KODEKS POSTĘPOWANIA

W GRUPIE PCC

PCC Group

MAJ 2021

SPIS TREŚCI

01 WPROWADZENIE / 4
02 ODPOWIEDZIALNOŚĆ KORPORACYJNA / 8
03 RELACJE BIZNESOWE / 16
04 POSŁUGIWANIE SIĘ INFORMACJAMI / 22
05 PRAWA CZŁOWIEKA I ŚRODOWISKO NATURALNE / 28
06 OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZA KWESTIE ETYCZNE ORAZ ICH ROLA W ORGANIZACJI / 38
07 ZASADY ETYKI W MARKETINGU I REKLAMIE / 42
08 PODSUMOWANIE / 46

_01
WPROWADZENIE

Etyka jest jak chemia – jej wartości określają nas wobec świata, jej reakcje są złożone lecz czynią lepszym to, na co oddziałują.

_01
WPROWADZENIE

W Grupie PCC wyznajemy zasadę, że efektywne prowadzenie działalności gospodarczej powinno przebiegać z uwzględnieniem kluczowych aspektów zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności w stosunku do wszystkich interesariuszy działających w obrębie organizacji oraz poza nią. Ponadto jesteśmy świadomi faktu, że pracownicy stanowią jeden z kluczowych zasobów Grupy PCC, realizującej przyjęte standardy, w tym te dotyczące aspektów etycznych. Dlatego też przyjęliśmy do stosowania niniejszy Kodeks Postępowania (Code of Conduct) w Grupie PCC (dalej również: Kodeks Postępowania, Kodeks), służący kształtowaniu właściwych postaw pracowniczych, a także budowaniu pozytywnych relacji z otoczeniem, w którym funkcjonuje nasza organizacja.

Niniejszy Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich pracowników Grupy PCC, w tym kierownictwo oraz najwyższą kadrę zarządzającą.

Każdy kierujący jednostką organizacyjną zobowiązany jest poinformować w zrozumiały sposób podległych sobie pracowników o postanowieniach Kodeksu Postępowania oraz zobowiązać ich do przestrzegania wszystkich zawartych w nim zasad.

Słowa od Zarządu

Szanowni Państwo,
Wraz z rozwojem Grupy PCC, odpowiedzialność etyczna stała się ważną częścią naszej kultury biznesowej. Osiągamy sukcesy, dlatego prowadzenie działalności zgodnie z przyjętymi standardami etycznymi nabiera szczególnego znaczenia. Przyczynia się to w głównej mierze do większego zadowolenia naszych interesariuszy, czy zacieśnienia relacji z lokalnymi społecznościami i otoczeniem, w którym działamy.

W obecnych realiach branży chemicznej największe szanse na odniesienie sukcesu przypisywane są tym producentom, którzy oprócz wysokiej jakości produktów, korzystnych cen czy innowacyjnych rozwiązań aplikacyjnych, proponują swoim odbiorcom szereg wartości dodanych, niematerialnych, takich jak m.in. obywatelstwo etyczne*. Dlatego też inwestycja w budowanie silnych społeczności wewnątrz i na zewnątrz spółki jest jego integralną częścią, podkreśla zaangażowanie w zrównoważoną przyszłość, stanowiąc solidną platformę naszego biznesu.

Wiesław Klimkowski
Prezes Zarządu
PCC Rokita SA

Rafał Zdon
Wiceprezes Zarządu
PCC Rokita SA

* Obywatelstwo etyczne to przynależność do środowisk realizujących i proponujących etyczne wartości swojej działalności.

Kodeks postępowania podstawą zasad etycznych w spółce i jej otoczeniu

Grupa PCC przykłada dużą wagę do zapewnienia stałego rozwoju spółki poprzez przestrzeganie obowiązującego prawa, przyjętych przepisów oraz stworzenie pracownikom warunków, które pozwalają na swobodne wyrażanie opinii dotyczących zaistniałych problemów, a także na podejmowanie konkretnych działań zapobiegających łamaniu obowiązujących norm prawnych i etycznych.

Etyczne postępowanie wobec wszystkich interesariuszy odgrywa bardzo ważną rolę w systemie wartości Grupy PCC. Naruszenie tych zasad jest nie tylko sprzeczne z tymi wartościami, ale również szkodzi reputacji całej organizacji i może mieć poważne konsekwencje prawne.

Czemu służy kodeks postępowania?

Kodeks definiuje normy postępowania, dotyczące odpowiedzialności korporacyjnej oraz właściwego zachowania w miejscu pracy, którymi mają obowiązek kierować się wszyscy pracownicy, realizując bieżące zadania oraz podejmując strategiczne decyzje biznesowe. W Kodeksie zostały jasno wyrażone wartości, odnoszące się do uczciwości, transparentności i etycznego postępowania w każdym obszarze działalności. Określono przysługujące pracownikom prawa oraz obowiązki, którym należy sprostać w dążeniu do utrzymania wysokiego poziomu kultury etyki biznesowej. Treść Kodeksu będzie ulegała stosownej modyfikacji, zgodnie ze zmianami i rozwojem Grupy PCC, z uwzględnieniem nowych uwarunkowań prawnych i społecznych.

Należy zdawać sobie sprawę z faktu, że niektóre sytuacje nie są proste do rozwiązania. Kodeks Grupy PCC nie przedstawia gotowych rozwiązań problemów, ale wskazuje kierunki działań w obszarach podejmowania trudnych etycznie decyzji, dostarczając praktycznych wskazówek. Przyjmujemy otwartą postawę wobec naszych interesariuszy w ramach współtworzenia niniejszego Kodeksu. Uważamy bowiem, iż niezależnie od tego jaką funkcję pełnimy, gdziekolwiek działamy i dokądkolwiek zmierzamy, zasady etyczne dotyczą każdego z nas, bez wyjątku.

*Jeżeli masz wątpliwości dotyczące podejmowanych decyzji, szukasz rozwiązania problemów interpersonalnych, byłeś świadkiem nieetycznego zachowania lub masz inne pytania natury etycznej, zapoznaj się z treścią Kodeksu Postępowania. Przekonaj się, czy w jego treści zostały poruszone interesujące Cię kwestie. Następnie, zwróć się do przełożonego, bądź skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner**. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże Ci w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.*

*** Spółka CWB Partner Sp. z o.o. to jednostka w strukturze Grupy PCC, realizująca usługi outsourcingu, m.in. w zakresie obsługi kadrowo-płacowej, finansowej, księgowej, podatkowej windykacji należności.*

WARTOŚCI ETYCZNE GRUPY PCC OBEJMUJĄ ASPEKTY UJĘTE W 4 MODUŁY TEMATYCZNE

_02 ODPOWIEDZIALNOŚĆ KORPORACYJNA

01 / Compliance
02 / Zarządzanie ryzykiem
03 / Konflikt interesów
04 / Ład korporacyjny (dotyczy spółek giełdowych Grupy PCC)
05 / Poszanowanie majątku spółki
06 / Komunikacja i reprezentowanie spółki w jej otoczeniu
07 / Poszanowanie i wspieranie lokalnych obyczajów i kultur

_03 RELACJE BIZNESOWE

01 / Przekupstwo i korupcja
02 / Zasady uczciwej konkurencji
03 / Zapewnienie jakości i bezpieczeństwa produktów
04 / Postępowanie względem partnerów biznesowych

_04 POSŁUGIWANIE SIĘ INFORMACJAMI

01 / Ochrona własności intelektualnej
02 / Prywatność i ochrona danych osobowych
03 / Rzetelność informacji finansowej
04 / Ochrona i wykorzystywanie informacji poufnych

_05 PRAWA CZŁOWIEKA I ŚRODOWISKO NATURALNE

01 / Poszanowanie różnorodności
02 / Zastraszanie i molestowanie
03 / Mobbing w miejscu pracy
04 / Uregulowany stosunek pracy
05 / Dobrowolność zatrudnienia
06 / Godziwa płaca
07 / Korzystanie z pracy dzieci
08 / Wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia
09 / Poszanowanie jednostki w organizacji
10 / Bezpieczeństwo i higiena pracy
11 / Dbałość o środowisko

_02
ODPOWIEDZIALNOŚĆ KORPORACYJNA

Prowadzenie działalności gospodarczej w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa lokalnego, krajowego oraz międzynarodowego stanowi istotny element strategii Grupy PCC i przyczynia się do zapewnienia jej sukcesu.

