

KODEKS ETYCZNY

ORISON SP. Z O.O.

WSTĘP

CELE KODEKSU ETYCZNEGO

Zasadniczym celem Kodeksu Etycznego jest wspieranie oraz kształtowanie właściwej postawy etycznej pracowników Orison, jak również kształtowanie kultury organizacyjnej, a także określenie naczelných oczekiwań i zobowiązań wobec Kontrahentów Orison.

ZAKRES STOSOWANIA

Kodeks Etyczny określa główne wartości i zasady, którymi kieruje się Orison przy prowadzeniu działalności. Określono w nim obowiązujące w Orison standardy, reguły i zwyczaje dotyczące przestrzegania obowiązującego prawa i etyki biznesowej. Szczegółowe zasady postępowania i obowiązki pracowników, a także wymagania wobec Kontrahentów zostały określone w politykach compliance, jak również wewnętrznych politykach, regulaminach, instrukcjach i procedurach, które obowiązują w Orison.

NARUSZENIE KODEKSU ETYCZNEGO

Pracowników informuje się, że każde naruszenie zasad lub procedur określonych w Kodeksie Etycznym wiązać się będzie z ich odpowiedzialnością (porządkową, materialną albo cywilnoprawną, a nawet wykroczeniową albo karną).

Mając na uwadze powyższe, przyjęty zostaje niniejszy Kodeks Etyczny.

Grzegorz Rosik

Prezes Zarządu

KODEKS ETYCZNY

1. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA

Orison w prowadzonej przez siebie działalności przestrzega obowiązujących przepisów prawa krajowego i międzynarodowego. Kładziemy jednocześnie nacisk na przestrzeganie najwyższych standardów i zasad Kodeksu Etyki, który jest dla nas drogowskazem w postępowaniu zarówno wewnątrz Firmy, jak i w szeroko zakrojonych relacjach biznesowych. Każdy z nas jest również zobowiązany do dążenia do tego, aby nasze wartości i metody pracy były przestrzegane i stanowiły punkt odniesienia w codziennym funkcjonowaniu Firmy.

2. WARTOŚCI ETYCZNE ORISON

W prowadzonej działalności kierujemy się wartościami etycznymi, które pozwalają nam z satysfakcją spełniać oczekiwania naszych kontrahentów. Swoją odpowiedzialną postawą dajemy również dobry przykład naszym współpracownikom, działając zgodnie z naszymi wartościami w sposób transparentny i odpowiedzialny społecznie. Szacunek do pracowników i kontrahentów jest zawsze nadrzędną wartością w naszych działaniach.

Ponadto do naszych naczelnych wartości etycznych zaliczamy:

- a. poszanowanie obowiązującego prawa oraz ładu korporacyjnego;
- b. działalność na rzecz społeczeństwa;
- c. budowanie wiarygodnego wizerunku firmy;
- d. uczciwą konkurencję;
- e. profesjonalizm i zaangażowanie w wykonaniu zobowiązań wobec klientów i kontrahentów;
- f. ukierunkowanie na satysfakcję klientów i kontrahentów;
- g. budowanie relacji biznesowych opartych na partnerstwie i zaufaniu;
- h. przeciwdziałanie wpływom antyspołecznym;
- i. kształtowanie świadomości i postawy etycznej pracowników.

3. STANDARDY ETYCZNE WOBEC KONTRAHENTÓW

W oparciu o powyższe wartości etyczne wyznaczamy cztery zasadnicze standardy etyczne, którymi kierujemy się w relacjach z naszymi kontrahentami:

- a. utrzymanie oraz nawiązywanie relacji handlowych wyłącznie z uczciwymi kontrahentami;
- b. zobowiązania wobec kontrahentów są wykonywane w sposób rzetelny i uczciwy;
- c. zobowiązania umowne powinny być wykonywane terminowo i w sposób odpowiadający oczekiwaniom kontrahenta;
- d. realizacja umów prowadzić ma do budowania trwałych relacji handlowych i zawieraniem kolejnych umów opartych na współpracy z tymi kontrahentami.

