracownikom zabrania się przyjmowania lub wymuszania korzyści, wywierania presji na współpracowników lub czynienia przysług dążących do przyjęcia osoby do pracy, zmiany warunków pracy, bądź zapewnienia awansu.

Wspieramy realizację ambicji zawodowych pracowników poprzez doskonalenie zawodowe i ich rozwój. Pracownicy, doskonaląc swoje umiejętności i kwalifikacje rozwijają się wraz ze Spółką. Każdy pracownik, ma obowiązek wykonywania zadań wykorzystując swoje umiejętności, najlepszą wiedzę i możliwości.

Spółka zapewnia środki finansowe i określa podstawową politykę szkoleniową.

Nasze stosunki służbowe opierają się na uczciwości, jasno sprecyzowanych wymaganiach i oczekiwaniach.

### 4.2.Praca przymusowa

Pracą przymusową jest praca wykonywana przez pracownika wbrew jego woli, za którą nie wypłaca się wynagrodzenia lub wynagrodzenie jest niezgodne z obowiązującym prawem. W ZGM "Zębiec" S.A. niedopuszczalne są żadne formy pracy przymusowej. Nie czerpiemy korzyści z tych form pracy. Nie egzekwujemy od nikogo pracy ani usługi pod groźbą kary, uznajemy wyłącznie dobrowolność świadczenia pracy i usług. Nie czerpiemy także korzyści z przymusowej pracy więźniów.

### 4.3.Brak dyskryminacji i prześladowań

W ZGM "Zębiec" S.A. wszyscy pracownicy są jednakowo traktowani, bez względu na płeć, wiek, zajmowane stanowisko, staż pracy, wygląd zewnętrzny, niepełnosprawność, narodowość, religię, przekonania polityczne, przynależność związkową, wyznanie, orientację seksualną, stan majątkowy, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy czy też inne warunki, na których opiera się dyskryminacja.

Dokładamy wszelkich starań, aby sprzeciwić się wszelkim formom dyskryminacji, molestowania i mobbingu.

Szanujemy wolność poglądów i wypowiedzi, prawo jednostki do odmienności poglądów, wyrażania własnej opinii, ale nie akceptujemy narzucania innym swojego światopoglądu i ostentacyjnego prezentowania go.

Nie akceptujemy rozpowszechniania pomówień i informacji nieprawdziwych.

#### **4.4. Prawo do zrzeszania się**

Respektujemy prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się oraz przystępowania do uczestnictwa w partiach politycznych stowarzyszeniach i związkach wyznaniowych. Pracownicy mogą swobodnie tworzyć i wstępować do związków zawodowych, zgodnie z prawem miejscowym i regulacjami organizacji związkowych. Reprezentatywne organizacje tworzone przez pracowników, biorą aktywny udział przy tworzeniu układów zbiorowych. Pracownicy, poprzez swoich przedstawicieli, powołanych zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem i istniejącymi praktykami, uczestniczą w podejmowaniu decyzji dotyczących ich spraw, w tym warunków zatrudnienia. ZGM "Zębiec" S.A. deklaruje chęć konstruktywnej współpracy z przedstawicielami pracowników, prowadzenia dialogu oraz dążenia do porozumienia w osiągnięciu równowagi interesów. Żaden z przedstawicieli pracowników nie jest faworyzowany ani dyskryminowany.

#### **4.5. Niezatrudnianie dzieci**

ZGM "Zębiec" S.A. zdecydowanie deklaruje, że nie zatrudnia i nie będzie zatrudniać dzieci. Za pracę dzieci nie uznaje się pracy lekkiej, wykonywanej przez dzieci w wieku powyżej 16 roku życia w celu przyuczenia do zawodu, która nie jest szkodliwa dla dziecka ani nie zakłóca uczestnictwa w zajęciach szkolnych lub innych działaniach koniecznych do pełnego rozwoju dziecka. Spółka zobowiązuje się również nie nawiązywać oraz nie utrzymywać stosunków biznesowych z podmiotami zatrudniającymi dzieci.