_02
ODPOWIEDZIALNOŚĆ KORPORACYJNA

01 / Compliance

Grupa PCC prowadzi działalność na międzynarodowych rynkach, uwzględniając przepisy prawa, a także zwyczaje obowiązujące w różnych systemach polityczno-prawnych.
Każdy pracownik odpowiedzialny za działalność operacyjną w Grupie PCC, jest zobowiązany wykazywać się wiedzą w zakresie podstawowych przepisów prawnych i norm etycznych, a także obowiązujących w miejscu zatrudnienia polityk i wewnętrznych aktów normatywnych.

Naruszenia obowiązujących przepisów prawa, norm etycznych czy regulacji wewnętrznych, mogą prowadzić do poważnych konsekwencji w postaci kar finansowych, sankcji karnych, czy utraty reputacji Grupy PCC. W przypadku, gdy zapisy Kodeksu Postępowania Grupy PCC określają wyższe standardy etyczne od lokalnego prawa, należy zastosować wytyczne niniejszego dokumentu, chyba że będzie to prowadziło do działań niezgodnych z prawem. Jeżeli lokalne prawo gwarantuje wyższe standardy od tych zawartych w Kodeksie Postępowania, zawsze należy je respektować i traktować jako nadrzędne.

02 / Zarządzanie ryzykiem

Działalność Grupy PCC wiąże się z różnymi rodzajami ryzyk, do których m.in. zaliczamy: ryzyko prawne, operacyjne, finansowe, a także ryzyka związane z otoczeniem organizacji.

Zarządzanie ryzykiem stanowi część procesu zarządzania organizacją, który działa w oparciu o:
- systematyczną realizację czynności polegających na identyfikacji i ocenie ryzyk;
- ustalanie i wdrażanie planów działań względem ryzyk nieakceptowalnych;
- bieżące monitorowanie ryzyk, reagowanie na zidentyfikowane incydenty oraz komunikację i raportowanie;
- uwzględnianie informacji o ryzyku w procesach decyzyjnych;
- doskonaleniu przyjętego systemu zarządzania ryzykiem.

Kompleksowa analiza ryzyk pozwala na podjęcie szybkich kroków w celu przeciwdziałania nieoczekiwanym zdarzeniom. W spółkach PCC Rokita SA i PCC Exol SA wdrożona została Polityka Zarządzania Ryzykiem. Polityka ta określa cele i ramy postępowania w obszarze ryzyk dla wszystkich pracowników spółki.

Jeżeli masz jakiekolwiek wątpliwości dotyczące kwestii etycznych, które są związane z obszarem ryzyk, skonsultuj się z właściwymi osobami odpowiedzialnymi za podejmowanie decyzji w tym zakresie w danej spółce. Możesz także skontaktować się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, jak również wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu.

03 / Konflikt interesów

Konflikty interesów powstają w sytuacji, w której decyzja optymalna dla danej spółki Grupy PCC stoi w konflikcie z osobistymi interesami zawodowymi lub finansowymi pracownika, zakłócając profesjonalny osąd i obiektywizm.

W Grupie PCC wszyscy pracownicy, współpracując z różnymi grupami interesariuszy, zobowiązani są do działania w jak najlepiej rozumianym interesie spółki oraz Grupy. W sytuacji wystąpienia konfliktu, należy poinformować o tym przełożonych. Zaistniały konflikt interesów może wpłynąć na decyzję pracownika co do współpracy z danym interesariuszem, jeśli zajmowane przez pracownika stanowisko służbowe pozwala wpływać na wzajemne stosunki biznesowe. Bezzwłoczne ujawnianie potencjalnych lub już zaistniałych konfliktów interesów w miejscu pracy umożliwia ich szybkie zbadanie i rozwiązanie.

Jeśli zostałeś uwikłany w konflikt interesów, jesteś zobowiązany to ujawnić. Zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże Ci w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pozwól kompetentnym osobom zapoznać się z faktami związanymi z zaistniałym problemem i oczekuj na decyzję dotyczącą dalszego trybu postępowania.

04 / Ład korporacyjny (dotyczy spółek Grupy PCC notowanych na GPW)

Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW to zbiór zasad ładu korporacyjnego oraz reguł postępowania mających wpływ na kształtowanie relacji spółek giełdowych z ich otoczeniem rynkowym. Są ważnym elementem budowania pozycji konkurencyjnej i w istotny sposób przyczyniają się do umacniania atrakcyjności polskiego rynku kapitałowego.

Ład korporacyjny obejmuje zbiór zasad postępowania, skierowanych zarówno do organów spółek oraz członków tych organów, jak i do wszystkich akcjonariuszy. Zasady ładu korporacyjnego odnoszą się do szeroko rozumianego zarządzania spółką. Celem ładu korporacyjnego jest zatem tworzenie narzędzi wspierających efektywne zarządzanie, skuteczny nadzór, poszanowanie praw akcjonariuszy oraz przejrzystą komunikację spółki z rynkiem.

Spółki Grupy PCC notowane na GPW są zobligowane do stosowania zasad ładu korporacyjnego, wynikających z Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW. Szczegółowe informacje dotyczące zasad ładu korporacyjnego stosowanych przez spółki giełdowe Grupy PCC dostępne są na ich stronach internetowych.

W przypadku wątpliwości dotyczących przestrzegania zasad przyjętego ładu korporacyjnego, należy je skonsultować z pracownikami Działu Relacji Inwestorskich PCC Rokita/PCC Exol. Możesz także skontaktować się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, jak również wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu.

05 / Poszanowanie majątku spółki

Wszystkie zasoby i mienie spółek Grupy PCC są ich własnością i stanowią wsparcie pracowników w realizacji zadań powierzonych przez pracodawcę. Każdy z pracowników ma więc obowiązek szanować i chronić majątek spółki.

Niewłaściwe wykorzystanie zasobów może dotyczyć wszystkich pracowników i może mieć wpływ na generowanie niepotrzebnych kosztów, a co za tym idzie, na pogorszenie wyników finansowych spółki. Dlatego każdy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- ochrony mienia spółki, przeciwdziałania jego utracie, uszkodzeniu i marnotrawieniu;
- zwracania uwagi na wykorzystywanie majątku spółki, zgodnie z jego przeznaczeniem i przez osoby do tego uprawnione;
- respektowania zasad dotyczących przekazywania, sprzedawania i użyczania majątku spółki bez zezwolenia;
- niewykorzystywania bez zezwolenia mienia spółki do celów prywatnych.

Korzystamy z majątku spółki w odpowiedzialny i racjonalny sposób. Staramy się nie narażać spółki na zbędne koszty, związane z niewłaściwym wykorzystywaniem zasobów i mienia. Jeśli spotkasz się z sytuacją niewłaściwego wykorzystania mienia lub nadużyć z nim związanych, zgłoś się do przełożonego bądź skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże Ci w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Nigdy nie bagatelizuj spraw związanych z marnotrawieniem czy przywłaszczeniem majątku. Szanując i chroniąc mienie przyczyniamy się do bezpieczeństwa finansowego spółki.

06 / Komunikacja i reprezentowanie spółki w jej otoczeniu

Grupa PCC stale propaguje ideę sprawnej i otwartej komunikacji, zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz firmy, respektując jednocześnie zasady poufności informacji, dotyczących działalności spółki jak i partnerów biznesowych.

Każdy z pracowników swoim zachowaniem powinien przyczyniać się do budowania dobrej reputacji spółki, godnie ją reprezentować i przedstawiać jej wartości zachowując wszelkie standardy kultury biznesowej. Należy unikać wypowiadania się w imieniu spółki bez stosownego upoważnienia oraz nie należy składać jakichkolwiek oświadczeń i deklaracji wykraczających poza kompetencje danego pracownika.

Każda osoba zatrudniona w Grupie PCC jest zobowiązana do działania w imię jak najlepszego interesu spółki i Grupy. Reputacja organizacji zależy od zachowania każdego z naszych pracowników. Każdego dnia wkładamy wiele wysiłku w budowanie pozytywnego wizerunku naszej organizacji.

