



KODEKS POSTĘPOWANIA

W PCC EXOL SA



ZAPOZNAJ SIĘ
**Z KODEKSEM
POSTĘPOWANIA**

SPIIS TREŚCI

- **01** WPROWADZENIE / 4
- **02** ODPOWIEDZIALNOŚĆ KORPORACYJNA / 10
- **03** POSŁUGIWANIE SIĘ INFORMACJAMI / 20
- **04** RELACJE BIZNESOWE / 28
- **05** PRAWA CZŁOWIEKA I ŚRODOWISKO NATURALNE / 36
- **06** RZECZNICZY ETYKI ORAZ ICH ROLA W ORGANIZACJI / 50
- **07** ZASADY ETYKI W MARKETINGU I REKLAMIE / 56
- **08** PODSUMOWANIE / 60

01

WPROWADZENIE



KODEKS POSTĘPOWANIA
PCC EXOL



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

01

Wprowadzenie

Zarząd PCC EXOL SA jest zgodny, że efektywne prowadzenie działalności gospodarczej i propagowanie społecznej odpowiedzialności biznesu to nierozłączne cele naszej Spółki, związane z przyjętą ideą zrównoważonego rozwoju. Ponadto zauważa, że pracownicy stanowią bardzo istotną część Spółki, która aktywnie realizuje przyjęte założenia, w tym te dotyczące aspektów etycznych. Dlatego też, został przyjęty do stosowania niniejszy Kodeks Postępowania PCC EXOL SA, który służy kształtowaniu właściwych postaw pracowniczych, a także oddziaływaniu na sposób budowania relacji z otoczeniem, w którym funkcjonuje Spółka.

Niniejszy Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich pracowników PCC EXOL SA, w tym Kierownictwo oraz wszystkie osoby pracujące na rzecz Spółki.

Każdy pracownik kierujący jednostką organizacyjną zobowiązany jest poinformować swoich pracowników o zapisach niniejszego Kodeksu Postępowania w sposób zrozumiały oraz zobowiązać ich do przestrzegania wszystkich zawartych w nim zasad.

02

Słowa od Zarządu

Szanowni Państwo,

Wraz z rozwojem Spółki, odpowiedzialność etyczna stała się ważną częścią naszej kultury biznesowej. Sukces naszej Spółki jest jednym z powodów, dla których prowadzenie naszej działalności, w zgodzie 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 surfaktantów, największe szanse na odniesienie sukcesu przypisywane są tym producentom, którzy oprócz wysokiej jakości produktów, korzystnych cen czy innowacyjnych rozwiązań aplikacyjnych, proponują swoim odbiorcom szereg dodanych wartości niematerialnych, jakim jest m.in. obywatelstwo etyczne. Dlatego też inwestowanie w budowanie silnych społeczności wewnątrz i na zewnątrz Spółki jest jej integralną częścią. Podkreśla zaangażowanie w zrównoważoną przyszłość, stanowiąc solidną podstawę prowadzonego biznesu.



Mirosław Siwirski
Prezes Zarządu
PCC Exol SA



Rafał Zdon
Wiceprezes Zarządu
PCC Exol SA

Kodeks postępowania podstawą zasad etycznych w Spółce i jej otoczeniu

PCC EXOL SA przykładą dużą wagę do zapewnienia stałego rozwoju Spółki poprzez przestrzeganie obowiązującego prawa, przyjętych przepisów oraz poprzez stworzenie pracownikom warunków, które pozwalają na swobodne wyrażanie opinii dotyczących zaistniałych problemów, a także na podejmowanie konkretnych działań zapobiegających łamaniu stosowanych norm.

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

CZEMU SŁUŻY KODEKS POSTĘPOWANIA?



Kodeks definiuje ważne normy postępowania, dotyczące odpowiedzialności korporacyjnej oraz właściwego zachowania w miejscu pracy, którymi mają obowiązek kierować się wszyscy pracownicy Spółki, realizując bieżące zadania oraz podejmując strategiczne decyzje biznesowe. W Kodeksie zostały jasno wyrażone wartości Spółki, 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 ewaluacji, zgodnie ze zmianami i rozwojem następującym w Spółce, dostosowując zapisy do nowych uwarunkowań prawnych i społecznych.



Jeżeli masz wątpliwości dotyczące podejmowanych decyzji, szukasz rozwiązania problemów interpersonalnych, byłeś świadkiem nieetycznego zachowania lub masz inne pytania natury etycznej, zapoznaj się z treścią niniejszego Kodeksu postępowania. Przekonaj się, czy w jego treści zostały poruszone interesujące Cię kwestie. Następnie, zwróć się do przełożonego, bądź skontaktuj z osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

Należy zdawać sobie sprawę z faktu, że niektóre sytuacje, nie są proste do rozwiązania. Dlatego Kodeks 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 pełni, gdziekolwiek działamy i dokądkolwiek zmierzamy, zasady etyczne dotyczą każdego z nas, bez wyjątku.

