



KODEKS ETYCZNY

EUROMETAL S.A.

PROFILE I DETALE ALUMINIOWE
TAŚMY I BLACHY ALUMINIOWE
STOPY ALUMINIOWE



STALOWA WOLA STYCZEŃ 2021

SPIS TREŚCI:

1. WPROWADZENIE
2. CEL OPRACOWANIA KODEKSU ETYCZNEGO
3. NASZE PODSTAWOWE WARTOŚCI
4. PRACOWNICY
 - 4.1. Strategia personalna
 - 4.2. Praca przymusowa
 - 4.3. Brak dyskryminacji i prześladowań
 - 4.4. Prawo do zrzeszania się
 - 4.5. Niezatrudnianie dzieci
 - 4.6. Bezpieczeństwo i higiena pracy
 - 4.7. Równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym
 - 4.8. Dobra Spółki
 - 4.9. Zachowanie poza miejscem pracy
 - 4.10. Kontakt z instytucjami publicznymi
5. PARTNERZY BIZNESOWI
 - 5.1. Sprawiedliwa konkurencja
 - 5.2. Przeciwdziałanie korupcji
 - 5.3. Przeciwdziałanie konfliktom interesów
 - 5.4. Poszanowanie praw własności
6. ŚRODOWISKO NATURALNE
 - 6.1. Zapobieganie zanieczyszczeniom
 - 6.2. Zrównoważone wykorzystanie zasobów
7. SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA
8. POSTĘPOWANIE Z INFORMACJAMI
 - 8.1 Ochrona danych osobowych i bezpieczeństwo danych
 - 8.2 Tajemnica służbowa i postępowanie z informacjami poufnymi
 - 8.3 Sprawozdawczość
9. FUNKCJONOWANIE KODEKSU ETYCZNEGO POSTĘPOWANIA
 - 9.1. Zespół ds. Etyki
 - 9.2. Zgłaszanie naruszeń Kodeksu Etyki
 - 9.3. Postanowienia końcowe

1. WPROWADZENIE

Eurometal S.A. realizuje swoje zadania w oparciu o podstawowe zasady społecznej odpowiedzialności. Oznacza to uwzględnianie podczas wszystkich działań, kwestii społecznych i środowiskowych, rozliczanie się z wpływu na społeczeństwo i środowisko, przejrzystość i etykę postępowania, poszanowanie interesów partnerów biznesowych, poszanowanie prawa, w tym praw człowieka oraz poszanowanie międzynarodowych norm postępowania.

Eurometal S.A. przestrzega postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ głównych Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy i Wytycznych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, przeznaczonych dla przedsiębiorstw międzynarodowych. Jednocześnie, dąży do tego, aby niniejszy Kodeks był zgodny z wytycznymi wspomnianych organizacji.

Eurometal S.A. jest jednym z największych europejskich producentów detali, profili i blach aluminiowych.

Eurometal S.A. usytuowany w Stalowej Woli składa się z prasowni oraz działu obróbki mechanicznej, co pozwala na uzyskanie gotowego produktu o pożądanym, kontrolowanym właściwościach podczas jednego, kompletnego procesu. W Stalowej Woli na hydraulicznych prasach produkowane są profile standardowych kształtów i wymiarów, lecz dzięki możliwościom, jakie daje elastyczny proces wyciskania przy użyciu indywidualnie projektowanych matryc możliwe jest uzyskanie szerokiej gamy kształtów specjalnych, zgodnie z wymaganiami Klienta.

Walcownia Taśm Aluminiowych w Bogumiłowie, należąca do Grupy Eko-Świat produkuje taśmy zimnowalcowane ze stopów aluminium przygotowane zgodnie z wymaganiami klienta w zakresie stanu umocnienia, wymiarów, właściwości użytkowych i pakowania. Zakres wykonywanych operacji obejmuje walcowanie na zimno, obróbkę cieplną, odtłuszczenie powierzchni, nadawanie faktury (embossing - skórka pomarańczy), prostowanie naciąganiem oraz cięcie wzdłużne i poprzeczne.