Jeżeli kiedykolwiek znajdziesz się w sytuacji naruszenia dobrego imienia spółki, lub napotkasz na problem niewłaściwego zachowania pracowników, które może wpłynąć na jej wizerunek, nie wahaj się zareagować. Pamiętaj, że nieupoważniony pracownik nie ma prawa rozpowszechniać informacji o spółce, zajmować w jej imieniu stanowiska w jakiejkolwiek sprawie oraz wygłaszać opinii i sygnować ich nazwą spółki. Jeśli zauważysz, że rozpowszechniane informacje nie są zgodne z prawdą, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

07 / Poszanowanie i wspieranie lokalnych obyczajów

Działalność Grupy PCC opiera się na postępowaniu w zgodzie z kulturą i obyczajami społeczności, z którymi organizacja ma styczność.

Odcinamy się od jakichkolwiek przejawów dyskryminacji. Respektujemy i szanujemy zwyczaje, kultury i religie różnych społeczności, z którymi komunikujemy się wykonując swoje codzienne obowiązki. Wierzymy w wartość różnorodności, która sprzyja kreatywności i rozwojowi, traktując ją jak wielką zaletę.

Wszelkie niestosowne żarty i obraźliwe uwagi, związanie z lokalnymi zwyczajami, nie są w naszej spółce akceptowalne. Świadczą bowiem o braku szacunku i poszanowania dla miejscowych społeczności oraz zwyczajów w nich panujących.

Jeżeli podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych spotkałeś się z dyskryminacją kulturową i brakiem respektowania lokalnych obyczajów przez innych pracowników Grupy PCC zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która zareaguje na Twoje zgłoszenie i pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

Respektujemy
i szanujemy...

_03
RELACJE BIZNESOWE

Relacje biznesowe opierają się na budowaniu wzajemnych stosunków biznesowych...

_03
RELACJE BIZNESOWE

01 / Przekupstwo i korupcja

Relacje biznesowe opierają się na budowaniu wzajemnych stosunków biznesowych, w których dostawca i odbiorca tworzą więzi o charakterze społecznym, ekonomicznym i technicznym, a których celem jest zmniejszenie kosztów wynikających ze wzajemnej współpracy oraz zwiększeniem dostarczanych wartości.
Przekupstwo i korupcja związane są z udzielaniem lub przyjmowaniem obietnic, prezentów lub pieniędzy od osób prywatnych lub publicznych w zamian za przysługę, korzyści finansowe, nielegalne działanie lub inne korzyści materialne i niematerialne. Dlatego uczciwość i przejrzystość w prowadzonych relacjach z partnerami biznesowymi stanowią istotny element wzajemnego szacunku, zaufania i dobrej praktyki biznesowej.

W Grupie PCC nie akceptuje się jakichkolwiek praktyk biznesowych, mających związek z łamaniem prawa, oszustwem, korupcją i przekupstwem. Dlatego wszyscy pracownicy, zobowiązani są do przestrzegania przyjętych zasad, dzięki którym eliminuje się zjawisko korupcji i przekupstwa.
Każdy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- niewręczania pieniędzy i niepproponowania innych korzyści materialnych urzędnikom publicznym, partnerom biznesowym, w celu nakłonienia ich do podjęcia korzystnych z punktu widzenia spółki decyzji;
- nieprzyjmowania i nieżądania od partnerów biznesowych oraz przedstawicieli instytucji publicznych, pieniędzy oraz innych korzyści materialnych w zamian za korzystne decyzje biznesowe dla spółki.

Dopuszcza się akceptowanie zwyczajowych i okazjonalnych upominków o niskiej wartości oraz dowodów gościnności pod warunkiem, że są one zgodne z obowiązującym prawem. Należy dbać o to, aby wszystkie oferowane upominki były zgodne z wartościami spółki, a ich pochodzenie i sposób wytwarzania nie naruszały elementarnych zasad etyki i poszanowania praw człowieka.
Każdy pracownik Grupy PCC oferując lub przyjmując prezenty lub inne gratyfikacje, jest zobowiązany postępować w sposób transparentny, zgodny z polityką spółki, standardami branżowymi i obowiązującym prawem.

Jeżeli podczas wykonywania obowiązków służbowych zetknąłeś się z próbą korupcji lub przekupstwa i obawiasz się, że sprawa może być dla Ciebie niekomfortowa, zgłoś się do przełożonego lub pracownika Działu Personalnego CWB Partner, bądź skontaktuj z Radcą Prawnym. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Nie wahaj się mówić otwarcie o swoich dylematach i przemyśleniach. Przyjmując bądź ofiarowując prezenty, zawsze postępuj rozważnie i pomyśl o możliwych konsekwencjach. Nie stwarzaj i unikaj sytuacji, w których mógłbyś się poczuć przekupiony. Nie wywieraj presji na partnerach biznesowych, proponując przyjęcie cennych upominków. Zawsze miej świadomość tego, jakie wartości etyczne wyznają interesariusze z którymi współpracujesz.

02 / Zasady uczciwej konkurencji

Konkurencja w biznesie stanowi niezwykle istotny czynnik warunkujący wzrost gospodarczy. Dzięki niej możliwe jest podnoszenie jakości produktów oferowanych na rynku, uzyskanie przewagi oraz pozyskanie możliwości poszukiwania nowych, innowacyjnych zastosowań. Konkurencja wzmaga wysiłki zmierzające do samorozwoju organizacji, przez co możliwe jest oferowanie klientom całej gamy produktów o zróżnicowanych właściwościach. Szanujemy wszystkich swoich konkurentów, funkcjonujących w sferze naszych działań biznesowych.

Wszyscy pracownicy zobowiązani są do bezwarunkowego przestrzegania zasad uczciwej konkurencji i działania w zgodzie z prawem o ochronie konkurencji, właściwym dla regionów świata, w których prowadzą działania biznesowe.

Każdy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- zawierania porozumień i zorganizowanych działań, które nie prowadzą do ograniczania konkurencji rynkowej;
- nieprzekazywania firmom konkurencyjnym i innym interesariuszom działającym w sferze biznesowej spółki,
  jakichkolwiek informacji poufnych dotyczących m.in. polityki cenowej, strategii czy danych dotyczących klientów;
- stosowania zasady ostrożności podczas prowadzenia rozmów biznesowych;
- nienakłaniania klientów i dostawców spółki, do zaprzestania współpracy z konkurentami oraz nieprowadzenia działań związanych z ograniczeniem podmiotom konkurencyjnym dostępu do źródeł zaopatrzenia;
- nierozpowszechniania nieprawdziwych informacji i opinii na temat jakości produktów oraz niepodważania wiedzy i kompetencji pracowników firm konkurencyjnych; wszelkie sprawy dotyczące podmiotów konkurencyjnych
  i zadań wymagających zaangażowania danych o konkurencji rynkowej należy konsultować z Radcą Prawnym.

Respektowanie zasad uczciwej konkurencji jest dla naszych klientów i dostawców wyznacznikiem uczciwości i rzetelności biznesowej. Dlatego przestrzegamy odpowiednich przepisów dotyczących zasad uczciwej konkurencji, a w przypadku wystąpienia problemów zasięgamy porady Radcy Prawnego.

Jeżeli podczas wykonywania obowiązków służbowych zetkniesz się z łamaniem zasad uczciwej konkurencji i obawiasz się, że sprawa może być dla Ciebie niekomfortowa, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, bądź Radcą Prawnym. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

03 / Zapewnienie jakości i bezpieczeństwa produktów

Jakość i bezpieczeństwo produktów stanowi jedną w z ważniejszych kwestii dla Grupy PCC i jej klientów. Dzięki zdefiniowaniu potrzeb klientów i traktowaniu ich z szacunkiem budujemy zaufanie, które jest fundamentem dobrej współpracy oraz przyczynia się do wzrostu dobrej reputacji.