RESPEKTOWANE WARTOŚCI ETYCZNE PCC EXOL SA OBEJMUJĄ ASPEKTY UJĘTE W 4 MODUŁY TEMATYCZNE.

01 ODPOWIEDZIALNOŚĆ KORPORACYJNA

1. Compliance
2. Zarządzanie ryzykiem
3. Konflikt interesów
4. Ład korporacyjny
5. Poszanowanie majątku Spółki
6. Komunikacja i reprezentowanie Spółki w jej otoczeniu
7. Poszanowanie i wspieranie lokalnych obyczajów i kultur

02 RELACJE BIZNESOWE

1. Przekupstwo i korupcja
2. Zasady uczciwej konkurencji
3. Zapewnienie jakości i bezpieczeństwa produktów
4. Postępowanie względem partnerów biznesowych

03 POSŁUGIWANIE SIĘ INFORMACJAMI

1. Ochrona własności intelektualnej
2. Prywatność i ochrona danych osobowych
3. Rzetelność informacji finansowej
4. Ochrona i wykorzystywanie informacji poufnych

04 PRAWA CZŁOWIEKA I ŚRODOWISKO NATURALNE

1. Poszanowanie różnorodności
2. Zastraszanie i molestowanie
3. Mobbing w miejscu pracy
4. Stosunek pracy
5. Dobrowolność zatrudnienia
6. Godziwa płaca
7. Korzystanie z pracy dzieci
8. Wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia
9. Poszanowanie jednostki w organizacji
10. Bezpieczeństwo i higiena pracy
11. Dbłość o środowisko

02

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KORPORACYJNA

KODEKS POSTĘPOWANIA
PCC EXOL

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

01

Compliance

PCC EXOL SA prowadzi działalność na międzynarodowych rynkach, dlatego Spółka uwzględnia postępowanie zgodne z przepisami, obowiązującymi w różnych systemach polityczno-prawnych.

Spółka respektuje prawo i kulturę kraju, na terytorium którego, prowadzi działania biznesowe. Będąc Spółką odpowiedzialną społecznie, niezmiennie przestrzega przepisów prawa, regulaminów i zwyczajów, obowiązujących w społecznościach, z którymi się styka.

Każdy pracownik, który odpowiedzialny jest za działalność operacyjną w Spółce, zobowiązany jest wykazywać wiedzę w zakresie podstawowych norm prawnych i przepisów w zakresie polityki Spółki oraz swojego obszaru działania.

Wszelkie naruszenia przepisów oraz obowiązującego prawa, może prowadzić do poważnych konsekwencji w postaci kar finansowych, sankcji karnych, czy utraty reputacji.



W przypadku, gdy zapisy Kodeksu postępowania zapewniają wyższe standardy etyczne od lokalnego prawa, należy zastosować wytyczne niniejszego dokumentu, chyba że będzie to prowadziło do działań niezgodnych z prawem. W przypadku, jeżeli lokalne prawo gwarantuje wyższe standardy od tych zawartych w Kodeksie postępowania, zawsze należy je respektować i traktować jako nadrzędne.

02

Ład korporacyjny

Działalność Spółki wiąże się z różnymi rodzajami ryzyk, do których zaliczamy ryzyka operacyjne, finansowe, biznesowe, ryzyka związane z sytuacją makroekonomiczną, ryzyka polityczne, prawne, środowiskowe oraz reputacyjne.

Zarządzanie ryzykiem stanowi część procesu zarządzania Spółką, który oparto na:

- systematycznej realizacji czynności polegających na identyfikacji i ocenie ryzyk,
- ustalaniu i wdrażaniu planów reakcji na zidentyfikowane incydenty,
- monitorowaniu i raportowaniu poziomu ryzyk,
- uwzględnianiu informacji o ryzyku w procesach decyzyjnych i wykonywaniu sprawozdawczości w tym obszarze
- monitorowaniu i doskonaleniu przyjętego systemu zarządzania ryzykiem.

Monitorowanie zidentyfikowanych ryzyk odbywa się na wszystkich szczeblach działalności Spółki, gdzie analiza ryzyka jest ściśle powiązana z systemem wewnętrznych kontroli. Kompleksowa ocena ryzyk, pozwala na podjęcie szybkich kroków w celu przeciwdziałania nieoczekiwanym zdarzeniom.



W przypadku pojawienia się wątpliwości dotyczących obszaru zarządzania ryzykiem w Spółce, jego identyfikowania oraz oceny, należy skonsultować się z właściwymi osobami odpowiedzialnymi w za podejmowanie decyzji w Spółce.

03

Konflikt interesów

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

W PCC EXOL SA wszyscy pracownicy, współpracując z różnymi grupami interesariuszy, zobowiązani są do działania w jak najlepiej rozumianym interesie Spółki. W sytuacji wystąpienia konfliktu, należy poinformować 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.