#### **4.6. Bezpieczeństwo i higiena pracy**

Naszym celem jest troska o zdrowie i życie pracowników oraz zapobieganie wypadkom przy pracy poprzez zapewnienie właściwej organizacji pracy, oraz bezpiecznych maszyn i narzędzi. Prowadzimy różnorodne działania poprawiające bezpieczeństwo i higienę pracy:

- projektujemy stanowiska pracy w taki sposób, aby zapobiegały urazom i schorzeniom zawodowym. Stosujemy rozwiązania techniczne poprawiające bezpieczeństwo i higienę pracy,
- dokonujemy badań czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy oraz przeprowadzamy ocenę ryzyka i identyfikację zagrożeń dla pracowników,
- ograniczamy narażenie pracowników na czynniki chemiczne. Poszerzamy świadomość pracowników, gości oraz podwykonawców przeprowadzając szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadząc instruktaże, wprowadzając wizualizacje,
- zapewniamy wymagany sprzęt ochronny, w tym środki ochrony osobistej, w celu zapobiegania urazom, chorobom zawodowym i wypadkom w miejscu pracy.

Od pracowników wymagamy bezwzględnego przestrzegania zasad bezpiecznej pracy, postępowania zgodnego z opracowanymi procedurami.

#### **4.7. Równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym**

W ZGM "Zębiec" S.A jest promowana zasada równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. Utrzymywanie właściwego balansu pomiędzy pracą a życiem prywatnym jest realizowane poprzez:

- ograniczanie pracy w godzinach nadliczbowych,
- przestrzeganie zasady pracy w wyznaczonych godzinach,
- ograniczanie przypadków braku możliwości korzystania z czasu wolnego w związku z przebywaniem w podróży służbowej.

#### **4.8. Dobra Spółki**

Wykonując swoje zadania, pracownicy korzystają z zasobów im powierzonych oraz innych, do których mają dostęp. Czynią to w sposób odpowiedzialny, efektywny, realizując wyłącznie zadania na rzecz Spółki. Pracownicy są odpowiedzialni za ochronę tych dóbr przed utratą, zniszczeniem, użytkowaniem w sposób niezgodny z przeznaczeniem oraz przed użytkowaniem przez osoby nieupoważnione.

#### **4.9. Zachowanie poza miejscem pracy**

Wszyscy pracownicy swoją postawą kształtują wizerunek i dobro. Szanujemy prawo do prywatności, mając na uwadze, że nieodpowiedzialne zachowanie pojedynczego pracownika może wyrządzić Spółce znaczne szkody. Każdy pracownik musi mieć świadomość, że jego publiczne wystąpienia, publicznie wypowiedane opinie, nie mogą szkodzić dobrej reputacji Spółki.



## **4.10. Kontakt z instytucjami publicznymi**

Kontakt z instytucjami publicznymi jest realizowany przez osoby do tego upoważnione, odbywa się z zachowaniem postanowień niniejszego Kodeksu. Współpracujemy z instytucjami państwowymi, podlegamy zarazem kontrolom właściwych jednostek, zgodnie z obowiązującym prawem. Pracownicy upoważnieni do udzielania informacji kontrolującym instytucjom państwowym i samorządowym, zobowiązani są do pełnego zaangażowania i współpracy.

## 5. PARTNERZY BIZNESOWI

---

Wszystkie podejmowane kontakty biznesowe służą najlepszemu interesowi ZGM "Zębiec" S.A. oraz są realizowane z poszanowaniem praw i dobra klientów. W relacjach z partnerami biznesowymi kierujemy się odpowiedzialnością i zaufaniem.

Pracownicy są zobowiązani do unikania wszelkich działań mogących generować konflikt interesów, z uwzględnieniem interesów finansowych, osobistych bądź rodzinnych. O sytuacji mogącej stanowić konflikt interesów należy powiadomić swojego przełożonego.

Uznajemy i uwzględniamy interesy oraz podstawowe prawa interesariuszy, reagujemy również na wyrażane przez nich obawy.

### 5.1. Sprawiedliwa konkurencja

Standardem ZGM "Zębiec" S.A jest sprawiedliwe prowadzenie współpracy z partnerami biznesowymi, w oparciu o przestrzeganie zasad prawa konkurencji i prawa antymonopolowego.

Nie angażujemy się ani nie uczestniczymy w działaniach ograniczających konkurencję, wspieramy praktyki antymonopolowe i antydumpingowe.