Jakość produkowanych wyrobów, stanowiąca strategiczny cel firmy, zapewniona jest poprzez stosowanie nowoczesnych technologii, szczegółowe kontrole na wszystkich etapach produkcji, wieloletnie doświadczenie oraz wykwalifikowaną załogę.

2. CEL OPRACOWANIA KODEKSU ETYCZNEGO POSTĘPOWANIA

Głównym celem funkcjonowania Kodeksu etycznego postępowania w Eurometal S.A. jest promowanie kultury etycznej oraz zasad zachowania podczas wykonywania codziennej pracy. Intencją Kodeksu jest ułatwienie wszystkim pracownikom oraz podmiotom współpracującym kształtowanie postaw oraz dokonywanie właściwych wyborów poprzez wskazanie wzorców i norm etycznych obowiązujących w Spółce.

Wartości zebrane w Kodeksie wynikają z kultury Spółki, opartej na dbałości o dobro w szczególności pracowników, środowiska naturalnego, partnerów biznesowych, społeczeństwa.

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

Do przestrzegania Kodeksu etycznego postępowania zobowiązana jest każda osoba zatrudniona w Eurometal S.A. bez względu na lokalizację, dostawcy materiałów i usług oraz inne zainteresowane strony.

3. NASZE PODSTAWOWE WARTOŚCI

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

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

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

Spółka prowadzi działalność w duchu zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu.

PRZEJRZYSTOŚĆ

Wartość ta jest wzmacniana poprzez czytelną komunikację ze współpracownikami i partnerami biznesowymi. Eurometal S.A. w czytelny sposób komunikuje uprawnienia oraz wymagania. Jednocześnie, zapewnia pracownikom niezbędne zaplecze do realizowania zadań.

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

POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA I PARTNERSTWO

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

4. PRACOWNICY

4.1. STRATEGIA PERSONALNA

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

Eurometal S.A. wyszukuje, zatrudnia i wspiera rozwój kariery zawodowej pracowników w oparciu o ich kwalifikacje i umiejętności. Zarówno proces rekrutacji, jak i ścieżki rozwoju zawodowego, oceny pracowników, awanse, odbywają się w sposób zapewniający równe traktowanie pracowników i kandydatów do pracy w Spółce.

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

Spółka zapewnia środki finansowe i określa podstawową politykę szkoleniową.

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

4.2. PRACA PRZYMUSOWA

Pracą przymusową jest praca wykonywana przez pracownika wbrew jego woli, za którą nie wypłaca się wynagrodzenia lub wynagrodzenie jest niezgodne z obowiązującym prawem.

W Spółce niedopuszczalne są żadne formy pracy przymusowej. Eurometal S.A. nie czerpie korzyści z tych form pracy.

4.3. BRAK DYSKRYMINACJI I PRZEŚLADOWAŃ

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

Jednocześnie, dokładamy wszelkich starań, aby sprzeciwiać się w Spółce wszelkim formom dyskryminacji, molestowania i mobbingu.

W Eurometal S.A. szanujemy wolność poglądów i wypowiedzi, prawo jednostki do odmienności poglądów, wyrażania własnej opinii, ale nie akceptujemy narzucania innym swojego światopoglądu oraz rażącego i ostentacyjnego prezentowania go.

W Spółce nie akceptujemy rozpowszechniania pomówień i informacji nieprawdziwych.

4.4. PRAWO DO ZRZESZANIA SIĘ

Eurometal S.A. respektuje prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się oraz przystępowania do uczestnictwa w partiach politycznych i stowarzyszeniach.

Każdy pracownik Spółki indywidualnie przy przyjmowaniu do pracy dostaje pisemną informację, że załoga Eurometal S.A. ma prawo (nie obowiązek) do wyboru rady pracowniczej i jej uprawnieniach, zgodnie z art. 26 ust. 2 pkt 2 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550).

W każdej lokalizacji Spółki wybrany jest w drodze demokratycznych wyborów przedstawiciel pracowników, który reprezentuje pracowników.

