

Stalowa Wola 06-10-2017

Wersja ujednolicona na dzień 21-10-2022

## **KODEKS POSTĘPOWANIA ETYCZNEGO** **w THONI ALUTEC SP. Z O.O.**

### **Słowem wstępu...**

*Kodeks Postępowania Etycznego dotyczy wszystkich pracowników Thoni Alutec Spółka z o.o. jest wyrazem dążenia zakładu do zachowania wysokich standardów uczciwości i zrównoważonego rozwoju. Niniejszy kodeks promuje kulturę przestrzegania obowiązującego prawa, etycznego postępowania oraz odpowiedzialności za czyny. Thoni Alutec stosuje politykę „zerowej tolerancji” w odniesieniu do nieetycznego zachowania w biznesie, w szczególności takiego jak przekupstwo, korupcja i praca przymusowa.*

*Wdrożeniem niniejszego Kodeksu deklarujemy nasze bezwzględne zobowiązanie wypełnienia zasad tego dokumentu. W tym miejscu chcielibyśmy zwrócić się do każdego pracownika i każdej osoby z nami współpracującej z prośbą o współpracę we wprowadzaniu i rozwijaniu naszego Kodeksu: dokument ten może wejść w życie jako zestaw wytycznych i regulacji tylko wtedy, gdy wszyscy będziemy go stosować każdego dnia!*

*Każdy z nas, pracowników, jak i naszych Kontrahentów ma obowiązek postępować zgodnie z bieżącym wydaniem Kodeksu. Tylko poprzez stałe i wierne przestrzeganie niniejszych zasad będziemy w stanie zachowywać się odpowiedzialnie – z korzyścią dla dobra naszej firmy i społeczności.*

*Zaangażowanie naszej firmy w pielęgnowanie jej podstawowych wartości oraz etycznego postępowania jest ważne, jednak osobiste zaangażowanie w ten proces każdego z naszych*

pracowników ma tutaj znaczenie kluczowe. Od wszystkich z nas oczekuje się przestrzegania Kodeksu Postępowania Etycznego. Jeśli mamy jakiegokolwiek wątpliwości odnośnie właściwego toru naszych działań, musimy zgłaszać je (odpowiednio) naszym przełożonym, mentorom, dowolnemu z członków zarządu Thoni Alutec sp. z o.o. bądź któremuś z pracowników działu personalnego lub prawnego.

Nie tolerujemy i kategorycznie sprzeciwiamy się działaniom odwetowym wobec innych osób z powodu zgłaszania przez nich problemów.

Niniejszy Kodeks Postępowania Etycznego został zatwierdzony przez Zarząd Thoni Alutec sp. z o.o., który zobowiązuje się do regularnej oceny przestrzegania zasad zawartych w Kodeksie oraz aktualizowania jego treści na podstawie uzyskanych wniosków.

## I. ZASADY OGÓLNE

### 1. Odpowiedzialność

Thoni Alutec sp. z o.o. oraz nasi pracownicy bezwzględnie przyjmujemy odpowiedzialność oraz zobowiązujemy się do przestrzegania obowiązujących regulacji prawnych, a także postępowania zgodnie z dokumentacją wewnątrzzakładową, w tym z zasadami niniejszego Kodeksu, gwarantując przy tym bieżące monitorowanie aktualności dokumentacji. Wszelkie działania podejmowane są przy uwzględnieniu standardów określonych niniejszym dokumentem. Priorytetem naszej firmy oraz osób z nami współpracujących jest prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny, przejrzysty i godny zaufania.

Niniejszy Kodeks Postępowania Etycznego stanowi odzwierciedlenie fundamentalnych standardów etycznych i prawnych, którymi kierujemy się w każdym aspekcie naszej działalności zawodowej, jak również w życiu prywatnym. Dokument ten stanowi dla wszystkich pracowników naszej firmy wzorzec właściwego postępowania w relacjach z<sub>2/18</sub>

---

przełożonymi, klientami, partnerami, dostawcami i społecznością lokalną.

## **2. Zobowiązania**

Obowiązek przestrzegania niniejszego Kodeksu dotyczy wszystkich pracowników (niezależnie od formy współpracy), kadry kierowniczej, członków organów naszej Spółki. Dodatkowo naszą misją jest współpraca z partnerami, którzy w równej mierze podzielają nasze wartości i je respektują w prowadzonej działalności. Tym samym zwracamy się do naszych kontrahentów do działania w sposób zgodny z naszym Kodeksem .