4. KONFLIKTY INTERESÓW

W celu ochrony dobrego imienia Firmy dążymy do unikania konfliktu interesów. Mamy świadomość, że naturalną cechą działań człowieka jest skłonność do faworyzowania bliskich osób i członków rodziny. Kluczową wartością w trakcie wykonywania obowiązków przez pracowników jest zachowanie obiektywizmu i efektywności, które przy konflikcie interesów doznają ograniczeń. Pracownikom oraz kadrze kierowniczej i Zarządowi zakazuje się czerpania niestosownych korzyści osobistych w związku ze swoją pozycją w Orison. Aby uniknąć zagrożenia wystąpienia konfliktu interesów prowadzimy transparentną politykę kadrową i rekrutacyjną, kierując się wyłącznie kryteriami zawodowymi. Zasady, prawa i obowiązki pracowników i kontrahentów w zakresie konfliktu interesów zostały określone w Polityce Antykorupcyjnej obowiązującej w Orison.

5. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Przeciwdziałanie zagrożeniom natury korupcyjnej jest dla Orison strategicznym elementem bezpieczeństwa Firmy. W związku z tym naczelną zasadą, którą kierujemy się w naszych relacjach biznesowych jest „Zero tolerancji dla korupcji i płatnej protekcji”. Zakazujemy wszelkich praktyk korupcyjnych, związanych zarówno z otrzymywaniem jakiegokolwiek korzyści, jak również ich przekazywaniem na rzecz klienta, kontrahenta, organu, organizacji lub innych osób albo podmiotów trzecich. W szczególności zabronione jest jakiegokolwiek działanie, pośrednie bądź bezpośrednie, polegające na: przekupstwie, wymuszaniu lub nakłanianiu, płatnej protekcji, legalizowaniu dochodów pochodzących z działań korupcyjnych lub innej postaci praktyki korupcyjnej. Działamy w sposób sprawiedliwy oraz uczciwy w każdym aspekcie prowadzonej działalności i tego samego oczekujemy od naszych kontrahentów i współpracowników. Orison prowadzi politykę

antykorupcyjną opartą na zapobieganiu praktykom korupcyjnym oraz zwalczaniu takich praktyk oraz ich następstw. Jednoznacznie potępiamy wszelkie próby i nadużycia w obszarze.

Zasady, prawa i obowiązki pracowników i kontrahentów w zakresie przeciwdziałania korupcji i płatnej protekcji zostały określone w Polityce Antykorupcyjnej obowiązującej w Orison.

6. POLITYKA PREZENTOWA

Jesteśmy świadomym uczestnikiem relacji biznesowych, w których występują lokalne i międzynarodowe aspekty gościnności, takie jak przekazywanie upominków. Jednocześnie przeciwdziałamy zjawiskom natury korupcyjnej oraz nadużyciom podatkowym, dlatego też wymiana symbolicznych podarunków jest dokonywana na zasadach określonych w przyjętej polityce prezentowej, która stanowi część Polityki Antykorupcyjnej obowiązującej w Orison.

7. BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI I OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

Rola przetwarzanych informacji staje się coraz większa. Naszym zadaniem jest zapewnienie bezpieczeństwa tych informacji przed nieuprawnionym dostępem oraz utratą ich poufności lub integralności. Te 3 cechy (dostępność, poufność i integralność) stanowią fundament bezpieczeństwa informacji, który jest priorytetem w naszej działalności.

W ten sposób tworzymy środowisko organizacyjne, w którym każda przetwarzana informacja o kontrahencie, umowie, warunkach współpracy biznesowej, dane osobowe pracowników, współpracujących, uczestników inwestycji i innych osób, jak również inna informacja posiadająca wartość gospodarczą podlega ochronie, a osoby bądź podmioty dokonujące naruszeń tej ochrony będą podlegały odpowiedzialności prawnej.

Nasze działania mają na celu minimalizację ryzyka naruszenia bezpieczeństwa informacji, w tym danych osobowych, dlatego wdrażamy środki zapobiegawcze, dzięki którym będzie to możliwe. Środki te przyjmują charakter techniczny, jak również fizyczny, organizacyjny oraz osobowy. Z uwagi na to, że informacje przetwarzają ludzie, dbamy o świadomość naszych pracowników i współpracowników w zakresie ochrony danych, zapewniamy szkolenia, audyty oraz podejmujemy aktywne działania przy ocenie ryzyka naruszenia przetwarzanych informacji. Spełniamy także wymogi RODO dla przetwarzania danych

osobowych, dbając o to, aby interes oraz prawa osób, których te dane dotyczą, nie zostały naruszone.