Spółka deklaruje chęć konstruktywnej współpracy z przedstawicielami pracowników, prowadzenia dialogu oraz dążenia do porozumienia w osiągnięciu równowagi interesów.

Żaden z przedstawicieli pracowników nie jest faworyzowany ani dyskryminowany.

4.5. NIEZATRUDNIANIE DZIECI

Eurometal S.A. zdecydowanie deklaruje, że nie zatrudnia i nie będzie zatrudniać dzieci. Spółka zobowiązuje się również nie nawiązywać oraz nie utrzymywać stosunków biznesowych z podmiotami zatrudniającymi dzieci.

4.6. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Celem Spółki jest troska o zdrowie i życie pracowników oraz zapobieganie wypadkom przy pracy poprzez zapewnienie właściwej organizacji pracy oraz bezpiecznych maszyn i narzędzi.

W Spółce prowadzimy różnorodne działania poprawiające bezpieczeństwo i higienę pracy:

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

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

4.7. RÓWNOWAGA POMIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM PRYWATNYM

W Spółce promowana jest zasada równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. Utrzymywanie właściwego balansu pomiędzy pracą a życiem prywatnym jest realizowane poprzez:

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

4.8. DOBRA SPÓŁKI

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

4.9. ZACHOWANIE POZA MIEJSCEM PRACY

Wszyscy pracownicy, swoją postawą kształtują wizerunek i dobre imię Spółki. Eurometal S.A. szanuje prawo do prywatności, mając jednocześnie na uwadze, że nieodpowiedzialne zachowanie pojedynczego pracownika może wyrządzić Spółce znaczne szkody. Dlatego każdy pracownik musi mieć świadomość, że jego publiczne wystąpienia, publicznie wypowiedane opinie, nie mogą szkodzić dobrej reputacji Spółki.

4.10. KONTAKT Z INSTYTUCJAMI PUBLICZNYMI

Kontakt z instytucjami publicznymi jest realizowany przez osoby do tego upoważnione, odbywa się z zachowaniem postanowień niniejszego Kodeksu.

Spółka współpracuje z instytucjami państwowymi, podlegając jednocześnie kontrolom właściwych jednostek, zgodnie z obowiązującym prawem. Pracownicy upoważnieni do udzielania informacji kontrolującym instytucjom, zobowiązani są do pełnego zaangażowania i współpracy.

5. PARTNERZY BIZNESOWI

Wszystkie podejmowane kontakty biznesowe służą najlepszemu interesowi Spółki, są realizowane z poszanowaniem praw i dobra klientów. W relacjach z partnerami biznesowymi Spółka kieruje się odpowiedzialnością i zaufaniem.

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

5.1. SPRAWIEDLIWA KONKURENCJA

Standardem Spółki jest sprawiedliwe prowadzenie współpracy z partnerami biznesowymi, w oparciu o przestrzeganie zasad prawa konkurencji i prawa antymonopolowego.

Eurometal S.A. nie angażuje się ani nie uczestniczy w działaniach ograniczających konkurencję, wspiera praktyki antymonopolowe i antydumpingowe.

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

5.2. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Korupcją jest nadużycie powierzonej władzy do osiągnięcia prywatnych korzyści.

Pracownicy Spółki są zobowiązani do przestrzegania najwyższych standardów uczciwości w relacjach ze współpracownikami oraz partnerami biznesowymi wewnątrz Spółki oraz poza nią.

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

W Spółce nie są tolerowane żadne formy korupcji, w tym przyjmowanie i oferowanie pieniędzy lub innych korzyści wobec urzędników publicznych, osób związanych z urzędami publicznymi, osób prawnych lub innych jednostek.

Zabronione jest żądanie, przyjmowanie, oferowanie, przekazywanie pieniędzy lub innych korzyści, za wyjątkiem okolicznościowych upominków. Przestrzega się, aby przekazywane prezenty i świadczone przysługi były dopuszczalne przez obowiązujące prawo, a równocześnie skromne, powszechnie stosowane i akceptowane.