Od naszych pracowników wymagamy:

- Okazywania szacunku innym osobom, ochrony ich prywatności oraz przestrzegania prawa w zakresie ochrony danych osobowych ustalonych zgodnie z prawem danego kraju,
- Przeciwdziałania i powstrzymywania się przed aktami nietolerancji i dyskryminacji, przemocy fizycznej i psychicznej, mobbingowi,
- Opierania stosunków zawodowych na uważnym słuchaniu, dialogu, zaufaniu i pracy zespołowej,
- pracy zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- korzystania z wolności słowa w miejscu pracy w sposób niegodzący w wartości, bezpieczeństwo i działalność Thoni Alutec sp. z o.o., kolegów, klientów ani osób trzecich,
- nie ujawniania ani nie wykorzystywania informacji o charakterze poufnych lub zastrzeżonych dotyczących zarówno Thoni Alutec jak i osób trzecich, zarówno w okresie zatrudnienia w Thoni Alutec, jak i po jego zakończeniu, bez wyraźnego i stosownego pisemnego upoważnienia sporządzonego przez Zarząd Thoni Alutec,
- szanowania i dbałości o materialny i niematerialny majątek zakładu
- przestrzegania ustalonych ograniczeń w korzystaniu ze służbowych środków komunikacji do celów prywatnych, nie przekazywania treści obraźliwych, oszczerczych, czy wyrażających brak szacunku dla drugiego człowieka,
- unikania działalności prowadzącej do konfliktu interesów, przyjmowania i oferowania prezentów w ramach prowadzenia działalności biznesowo-handlowej będących w sprzeczności z obowiązującym prawem i niniejszym Kodeksem.

Nasza firma zobowiązuje się do:

- Dbłości o sprawiedliwe warunki zatrudnienia wszystkim pracownikom i współpracownikom,
- Niestosowania i przeciwdziałania jakimkolwiek przejawom dyskryminacji w zakresie zatrudnienia ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, niepełnosprawność, członkostwo w organizacjach działających zgodnie z obowiązującym prawem, przynależność polityczną etc.,
- Nasze standardy postępowania opierają się na zaleceniu Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 146 dotyczącym najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, według którego dzieckiem jest każda osoba poniżej szesnastego roku życia. Wyjątek mogą stanowić staże, które akceptujemy jako przejściowy etap w życiu zawodowym lub jako inną formę programów szkolnych,
- Młodzi pracownicy w wieku od szesnastu do osiemnastu lat wymagają specjalnego traktowania, ponieważ jest to dla nich okres przejściowy między szkołą a pracą lub z etapu nauki w szkole do etapu kształcenia zawodowego. W naszej spółce młodzi pracownicy nie pracują w warunkach potencjalnie niebezpiecznych dla ich zdrowia, bezpieczeństwa i dobra, zgodnie z oświadczeniem w konwencji MOP dotyczącej pracy nocą młodych osób zatrudnionych w przemyśle.
- Nie wspieramy ani nie odwołujemy się do pracy przymusowej, niewolniczej lub niedobrowolnej.

### **3. Wartości**

W prowadzonej działalności kierujemy się następującymi wartościami:

#### **1. Prawa Człowieka:**

Ściśle przestrzegamy, chronimy oraz wspomagamy wszelkie zasady pod względem poszanowania oraz przestrzegania praw człowieka oraz praw dziecka ustanowionych w przepisach prawa, w tym w szczególności w Powszechnej deklaracji praw człowieka

---

Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz Europejskiej konwencji praw człowieka i podstawowych wolności.

## **2. Wolność pracy:**

Kategorycznie odrzucamy wykorzystywanie pracy dzieci, pracy przymusowej czy obowiązkowej, oraz wszelkie formy niewolnictwa i handlu ludźmi, zarówno przy współpracy w obrębie naszego przedsiębiorstwa, jak również w relacjach z naszymi partnerami handlowymi.

## **3. Zasada Równych Szans:**

Wyznajemy zasadę równych szans i bezwzględnie respektujemy zakaz dyskryminacji, niezależnie od jej przyczyn. Wyznajemy zasadę równego traktowania bez względu na płeć, wiek, kolor skóry, kulturę, pochodzenie etniczne, tożsamość seksualną, niepełnosprawność, religię lub przekonania.