Zasady, prawa i obowiązki pracowników i kontrahentów w zakresie bezpieczeństwa informacji, w tym ochrony danych osobowych, zostały określone w Polityce Bezpieczeństwa Informacji obowiązującej w Orison.

8. WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA

W Orison rozumiemy jaką rolę pełni własność intelektualna oraz mamy świadomość jak często jest niewłaściwie chroniona. Dlatego w sposób odpowiedzialny chronimy własność intelektualną Orison oraz kontrahentów. Pracownik ma prawo korzystać z udostępnionych mu zasobów własności intelektualnej w celu wykonywania powierzonych mu obowiązków służbowych, jednocześnie jest on zobowiązany do jej ochrony. We wszystkich działaniach własność intelektualną należy chronić przed kradzieżą, niewłaściwym użytkowaniem czy utratą.

Własność intelektualną, w tym know-how, wykorzystywaną w Orison oraz wszelkie informacje poufne dotyczące własności intelektualnej uznaje się za tajemnicę przedsiębiorstwa, która jest w Orison szczególnie chroniona. Informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa zabezpiecza się przed nieuprawnionym dostępem oraz ich utratą, a pracowników zobowiązuje się do ich niewykorzystywania i nieujawniania zarówno przez czas obowiązywania ich umów z Orison, jak i po ustaniu ich obowiązywania. Zasady, prawa i obowiązki pracowników i kontrahentów w zakresie korzystania i tworzenia własności intelektualnej zostały określone w Polityce Ochrony Własności Intelektualnej obowiązującej w Orison.

9. OCHRONA SKŁADNIKÓW MAJĄTKU ORISON

W Orison zobowiązujemy się do szanowania wspólnego mienia, zasobów i dóbr, którymi dysponuje Firma i które powierza w celu realizacji obowiązków służbowych. To od naszego odpowiedzialnego zachowania i stosowania się do zaleceń producenta czy instrukcji użytkowania zależy w głównej mierze stan techniczny wykorzystywanych zasobów. Dbanie o przyjazne miejsce pracy jest nie tylko naszym obowiązkiem, ale przede wszystkim powinno wynikać z troski o równy dostęp do wspólnych dóbr. Dlatego też wszyscy pracownicy, kadra kierownicza oraz członkowie Zarządu mają obowiązek chronić mienie Firmy przed zniszczeniem, utratą lub kradzieżą, niecelowym zużyciem, niewłaściwym wykorzystaniem oraz

stratami wynikającymi z nieprawidłowego ich użytkowania. Zabronione jest korzystanie ze składników majątku Firmy lub pozycji w Firmie w celu uzyskania korzyści osobistych, jak również konkurowania z Firmą, zarówno w trakcie, jak i po ustaniu obowiązywania umowy łączącej pracownika z Firmą. Niedozwolone jest również korzystanie ze składników majątku Firmy lub pozycji w Firmie w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa, zasadami i standardami etycznymi określonymi w niniejszym Kodeksie Etycznym, a także przyjętymi zwyczajami oraz ich przeznaczeniem.

10. PRZECIWDZIAŁANIE PRANIU PIENIĘDZY I FINANSOWANIU TERRORYZMU

Wykonujemy obowiązki prawne związane z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. Pracownikom, kadrze kierowniczej oraz członkom Zarządu zabrania się dokonywania, przygotowywania, planowania oraz podejmowania prób dokonania czynu polegającego lub zmierzającego do prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu.

W celu skutecznego ograniczenia oraz monitorowania ryzyka prania pieniędzy i finansowania terroryzmu w zakresie obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w ustawie z dnia 1 marca 2018r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, zastosowanie ma Wewnętrzna Procedura Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy oraz Finansowaniu Terroryzmu obowiązująca w Orison.

11. PRZECIWDZIAŁANIE NIEUCZCIWEJ KONKURENCJI

W Orison nie uczestniczymy w porozumieniach mających na celu przeciwdziałanie praktykom antymonopolowym, ograniczenie konkurencji oraz ustalanie cen na rynkach, na których działa Firma. Nie dokonujemy praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów.