Akceptowalna wartość upominku wynosi maksymalnie 100 euro.

Pracownicy Spółki nie prowadzą czynności uznawanych za „pranie brudnych pieniędzy”, nie przyjmują ani nie korzystają z pieniędzy pojawiających się w następstwie czynów przestępczych. Przed podjęciem współpracy biznesowej, sprawdzamy wiarygodność partnera, legalność prowadzonej przez niego działalności.

Za przykładowe działania korupcyjne i inne nadużycia gospodarcze noszące znamiona przestępstwa lub wykroczenia w Spółce Eurometal S.A. uważa się:

- obiecywanie, proponowanie, oferowanie, nakłanianie, wręczanie jakichkolwiek korzyści pieniężnych, majątkowych lub osobistych poza zwyczajowymi upominkami okolicznościowymi, świątecznymi i materiałami promocyjnymi (zgodnie z przepisami podatkowymi i obowiązującym prawem, skromne, powszechnie stosowane i akceptowane).
- przyjmowanie korzyści majątkowych od przedstawicieli dostawców Spółki, jak również nieuzasadnione preferowanie niektórych dostawców Spółki.
- pracownicy i Współpracownicy zobowiązani są wykonywać swoje obowiązki w sposób gwarantujący transparentność działań.
- przywłaszczenie mienia Spółki (materiałów, produktów, sprzętu), mienia klientów dostawców, lub innych osób, z którymi łączy pracownika relacje biznesowe.
- umyślne podawanie nieprawdziwych danych w sprawozdaniach finansowych, powodujące, że stają się one nierzetelne i nie odpowiadające rzecz oczywiście istniejącemu stanowi faktycznemu i prawnemu.
- umyślne wprowadzanie nieprawdziwych danych do dokumentów Spółki.
- umyślne fałszowanie dokumentów Spółki (m.in. umowy, pisma, uchwały, decyzje, protokoły) lub wprowadzanie w nich innych zmian nie zaakceptowanych przez podmioty do tego upoważnione na zasadzie przepisów prawa oraz regulacji wewnętrznych Spółki.
- umyślne podrabianie lub zmienianie zapisów księgowych oraz dokumentacji potwierdzającej te zapisy.
- umyślne niewłaściwe stosowanie zasad rachunkowych.

- umyślne przeinaczanie lub pomijanie zdarzeń, transakcji lub innych istotnych informacji w raportach sporządzanych na potrzeby Spółki powodujące szkody zarówno Spółki jak i jej właściciela.
- wszelkie inne umyślne działania skutkujące szkodą dla Spółki lub naruszające obowiązujący w Spółce Kodeks Etyki.

5.3. PRZECIWDZIAŁANIE KONFLIKTOM INTERESÓW

Eurometal S.A. dbając o wizerunek Spółki podejmuje działania mające na celu eliminowanie konfliktów interesów.

Sytuacje, które w szczególności można uznać za prowadzące do konfliktu interesów to:

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

Pracownicy Spółki unikają sytuacji, w których ich osobiste interesy albo interesy osób prawnych lub fizycznych, z którymi są związani czy spokrewnieni, pozostawałyby w konflikcie z interesem Spółki. O sytuacji mogącej stanowić konflikt interesów należy powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego, którego obowiązkiem jest wybranie rozwiązania pozwalającego na uniknięcie kontrowersyjnej sytuacji.

5.4. POSZANOWANIE PRAW WŁASNOŚCI

W Eurometal S.A. wdrażamy praktyki sprzyjające poszanowaniu praw własności, w tym tradycyjnej wiedzy. Spółka nie angażuje się w działania naruszające prawa własności, także fałszowanie i piractwo, upewnia się, że może zgodnie z prawem korzystać z własności lub nią rozporządzać. W Spółce posługuje się legalnym oprogramowaniem i wykorzystujemy go w sposób zgodny z prawem.