Bezwzględne 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 osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże Ci w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pozwól kompetentnym osobom zapoznać się faktami związanymi z zaistniałym problemem i oczekuj na decyzję dotyczącą dalszego trybu postępowania.

04

Zarządzanie ryzykiem

Ład korporacyjny obejmuje zbiór zasad postępowania, skierowanych zarówno do organów Spółek oraz członków tych organów, jak i do większościowych i mniejszościowych akcjonariuszy. Zasady ładu korporacyjnego odnoszą się do szeroko rozumianego zarządzania Spółką.

PCC EXOL SA notowana na GPW jest zobligowana do stosowania zasad ładu korporacyjnego, wynikającego z Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW. Dokument ten został uchwalony przez Radę GPW w 2007 roku. Szczegółowe informacje dotyczące ładu korporacyjnego dostępne są na stronie internetowej Spółki (www.pcc-exol.eu w sekcji Spółka/Ład Korporacyjny).

Dobre Praktyki Spółek notowanych na GPW stanowią podstawę do umacniania transparentności Spółki, poprawy jakości komunikacji z inwestorami, wzmocnienia ochrony praw akcjonariuszy m.in. w obszarach nieregulowanych przez prawo. Dobre Praktyki Spółek obejmują także działania na rzecz niwelowania obciążeń nierównoważonych korzyściami wynikającymi z potrzeb rynku na którym prowadzimy swoją działalność biznesową.



W przypadku wątpliwości dotyczących przestrzegania przez Spółkę i jej pracowników, zasad przyjętego ładu korporacyjnego, należy je skonsultować z właściwymi osobami odpowiedzialnymi za podejmowanie decyzji w Spółce.

05

Poszanowanie majątku Spółki

Wszystkie zasoby i mienie PCC EXOL SA stanowią jej własność. Zasadniczą ich rolą jest wsparcie pracowników różnych jednostek organizacyjnych w realizacji zadań powierzonych przez pracodawcę. Każdy z pracowników ma więc obowiązek szanować i chronić majątek Spółki.

Niewłaściwe wykorzystanie zasobów dotyka wszystkich pracowników i ma 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 użyczenia 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 lub skontaktuj z osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. 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

PCC EXOL SA 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 wypowiedziania się w imieniu Spółki bez stosownego upoważnienia oraz nie należy składać jakichkolwiek oświadczeń i deklaracji wykraczających poza kompetencje danego pracownika.

Każda osoba zatrudniona w PCC EXOL SA jest zobowiązana do działania w imię jak najlepszego interesu Spółki. 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 jakiegokolwiek sprawie oraz wygłaszać opinii i sygnować ich nazwą firmy. Jeśli zauważysz, że rozpowszechniane informacje nie są zgodne z prawdą, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

07

Poszanowanie i wspieranie lokalnych obyczajów

Działalność PCC EXOL SA opiera się na postępowaniu w zgodzie z kulturą i obyczajami społeczności, z którymi Spółka ma styczność.

Odcinamy się od dyskryminacji kulturowej, społecznej i wyznaniowej. Respektujemy i szanujemy zwyczaje 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, związane 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, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.



03

POSŁUGIWANIE SIĘ INFORMACJAMI



KODEKS POSTĘPOWANIA
PCC EXOL

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

Ochrona własności intelektualnej

Ochrona własności intelektualnej obejmuje m.in. zasady dotyczące produktów, które stanowią wytwór ludzkiego umysłu, niezależnie od ich wartości komercyjnej, a które chronione są prawami obejmującymi prawa autorskie, prawa ochronne dla znaków towarowych, tajemnicę handlową Spółki, patenty lub inne właściwe dla danego obszaru prawa.

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

Działalność PCC EXOL SA obejmuje projektowanie, opracowywanie, udostępnianie, sprzedaż produktów i usług, stanowiących własność intelektualną Spółki, wobec tego jesteśmy w szczególności 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 Spółki. Dotyczy to również wszystkich przypadków, w których pojawiają się wątpliwości, obejmujące prawa i obowiązki poszczególnych państw, na terenie których pracownicy Spółki prowadzą działania biznesowe

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 Spółkę.

Każdy z pracowników PCC EXOL SA, ma obowiązek poszanowania prywatności swoich współpracowników. Taki sposób postępowania jest wyrazem kultury i wrażliwości społecznej organizacji. Kwestie ochrony danych osobowych zostały uregulowane w Polityce Bezpieczeństwa Informacji PCC EXOL SA. Za organizację ochrony danych osobowych w Spółce odpowiada Administrator Bezpieczeństwa Informacji, natomiast Administrator Danych Osobowych, decyduje o celach i środkach przetwarzania danych osobowych. Dane pracowników Spółki udostępniane są jedynie osobom do tego upoważnionym. Zabrania się udostępniania danych osobowych innym podmiotom, chyba że jest to wymagane przepisami prawa.