## **4. Godne traktowanie:**

W żadnym wypadku nie dajemy przyzwolenia i stanowczo sprzeciwiamy się stosowaniu przemocy fizycznej i psychicznej, w tym także molestowaniu seksualnemu, przymusowi, zastraszaniu oraz innym formom nacisków na innych.

## **5. Profesjonalizm:**

W pełni wykorzystujemy potencjał wiedzy i kompetencje naszej kadry, dostępne technologie oraz know-how, aby podtrzymać status profesjonalisty w swojej dziedzinie oraz wiodącą pozycję w branży.

## **6. Legalizm**

Przestrzegamy przepisów prawa oraz postępujemy w zgodzie z naszymi wewnętrznymi zasadami i procedurami, które wyznaczają wysokie standardy etyczne.

## **4. Nasza misja**

Naszym celem jest utrzymywanie pozycji lidera na rynku. Aby zrealizować tę wizję, musimy

stworzyć pozytywną świadomość, zbudować zaufanie i otrzymywać od naszych partnerów biznesowych pozytywne referencje, poprzez konsekwentne działanie, przywództwo w zakresie innowacji i doskonałość usług.

Naszą firmę wyróżnia innowacyjność, zaangażowanie i wysokie kompetencje naszych pracowników. Wyróżnia nas przewaga konkurencyjna, która pomaga nam utrzymać pozycję lidera w dynamicznie zmieniającym się środowisku.

Innowacja jest istotną cechą naszej firmy. Jesteśmy kreatywni i przedsiębiorczy i nieustannie staramy się ulepszać wszystko, co robimy. Nasz duch innowacyjności jest częścią tego, kim jesteśmy oraz kluczową metodą osiągania naszych celów. Zależy nam na spełnianiu i przekraczaniu oczekiwań naszych klientów. Zdobywamy zaufanie klientów dzięki wiodącej w branży jakości i niezawodności. Wierzymy w bliską współpracę ze współpracownikami, klientami, partnerami biznesowymi. Nasza kultura pracy jest zorientowana na usługi i działania silne przywiązanie do naszych klientów.

## **II. STANDARDY PRACY**

W naszej działalności respektujemy przyjęte standardy pracy i na bieżąco podejmujemy działania, których celem jest ciągłe polepszanie warunków pracy. Naszym głównym celem jest stworzenie środowiska pracy wolnego od jakichkolwiek przejawów dyskryminacji, nierównego traktowania, zastraszania i prześladowania. Hołdujemy zasadzie, iż każdy człowiek ma prawo do pracy w godnych warunkach, w środowisku wolnym od wszelkiego rodzaju prześladowań.

Staramy się działać na rzecz środowiska pracy, w którym w pełni przestrzega się praw naszych pracowników. Przestrzegamy postanowień Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w sprawie fundamentalnych zasad i praw w pracy, a nasze zobowiązanie w tym zakresie odzwierciedla się w naszych zasadach etyki oraz w wewnętrznych politykach i procedurach spółki.

---

## 1. Polityka zatrudnienia

We wszystkich aspektach praktyki zatrudnienia kierujemy się naczelną zasadą sprawiedliwego traktowania. Oznacza to, że decyzje dotyczące rekrutacji, zatrudniania i szkolenia pracowników, awansowania, wynagrodzeń, korzyści, przeniesień i zwolnień opieramy o indywidualne kwalifikacje i doświadczenie pracowników oraz na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Promujemy równe szanse w swoich praktykach rekrutacyjnych, podejmujemy decyzje rekrutacyjne wyłącznie na podstawie kryteriów związanych z danym stanowiskiem pracy i stanowczo sprzeciwiamy się pracy przymusowej.

Przestrzegamy wymaganych prawem ograniczeń dotyczących minimalnego wieku zatrudnienia.

Od naszych pracowników wymagamy traktowania innych z godnością i szacunkiem, co oznacza, że wszyscy nasi pracownicy mają prawo do pracy w środowisku wolnym od molestowania, zastraszania i dyskryminacji.

Każdy z nas ma obowiązek zadbać o to, aby Thoni Alutec było przyjaznym miejscem pracy. Rolą kadry kierowniczej jest stwarzanie pracownikom możliwości rozwoju i awansu zawodowego, a także promowanie działań innowacyjnych służących rozwojowi firmy. Podkreślamy, że to kadra kierownicza swoją postawą wobec pracowników określa normy zachowania w zespole i zobowiązana jest do wskazywania podległym pracownikom procedury reagowania na nieetyczne zachowania w zespole.