6. ŚRODOWISKO NATURALNE

6.1. ZAPOBIEGANIE ZANIECZYSZCZENIOM

W Eurometal S.A. wdrożone są odpowiednie normy środowiskowe, a ich przestrzeganie jest ściśle monitorowane. Identyfikujemy aspekty środowiskowe naszej działalności, oceniamy wpływ decyzji i działań na środowisko, znamy źródła zanieczyszczeń środowiska oraz źródła powstawania odpadów.

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

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

Wśród pracowników Spółki jest prowadzona działalność uświadamiająca i edukacyjna w celu wspierania działań na rzecz środowiska, zarówno w obrębie organizacji, jak i w obszarze oddziaływania.

6.2. ZRÓWNOWAŻONE WYKORZYSTANIE ZASOBÓW

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

7. SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA

Działając w określonej społeczności i środowisku lokalnym Eurometal S.A. dąży do utrzymywania pozytywnych, korzystnych dla obu stron relacji.

8. POSTĘPOWANIE Z INFORMACJAMI

8.1. OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH I BEZPIECZEŃSTWO DANYCH

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

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

8.2. TAJEMNICA SŁUŻBOWA I POSTĘPOWANIE Z INFORMACJAMI POUFNYMI

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

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

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

8.3. SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Sprawozdania i raporty Spółki są prawdziwe, zrozumiałe, dokładne oraz wykonywane terminowo, zgodnie z przeznaczeniem.

Sprawozdawczość dotyczy całego wymaganego zakresu działalności Spółki, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, oddziaływania na środowisko. Eurometal S.A. dokonuje także okresowej publikacji wyników finansowych.

9. FUNKCJONOWANIE KODEKSU ETYCZNEGO POSTĘPOWANIA

Kodeks zostaje udostępniony wszystkim pracownikom Eurometal S.A., podmiotom świadczącym pracę na rzecz Spółki, partnerom biznesowym. Kodeks jest dostępny na stronie internetowej www.eko-swiat.pl, a także w Dziale Kadr i Płac i sekretariacie firmy, w każdej lokalizacji Spółki.

W przypadku pojawienia się niejasności dotyczących stosowania Kodeksu, pracownik zwraca się do przełożonego lub osób tworzących zespół ds. etyki.

Eurometal S.A. zobowiązuje pracowników wszystkich szczebli Spółki oraz strony zainteresowane, do aktywnego uczestnictwa w doskonaleniu Kodeksu, zgłaszania uwag dotyczących treści oraz jego stosowania.

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

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

9.1. ZESPÓŁ DS. ETYKI

W Spółce jest powołany Zespół ds. Etyki, w skład którego wchodzi następujące osoby: Czubska Dorota, Słaby Paweł, Kowalik Agnieszka, Ociepa Ewa.

Do jego zadań należy:

- rozpowszechnianie zasad postępowania zawartych w Kodeksie,
- wspieranie pracowników w przestrzeganiu Kodeksu,
- wyjaśnianie wątpliwości dotyczących przestrzegania zasad Kodeksu,
- przyjmowanie propozycji zmian, aktualizowanie treści Kodeksu,
- podejmowanie czynności wyjaśniających w sprawie naruszenia zasad etycznego postępowania,
- podejmowanie czynności mających na celu polubowne rozstrzygnięcie konfliktów wynikających z naruszenia zasad Kodeksu.

Zespół ds. Etyki zachowuje w poufności informacje dotyczące osób zgłaszających przypadki naruszeń Kodeksu.

Informacja o Zespole Ds. Etyki jest dostępna na stronie internetowej Spółki oraz na tablicach informacyjnych.



Formularz zgłoszenia naruszenia postanowień Kodeksu Etyki EUROMETAL S.A.