Dotrzymujemy należytej staranności w bezpiecznym i skrupulatnym przechowywaniu danych osobowych pracowników. Gromadzimy i przechowujemy wyłącznie te dane pracowników, które są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania Spółki. Informacje i wszelkie dane osobowe są zbierane, przechowywane, wykorzystywane i udostępniane zgodnie z obowiązującymi przepisami.



Jeżeli podczas wykonywania obowiązków służbowych, zetkniesz się z naruszeniem prywatności pracowników Spółki lub jej partnerów biznesowych, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. W PCC EXOL SA zwracamy uwagę na poszanowanie prywatności pracowników. Wszelkie jej naruszenie jest więc wysoce niepożądane.

Rzetelność informacji finansowej

Transparentność i przejrzystość finansowa to jedna z ważnych wartości etycznych Spółki, która stosowana jest z należytą starannością. Sposób działania Działu Finansowego w aspekcie opracowywania i zatwierdzania dokumentacji finansowej oraz dokładności i przejrzystości danych, gwarantuje regularne przekazywanie naszym inwestorom wiarygodnych oraz precyzyjnych raportów i sprawozdań finansowych.

Wszelkie transakcje i dokumenty związane z działalnością biznesową Spółki, muszą być sporządzane w sposób dokładny i zgodny z przepisami. Rzetelne prowadzenie dokumentacji finansowej, oznacza dla Spółki sporządzanie jej według przyjętych norm jakościowych z poczuciem odpowiedzialności i dużą dokładnością. 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.

PCC EXOL SA przykładą 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. Zawsze znajdzie się osoba, która spróbuje odpowiedzieć na Twoje pytania oraz pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

Ochrona i wykorzystywanie informacji poufnych

Informacje poufne to wszelkie informacje, które nie są przeznaczone do publikacji ani publicznego użytku i które dotyczą szczególnie wrażliwych kwestii. Niekontrolowane ujawnienie informacji poufnych, to niekorzystna sytuacja dla Spółki, nie tylko pod względem pogorszenia jej wizerunku, ale również z uwagi na możliwość wystąpienia sankcji biznesowych i prawnych.

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

Każdy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- Zapoznania się i stosowania zapisów i postanowień zawartych w Polityce Bezpieczeństwa Informacji PCC EXOL SA;
- Przestrzegania zasad o nieudostępnianiu wewnętrznych informacji poufnych Spółki nieupoważnionym pracownikom oraz osobom trzecim;
- Przestrzegania zasad o nieudostępnianiu nieupoważnionym pracownikom informacji poufnych otrzymanych od osób trzecich;
- Przestrzegania zasad o nieudostępnianiu osobom trzecim informacji i porad związanych z nabyciem lub sprzedażą papierów wartościowych PCC EXOL SA, bez upoważnienia i zezwolenia;
- Unikania czynności i rozmów, związanych z informacjami poufnymi w miejscach publicznych, gdzie istnieje ryzyko narażenia danych na ujawnienie;
- Dbłości 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” oraz przechowywania poufnej dokumentacji w bezpiecznym miejscu.

W ramach ochrony i bezpieczeństwa informacji poufnych, ważną rolę odgrywają systemy informatyczne i sieć komputerowa. Każdy z pracowników zobowiązany jest do korzystania z nich w sposób zgodny z obowiązującym prawem i wewnętrznymi

zasadami. Nad bezpieczeństwem sprzętu oraz systemów informatycznych i programów operacyjnych, czuwa Spółka PCC IT, która udostępnia pracownikom wszelkie narzędzia mające na celu zapewnienie należytej ochrony danych Spółki.

Ochrona poufnych informacji na temat Spółki, produktów czy usług przed ich bezprawnym ujawnieniem i wykorzystaniem, stanowi ważny element zarządzania, z uwagi na fakt, iż ich ujawnienie może skutkować różnymi 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 osoby pełniącej w funkcję Administratora Bezpieczeństwa Informacji, która udzieli wskazówek i wskaże optymalne rozwiązanie. W przypadku gdy dowiesz się, że nieświadomie stałeś się świadkiem ujawnienia informacji poufnych dotyczących Spółki, zgłoś się do Administratora Bezpieczeństwa Informacji, przełożonego lub skontaktuj z osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.



04

RELACJE BIZNESOWE



KODEKS POSTĘPOWANIA
PCC EXOL

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 z wzajemnej współpracy oraz zwiększanie dostarczanych wartości.

Przekupstwo i korupcja

Przekupstwo i korupcja związane są z udzielaniem lub przyjmowaniem obietnic, prezentów lub pieniędzy osobom i 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 PCC EXOL SA 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:

- Nie wręczania pieniędzy i nie proponowania innych korzyści materialnych urzędnikom publicznym, partnerom biznesowym w celu nakłonienia ich do podjęcia korzystnych z punktu widzenia Spółki decyzji;
- Nie przyjmowania i nie żądania 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.



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, Rzecznika Etyki lub skontaktuj z osobą pracującą w Dziale Obsługi Prawnej PCC Rokita. 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.