Każdy pracownik powinien angażować się w osiągnięcie najwyższej jakości produktów, począwszy od etapu ich wytworzenia aż po wprowadzenie na rynek. Zobowiązanie dotyczy w szczególności:

- natychmiastowego reagowania na wszelkie wątpliwości związane z:
  - bezpieczeństwem produktów i czynnikami, które mogłyby wpłynąć w sposób negatywny na ludzi i środowisko;
  - kontrolą jakości i analizami laboratoryjnymi;
  - zgodnością parametrów jakościowych produktów;
  - wystąpieniem innych czynników lub zdarzeń mających pośredni lub bezpośredni wpływ na jakość i bezpieczeństwo produktów;
- respektowania i przestrzegania wszelkich przepisów prawa i regulacji związanych z produkcją, sprzedażą, znakowaniem i transportem wytwarzanych produktów;
- dotrzymywania należytej dbałości w stosowaniu obowiązujących standardów bezpieczeństwa i higieny na każdym etapie wytwarzania i dostarczenia produktów;
- dbałości o każdorazowe zgłaszanie negatywnych reakcji klientów, do właściwych pracowników, w zakresie których potrzeby klienta nie zostały zaspokojone.

Ciągle zmierzamy do doskonalenia obszaru dotyczącego bezpieczeństwa produktów i zachowywania najwyższych standardów w tym obszarze w aspekcie szeroko rozumianego dobra klientów spółki.

Jeżeli jakość lub bezpieczeństwo produktu budzi Twój niepokój, zgłoś się do przełożonego, lub odpowiednio do Pełnomocnika ds. Jakości/ Specjalisty ds. BHP PCC Rokita, bądź skontaktuj się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, aby nie bagatelizować kwestii dotyczącej bezpieczeństwa produktów i zachowywania obowiązujących standardów.

04 / Postępowanie względem partnerów biznesowych

Dobre relacje z różnymi grupami partnerów biznesowych mają duże znaczenie w realizacji celów handlowych Grupy PCC. Współpracując z dostawcami i usługodawcami, Grupa PCC propaguje przestrzeganie przyjętych standardów etycznych. Buduje relacje w oparciu o uczciwość, bezstronność i lojalność. Jakość tych relacji jest niezmiernie ważna nie tylko z punktu widzenia wizerunku, ale również stanowi istotę obowiązujących zasad etyki biznesowej.

We współpracy z partnerami biznesowymi:

- postępujemy rzetelnie i uczciwie;
- dbamy o transparentność warunków handlowych dotyczących współpracy;
- dobieramy dostawców na podstawie znanych kryteriów ekonomicznych i prawnych w granicach obowiązujących norm i standardów;
- dbamy o zrozumienie i akceptację zasad zawartych w Polityce Zrównoważonych Zakupów i Kodeksie Postępowania Dostawców;
- dbamy o zachowanie wszelkich zasad poufności względem przekazywanych danych;
- szanujemy różnorodność wyznaniową i kulturową.

Uczciwość i transparentność we współpracy z dostawcami i usługodawcami to jedna z kluczowych zasad, którymi kierują się pracownicy Grupy PCC w procesie zakupu. Zobowiązaliśmy się w relacjach z naszymi partnerami biznesowymi do przestrzegania obowiązującego prawa oraz respektowania postanowień Kodeksu Postępowania odnoszących się do oszustwa, korupcji i przekupstwa.

Jeżeli masz wątpliwości dotyczące etycznego traktowania dostawców, naruszenia przepisów prawa w związku z wyborem dostawcy, zasad współpracy, oszustwem lub korupcją, nie wahaj się reagować. Nie podejmuj jednak decyzji pochopnie. Jeśli czujesz się niekomfortowo zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, że dobre relacje z dostawcami i klientami owocują wzajemnym zaufaniem i obopólnymi korzyściami. Wszelkie matactwa i nieuczciwe praktyki mają nieodwracalny i negatywny wpływ na dobre relacje i wizerunek spółki.

Postępujemy rzetelnie i uczciwie

_04
POSŁUGIWANIE SIĘ INFORMACJAMI

Informacja stanowi ważny element w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej Spółki i musi być przekazywana, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie wymaganiami prawnymi.

_04
POSŁUGIWANIE SIĘ INFORMACJAMI

01 / Ochrona własności intelektualnej

Ochrona własności intelektualnej obejmuje zasady dotyczące wytworów ludzkiego umysłu, takich jak wynalazki, wzory przemysłowe, wzory użytkowe, znaki towarowe, oznaczenia geograficzne oraz utwory zdefiniowane w ustawie z dnia 4 lutego 1994 r. o Prawie autorskim i prawach pokrewnych, niezależnie od ich wartości komercyjnej, a które chronione są prawami obejmującymi prawa autorskie, patenty, prawa ochronne na wzór użytkowy, wzór przemysłowy oraz znak towarowy, tajemnicę handlową spółki lub inne właściwe dla danego obszaru prawa.

Każdy pracownik Grupy PCC jest świadomy konsekwencji nieprzestrzegania obowiązku ochrony własności intelektualnej, które może prowadzić do naruszenia prawa, obowiązujących umów, dystrybucji materiałów objętych prawami autorskimi lub nieautoryzowanych kopii materiałów chronionych.

Działalność Grupy PCC obejmuje projektowanie, opracowywanie, udostępnianie, oferowanie, wprowadzenie do obrotu i sprzedaż produktów i usług, stanowiących własność intelektualną spółki. Wobec tego jesteśmy w szczególny sposób zobowiązani do poszanowania obowiązujących w tym obszarze wymagań prawnych.

W przypadku pojawienia się wątpliwości dotyczących kwestii naruszenia zasad ochrony własności intelektualnej spółki, zgłoś się do przełożonego lub zasięgnij porady Radcy Prawnego. Możesz również skontaktować się bezpośrednio z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, bądź wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu.
Dotyczy to również wszystkich przypadków, w których pojawiają się wątpliwości, obejmujące prawa i obwiązki poszczególnych państw, na terenie których pracownicy spółki prowadzą działania biznesowe.

02 / Prywatność i ochrona danych osobowych

Wymagania prawne dotyczące ochrony danych osobowych mają przede wszystkim na celu ochronę osób fizycznych, których dane osobowe są lub mogą być przetwarzane przez Grupę PCC i podmioty do niej należące.

Każdy z pracowników Grupy PCC ma obowiązek poszanowania prywatności swoich współpracowników. Taki sposób postępowania jest wyrazem kultury i wrażliwości społecznej organizacji. Kwestie ochrony danych osobowych zostały uregulowane w dokumencie Polityka Ochrony Danych Osobowych. Za organizację ochrony danych osobowych w spółkach Grupy PCC odpowiadają Administratorzy Danych, którzy decydują o celach i sposobach przetwarzania danych osobowych. Dział Bezpieczeństwa Informacji PCC IT S.A. lub wyznaczeni Inspektorzy Ochrony Danych wspierają Administratorów Danych w realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa.

Dane osobowe udostępniane są jedynie osobom do tego upoważnionym. Zabrania się udostępniania danych osobowych innym podmiotom, chyba że jest to wymagane przepisami prawa.
Dotrzymujemy należytej staranności, aby dane osobowe pracowników przetwarzać w sposób bezpieczny . Gromadzimy i przechowujemy wyłącznie te dane pracowników, które są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania spółki. Informacje i wszelkie dane osobowe są przetwarzane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Jeżeli podczas wykonywania obowiązków służbowych, zetkniesz się z naruszeniem zasad przetwarzania danych osobowych i/lub prywatności pracowników Grupy PCC lub jej partnerów biznesowych, zgłoś się do przełożonego oraz do pracownika Działu Bezpieczeństwa Informacji PCC IT. Możesz również skontaktować się bezpośrednio z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, bądź wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

W Grupie PCC zwracamy uwagę na poszanowanie prywatności oraz ochronę danych osobowych pracowników i kontrahentów. Wszelkie naruszenia w tym zakresie są więc wysoce niepożądane.

03 / Rzetelność informacji finansowej

Transparentność i przejrzystość finansowa to jedna z ważnych wartości etycznych Grupy PCC. Zasady funkcjonowania Działu Finansowego w aspekcie opracowywania i zatwierdzania dokumentacji finansowej oraz dokładności i przejrzystości danych, gwarantują regularne przekazywanie naszym inwestorom wiarygodnych oraz precyzyjnych raportów i sprawozdań finansowych.

Wszelkie dokumenty związane z działalnością biznesową spółek Grupy PCC muszą być sporządzane w sposób dokładny i zgodny z przepisami. Rzetelne prowadzenie dokumentacji finansowej oznacza dla spółki sporządzanie jej według przyjętych norm jakościowych, z należytą starannością. Niezbędne raporty, dokumenty finansowe, umowy czy inne dane dotyczące działalności finansowej spółki, nie mogą zawierać żadnych niewłaściwych i/lub wprowadzających w błąd informacji, które zostały wypaczone lub sfałszowane.