## 2. Zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona środowiska

Nieustannie pracujemy nad poprawą ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy naszych Pracowników. Dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników, dlatego też naszym priorytetem jest dążenie do zapewnienia środowiska pracy, w którym ryzyko pozostaje pod kontrolą i jest eliminowane, kiedy tylko jest to możliwe. Uważamy, że ryzyko należy ograniczyć u

---

samego źródła, dlatego też podejmujemy odpowiednie środki, aby osiągnąć ten cel.

W szczególności:

- oficjalnie ustanowiliśmy dział, którego zadaniem jest zarządzanie programami oraz inicjatywami w zakresie ochrony zdrowia, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska,
- stworzyliśmy odpowiednią strukturę organizacyjną i procedury w zakresie efektywnego zarządzania zagrożeniami dla zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska, która na bieżąco jest rewidowana,
- dbamy, aby wszyscy nasi pracownicy byli świadomi tych zagrożeń, przeszli odpowiednie szkolenie w zakresie wdrożenia działań pokontrolnych i doskonalących,
- sprzęty w naszej firmie posiadają znak bezpieczeństwa CE, odpowiednie atesty i spełniają normy ochrony środowiska.
- na bieżąco przeprowadzamy operacje i działania audytorskie,
- zapewniamy odpowiednie szkolenia dla pracowników obsługujących sprzęt, wykonujących potencjalnie niebezpieczne działania,
- pracownicy wyposażeni w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, a zakłady w środki ochrony zbiorowej.

### **III. ETYKA BIZNESU**

Naszym celem jest tworzenia partnerskich relacji z klientami opierających się na poszanowaniu praw, odpowiedzialności i zaufaniu. Postępujemy w zgodzie z literą prawa, dlatego w naszej firmie niedozwolone są działania rozumiane jako czyny nieuczciwej konkurencji. Wymagamy, aby nasi podwykonawcy i dostawcy potwierdzili swoje zaangażowanie w społecznie odpowiedzialne działania biznesowe i zobowiązali się do przestrzegania zasad i wartości określonych w niniejszym Kodeksie. Szanujemy i przestrzegamy zasady ochrony danych osobowych naszych Współpracowników

#### **1. Uczciwa konkurencja**



W naszej działalności hołdujemy zasadzie, iż jedynie swobodna i uczciwa konkurencja może stanowić podstawę naszych relacji biznesowych, jak również tylko tak prowadzona działalność jest prokliencka. Naszym priorytetem jest dobro naszych Klientów, a dążeniem do jego zapewnienia jest respektowanie zasad tu wyrażonych. Z tego powodu nie współpracujemy z konkurencyjnymi firmami w zakresie w jakim współpraca ta miałaby obejmować dzielenie się rynkiem i klientami czy przekazywania informacji na temat cen i wielkości produkcji. Rozmowy z przedstawicielami konkurencji i przekazywanie im informacji dotyczących cen lub omawianie jakichkolwiek zagadnień wpływających na ceny, w tym kosztów, podziału rynków, geografii, klientów lub kierunków rozwoju biznesu są przeciwne polityce naszej firmy.

Odrzucamy wszelkie nieuczciwe praktyki biznesowe.

Od wielu lat jesteśmy jednym z liderów na rynku odlewni aluminium, co wiąże się z poważnym ryzykiem oraz nakładami na nas wyższe standardy prowadzonej działalności. Mając świadomość posiadanej pozycji rynkowej w naszej branży niejednokrotnie musimy zmierzyć się z nadinterpretacją stosowanych przez nas praktyk, np. w przypadku trudności z wejściem na rynek nowej odlewni, może pojawić się zarzut, że nasza pozycja uniemożliwia rozwój innym podmiotom. W tym miejscu w pełni świadomi zarówno renomy naszej firmy, jak i jej potencjału oraz bogatego portfolio oświadczamy, iż jesteśmy przeciwni wszelkim umowom, zarówno formalnym, jak i nieformalnym, prowadzącym do ograniczenia handlu lub wymiany handlowej. Zwracamy się do naszych pracowników, współpracowników oraz kontrahentów, aby respektowali zasady tu wyrażone, a także unikali nawet pozorów zaangażowania w jakiegokolwiek działania zmierzające do ograniczenia handlu.