Każdy pracownik PCC EXOL SA oferując lub przyjmując prezenty lub inne gratyfikacje, postępuje w sposób transparentny, zgodny z polityką Spółki, standardami branżowymi i obowiązującym prawem.

Zasady uczciwej konkurencji

Konkurencja w biznesie stanowi niezwykle istotny czynnik warunkujący wzrost gospodarczy. Dzięki niej możliwe jest podnoszenie jakości produktów oferowanych na rynku oraz pozyskanie możliwości poszukiwania nowych, innowacyjnych zastosowań i przewag. Konkurencja wzmaga wysiłki zmierzające do samorozwoju Spółki, 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;
- > Nie przekazywania 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;
- > Nie nakłaniania klientów i dostawców Spółki, do zaprzestania współpracy z konkurentami oraz nie prowadzenia działań związanych z ograniczeniem firmom konkurencyjnym dostępu do źródeł zaopatrzenia;
- > Nie rozpowszechniania nieprawdziwych informacji i opinii na temat jakości produktów oraz nie podważania wiedzy i kompetencji pracowników firm konkurencyjnych;

Wszelkie sprawy dotyczące firm konkurencyjnych i zadania wymagające zaangażowania danych o konkurencji rynkowej należy konsultować z Działem Prawnym PCC Rokita SA.

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 przełożonym, Rzecznikiem Etyki lub pracownikiem w Dziale Obsługi Prawnej PCC Rokita SA. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

03

Zapewnienie jakości i bezpieczeństwa produktów

Jakość i bezpieczeństwo produktów stanowi jedną z najważniejszych kwestii dla Spółki oraz jej klientów. Okazujemy w ten sposób zorientowanie na zdefiniowane potrzeby, respekt i szacunek. Dzięki temu budujemy zaufanie, które jest fundamentem dobrej współpracy oraz przyczynia się do wzrostu dobrej reputacji naszej Spółki.

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 produktów z dokumentacją techniczną;
 - > 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 produktów wytwarzanych przez Spółkę.
- Dotrzymywania należytej dbałości w stosowaniu najwyższych standardów bezpieczeństwa i higieny na każdym etapie wytwarzania i dostarczenia produktów;
- Dbłości 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 bezpieczeństwo produktu budzi Twój niepokój, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, aby nie bagatelizować kwestii dotyczącej bezpieczeństwa produktów i zachowywania obowiązujących standardów.

Postępowanie względem partnerów biznesowych

Relacje z różnymi grupami partnerów biznesowych mają duże znaczenie w realizacji celów handlowych Spółki. Współpracując z dostawcami i usługodawcami, PCC EXOL SA propaguje przestrzeganie standardów etycznych przyjętych przez Spółkę. Buduje relacje w oparciu o uczciwość, bezstronność i lojalność. Jakość tych relacji jest niezmiernie ważna nie tylko z punktu widzenia wizerunku Spółki, 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 Kodeksie Postępowania;
- 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 PCC EXOL SA w procesie zakupu. Zobowiązaliśmy się w relacjach z naszymi partnerami biznesowymi do przestrzegania obowiązującego prawa oraz respektowania zapisów Kodeksu Postępowania odnoszących się do oszustwa, korupcji i przekupstwa.