Grupa PCC przykłada dużą wagę do bezpieczeństwa dokumentacji finansowej i stosuje odpowiednie wytyczne dotyczące jej przechowywania. Precyzja i terminowość sporządzania raportów, rozliczeń i sprawozdań finansowych, świadczy o rzetelności i wiarygodności biznesowej spółki.

Jeśli podczas wykonywania powierzonych zadań napotkasz problem związany z nieścisłościami występującymi w raportach, rozliczeniach czy innych dokumentach związanych z działalnością spółki, zwróć się do odpowiedniej osoby odpowiedzialnej za zarządzanie działem spółki, którego dotyczy dokument zawierający nieprawdziwe lub błędne informacje. Możesz również skontaktować się bezpośrednio z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, bądź wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która spróbuje odpowiedź na Twoje pytania oraz pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

04 / Ochrona i wykorzystywanie informacji poufnych

Informacje poufne to wszelkie informacje, nie przeznaczone do publikacji ani publicznego użytku, które dotyczą szczególnie wrażliwych kwestii. Ujawnienie informacji poufnych to niekorzystna sytuacja dla spółki, powodująca negatywny wpływ na jej wizerunek lub możliwość wystąpienia sankcji biznesowych i prawnych.

Wszystkie osoby zatrudnione w Grupie PCC oraz działające na jej rzecz mają obowiązek traktować jako poufne wszelkie przetwarzane informacje, co do których nie wydano wyraźnej zgody na upublicznienie.

Każdy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- zapoznania się i stosowania postanowień zawartych w Polityce Ochrony Danych Osobowych;
- przestrzegania zasad o nieudostępnianiu informacji poufnych spółki osobom nieupoważnionym;
- przestrzegania zasad o nieudostępnianiu osobom nieupoważnionym informacji poufnych otrzymanych od osób trzecich;
- przestrzegania zasad o nieudostępnianiu osobom trzecim informacji, porad związanych z nabyciem lub sprzedażą papierów wartościowych, bez upoważnienia i zezwolenia;
- unikania czynności i rozmów, związanych z informacjami chronionymi w miejscach nie gwarantujących zachowania poufności;
- dbałości o bezpieczeństwo informacji poufnych dotyczących klientów, dostawców, usługodawców i innych interesariuszy, przechowywanych zarówno w formie elektronicznej jak i w wersji drukowanej;
- zwrócenia wszelkich dokumentów poufnych, ich oryginałów oraz kopii, w przypadku rozwiązania umowy o pracę;
- stosowania zasady "czystego biurka" i "czystego ekranu" oraz przechowywania poufnej dokumentacji w bezpiecznym miejscu.

W ramach ochrony informacji poufnych, ważną rolę odgrywają systemy informatyczne. Każdy z pracowników zobowiązany jest do korzystania z nich w sposób zgodny z obowiązującym prawem i wewnętrznymi zasadami. Nad bezpieczeństwem sprzętu teleinformatycznego oraz systemów informatycznych czuwa spółka PCC IT, która udostępnia pracownikom wszelkie narzędzia umożliwiające zapewnienie należytej ochrony danych spółki. Ochrona poufnych informacji dotyczących spółki, jej produktów czy usług przed ich bezprawnym wykorzystaniem, stanowi ważny element procesu zarządzania, ponieważ nieprzestrzeganie zasad może to skutkować niekorzystnymi konsekwencjami i sankcjami. Zatem każdy pracownik spółki ma obowiązek je chronić.

Jeżeli w toku wykonywania obowiązków służbowych, pojawią się wątpliwości dotyczące poufności danych, zgłoś się do przełożonego lub do pracownika Działu Bezpieczeństwa Informacji PCC IT, która udzieli wskazówek i wskaże optymalne rozwiązanie.
Jeśli byłeś świadkiem ujawnienia informacji poufnych dotyczących spółki, zgłoś się do przełożonego lub do pracownika Działu Bezpieczeństwa Informacji PCC IT, albo skontaktuj się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która spróbuje odpowiedź na Twoje pytania oraz pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

Postępujemy
rzetelnie i uczciwie

_05
PRAWA CZŁOWIEKA I ŚRODOWISKO NATURALNE

Z uwagi na fakt, że wiele działań związanych z dostarczaniem produktów na światowe rynki ma bezpośredni wpływ na środowisko naturalne oraz zdrowie i bezpieczeństwo ludzi w całym łańcuchu dostaw, odpowiedzialność korporacyjna Grupy PCC obejmuje poszanowanie i ochronę praw człowieka, a także ochronę środowiska.

_05
PRAWA CZŁOWIEKA I ŚRODOWISKO NATURALNE

01 / Poszanowanie różnorodności

Różnorodność w Grupie PCC stanowi jedną z głównych wartości, uznaną za czynnik kreatywności oraz niestandardowego spojrzenia na organizację i jej miejsce w otoczeniu rynkowym. Różnorodność i przeciwdziałanie nierównościom to nie tylko odpowiedź na rosnącą świadomość społeczną, ale także uzasadnione biznesowo działania wspierające rozwój Grupy PCC. Zwracanie uwagi na kwestie różnorodności nie wynika wyłącznie z konieczności dostosowania wewnętrznych regulacji do przepisów Kodeksu Pracy, ale pozwala również dostrzec korzyści, jakie niesie ze sobą Polityka Personalna uwzględniająca zasady zarządzania różnorodnością.

Różnorodność w odniesieniu do pracowników, ich pochodzenie, obyczaje czy poglądy sprzyjają szerszemu spojrzeniu na wiele oczywistych kwestii biznesowych i pozwala lepiej zrozumieć naszych klientów.

Różnorodność nie może być powodem dyskryminacji na tle:
- płci;
- wieku;
- pochodzenia;
- wyznania;
- orientacji seksualnej;
- przekonań politycznych;
- przynależności do związków zawodowych;
- sytuacji rodzinnej;
- choroby i niepełnosprawności.

Nie okazujemy naszym pracownikom braku poszanowania dla różnorodności i łamania zasad równego traktowania.

Jeżeli czujesz, że z jakiegoś powodu nie jesteś traktowany, tak samo jak Twoi współpracownicy lub jesteś dyskryminowany ze względu na swoje pochodzenie, wiek, płeć, wyznanie, sytuację rodzinną lub inny czynnik społeczny, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, że jeśli jesteś dyskryminowany, powinieneś reagować i nie trzymać tego w tajemnicy.

02 / Zastraszanie i molestowanie

Poczucie zastraszenia lub bycia molestowanym może pojawić się w każdej sytuacji zawodowej. Zastraszanie może być groźbą werbalną lub przybierać formę zachowań niewerbalnych i fizycznych.

W Grupie PCC nie ma przyzwolenia na zastraszanie i molestowanie pracowników w jakiejkolwiek formie. Każda zatrudniona osoba ma prawo do szacunku i zachowania godności.

Zabrania się bezwzględnie:
- celowego krzywdzenia współpracowników;
- podżegania do zastraszania i gróźb;
- izolowania innych pracowników fizycznie bądź towarzysko;
- dręczenia i upokarzania;
- umyślnego prowokowania działań prowadzących do popełnienia przez kogoś błędu;
- molestowania seksualnego.

Należy natomiast:
- traktować podwładnych i współpracowników z szacunkiem;
- wspierać nowych pracowników i nie wykorzystywać ich do wykonywania wyłącznie prozaicznych czynności;
- informować przełożonych o jakichkolwiek przejawach molestowania czy zastraszania.

W Grupie PCC dokładamy wszelkich starań, by zapewnić miejsce pracy wolne od zastraszania, nękania oraz molestowania.

Jeśli stałeś się świadkiem lub ofiarą molestowania lub zastraszania, powinieneś zdać sobie sprawę, że masz nie tylko prawo, ale i obowiązek zgłosić każde takie zachowanie przełożonemu lub pracownikowi Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

03 / Mobbing w miejscu pracy

W Grupie PCC nie dajemy przyzwolenia na mobbing w miejscu pracy pod żadną postacią. Nieakceptowalnymi taktykami w obszarze mobbingu są m.in. taktyka upokorzenia (np. zniesławienie, nieodpowiednie żarty, sarkazm), taktyka zastraszenia (np. zakaz robienia przerw pod groźbą utraty pracy, groźby ustne, przymusowe zostawanie po godzinach pracy), taktyka pomniejszenia kompetencji, taktyka izolacji, taktyka poniżania, taktyka utrudniania wykonywania pracy.