## **2. Bezpieczeństwo w biznesie**

Prowadzimy naszą działalność w sposób bezpieczny, a w szczególności na bieżąco analizujemy ryzyko związane z działalnością. Tam gdzie poziom ryzyka przekracza dopuszczalny poziom akceptowalności niezwłocznie działania korygujące, a gdzie niemożliwe monitorujące aby zapewnić ciągłość działania i dostaw do klienta.

### **3. Nabywanie towarów i usług**

Wybór dostawców odbywa się przy uwzględnieniu najwyższych standardów oraz z uwzględnieniem najwyższej jakości oferowanych towarów. Każdorazowo dostawcy muszą być certyfikowani przez niezależne akredytowane organizacje oraz są okresowo oceniani przez wykwalifikowany dział naszej Spółki.

Od dostawców wymagamy wyrażenie przez nich zgody na przestrzeganie standardów, które ustanowiono w Ogólnych Warunkach Dostaw (OWD) dostępnych na zakładowej stronie pod adresem

[http://www.thoni-alutec.pl/TA\\_OWD\\_towary\\_dla\\_klientow\\_19\\_10\\_2017.pdf](http://www.thoni-alutec.pl/TA_OWD_towary_dla_klientow_19_10_2017.pdf)

### **4. Zgodność materiałowa i minerały konfliktowe**

Zapewniamy zgodność z wymogami prawnymi i wymaganiami klienta dotyczącymi zakazu oraz ograniczenia substancji, w tym substancji niebezpiecznych, surowców i minerałów z grupy 3TG, rejonów objętych konfliktami lub gdzie nie przestrzegane są prawa człowieka, (dyrektywa Conflict Minerals Rule znanej jako Section 1502 of the Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act).

Dbamy o to, aby towary dostarczone do zakładu spełniały wszystkie wymogi określone w mających zastosowanie przepisach i normach.

Bezwzględnie przestrzegamy wszystkich wymagań REACH.

### **5. Kontrola eksportu**

Odrzucamy wszystkich dostawców i klientów, którzy istnieją na wykazach list odmów, tzw. Denial lists publikowanych przez kraje NATO. Nie dokonujemy transakcji w zakresie towarów o

znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa państwa do krajów/ ani z krajów objętych zakazem eksportu.

Od wielu lat przestrzegamy wszelkich wymagań związanych z posiadaną koncesją w zakresie kontroli eksportu wyrobów o przeznaczeniu strategicznym.

Nasza firma jest uwierzytelnionym eksporterem przez Krajową Izbę Gospodarczą.

## **6. Inspekcje i działania korygujące**

Dążąc do jak najwyższego standardu naszej działalności prowadzimy zapisy ze wszystkich audytów (w tym związanych z bezpieczeństwem, środowiskiem, jakościowych i innych), na bieżąco wprowadzamy działania korygujące w celu wykazania zgodności z wymaganiami prawnymi oraz klientów.

Każdorazowo wymagania naszych klientów są narzucane naszym dostawcom, co zapewnia zgodność dostarczonego produktu, niezależnie od łańcucha dostaw.

Od naszych pracowników oczekujemy bieżącego zgłaszania potrzeby przeprowadzenia działań doskonalących mających na celu poprawę bezpieczeństwa, organizacji pracy, ergonomii.

## **7. Konflikt interesów**

Nasi pracownicy nie powinni brać udziału w działaniach, które mogą prowadzić do powstania konfliktu interesów, rozumianego jako konflikt między obowiązkiem służbowym i respektowania obowiązkowi działania w szeroko pojętym interesie pracodawcy, a interesem prywatnym pracownika.

Konflikty interesów może wystąpić, gdy pracownik domaga się lub przyjmuje prezenty, płatności, pożyczki, usługi lub jakąkolwiek formę wynagrodzenia od dostawców, klientów,

---

konkurentów lub innych osób, które chcą prowadzić interesy naszą firmą.

Pracownicy powinni bezwzględnie unikać sytuacji, w której interesy osobiste mogą niewłaściwie wpływać na rzetelne i lojalne względem naszej firmy wywiązywanie się z powierzonych obowiązków służbowych.

Stanowczo zakazujemy nadużywania naszej pozycji w celu osiągnięcia korzyści osobistej pracowników lub osób im bliskich. Pracownikom nie wolno wykorzystywać swoich stanowisk w celu odnoszenia bezpośrednich lub pośrednich korzyści osobistych.