Pracownikom zabrania się:

- a. dokonywania, przygotowywania, planowania oraz podejmowania prób dokonania porozumień o charakterze zмовы cenowej z innymi podmiotami;
- b. dokonywania, przygotowywania, planowania oraz podejmowania prób dokonania czynów zmierzających do naruszenia zbiorowych interesów konsumentów;
- c. dokonywania, przygotowywania, planowania oraz podejmowania prób dokonania czynów nieuczciwej konkurencji;

- d. wpływania na rezultat przetargu zarówno w sposób bezpośredni, jak i pośredni.

W ramach prowadzonej działalności kierujemy się zasadami uczciwej konkurencji, a w realizowanych transakcjach stosujemy warunki o charakterze rynkowym.

Zasady, prawa i obowiązki pracowników i kontrahentów w zakresie przeciwdziałania nieuczciwej konkurencji zostały określone w Polityce Przeciwdziałania Nieuczciwej Konkurencji obowiązującej w Orison.

12. POLITYKA ZATRUDNIENIA

W ramach przyjętej polityki zatrudnienia:

- a. zapewnia się równe szanse zatrudnienia i awansu kwalifikującym się pracownikom oraz kandydatom do pracy;
- b. nie dyskryminuje się żadnego pracownika ani kandydata do pracy ze względu na jego płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- c. zapewnia się zatrudnienie pracowników w oparciu o zasadę równego traktowania;
- d. nie zatrudnia się osób nieletnich, tj. osób, które nie ukończyły 15 lat;
- e. przeciwdziała się wszelkim formom molestowania, tj. niepożądanego zachowania, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; bezwzględnie zakazane jest molestowanie seksualne jako kwalifikowana postać molestowania;
- f. zabrania się stosowania, proponowania bądź sugerowania zachowań, które mogą stanowić molestowanie;
- g. zabrania się obiecywania, sugerowania, nagradzania lub traktowania w sposób uprzywilejowany innego pracownika, który w zamian za takie podejście akceptuje lub toleruje zachowanie stanowiące molestowanie, w tym molestowanie seksualne;
- h. zabrania się podejmowania pracy pod wpływem alkoholu i narkotyków;

- i. zabrania się wnoszenia alkoholu, narkotyków lub innych substancji psychoaktywnych, zabronionych przez przepisy obowiązującego prawa, na teren zakładu pracy;
- j. nie dopuszcza się do pracy pracownika, który stawiał się do pracy pod wpływem alkoholu lub narkotyków;
- k. bezwzględnie zakazane są jakiekolwiek działania stanowiące mobbing albo prowadzące lub skutkujące mobbingiem;
- l. bezwzględnie zakazane są jakiekolwiek akty przemocy podejmowane przez pracowników wobec innych pracowników;
- m. zabronione są również jakiekolwiek akty przemocy podejmowane przez pracowników wobec osób trzecich.

W związku z bezwzględnym brakiem przyzwolenia na zjawiska mobbingu i dyskryminacji określiliśmy główne zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania naruszeniom występującym w środowisku pracy, głównie mobbingowi i dyskryminacji. Zasady te wraz z prawami i obowiązkami pracowników, a także kontrahentów mającymi kontakt z naszymi pracownikami zostały określone w Polityce Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej obowiązującej w Orison.

13. OCHRONA ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW

W Orison wiemy, że zdrowie jest nadrzędną wartością, którą należy chronić w sposób szczególny. Dlatego kładziemy szczególny nacisk na ochronę zdrowia oraz poprawę bezpieczeństwa pracowników. Stwarzamy warunki pracy bezpieczne dla pracowników, w szczególności zgodne z obowiązującymi przepisami BHP. Organizowane są szkolenia i spotkania uaktualniające i poszerzające wiedzę z zakresu znajomości procedur i przepisów BHP.