Każda z osób zatrudnionych w Grupie PCC ma prawo do szacunku i zachowania godności osobistej. Każde zachowanie przeczące tym wartościom nie jest w naszej spółce akceptowalne.

Jeśli stałeś się świadkiem lub ofiarą mobbingu, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

04 / Uregulowany stosunek pracy

Stosunek pracy jest najbardziej popularną formą zatrudniania pracowników. Zajmuje również centralne miejsce w problematyce prawa pracy, odróżnia bowiem zatrudnienie pracownicze (objęte postanowieniami prawa pracy) od stosunku pozapracowniczego, czyli na podstawie umów cywilnoprawnych.

Na ile to tylko możliwe w Grupie PCC, każda wykonywana praca odbywa się na zasadach uznanego stosunku pracy przewidzianego przepisami prawa. Nie uchylamy się od zobowiązań wobec pracowników wynikających z przepisów prawa pracy bądź ustawodawstwa socjalnego.

Grupa PCC respektuje i wdraża zasady dotyczące regulowania stosunku pracy ze swoimi pracownikami. Zwraca również szczególną uwagę na przestrzeganie obowiązującego prawa w tym zakresie.

Jeśli znalazłeś się w obliczu problemów związanych z uregulowaniem stosunku pracy, zgłoś ten fakt przełożonemu lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, aby zawsze zwracać się o poradę do osób kompetentnych w danym temacie.

05 / Dobrowolność zatrudnienia

Dobrowolność zatrudnienia oznacza, że żadna praca nie może być wykonywana pod przymusem, więc nikt nie jest zobowiązany do jej wykonywania wbrew własnej woli. Ponadto nie można nawiązać stosunku pracy i ustalić warunków jej wykonywania, bez wyrażenia zgody przez obie strony.

W Grupie PCC nie osiągamy żadnych korzyści wynikających z procederu pracy przymusowej, niewolniczej ani też z przymusowej pracy więźniów. Wszyscy pracownicy organizacji wykonują swoje zadania w sposób dobrowolny i świadomy, zgodnie z posiadanymi uprawnieniami, predyspozycjami i kwalifikacjami. Pracownicy Grupy PCC mają prawo zakończyć zatrudnienie po upływie okresu wypowiedzenia umowy lub w inny, ustalony z pracodawcą sposób. Wszystkie zadania powierzane pracownikom Grupa PCC są przez nich wykonywane w sposób świadomy, bez stosowania jakichkolwiek form przymusu.

Każda osoba zatrudniona w spółce posiada Kartę Stanowiska Pracy, w której został określony zakres obowiązków, właściwy dla danego stanowiska pracy. Płaca jest zarazem wartością, którą pracownik otrzymuje za swoją pracę, głównym źródłem dochodu oraz podstawą jego bezpieczeństwa finansowego.

Jeżeli masz jakiekolwiek pytania czy wątpliwości dotyczące respektowania dobrowolności zatrudnienia w spółce, nie wahaj się zgłosić do przełożonego lub pracownika Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, że Grupa PCC jest firmą etycznie odpowiedzialną. Respektujemy i wdrażamy zapisy międzynarodowego Kodeksu Etycznego ETI, który jako jedną z wartości etycznych wymienia właśnie dobrowolność zatrudnienia.

06 / Godziwa płaca

Płaca jest zarazem wartością, którą pracownik otrzymuje za swoją pracę, głównym źródłem dochodu oraz podstawą jego bezpieczeństwa finansowego.

Grupa PCC respektuje i realizuje postanowienia i przepisy prawa w sprawie wynagrodzeń dla pracowników. Przed rozpoczęciem zatrudnienia przedstawia się w zrozumiałej formie warunki zatrudnienia dotyczące płacy pracownika na danym stanowisku. Wynagrodzenie wraz ze wszystkimi jego składnikami podlega ochronie prawnej, natomiast każda ich zmiana wymaga porozumienia obu stron.

W Spółkach Grupy PCC obowiązują Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy oraz Regulaminy Wynagradzania, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Każdy z pracowników ma obowiązek zapoznać się z zapisami obowiązującymi u jego pracodawcy. Nie stosujemy środków dyscyplinarnych lub innych form potrąceń z wynagrodzenia nie przewidzianych przepisami prawa. W przypadku ich wystąpienia, wszelkie środki dyscyplinarne są udokumentowane i przedstawiane na piśmie.

Jeśli masz wątpliwości lub postanowienia Regulaminu Wynagradzania i Kodeksu Pracy dotyczące wynagrodzeń nie są dla Ciebie jasne, zgłoś się do osoby pracującej w Dziele Personalnym CWB Partner. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Nie obawiaj się również rozmowy z bezpośrednim przełożonym. Wyjaśnienie nurtujących Cię kwestii, związanych z Twoim wynagrodzeniem, pozytywnie wpłynie na wzajemne relacje.

07 / Korzystanie z pracy dzieci

Grupa PCC nie dopuszcza zatrudniania dzieci. W związku z tym przestrzegamy wszelkich ograniczeń dotyczących zatrudniania osób, które nie ukończyły 18 lat. Uznajemy prawo każdego dziecka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym i wykonywaniem pracy, która grozi niebezpieczeństwem, ogranicza możliwość zdobycia wykształcenia, bądź stanowi zagrożenie dla zdrowia i rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego czy społecznego.

W Grupie PCC dopuszcza się zatrudnianie osób młodocianych powyżej 16 roku życia, jednak wyłącznie w ramach nauki zawodu w szkołach ponadpodstawowych. Młodocianym, na mocy prawa pracy, jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła lat 18. Celem przepisów o zatrudnianiu młodocianych jest przede wszystkim ich ochrona przed eksploatacją ekonomiczną, pracą, która może być niebezpieczna lub szkodliwa dla zdrowia, rozwoju fizycznego i umysłowego, czy może ograniczać a nawet eliminować możliwość edukacji.

Jeżeli znalazłeś się w obliczu problemu związanego z wykorzystywaniem dzieci do pracy, zgłoś ten fakt przełożonemu lub skontaktuj się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

08 / Wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia

Jednym z podstawowych praw gwarantowanych przepisami prawa, jakie zapewnione jest pracownikom spółki, jest prawo do zrzeszania się. Dzięki temu umożliwia się wspólną organizację osób, które mają podobne poglądy i dążą do osiągnięcia wspólnych celów.

W Grupie PCC pracownicy mają wolność zrzeszania się oraz prawo do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia. Przyjmujemy otwartą postawę wobec związków zawodowych i ich działań organizacyjnych.

Jeżeli znalazłeś się w obliczu problemu związanego z wolnością zrzeszania się i prawem do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia, skontaktuj się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

09 / Poszanowanie jednostki w organizacji

Sukces naszej organizacji zależy między innymi od wysokich kwalifikacji i potencjału pracowników. Od wszystkich pracowników oczekujemy współpracy w atmosferze wzajemnego szacunku, zaufania i otwartej komunikacji.

Propagujemy kulturę lojalności i solidarności, budując pozytywne relacje i traktując naszych współpracowników w taki sposób, w jaki sami chcielibyśmy być traktowani. Propagujemy pracę zespołową, wspólne dzielenie zarówno sukcesów, jak i porażek. Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem z tymi, którym mogą być one potrzebne do efektywniejszego wykonywania pracy lub dalszego rozwoju zawodowego, pamiętając o zasadach dotyczących poufności obowiązujących w Grupie PCC. Szanujemy godność osobistą oraz różnorodność wyznań i kultur. Respektujemy ochronę prywatności nie tylko w odniesieniu do siebie, ale również oczekujemy tego od naszych klientów, dostawców i usługodawców.

Postanowienia zawarte w Kodeksie Postępowania Grupy PCC budują podstawy naszej kultury etycznej, której każdy z pracowników ma prawo wymagać od swoich współpracowników. Kodeks nie powinien być traktowany jako jedyny wyznacznik właściwego postępowania. Wszyscy powinniśmy zdawać sobie sprawę z tego, że każda osoba, która narusza prawo, może podlegać sankcjom dyscyplinarnym, łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.