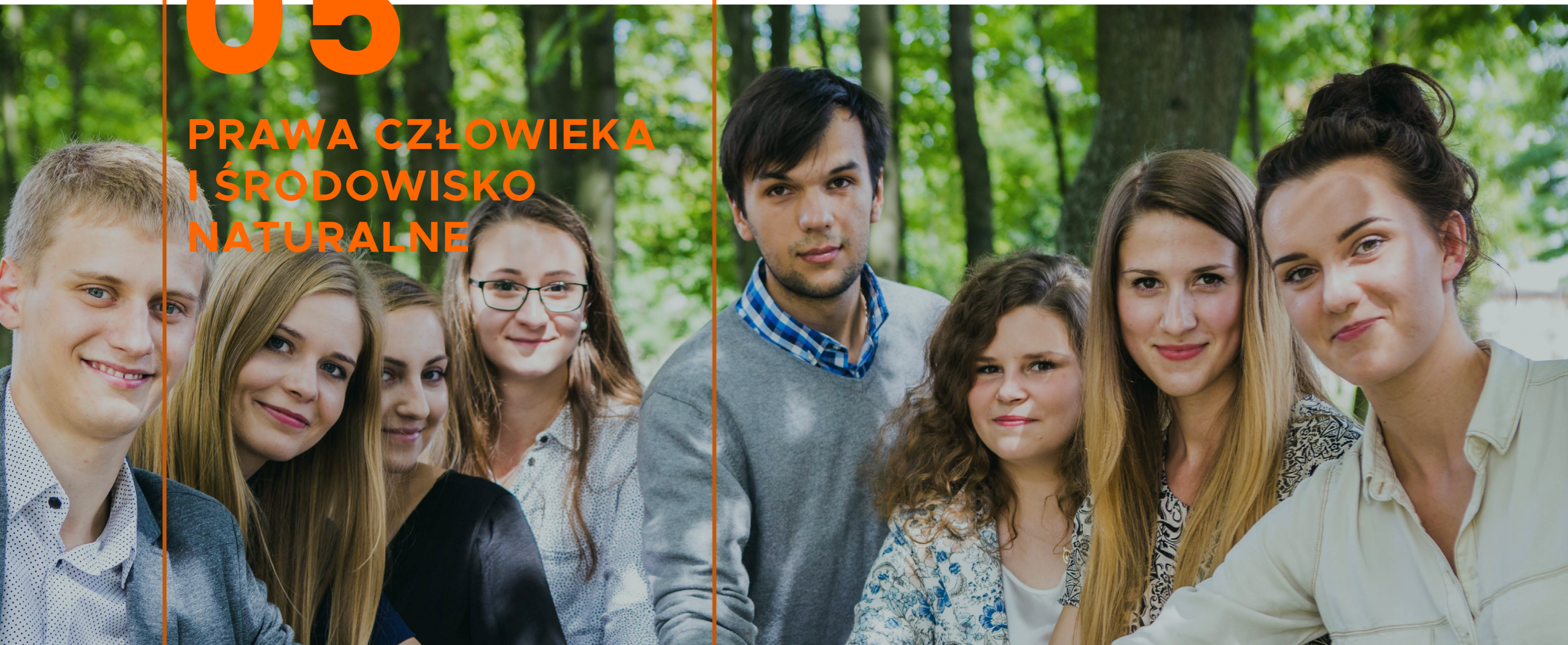


Jeżeli masz wątpliwości dotyczące etycznego traktowania dostawców, naruszenia przepisów prawa w związku z wyborem dostawcy, zasad współpracy, oszustwem lub korupcją, nie wahaj się reagować. Nie podejmuj jednak decyzji pochopnie. Jeśli czujesz się niekomfortowo zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. 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 mactwa i nieuczciwe praktyki, mają nieodwracalny, negatywny wpływ na dobre relacje i wizerunek Spółki.



05

PRAWA CZŁOWIEKA I ŚRODOWISKO NATURALNE



KODEKS POSTĘPOWANIA
PCC EXOL

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

Poszanowanie różnorodności

Różnorodność w PCC EXOL SA stanowi jedną z głównych wartości, uznaną za czynnik kreatywności oraz niestandardowego spojrzenia na Spółkę 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 Spółki. Zwracanie uwagi na kwestie różnorodności, nie wynika wyłącznie z konieczności dostosowania wewnętrznych regulacji do zapisów Kodeksu Pracy, ale ma przełożenie na długofalowe myślenie, które pozwala dostrzec korzyści, jakie niesie ze sobą polityka personalna uwzględniająca zasady zarządzania różnorodnością.

Różnorodność w odniesieniu do pracowników Spółki, 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;
- Wiek;
- 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 osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. 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.

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 PCC EXOL SA nie ma przyzwolenia na zastraszanie i molestowanie pracowników w jakiegokolwiek formie. Każda osoba zatrudniona w Spółce ma prawo do szacunku i zachowania godności.

Zabrania się bezwzględnie:

- Celowego krzywdzenia współpracowników;
- Podżegania do zastraszania i groźb;
- 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 PCC EXOL SA 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 osobie pełniącej w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

03

Mobbing w miejscu pracy

W PCC EXOL SA 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 PCC EXOL SA 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 osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. 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 zatrudnienia pozapracowniczego, czyli zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych.

Na ile tylko możliwe w PCC EXOL SA, 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.

PCC EXOL respektuje i wdraża zasady dotyczące regulowania stosunku pracy ze swoimi pracownikami. Spółka zwraca 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 osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Możesz również zwrócić się o poradę do pracowników Działu HR w CWB Partner Sp. z o.o. 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 PCC EXOL SA nie osiągamy żadnych korzyści wynikających z procederu pracy przymusowej, niewolniczej ani też z przymusowej pracy więźniów. Wszyscy pracownicy Spółki wykonują swoje zadania w sposób dobrowolny i świadomy, zgodnie z posiadanymi uprawnieniami, predyspozycjami i kwalifikacjami. Pracownicy Spółki mają prawo zakończyć zatrudnienie po zakończeniu okresu wypowiedzenia umowy.

Wszystkie zadania powierzane pracownikom PCC EXOL SA 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 jakiegokolwiek pytania czy wątpliwości dotyczące respektowania dobrowolności zatrudnienia w Spółce, nie wahaj się zgłosić do przełożonego lub osoby pełniącej w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, że PCC EXOL SA jest firmą etycznie odpowiedzialną. Respektujemy i wdramy zapisy międzynarodowego Kodeksu Etycznego ETI, który 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.