14. OCHRONA ŚRODOWISKA

Orison prowadzi działalność zgodną z zasadą polityki zrównoważonego rozwoju. Mając na względzie pogarszający się stan środowiska, przejawiającego się min. efektem cieplarnianym, zanieczyszczeniem powietrza, zubożeniem środowiska naturalnego, malejącym zasobem wód Zespół Orison rezygnuje z zasady Linear Economy (*kupiłem, użyłem, wyrzuciłem*) na rzecz gospodarki cyrkularnej, której celem jest maksymalne wykorzystywanie i używanie istniejących zasobów. Tym samym Orison zobowiązuje się do podejmowania działań prośrodowiskowych oraz minimalizujących degradację przyrodniczą.

W Orison przyjmujemy jako standard konieczność nieustannej pracy nad naszymi zachowaniami i nawykami mającymi wpływ na innych, w tym w obszarze naszego bezpośredniego i pośredniego wpływu na stan środowiska.

15. ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Orison prowadzi działalność, w której wszelkie powstałe nieprawidłowości będą zgłaszane na zasadach określonych w Polityce Zgłaszania Nieprawidłowości, a odpowiednie osoby lub podmioty będą na ich podstawie realizować czynności następcze zmierzające do wyjaśnienia zaistniałych zdarzeń i doprowadzenia do stanu zgodności z prawem i obowiązującymi standardami etycznymi. Dążąc do zapewnienia maksymalnej transparentności oraz pełnej zgodności z przepisami prawa, w Orison z uwagą podchodzimy do wszelkich sygnalizowanych nieprawidłowości, a żadne zgłoszenie nie pozostaje bez rozpoznania.

16. KSZTAŁTOWANIE ŚWIADOMOŚCI ETYCZNEJ

Ustalone w Orison standardy etyczne sprzyjają tworzeniu środowiska pracy, w którym wzajemny szacunek, poszanowanie wartości i uczciwość stanowią normę. Szczególny nacisk kładziemy na aspekty edukacyjne poprzez organizowane warsztaty i szkolenia z zakresu stosowania przyjętych w Firmie zasad, Kodeksu Etycznego i innych procedur. Jesteśmy świadomi, iż znajomość zasad, którymi sami się kierujemy, a które również stosujemy w relacjach z naszymi kontrahentami powinna być stale monitorowana i pogłębianą.

17. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Zarząd, kadra kierownicza oraz pracownicy są aktywnie zaangażowani w realizację założeń niniejszego Kodeksu Etycznego i zobowiązani są do przestrzegania zapisów stanowiących o sposobie ich realizacji. Nadzór nad przestrzeganiem postanowień Kodeksu Etycznego sprawuje Zarząd Orison.

W przypadku powstania jakichkolwiek wątpliwości co do treści Kodeksu Etycznego lub braku jego zrozumienia należy zwrócić się bezpośrednio do Zarządu lub Osoby Zaufania celem wyjaśnienia wątpliwości lub niezrozumiałej treści.

Przestrzeganie niniejszego Kodeksu Etycznego stanowi polecenie służbowe wydane przez Zarząd w stosunku do pracowników oraz należyłą realizację umowy o współpracy w stosunku do współpracowników.

Naruszenie postanowień Kodeksu stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (w stosunku do pracowników) albo ważny powód uzasadniający rozwiązanie umowy (w stosunku do współpracowników).

Rozszerzenie postulatów określonych w niniejszym Kodeksie zostało dokonane w Politykach Compliance dostępnych na stronie internetowej pod adresem: <http://www.orison.pl/compliance>

Niniejszy Kodeks obowiązuje od dnia jego przyjęcia przez Zarząd do dnia jego odwołania albo zastąpienia nową treścią.

DOKUMENTY POWIĄZANE

- ◆ Polityka Zgłaszania Nieprawidłowości
- ◆ Polityka Antykorupcyjna
- ◆ Polityka Bezpieczeństwa Informacji
- ◆ Polityka Ochrony Własności Intellectualnej
- ◆ Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna
- ◆ Polityka Przeciwdziałania Nieuczciwej Konkurencji
- ◆ Polityka BHP i Ochrony Zdrowia
- ◆ Polityka Środowiskowa
- ◆ Komunikat Prezesa Zarządu ws. powołania Osoby Zaufania
- ◆ Polityka Bezpieczeństwa Danych Osobowych (dokument poufny)
- ◆ Wewnętrzna Procedura Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy oraz Finansowaniu Terroryzmu (dokument poufny)