W przypadku konfliktu interesów (zarówno realnego, jak i potencjalnego) pracownik niezwłocznie powinien poinformować o tej sytuacji Zarząd naszej Spółki.

Sposób, w jaki postępujemy w naszych kontaktach biznesowych, ma wpływ na naszą reputację i zaufanie, jakimi darzą nas klienci. Rozpoznając i podejmując proaktywne kroki w celu zapobiegania konfliktom interesów, wysyłamy jasny komunikat o naszej lojalności wobec uczciwości naszej Firmy i naszej determinacji by robić to, co słuszne.

Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy muszą unikać angażowania się we wszelkie transakcje i działania, które mogą być faktyczną lub potencjalną przyczyną konfliktu.

## **8. Zasoby firmy**

Czas pracy należy przeznaczać na realizację interesów naszej firmy, ochronę jej aktywów i racjonalnego wykorzystania jej zasobów. Jeżeli zostanie wyrażona zgoda na korzystanie z zasobów naszej firmy w celach prywatnych, korzystanie to nie może być nadmierne, służyć osiągnięciu osobistego zysku, realizacji nielegalnych celów, ani być w jakikolwiek sposób nadużywane.

## **9. Przeciwdziałanie korupcji, prezenty**

Stosujemy i respektujemy zasady przeciwdziałania korupcji. W przypadku zaistnienia jakichkolwiek naruszeń związanych z domniemanym przekupstwem, korupcją, wymuszeniem lub sprzeniewierzeniem, lub jakiegokolwiek podejrzenia, oczekujemy natychmiastowego poinformowania o tym kierownictwa.

Naruszenie przepisów antykorupcyjnych ma poważny wpływ na spółkę, jej pracowników, klientów, partnerów biznesowych i inne zainteresowane strony, i może prowadzić do surowych kar przewidzianych przez prawo cywilne i karne, dlatego też istotne jest przestrzeganie ich w naszej codziennej pracy. Nielegalne i nieetyczne praktyki obejmują korupcję, przekupstwo, kupczenie wpływami, pranie brudnych pieniędzy, sprzeniewierzenie lub wszelkie inne działania prowadzone dla osobistych korzyści pracowników lub innych stron, takie jak oferowanie prezentów czy oddawanie przysług, przychylne traktowanie lub wartościowe usługi.

W ramach naszej działalności nie podejmujemy działań, które mogą zostać uznane za zachowanie korupcyjne, czyli nie przyjmujemy oraz nie wręczamy korzyści materialnych i niematerialnych, które nie sposób uznać za symboliczne. Wręczanie symbolicznych prezentów jest akceptowalne w biznesie, o ile jest oznaką uprzejmości i ma na celu wzmocnienie relacji handlowych. Jednak zanim to zrobimy, wcześniej upewniamy się, jakie standardy zachowania przyjęte są u kontrahentów i jakie restrykcje nakładają lokalne przepisy. W wielu bowiem sytuacjach istnieją surowe zasady lub przepisy zakazujące akceptacji jakiegokolwiek formy prezentu lub wartościowej rzeczy, zwłaszcza dla zatrudnionych w aparaturze rządowej.

Dążąc do przejrzystości działalności i celów, jakie nam przyświecają, zabrania a się przyjmowania od klientów i dostawców prezentów. W przypadku przestania takiego prezentu wymagany jest ich niezwłoczny zwrot ofiarodawcy. Jeżeli odmowa przyjęcia lub zwrot prezentu mogą zostać uznane za nieuprzejmość, pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia Zarządu naszej Spółki, który podejmie decyzję, jakie kroki (jeżeli wymagane) należy podjąć w sprawie postępowania z takim prezentem. Pracownicy zobowiązani są poprosić kontrahentów o powstrzymanie się w przyszłości od ofiarowywania prezentów.

## **10. Zakaz dokonywania zakupów towarów i usług na potrzeby prywatne**

Pracownicy nie mogą wykorzystywać faktu zatrudnienia w naszej Firmie w celu korzystania z przywilejów przyznanych przez dostawcę lub klienta podczas dokonywania zakupów prywatnych, o ile umowa między tym dostawcą lub klientem i Thoni Alutec nie przewiduje tego wyraźnie. W razie jakichkolwiek wątpliwości pracownik powinien to omówić z Zarządem.