PCC EXOL SA respektuje i realizuje postanowienia i przepisy prawa w sprawie wynagrodzeń dla pracowników. Przed rozpoczęciem zatrudnienia przedstawia się na piśmie i 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 wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy.

W PCC EXOL SA obowiązuje Regulamin Wynagradzania, zgodny z obowiązującymi przepisami prawa. Każdy z pracowników ma obowiązek zapoznać się z jego treścią. 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 zapisy Regulaminu Wynagradzania i Kodeksu Pracy dotyczące wynagrodzeń nie są dla Ciebie jasne, zgłoś się do osoby pracującej w Dziale Kadr Spółki 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.

Korzystanie z pracy dzieci

PCC EXOL SA 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 wyciskiem 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 PCC EXOL SA dopuszcza się zatrudnianie osób młodocianych powyżej 16 roku życia. Młodocianym na mocy prawa pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła lat 18. Przepisy o zatrudnieniu młodocianych mają przede wszystkim charakter ochronny. Ich celem jest 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. W przeciwieństwie do dzieci, młodociany może samodzielnie zawrzeć umowę o pracę, bez zgody rodziców lub innych opiekunów prawnych oraz bez konieczności uzyskania zezwolenia inspektora pracy.



Jeżeli znalazłeś się w obliczu problemu związanego z wykorzystywaniem dzieci do pracy, zgłoś ten fakt przełożonemu lub skontaktuj z osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

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. Dzięki temu umożliwia się wspólną organizację osób, które mają podobne poglądy i dążą do osiągnięcia wspólnych celów.

W PCC EXOL SA pracownicy mają prawo do wolności zrzeszania się oraz do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia. Spółka przyjmuje otwartą postawę wobec związków zawodowych i ich działań organizacyjnych.



Jeżeli znalazłeś się w obliczu problemu związanego z prawem do wolności zrzeszania się i zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia, skontaktuj się z osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

Poszanowanie jednostki w organizacji

Sukces naszej firmy 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, jak sami chcielibyśmy być traktowani. Propagujemy pracę zespołową, w której członkowie dzielą się zarówno sukcesami jak i porażkami. 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 Spółce. 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 i zapisy zawarte w Kodeksie Postępowania PCC EXOL SA 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 jakiegokolwiek prawo, podlega sankcjom dyscyplinarnym, łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę, bez względu na to czy naruszenie danego prawa zostało ujęte w Kodeksie, czy też nie.



Jeżeli masz wątpliwości co do zdarzeń, które mogą skutkować naruszeniem prawa przez Ciebie lub współpracowników, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z osobą pełniącą w Grupie PCC funkcję Rzecznika Etyki. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Troska o bezpieczeństwo ludzi i środowiska jest od dawna traktowana jako jeden z najważniejszych priorytetów, dlatego też PCC EXOL SA 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.

PCC EXOL SA jako odpowiedzialny pracodawca, zapewnia wszystkim pracownikom obowiązkowe i regularne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownicy mają zapewniony dostęp do czystych toalet, wody pitnej i w miarę potrzeb higienicznych miejsc do przechowywania żywności oraz szatni i pomieszczeń socjalnych.

Każdy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- Bezwzględne przestrzegania zasad dotyczących nie stawiania się w pracy pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających;
- Przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących w Spółce;
- 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.

Zapewnienie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy wszystkim pracownikom jest dla Spółki rzeczą oczywistą. PCC EXOL SA 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, Rzecznika Etyki lub bezpośrednio do Specjalistów ds. BHP działających w Grupie PCC Rokita. 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

Dbłość o środowisko

PCC EXOL SA 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 naturalnemu, 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 Spółki dostępu do danych z zakresu obciążeń i ochrony środowiska.

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



Jeżeli masz wątpliwości dotyczące dbałości o środowisko, które mogą skutkować naruszeniem prawa, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z osobą pełniącą w Grupie PCC stanowisko Specjalisty ds. Ochrony Środowiska. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

06

RZECZNICY ETYKI ORAZ ICH ROLA W ORGANIZACJI



KODEKS POSTĘPOWANIA
PCC EXOL

01

Jakie sprawy można zgłaszać do Rzeczników Etyki ?

Rzecznicy Etyki to osoby stojące na straży przestrzegania zasad i wartości wyrażonych m.in. w Kodeksie Postępowania. Reprezentują niezależne, bezstronne źródło rozstrzygające konflikty etyczne oraz wspierające wszystkich zainteresowanych w interpretacji zasad zapisanych w Kodeksie. 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. Rzecznicy Etyki 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, współpracownik, klient czy kontrahent może zgłosić się do Rzecznika Etyki z prośbą o pomoc, gdy stwierdzi, że zostały naruszone przyjęte wartości, normy etyczne czy społeczne. Każda sprawa i zgłoszenie objęte jest poufnością.