Szanujemy dobre imię konkurentów rozumiejąc, że współtworzymy rynek, a rywalizujemy marką, warunkami biznesowymi, jakością oferowanych produktów. Jednocześnie, bierzemy pod uwagę kontekst społeczny swojej działalności, nie wykorzystując uwarunkowań społecznych, takich jak ubóstwo, w celu zdobycia nieuczciwej przewagi nad konkurencją.

### 5.2. Przeciwdziałanie korupcji

Korupcją jest nadużycie powierzonej władzy do osiągnięcia prywatnych korzyści.

Pracownicy ZGM "Zębiec" S.A. są zobowiązani do przestrzegania najwyższych standardów uczciwości w relacjach ze współpracownikami oraz partnerami biznesowymi.

Pracownikom ZGM "Zębiec" S.A. nie wolno wykorzystywać kontaktów biznesowych do osiągania korzyści, zarówno własnych, jak i cudzych ani działać na niekorzyść Spółki. Żaden z pracowników Spółki nie przyznaje ani nie pobiera profitów, których przyznanie bądź otrzymanie, wpływałoby na podjęcie decyzji.

ZGM "Zębiec" S.A przestrzega zasad uczciwej konkurencji, zapobiegania przekupstwu, nielegalnym płatnościami i korupcji. Obowiązkiem pracowników Spółki jest unikanie zachowań korupcyjnych, czyli przyjmowania i oferowania korzyści majątkowych, osobistych lub innych, które mogłyby zostać uznane za niewłaściwe wynagrodzenie czy korzyści w ramach prowadzenia działalności biznesowo-handlowej.

Niewłaściwą korzyścią jest taka korzyść, która może zostać uznana za łapówkę dla otrzymującego, wręczoną po to, aby realizował on swoje obowiązki służbowe w sposób oczekiwany przez wręczające go korzyść majątkową. Na tego rodzaju zakazaną korzyść może składać się gotówka, podróż o charakterze rozrywkowym czy wypoczynkowym lub usługi innego rodzaju. Nie dotyczy służbowych spotkań (lunche, kolacje) z klientami, partnerami biznesowymi, które odbywają się w ramach realizacji zadań służbowych oraz drobnych upominków okolicznościowych, zarówno otrzymywanych, jak i wręczanych partnerom biznesowym.

Rekomendujemy przekazanie funduszy upominkowych na wskazany przez nas szczytny cel, zamiast wręczania okazjonalnych upominków naszym pracownikom. Nie prowadzimy czynności uznawanych za „pranie brudnych pieniędzy”, nie przyjmujemy ani nie korzystamy z pieniędzy pojawiających się w następstwie czynów przestępczych. Przed podjęciem współpracy biznesowej, sprawdzamy wiarygodność partnera, legalność prowadzonej przez niego działalności.

### 5.3. Przeciwdziałanie konfliktom interesów

Obowiązkiem pracowników ZGM "Zębiec" S.A jest unikanie działalności prowadzącej do konfliktu interesów. Sytuacje, które w szczególności można uznać za prowadzące do konfliktu interesów to:

- dysponowanie przez pracowników (bezpośrednio lub pośrednio) udziałami finansowymi lub posiadanie interesu prawnego w spółce konkurencyjnej, lub innym podmiocie, który jest lub stara się zostać klientem, dostawcą lub usługodawcą,
- zaangażowanie pracowników lub członków ich rodzin (bez względu na formę tego zaangażowania) w pracę podmiotu gospodarczego, który jest lub stara się zostać klientem, dostawcą lub usługodawcą Spółki, lub prowadzi działalność konkurencyjną,
- otrzymywanie przez pracowników nieuzasadnionych korzyści osobistych od osoby trzeciej z racji pełnionej funkcji,
- inne sytuacje, w których interes pracownika jest sprzeczny z interesem Spółki.

Dbając o wizerunek ZGM "Zębiec" S.A. podejmujemy działania mające na celu eliminowanie konfliktów interesów. Unikamy sytuacji, w których nasze osobiste interesy albo interesy osób prawnych lub fizycznych, z którymi jesteśmy związani czy spokrewnieni, pozostawałyby w konflikcie z interesem Spółki. O sytuacji mogącej stanowić konflikt interesów należy powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego, którego obowiązkiem jest wybranie rozwiązania pozwalające go na uniknięcie kontrowersyjnej sytuacji.

