

## KODEKS ETYKI ZTS „ARTGOS” S.A.

Kodeks etyki w biznesie firmy ZTS „ARTGOS” S.A. wyraża podstawowe wartości i normy, którymi kierują się wszyscy pracownicy w swojej aktywności biznesowej. Stanowią one swoisty drogowskaz postępowania dla pracowników, ale nie są zbiorem recept na wszystkie dylematy i trudności pojawiające się w codziennej pracy. W sytuacjach nie uregulowanych w niniejszym dokumencie są wyznacznikiem do podejmowania indywidualnych decyzji zgodnie z własnym sumieniem.

Wszystkie nasze działania, w tym produkcja, dystrybucja i sprzedaż musi być prowadzona z respektem i uznaniem praw ludzkich, poszanowaniem prawa człowieka do bezpieczeństwa i zdrowia i z poszanowaniem środowiska naturalnego. Naszym celem we wszystkich naszych operacjach jest stałe doskonalenie i stała poprawa wyników naszej pracy, jak również podtrzymywanie marki wysokiej jakości.

Takie postępowanie sprawia że wszędzie tam gdzie jesteśmy obecni jesteśmy uznawani jako partnerzy biznesowi.

Obowiązkiem każdego pracownika i kierownictwa Naszej Firmy jest zapewnienie zgodności z zasadami postępowania i etyki. Od wszystkich oczekuje się natychmiastowej reakcji w przypadku wykrycia niezgodności i zgłoszenie tego do Dyrekcji.

### MIEJSCE PRACY

Kodeks etyki ZTS „ARTGOS” S.A. jest przestrzegany we wszystkich miejscach, gdzie prowadzona jest działalność firmy. Niezależnie od miejsca pracy czy stanowiska, wszyscy pracownicy, współpracownicy oraz partnerzy mają prawo do szacunku, poszanowania godności osobistej oraz ochrony prywatności.

### OGÓLNE ZASADY I WYMAGANIA

#### Uregulowania prawne

We wszystkich miejscach gdzie wykonywane są operacje naszej firmy przestrzegane jest prawo obowiązujące na tym terenie. To jest minimum, które musi być spełnione zgodnie z wymogami niniejszego dokumentu.

#### Relacje biznesowe

Priorytetem ZTS „ARTGOS” S.A. jest budowanie relacji z partnerami, które opierają się na uczciwej konkurencji. Decyzje jakie zapadają w Spółce mają uzasadnienie biznesowe a relacje te regulują transparentne zasady.

### WYMAGANIA SZCZEGÓLNE

#### Praca a dzieci

We wszystkich miejscach, gdzie prowadzona jest działalność ZTS „ARTGOS” S.A. zatrudnianie dzieci jest bezwzględnie zabronione w każdej formie. Zakazuje się zatrudniania osób poniżej 16 roku życia – poza obszarami, gdzie prawo lokalne zezwala.

W przypadku zatrudniania niepełnoletnich Dyrekcja zobowiązana jest dostosować godziny pracy, warunki pracy i płacę do ich wieku i zgodność z właściwym przepisem prawa obowiązującym na danym terenie.



### **Praca przymusowa**

Praca przymusowa tj. zmuszanie pracownika do wykonywania pracy wbrew jego woli i wyborowi jest bezwzględnie zabroniona

### **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

Każdy pracownik ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami w kraju. Obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie obowiązujących przepisów BHP w celu uniknięcia wypadków przy pracy czy chorób zawodowych.

### **Dyskryminacja**

Pracownicy są równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

### **Mobbing**

Wszelkie formy mobbingu i molestowania są zabronione. W ZTS „ARTGOS” S.A. została wprowadzona do stosowania Procedura Antymobbingowa określająca zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w miejscu pracy. Ma ona na celu przeciwdziałanie zjawisku mobbingu, podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia działań mobbingowych, wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami mobbingu a także wspieranie działań mających na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami. Zabronione jest również zmniejszanie wynagrodzenia zasadniczego pracownika jako formy kary, chyba że jest to uregulowane w osobnych przepisach wewnętrznych i zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

### **Godziny pracy**

ZTS „ARTGOS” S.A. dba o zdrową równowagę pomiędzy pracą a czasem wolnym wszystkich pracowników. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

### **Wynagrodzenie**

Wysokość wynagrodzenia nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie ustalone przez Państwo i powinno być wypłacane zgodnie z przepisami wewnętrznymi.

### **Związki zawodowe i pracownicze**

Wszyscy pracownicy w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji. Pracodawca nie może im tego utrudniać i wyciągać w stosunku do takich pracowników żadnych konsekwencji.

### **Ochrona środowiska**



Zgodnie z polityką środowiskową ZTS „ARTGOS” S.A. , wszyscy dostawcy i ich podwykonawcy nie mogą stosować w produkcji materiałów, które są wpisane na „Listę zabronionych materiałów” zgodnie z dyrektywą UE.

### **Obowiązki Pracodawcy**

Zarząd ZTS „ARTGOS” S.A. jest odpowiedzialny za poinformowanie swoich pracowników o ich prawach i obowiązkach opisanych w niniejszym Kodeksie etyki. Jest także zobowiązany do przechowywania stosownej dokumentacji, która będzie potwierdzała wywiązanie się z tego obowiązku.

### **Zasady zgłaszania nieprawidłowości**

W przypadku podejrzenia, że którakolwiek z powyższych zasad jest łamana, pracownik zobowiązany jest do powiadomienia swojego bezpośredniego przełożonego a jeżeli nie jest to możliwe to Rzecznika ds. Etyki. Ujawnienie zgłoszonych nieprawidłowości oraz uwag nie może być w żaden sposób piętnowane, karane a pracownik nie może być pociągany do jakiegokolwiek odpowiedzialności z tego tytułu. Istnieje możliwość anonimowego zgłaszania nieprawidłowości poprzez wrzucenie do skrzynki przeznaczonej do tego celu na wydziale produkcyjnym lub narzędziowym niemniej jednak zgłoszenia anonimowe są zawsze mniej wiarygodne. Rzecznik ds. Etyki decydując o rozpatrzeniu zgłoszenia weźmie pod uwagę takie czynniki jak: waga problemu, wiarygodność doniesienia oraz prawdopodobieństwo potwierdzenia zarzutów ze zidentyfikowanych źródeł. **Naruszenie zasad zawartych w Kodeksie etyki może być powodem wszczęcia postępowania dyscyplinarnego z wszystkimi sankcjami przewidzianymi prawem pracy.**

Członek Zarządu      Prezes Zarządu  
Dyrektor ds. Finansowych      Dyrektor      Podpis  
Anna Lubaszka-Jary... Krzysztof Zioba.....