## **11. Media społecznościowe**

Przywiązujemy bardzo dużą wagę do ochrony reputacji naszej firmy i jej pozytywnego wizerunku. W związku z tym nasi pracownicy powinni prezentować nienaganną postawę zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Dotyczy to także korzystania z internetowych mediów społecznościowych. Zasada ta dotyczy wszystkich portali społecznościowych, blogów, stron, na których publicznie udostępniane są zdjęcia lub nagrania wideo, forów internetowych etc. Do wypowiedzania się w imieniu naszej Spółki lub o jej produktach upoważnieni są wyłącznie wyznaczeni pracownicy. Każdy przypadek korzystania z medium społecznego przez naszego pracownika, nawet w celach prywatnych, może być skojarzony z nami oraz wpłynąć negatywnie na nasz wizerunek i reputację. W związku z tym, wszyscy pracownicy, którzy korzystają z mediów społecznych muszą używać ich odpowiedzialnie. Pracownicy powinni również pamiętać, że do każdej informacji opublikowanej w Internecie może mieć dostęp każdy użytkownik w dowolnym miejscu na świecie i że taka informacja może być dostępna przez nieograniczony czas; mogą ponosić odpowiedzialność za treści, które umieszczają w Internecie. Umieszczając swoje wypowiedzi w mediach społecznościowych, należy świadomie dobierać słowa i powstrzymać się od używania słów obraźliwych oraz niestosownych komentarzy.

## **IV. ZOBOWIĄZANIA WOBEC OTOCZENIA**

W poczuciu odpowiedzialności społecznej przyjmujemy na siebie zobowiązania wspierające lokalne społeczności. Jesteśmy świadomi wpływu jaki wywieramy na społeczność lokalną

w miejscach, w których prowadzimy działalność biznesową: zatrudniamy lokalnych mieszkańców; współpracujemy z lokalnymi podwykonawcami i dostawcami; analizujemy wpływ swojej działalności na środowisko lokalne i inicjujemy działania wspierające jej rozwój, bierzemy aktywny udział w życiu wspólnoty lokalnej i angażujemy się w rozwiązywanie istotnych problemów, podejmujemy działania na rzecz rozwoju społeczności lokalnej.

## **V. OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH**

Dane osobowe gromadzimy, przechowujemy i wykorzystujemy wyłącznie w celach wyraźnie związanych z działalnością biznesową i przechowujemy tylko przez wymagany czas.

Dostęp do danych osobowych mogą uzyskiwać wyłącznie pracownicy, którym na to wyraźnie zezwolono.

W naszej firmie wdrożone zostały szczegółowe procedury związane z ochroną danych osobowych, a pracownicy podlegają cyklicznym szkoleniom i audytom w tym zakresie.

W związku z potrzebą ochrony danych osobowych w naszej firmie powołany został Inspektor Ochrony Danych Osobowych, który na bieżąco podejmuje działania mające na celu jeszcze większe zabezpieczenie takich informacji.

## **VI. INFORMACJE POUFNE**

Informacje poufne to wszelkie informacje powstałe i opracowane wewnątrz spółki, niezależnie od formy, zarówno pisemne jak ustne. Informacje poufne stanowią własność naszej spółki, którą należy chronić i zabezpieczyć. Wszyscy pracownicy mają obowiązek ochrony i zabezpieczenia takich informacji. Taka samą uwagę przywiązujemy do informacji poufnych naszych Klientów.

Nasi pracownicy powinni zawsze przestrzegać umów o zachowaniu poufności związanych z informacją dotyczącą klienta oraz projektów spółki.

Należy pamiętać, że obowiązek ochrony informacji poufnych i firmowych dotyczy także osób, które opuściły naszą firmę. Oczekujemy również, że nowi pracownicy będą przestrzegać wszystkich zobowiązań w zakresie poufności, jakie nałożyli na nich poprzedni pracodawcy, a kierownicy nie będą wymagać od nich naruszenia jakichkolwiek zobowiązań w tym zakresie. Wszystkie oferty przekazania informacji, które mogą stanowić tajemnice handlowe konkurencyjnych firm, należy odrzucać, o ile zgody nie udzieli kierownictwo wyższego szczebla.

Każdą sytuację, w której może wystąpić naruszenie zasad ochrony informacji poufnych i objętych tajemnicą (np. zagubienie dokumentu, niestandardowe prośby o udzielenie informacji, sugestie dotyczące możliwości ingerencji w system informatyczny), należy zgłaszać swojemu przełożonemu, i/lub Działowi IT.