Jeżeli masz wątpliwości co do zdarzeń, które mogą skutkować naruszeniem prawa przez Ciebie lub współpracowników, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

10 / Bezpieczeństwo i higiena pracy

Troska o bezpieczeństwo ludzi i środowiska jest od dawna traktowana jako jeden z priorytetów, dlatego też Grupa PCC zapewnia swoim pracownikom bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, odpowiadające standardom branży chemicznej oraz uwzględniające ewentualne zagrożenia. Podejmuje szereg działań mających na celu zapobieganie wypadkom, poprzez m.in. ograniczanie różnych typów zagrożeń w środowisku pracy, a także propaguje ideę bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i środowiska.

Grupa PCC jako odpowiedzialny pracodawca, zapewnia wszystkim pracownikom obowiązkowe i regularne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownicy mają zapewniony dostęp do środków ochrony indywidualnej i zbiorowej, szatni, zapleczy socjalnych, wody pitnej.

Każdy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:
- bezwzględnego przestrzegania zasad dotyczących niestawiania się w pracy pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających;
- przestrzegania obowiązujących zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- wykonywania powierzonych obowiązków w sposób bezpieczny dla siebie i współpracowników;
- znajomości i stosowania procedur niezbędnych w przypadku wystąpienia sytuacji niebezpiecznej w miejscu pracy;
- reagowania i zgłaszania odpowiednim służbom, wszelkich zauważonych zdarzeń niebezpiecznych;
- stosowania przewidzianych przepisami wewnętrznymi środków ochrony osobistej;
- stosowania narzędzi, sprzętu oraz wyposażenia stanowiska pracy, zgodnie z ich przeznaczeniem.

Każdy pracownik ma prawo odmówić wykonania polecenia służbowego w przypadku braku zapewnienia przez pracodawcę odpowiednich środków ochrony zdrowia i życia, przewidzianych dla określonej czynności.
Zagwarantowanie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy wszystkim pracownikom jest dla spółki kwestią oczywistą. Grupa PCC przywiązuje zatem wielką wagę do zapewnienia pracownikom bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy, poprzez przestrzeganie odpowiednich przepisów i norm BHP oraz stosuje prewencyjne środki w celu wyeliminowania potencjalnych zagrożeń.

Jeżeli w trakcie wykonywania obowiązków służbowych zaobserwujesz naruszenie zasad bezpieczeństwa i higieny, nie wahaj się natychmiast zareagować. Od Twojej postawy może zależeć życie i zdrowie współpracowników. W nagłych przypadkach natychmiast skontaktuj się ze Służbami Ratowniczymi funkcjonującymi w Grupie PCC Rokita lub zawiadom swojego przełożonego. Jeśli masz pytania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, zwróć się do przełożonego lub do Specjalisty ds. BHP działającego w Grupie PCC Rokita. Możesz także skontaktować się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner lub wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, aby nigdy nie dawać przyzwolenia na bagatelizowanie zasad bezpiecznej pracy. Zawsze miej świadomość tego, że lekceważąc przepisy BHP wpływasz na obniżenie poziomu swojego bezpieczeństwa oraz innych osób pracujących w Twoim otoczeniu.

11 / Dbałość o środowisko

Grupa PCC, prowadząc działalność biznesową, zawsze ma na uwadze zapewnienie najwyższego poziomu standardów środowiskowych. Zdajemy sobie bowiem sprawę z faktu, iż spoczywa na nas odpowiedzialność wobec środowiska naturalnego i przyszłych pokoleń, które będą z niego korzystać.

Promujemy działania biznesowe, obejmujące aspekty ekonomiczne i zarazem przyjazne środowisku, obejmujące:
- wykorzystywanie i rozwijanie technologii przyjaznych środowisku;
- przestrzeganie krajowych i unijnych norm, dotyczących środowiska naturalnego;
- przestrzeganie przyjętych wewnętrznie regulacji w zakresie ochrony środowiska;
- dążenie do minimalizowania skutków prowadzonej działalności biznesowej;
- podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie świadomości ekologicznej;
- zapewnienie interesariuszom dostępu do informacji z zakresu ochrony środowiska

Postępujemy zgodnie z Kodeksem Postępowania Grupy PCC, który zobowiązuje wszystkich pracowników do oszczędnego gospodarowania mieniem oraz respektowania polityki proekologicznej.

Jeżeli masz wątpliwości dotyczące dbałości o środowisko, które mogą skutkować naruszeniem prawa, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj się z osobą pełniącą w Grupie PCC stanowisko Specjalisty ds. Ochrony Środowiska, czy też z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

_06
OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZA KWESTIE ETYCZNE ORAZ ICH ROLA W ORGANIZACJI

01 / Jakie sprawy można zgłaszać do osób odpowiedzialnych za kwestie etyczne w organizacji

Osobami stojącymi na straży przestrzegania zasad i wartości wyrażonych m.in. w Kodeksie Postępowania są wszyscy przełożeni oraz pracownicy Działu Personalnego CWB Partner. Pracownicy Działu Personalnego są bezstronnym źródłem rozstrzygającym konflikty etyczne oraz wspierającym wszystkich zainteresowanych w interpretacji postanowień Kodeksu. Propagują rozwiązywanie sytuacji problemowych poprzez prowadzenie tzw. postępowania wyjaśniającego, jednak samodzielnie nie decydują o ostatecznym rozwiązaniu problemu. Pełnią w głównej mierze rolę mediatorów, których rolą jest zapobieganie nawarstwianiu się problemów oraz dochodzenie do kompromisów. Pośrednio usprawniają także komunikację między pracownikami spółki. Osoby te pośredniczą również w relacjach między skonfliktowanymi pracownikami w taki sposób, by żadna ze stron nie czuła się pokrzywdzona. Są zobowiązani do dyskrecji i poufności w prowadzonych działaniach.

Każdy pracownik, czy kontrahent lub przedstawiciel każdej innej grupy interesariuszy może zgłosić się do pracownika Działu Personalnego CWB Partner z prośbą o pomoc, gdy stwierdzi, że zostały naruszone wartości, normy etyczne czy społeczne. Każde zgłoszenie objęte jest poufnością. Należy mieć na uwadze fakt, że rolą osób odpowiedzialnych za kwestie etyczne nie jest rozwiązywanie konfliktów między pracownikami, tylko wyjaśnianie przypadków naruszeń w trakcie wykonywania pracy oraz naruszeń zasad Kodeksu Postępowania.

Zgłoszenia mogą dotyczyć wszelkich wątpliwości etycznych lub przypadków naruszania i łamania określonych zasad, norm prawnych lub innych obowiązujących procedur przez jakąkolwiek osobę zatrudnioną w spółce, bądź z nią współpracującą.

Osobą do której można zgłaszać swoje wątpliwości związane z zasadami Kodeksu dla całej Grupy PCC jest Pan Waldemar Preussner, który pełni rolę zwierzchnika.

02 / Zasady zgłaszania problemów i skarg

Podczas zgłaszania problemów i skarg oraz w toku każdego postępowania wyjaśniającego, dane osoby zgłaszającej mogą być na jej prośbę utajnione. Nie zachęcamy jednak w sposób szczególny do stosowania tej metody. Osoba zgłaszająca skargę lub problem, działając w dobrej wierze nie musi ukrywać swojej tożsamości. Kwestię anonimowości zostawiamy jednak w gestii pracowników.

Bardzo ważną zasadą jest również gwarancja braku jakichkolwiek działań odwetowych względem osób, które w dobrej wierze zgłaszają problemy związane z łamaniem prawa i naruszaniem zasad kultury etycznej. Pamiętajmy jednak o tym, że należy brać pełną odpowiedzialność za swoje słowa i czyny. Nie należy zatem wykorzystywać zgłoszeń do odwetu lub odreagowywania złości na przełożonych lub współpracownikach.

Zaistniały problem można zgłaszać:

- do wybranego Specjalisty Działu Personalnego CWB Partner;
- do Managera ds. personalnych CWB Partner (tel. 3512, 667 650 223);
- na adres: etyka@pcc.eu.