Należy mieć na uwadze fakt, że rolą Rzeczników Etyki nie jest rozwiązywanie problemów pracowników i konfliktów między pracownikami, tylko wyjaśnianie przypadków naruszeń w trakcie wykonywania pracy oraz naruszeń zasad Kodeksu Postępowania.

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



Rzecznikami Etyki w Grupie PCC Rokita i Spółkach powiązanych, w tym PCC EXOL SA są:

- > **Pani Iwona Słodowa** – Centrum Energetyki PCC Rokita SA – tel. 2066
- > **Pan Ryszard Dumański** – PCC IT SA – tel. 3095

Rzecznikiem Grupy PCC oraz Rzecznikiem Rzeczników jest **Pan Waldemar Preussner**.

Rzecznicy w Grupie PCC sprawują swoją funkcję przez okres 4 lat.

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. W PCC EXOL SA 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 w Spółce. Pamiętajmy jednak o tym, że należy brać pełną odpowiedzialność za swoje słowa i czyny. Nie należy zatem wykorzystywać Rzeczników Etyki, ich działań czy uprawnień z nimi związanych do odwetu lub odreagowywania złości na przełożonych lub współpracownikach.



Zaistniały problem lub konflikt, można zgłaszać do Rzecznika Etyki :

- > 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 Rzecznika Etyki z osobą zgłaszającą problem;
- > Sprawdzeniu okoliczności zdarzenia (przy zachowaniu zasad poufności);
- > Rozwiązaniu sprawy i przekazaniu informacji zwrotnej osobie zgłaszającej.

Na życzenie osoby zgłaszającej, Rzecznik Etyki przedstawi rozwiązanie sprawy w formie pisemnej. W przypadkach zgłoszeń związanych z naruszeniem prawa, po przeprowadzeniu postępowania Rzecznik Etyki przedłoży Zarządowi Spółki 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 Rzecznika Rzeczników – Pana Waldemara Preussnera.

Pracownik posiada prawo wyboru Rzecznika Etyki, 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 zapisy Kodeksu.

04

Otwarta rozmowa podstawą rozwiązywania problemów etycznych w Spółce

PCC EXOL SA 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 Spółki.

PCC EXOL SA 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

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

07

ZASADY ETYKI W MARKETINGU I REKLAMIE

KODEKS POSTĘPOWANIA
PCC EXOL

01

Działania marketingowe

W dobie potrzeby społecznej odpowiedzialności oraz podnoszenia świadomości wpływu, jaki działania marketingowe wywierają na rynek i jego konsumentów, PCC EXOL SA dostrzega ich wzrastającą rolę w kształtowaniu zachowań i postaw, zarówno w sferze gospodarczej, światopoglądowej jak i moralnej. Spółka 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 respektowania i dołożenia wszelkich starań, aby zasady i wartości opisane w naszym Kodeksie Postępowania były respektowane i 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 i respektować wszelkie zapisy 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). W działaniach sponsoringowych PCC

02

Działania sponsoringowe

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

Prowadząc własne projekty 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. Sponsorowane wydarzenia nie mogą mieć negatywnego wpływu na środowisko naturalne ani promować działań związanych z naruszeniem zasad etycznych oraz łamaniem praw człowieka.

08

PODSUMOWANIE



KODEKS POSTĘPOWANIA
PCC EXOL

Podsumowanie

W czasach pełnych doniesień o moralnych kompromisach w wielu dziedzinach życia społecznego i gospodarczego, łatwo jest stać się cynicznym obserwatorem etycznego postępowania. Interesariusze PCC EXOL SA, wykazując zaufanie dla naszej Spółki wierzą, że będziemy wspólnie dbać o dobre relacje biznesowe. Jest to zobowiązanie, z którego Spółka ma obowiązek się wywiązywać, by ułatwić prowadzenie opłacalnego biznesu.

Etyka jest podstawą działalności biznesowej i dotyczy każdego obszaru funkcjonowania naszej Spółki. 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 są niezwykle ważne w relacji pracodawca - pracownik. Określają granice postępowania między akceptowanym a nieetycznym zachowaniem. Dzięki istniejącym zasadom, zwłaszcza tym spisanim w Kodeksie Postępowania, pracownik może pozbyć się nurtujących go wątpliwości. Zasady te powinny być znane i stosowane przez wszystkich pracowników, a zwłaszcza przez osoby pełniące w Spółce funkcje kierownicze. 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 Spółki. Mają raczej na celu stworzenie otoczenia, w którym interesariusze Spółki, będą czuli się spełnieni. Aby tak się stało, zasady i wartości Kodeksu Postępowania muszą stać się oczywistą regułą przestrzeganą na każdym szczeblu organizacji.



PCC EXOL SA

Sienkiewicza 4, 56-120 Brzeg Dolny, **Polska**

www.pcc-exol.eu



Opracowanie: Emilia Drzymala, Beata Gruś | PCC EXOL SA

Skład: Hola Studio | Wydawca: PCC EXOL SA | Wszelkie Prawa Zastrzeżone | Brzeg Dolny 2017