1. Osoba, która dopuściła się naruszenia postanowień Kodeksu Etyki	
Imię i nazwisko	
Stanowisko	
2. Opis naruszenia, którego dana osoba się dopuściła	
Data naruszenia*	
Miejsce naruszenia*	
Dokładny opis naruszenia*	
3. Czy informacja o naruszeniu była już przekazywana innym osobom? (zaznaczyć właściwy kwadra. Jeżeli zaznaczyłeś „tak”, prosimy podaj dane tej osoby)	
Tak ☐	Imię i nazwisko:
Nie ☐	
4. Inne osoby, które mogą mieć dodatkowe informacje na temat wskazanego naruszenia	
Imię i nazwisko	
Stanowisko	
Kontakt	
5. Czy konieczne jest podjęcie działań w trybie pilnym w związku z występowaniem w wyniku naruszenia zagrożenia dla życia lub bezpieczeństwa? (zaznaczyć właściwy kwadrat)	
Tak ☐	
Nie ☐	
6. Osoba zgłaszająca naruszenie (zaznaczyć właściwy kwadrat)	
Pracownik Eurometal S.A. ☐	
Dostawca ☐	
Klient ☐	
Imię i nazwisko (podanie danych jest dobrowolne)	
Kontakt (podanie danych jest dobrowolne)	

UWAGA: Naruszenia postanowień Kodeksu Etyki, można dokonać uzupełniając powyższy formularz, osobiście, telefonicznie, listownie lub na adres e-mail – d.czubska@eko-swiat.pl, p.slaby@eko-swiat.pl, eo@eko-swiat.pl, a.kowalik@eko-swiat.pl.

* Pola wymagane

Zespół ds. Etyki ma możliwość skontaktowania się z osobą zgłaszającą w celu weryfikacji udzielonych informacji oraz, w razie zaistnienia potrzeby zawiadomienia właściwych organów państwowych, przekazania danych zgłaszającego tym organom.

Administratorem danych osobowych pozyskanych w związku z otrzymaniem zgłoszenia o naruszeniu Kodeksu Etyki jest Eurometal S.A., której działalności dotyczy zgłoszenie. Dane będą przetwarzane zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych wyłącznie w celach związanych z przeprowadzeniem postępowania wyjaśniającego wywołanego niniejszym zgłoszeniem. Każda osoba, której dane dotyczą ma prawo dostępu do treści swoich danych oraz ich poprawiania. Podanie danych jest dobrowolne.

Niniejszym wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych podanych w formularzu zgłoszenia naruszenia postanowień Kodeksu Etyki Eurometal S.A.

9.2. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ KODEKSU

Wszyscy pracownicy Spółki oraz osoby zainteresowane mają możliwość zgłaszania przypadków naruszeń zasad Kodeksu. Odpowiedzialnym za przyjmowanie zgłoszeń jest Zespół ds. Etyki. Informację można przedstawić Zespołowi ds. Etyki w drodze:

- bezpośredniego złożenia formularza (zał. nr 1) w sekretariacie za potwierdzeniem odbioru,
- przesłania na adres e-mail: d.czubska@eko-swiat.pl, p.slaby@eko-swiat.pl, eo@eko-swiat.pl, a.kowalik@eko-swiat.pl,
- wysłania pisma na adres: Zespół ds. Etyki, Eurometal S.A., ul. Kolejowa 45/46, 42 – 270 Kłomnice lub ul. I. Mościckiego 8, 37 – 450 Stalowa Wola, ul. Ekologiczna 2, Bogumiłów, 97 – 410 Kleszczów.

Formularza zgłoszeniowy dostępny jest na stronie intranetowej www.eko-swiat.pl

Zgłoszenie powinno zawierać dane kontaktowe osoby zgłaszającej.

Zespół ds. Etyki zapewnia dyskrecję wszystkim osobom zgłaszającym naruszenia.

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

O naruszeniach zasad oraz podjętych działaniach, Zespół informuje Prezesa Zarządu, Dyrektora Zarządzającego lub Kierownika Działu, w którym naruszenie miało miejsce.

Osoba zgłaszająca otrzymuje odpowiedź dotyczącą rozpatrzenia zgłoszenia.

9.3. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

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

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

Stalowa Wola, dn. 04.01.2021 r.


Prezes Zarządu
EUROMETAL S.A.
mgr inż. Magdalena Śliwakowska