## 5.4. Poszanowanie praw własności

W ZGM "Zębiec" S.A. wdrażamy praktyki sprzyjające poszanowaniu praw własności, w tym tradycyjnej wiedzy. Nie angażujemy się w działania naruszające prawa własności, także fałszowanie i piractwo, upewniamy się, że możemy zgodnie z prawem korzystać z własności lub nią rozporządzać. Zapewniamy uczciwą zapłatę za własność, którą nabywamy lub użytkujemy. Chronimy i zabezpieczamy poufne informacje przekazane nam przez klientów i partnerów biznesowych. Posługujemy się legalnym oprogramowaniem i wykorzystujemy go w sposób z godny z prawem.

## 6. ŚRODOWISKO NATURALNE

---

### 6.1. Zapobieganie zanieczyszczeniom

Identyfikujemy aspekty środowiskowe naszej działalności, oceniamy wpływ decyzji i działań na środowisko, znamy źródła zanieczyszczeń środowiska oraz źródła powstawania odpadów.

Mierzymy, rejestrujemy, raportujemy nasze oddziaływanie na środowisko, w tym wielkość zużycia wody, surowców i energii oraz ilość wytwarzanych odpadów. Negatywny wpływ na środowisko jest równoważony działaniami na rzecz jego ochrony.

Wykorzystując w procesie produkcji substancje niebezpieczne, stosujemy środki ochrony oraz zapobiegamy uwolnieniu tych substancji do otoczenia.

Wśród pracowników prowadzimy działalność uświadamiającą i edukacyjną w celu wspierania działań na rzecz środowiska, zarówno w obrębie organizacji, jak i w obszarze oddziaływania.

### 6.2. Zrównoważone wykorzystanie zasobów

Rozsądnie korzystamy ze środowiska, spełniając przy tym wszystkie wymagania prawne. Identyfikujemy wykorzystywane zasoby, mierzymy, rejestrujemy i raportujemy ich zużycie. Poszukujemy i wdrażamy metody, które poprawiają efektywność ich wykorzystania. Racjonalnie gospodarujemy surowcami naturalnymi, podejmujemy działania dążące do oszczędnego gospodarowania energią elektryczną.



## 7. SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA

---

Działając w określonej społeczności i środowisku lokalnym, dążymy do utrzymywania pozytywnych, korzystnych dla obu stron relacji, poprzez finansowe wsparcie wydarzeń kulturalnych, inicjatyw obywatelskich, działalności klubów sportowych, lokalnej służby zdrowia, towarzystw i stowarzyszeń pomagających osobom potrzebującym. Bierzymy udział w licznych akcjach i inicjatywach charytatywnych.

## 8. POSTĘPOWANIE Z INFORMACJAMI

---

### 8.1. Ochrona danych osobowych i bezpieczeństwo danych

Prowadząc swą działalność, Spółka gromadzi poufne dane dotyczące pracowników. Dane te są wykorzystywane tylko wtedy, gdy wymagają tego określone cele. Odbywa się to w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa oraz najlepszymi praktykami dotyczącymi ochrony danych. Poufne, personalne dane pracowników, członków ich rodzin, klientów, dostawców, kandydatów do pracy oraz innych grup osób są chronione i bezpiecznie przechowywane.

Pracownicy znają i są zobowiązani do przestrzegania wymagań dotyczących ochrony danych, przepisów prawa i regulacji wewnętrznych odnoszących się do ochrony informacji.

### 8.2. Tajemnica służbowa i postępowanie z informacjami poufnymi

Obowiązkiem każdego pracownika jest zachowanie tajemnicy w stosunku do powierzonych mu informacji związanych z działalnością Spółki oraz innych nieujawnionych do wiadomości publicznej. Spółka nie upublicznia danych istotnych dla realizacji celów biznesowych, których ujawnienie mogłoby zaszkodzić jej interesom.

Pracownicy Spółki oraz pracownicy firm współpracujących są zobowiązani do nieprzekazywania informacji poufnych osobom trzecim.

Poufnymi są także informacje dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, w szczególności ich wysokość oraz zasady ustalania. Informacje o wynagrodzeniach nie są udzielane osobom nieupoważnionym, zarówno zatrudnionym w Spółce, jak i w instytucjach współpracujących ze Spółką.

### 8.3. Sprawozdawczość

Nasze sprawozdania i raporty są prawdziwe, zrozumiałe, dokładne oraz wykonywane terminowo.