## **VII. WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA**

Od wszystkich pracowników, dostawców i partnerów biznesowych oczekujemy dbałości o ochronę i zachowanie poufności wynalazków, patentów, znaków towarowych, praw autorskich i tajemnic handlowych naszej firmy.

Pracownicy zajmujący się tworzeniem oprogramowania muszą zwracać szczególną uwagę na reguły i regulacje dotyczące ochrony własności intelektualnej i konsultować wszystkie pytania i wątpliwości z dyrekcją.

Od naszych pracowników, dostawców i partnerów biznesowych oczekujemy bezwzględного przestrzegania praw własności intelektualnej innych podmiotów.

Korzystamy wyłącznie z licencjonowanego oprogramowania i bez stosownego upoważnienia nie pobieramy z Internetu zdjęć, filmów, muzyki ani innych chronionych utworów.

## **VIII. PROCEDURA PRZESYŁANIA ZGŁOSZEŃ**



Jeżeli którykolwiek z pracowników Thoni Alutec wejdzie w posiadanie informacji o postępowaniu jakiegokolwiek osoby, zakładu, organizacji sprzecznego z niniejszym dokumentem wówczas ma on/ ona obowiązek poinformowania swojego przełożonego, członka zarządu lub właściciela o tym fakcie. Kierownictwo zakładu ma obowiązek podjęcia działań mających na celu wyeliminowanie niezgodnego postępowania z wymaganiami niniejszego dokumentu.

Zgłoszenia, o których mowa powyżej mogą być dokonywane w następujący sposób:

- a. elektronicznie za pośrednictwem adresu e-mail: [zgloszenie@thoni-alutec.pl](mailto:zgloszenie@thoni-alutec.pl)
- b. pisemnie, pocztą wewnętrzną lub zewnętrzną, w zamkniętej kopercie opatrzonej napisem „Poufne”, umieszczonej w kolejnej, zamkniętej kopercie opatrzonej klauzulą zaadresowanej do Zarządu,

W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy członka zarządu Spółki lub innej osoby pełniącej funkcje kierownicze, pracownik może dokonać zgłoszenia bezpośrednio do Dyrektora Technicznego w formie pisemnej, pocztą wewnętrzną lub zewnętrzną, w zamkniętej kopercie opatrzonej napisem „Poufne”, umieszczonej w kolejnej, zamkniętej kopercie zaadresowanej do Dyrektora Technicznego.

W toku postępowania wyjaśniającego zapewniamy ochronę tożsamości i dyskrecję wszystkim osobom, które dokonują zgłoszenia. Do czasu potwierdzenia zarzutów ochronie podlega także tożsamość osoby, której zgłoszenie dotyczy. Działanie to ma na celu niedopuszczenie do zaistnienia negatywnych konsekwencji wobec pracownika ujawniającego naruszenie oraz osoby niesłusznie posądzonej o naruszenie. Ochrona nie obejmuje możliwości ujawnienia danych osobowych osoby zgłaszającej tylko w przypadku, gdy wymóg ten wynika z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

Nie tolerujemy jakichkolwiek działań odwetowych podejmowanych wobec osób zgłaszających naruszenie przepisów prawa, Kodeksu Postępowania Etycznego lub innych procedur obowiązujących w zakładzie. Osoba dopuszczająca się takich działań będzie uczestnikiem odrębnego postępowania dyscyplinarnego, którego skutkiem może być rozwiązanie stosunku

pracy.

*Wszystkie podejmowane w zakładzie decyzje mają na celu zapewnienie działania zgodnego zobowiązującym prawem, normami etycznymi, ciągłości działania tak, aby klienci, którzy raz złożyli zamówienie w Thoni Alutec Sp. z o.o. wracali do nas z kolejnymi zamówieniami, a pracownicy wiązali z naszym zakładem nadzieje na przyszłość dla siebie i swoich rodzin.*

*Kodeks Postępowania Etycznego może w przyszłości ulec zmianom. Wciąż modyfikowana rzeczywistość społeczna i ekonomiczna oraz stały rozwój technologiczny wywiera na firmach konieczność ciągłego doskonalenia się poprzez wykorzystywanie narzędzi wspierających. Kodeks Postępowania Etycznego spełni swoje zadanie tylko wtedy, gdy wszyscy pracownicy będą przestrzegać jego zapisów oraz stale doskonalić zawarte w nim zapisy.*