Zgłoszenia można dokonać:

- osobiście, po uprzednim umówieniu się na spotkanie;
- telefonicznie;
- pisemnie;
- w inny sposób, odpowiadający osobie zgłaszającej.

03 / Sposób postępowania ze zgłoszeniem

Postępowanie ze zgłoszeniem obejmuje etapy oparte na:

- otwartej rozmowie osoby, do której dotarło zgłoszenie z osobą zgłaszającą problem;
- sprawdzeniu okoliczności zdarzenia (przy zachowaniu zasad poufności);
- rozwiązaniu sprawy i przekazaniu informacji zwrotnej osobie zgłaszającej.

Na życzenie osoby zgłaszającej, osoba odpowiedzialna za zgłoszenie przedstawi rozwiązanie sprawy w formie pisemnej. W przypadkach zgłoszeń związanych z naruszeniem prawa, po przeprowadzeniu postępowania osoba odpowiedzialna przedłoży Zarządowi informację o stwierdzonych nieprawidłowościach. Osoba zgłaszająca posiada prawo wglądu w wyniki przeprowadzonego postępowania. Jeśli osoba zgłaszająca problem lub skargę uzna, że wyniki postępowania nie są dla niej satysfakcjonujące, ma prawo do zgłoszenia swoich wątpliwości do Zarządu spółki lub do Pana Waldemara Preussnera.

Pracownik posiada prawo wyboru pracownika Działu Personalnego CWB Partner, któremu chce zgłosić problem. W przypadku stwierdzenia rażącego naruszenia zapisów Kodeksu Postępowania, mogą zostać zastosowane pojedynczo lub łącznie następujące konsekwencje:

- zobowiązanie do naprawienia moralnych szkód wyrządzonych pokrzywdzonemu;
- rozmowa dyscyplinująca z przełożonym i udzielenie upomnienia ustnego;
- udzielenie pisemnego upomnienia;
- inne konsekwencje w zależności od rodzaju sytuacji, w której zostało naruszone prawo lub postanowienia Kodeksu.

04 / Otwarta rozmowa podstawą rozwiązywania problemów etycznych w spółce

Grupa PCC propaguje kulturę otwartości i szczerości w rozmowie, podczas której pracownicy mają możliwość pełnego wyrażenia swoich wątpliwości. Zachęcamy wszystkich pracowników do otwartego przedstawiania swoich opinii i problemów oraz sygnalizowania wszelkich zachowań i praktyk naruszających wartości i zasady określone w Kodeksie Postępowania.

Grupa PCC gwarantuje swoim pracownikom wszelką pomoc i wsparcie w egzekwowaniu zasad obowiązującej kultury etycznej, zarówno wewnątrz organizacji jak i w stosunku do jej interesariuszy.

05 / Ochrona przed działaniem odwetowym

Grupa PCC zapewnia, że stosowanie działań odwetowych w jakiejkolwiek formie wobec osoby, która zgłosi naruszenia Kodeksu Postępowania lub obowiązującego prawa, będzie podlegało procedurze dyscyplinarnej, włącznie z możliwością rozwiązania stosunku pracy. Stosowanie działań odwetowych jest bowiem naruszeniem Kodeksu Postępowania oraz obowiązującego prawa.

_07
ZASADY ETYKI W MARKETINGU I REKLAMIE

01 / Działania marketingowe

W dobie potrzeby rozwijania idei społecznej odpowiedzialności biznesu oraz podnoszenia świadomości w zakresie wpływu, jaki działania marketingowe wywierają na rynek i jego konsumentów, Grupa PCC dostrzega ich wzrastającą rolę w kształtowaniu zachowań i postaw, zarówno w sferze gospodarczej, światopoglądowej jak i moralnej. Uznaje kulturotwórczy i obyczajowy charakter działań marketingowych, widząc potrzebę eliminowania w tym zakresie zjawisk negatywnych i stymulowania pozytywnych. Rozumiemy konieczność ujednolicenia określonych standardów, w ramach współdziałania z naszymi interesariuszami na całym świecie. Zobowiązujemy się do dołożenia wszelkich starań, aby zasady i wartości opisane w naszym Kodeksie Postępowania były przestrzegane.

Pracownicy zaangażowani w działania marketingowe mają obowiązek:

- dbać o to, aby przekaz reklamowy w mediach, internecie i na wszelkich nośnikach elektronicznych nie zawierał jakichkolwiek treści pornograficznych, elementów przemocy, nienawiści, obraźliwego zachowania oraz jakichkolwiek przejawów łamania praw człowieka;
- dbać o to, aby treści wszelkich materiałów promocyjnych i reklamowych spółki były oparte na prawdziwych informacjach;
- zwracać uwagę na przedstawianie cech i właściwości produktów w materiałach reklamowych w sposób rzetelny i obiektywny;
- stosować postanowienia zawarte w Kodeksie Etyki Reklamy, ustanowionym przez Radę Reklamy i Komisję Etyki Reklamy, będącym źródłem zasad postępowania etycznego dla wszystkich pracowników związanych z reklamą i marketingiem;
- respektować międzynarodowe zasady dotyczące etyki w reklamie i marketingu oraz działać w tym zakresie zgodnie ze standardami Europejskiego Stowarzyszenia Etyki Reklamy (EASA).

Jeżeli masz jakiekolwiek wątpliwości dotyczące kwestii etycznych związanych z działalnością marketingową Grupy PCC zgłoś się bezpośrednio do Managera ds. marketingu PCC Rokita SA lub skontaktuj się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: etyka@pcc.eu. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w rozwiązaniu Twojego zgłoszenia.

02 / Działania charytatywne i sponsoringowe

W działaniach sponsoringowych obowiązuje zasada transparentności, która wskazuje wszystkie zainteresowane podmioty i zobowiązania względem sponsora. Umowa sponsorska chroni samodzielność, swobodę twórczą i własność intelektualną podmiotu sponsorowanego. Nasza organizacja zapewnia dbałość o odpowiedni poziom sponsorowanej działalności, a także nie nadużywa swojej pozycji w toku realizacji umowy.

Prowadząc własne akcje dobroczynne i sponsoringowe lub uczestnicząc w działaniach sponsoringowych w ramach Grupy PCC, dbamy o to, aby nigdy nie dochodziło do naruszenia dobrego imienia którejkolwiek ze stron czy dobrych obyczajów, w tym przekonań religijnych. Zarówno wydarzenia sponsorowane jak i wszelkie akcje dobroczynne i charytatywne w których uczestniczą spółki Grupy PCC, nie mogą mieć negatywnego wpływu na środowisko ani promować działań związanych z naruszaniem zasad etycznych oraz łamaniem praw człowieka.

Pracownicy są zaangażowani w działania marketingowe

_08
PODSUMOWANIE

Etyka jest podstawą działalności biznesowej i dotyczy każdego obszaru funkcjonowania Grupy PCC. Jest respektowana zarówno na zewnątrz, jak i wewnątrz organizacji. Jej stabilność zależy od całościowego podejścia do kultury etycznej, posiadania spójnego systemu zasad i wartości oraz podążania według wytycznych, które pomagają podejmować prawidłowe decyzje.

Proste i jasne zasady postępowania są niezwykle ważne w relacji pracodawca - pracownik. Określają granice postępowania między akceptowanym a nieetycznym zachowaniem. Dzięki istniejącym zasadom, zwłaszcza tym spisanym w Kodeksie Postępowania, pracownik może pozbyć się nurtujących go wątpliwości. Zasady te powinny być znane i stosowane przez wszystkich pracowników Grupy PCC, a osoby pełniące funkcje kierownicze powinny być przykładem etycznego postępowania w relacjach międzyludzkich.

Etyka wiąże się z kategorią godności ludzkiej i wynikającymi z niej fundamentalnymi prawami człowieka. Biznes jest etyczny tylko wtedy, gdy przestrzega bezwzględnie przyjętych wartości. Nie znaczy to wcale, że reguły etyczne służą po to, by ograniczać lub utrudniać działanie naszej organizacji. Mają raczej na celu stworzenie otoczenia, w którym interesariusze będą czuli się bezpiecznie i odczuwali satysfakcję ze współpracy z Grupą PCC. Aby tak się stało, zasady i wartości Kodeksu Postępowania muszą stać się oczywistą regułą przestrzeganą na każdym szczeblu organizacji.