Sprawozdawczość dotyczy całego wymaganego zakresu działalności, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, oddziaływania na środowisko. Sprawozdania oraz komunikaty sporządzają pracownicy do tego uprawnieni.

## 9. FUNKCJONOWANIE KODEKSU

---

Kodeks zostaje udostępniony wszystkim pracownikom Spółki, podmiotom świadczącym pracę na rzecz Spółki, partnerom biznesowym. Kodeks jest dostępny na stronie internetowej i wewnętrznej sieci ZGM "Zębiec" S.A.

W przypadku pojawienia się niejasności dotyczących stosowania Kodeksu pracownik zwraca się do przełożonego lub osoby pełniącej funkcję Rzecznika ds. Etyki. Spółka zachęca pracowników wszystkich szczebli oraz strony zainteresowane, do aktywnego uczestnictwa w doskonaleniu Kodeksu, zgłaszania uwag dotyczących treści oraz jego stosowania.

Naruszenia postanowień Kodeksu będą traktowane rygorystycznie, łącznie z wymierzeniem sankcji adekwatnych do wagi i charakteru naruszenia. Nieprzestrzeganie zasad Kodeksu może skutkować również rozwiązaniem stosunku pracy.

Podczas prowadzenia postępowań w sprawach naruszenia postanowień Kodeksu, pracownicy są zobowiązani do współpracy z zachowaniem zasad dyskrecji.

### 9.1. Rzecznik ds. Etyki

W ZGM "Zębiec" S.A. powołana jest osoba pełniąca funkcję Rzecznika ds. Etyki. Do jej zadań należy:

- rozpowszechnianie zasad postępowania zawartych w Kodeksie,
- wspieranie pracowników w przestrzeganiu Kodeksu,
- wyjaśnianie wątpliwości dotyczących przestrzegania zasad Kodeksu,
- przyjmowanie propozycji zmian oraz przekazywanie ich do Rzecznika ds. Etyki Spółki,
- podejmowanie czynności wyjaśniających w sprawie naruszenia zasad etycznego postępowania,
- podejmowanie czynności mających na celu polubowne rozstrzygnięcie konfliktów wynikających z naruszenia zasad Kodeksu.

Rzecznik zachowuje w poufności informacje dotyczące osób zgłaszających przypadki naruszeń Kodeksu. Informacja o osobie pełniącej funkcję Rzecznika jest ogólnie dostępna.



## 9.2. Zgłaszanie naruszeń Kodeksu

Wszyscy pracownicy ZGM "Zębiec" S.A. oraz interesariusze mają możliwość zgłaszania przypadków naruszeń zasad Kodeksu.

Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń jest Rzecznik ds. Etyki. Informację można przedstawić Rzecznikowi w drodze:

- bezpośredniego spotkania,
- rozmowy telefonicznej,
- przesłania na adres e-mail: [rzecznik@zebiec.pl](mailto:rzecznik@zebiec.pl)

Zgłoszenie powinno zawierać dane kontaktowe osoby zgłaszającej.

Rzecznik zapewnia dyskrecję wszystkim osobom zgłaszającym naruszenia.

Po otrzymaniu zgłoszenia, Rzecznik analizuje sprawę samodzielnie lub angażuje inne osoby, które będą stanowiły wsparcie podczas wyjaśniania problemu oraz podejmowania działań.

O naruszeniach zasad oraz podjętych działaniach, Rzecznik informuje Prezesa Zarządu/Dyrektora/Kierownika obszaru, w którym naruszenie miało miejsce. Osoba zgłaszająca otrzymuje odpowiedź dotyczącą rozpatrzenia zgłoszenia.

Pracownicy mogą również zgłaszać naruszenia przestrzegania zasad Kodeksu, przełożonemu.

## 9.3. Postanowienia końcowe

Niedopuszczalna jest sytuacja poniesienia jakichkolwiek konsekwencji w wyniku zasygnalizowania w dobrej wierze ewentualnego naruszenia postanowień Kodeksu lub zwrócenia się z prośbą o wyjaśnienie.

Wszystkie działania wyjaśniające zgłoszoną sytuację, są prowadzone w sposób chroniący tożsamość i dobre imię osoby, której zgłoszenie dotyczy.

Członek Zarządu  
  
Adam Mitodawski

**ZARZĄD**  
**ZGM "ZEBIEC" S.A.**

Prezes Zarządu  
  
Robert Tkaczuk