

Kodeks Etyki Biznesu

w spółce Huta Zabrze S.A. w Zabrzu

Rozdział I

Postanowienia ogólne

1. Kodeks etyki obowiązuje wszystkich pracowników spółki Huta Zabrze S.A. z siedzibą w Zabrzu przy ul. Mikulczyckiej 13 (dalej: Spółka) i wyznacza standardy postępowania pracowników Spółki w związku z wykonywaniem przez nich zadań w ramach zajmowanego stanowiska.
2. Celem wprowadzenia Kodeksu Etyki Biznesu jest promowanie etycznego postępowania pracowników na swoich stanowiskach pracy.
3. Korupcja rozumiana jest jako nadużycie stanowiska zajmowanego w Spółce dla uzyskania przez pracownika prywatnych korzyści (obejmuje płatne faworyzowanie, nepotyzm, nadużycie kompetencji wynikających z zajmowanego stanowiska w celu uzyskania korzyści, przekupstwo, kradzież albo przywłaszczenie majątku Spółki lub środków Spółki, przestępstwa księgowo oraz obrót środkami finansowymi, pochodzącymi z działań korupcyjnych) bezpośrednio lub pośrednio za pośrednictwem członków rodziny pracownika.
4. Normy Kodeksu Etyki Biznesu naruszają pracownicy Spółki, którzy swoim postępowaniem, zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim, stwarzają ryzyko utraty zaufania niezbędnego do wykonywania zadań związanych z zajmowanym stanowiskiem.
5. Pracownicy Spółki składają oświadczenia o zapoznaniu się z przepisami Kodeksu Etyki Biznesu o następującej treści „Oświadczam, że zapoznałem się z postanowieniami Kodeksu Etyki Biznesu obowiązującymi w spółce Huta Zabrze S.A. w Zabrzu” w terminie 07 dni od dnia jego wejścia w życie, a nowo zatrudnieni pracownicy, niezwłocznie po zawarciu umowy o pracę.

Rozdział II

Zasady postępowania etycznego pracowników Spółki

§ 1

1. Kodeks etyki jest zestawieniem zasad jakimi powinien kierować się pracownik w codziennym wykonywaniu obowiązków zawodowych, aby jego postawa i zachowanie uważane było za etyczne.
2. Właściwą postawę pracowników zatrudnionych w Spółce wyznaczają następujące zasady:
 - 1) **Zgodności działań z prawem**
 - 2) **Przeciwdziałania wprowadzeniu do obrotu środków pochodzących z nielegalnych źródeł**
 - 3) **Uczciwej konkurencji**
 - 4) **Unikania konfliktów interesów**

§ 2

Zgodność działań z prawem

1. Pracownik Spółki wykonuje swoje obowiązki ze szczególną starannością, uczciwie oraz w sposób przejrzysty, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Spółka i jej pracownicy mają obowiązek przestrzegania wszystkich przepisów prawa, które mają zastosowanie do działalności Spółki. Pracownicy zobowiązani są znać przepisy prawa w zakresie niezbędnym do wykonywania przez nich obowiązków pracowniczych oraz bieżącego zapoznawania się z ich zmianami. Nieznajomość prawa nie usprawiedliwia jego nieprzestrzegania. W przypadku braku pewności co do zastosowania danego przepisu lub co do jego wykładni należy skonsultować się z przełożonym lub z działem prawnym.
3. Naruszenie przepisów prawa antykorupcyjnego stanowi poważne przestępstwo. Należy mieć na uwadze, że nawet pozorne naruszenie tych przepisów może poważnie zaszkodzić wizerunkowi Spółki. Niezależnie od odpowiedzialności prawnokarnej, naruszenie przepisów antykorupcyjnych jest także działaniem mogącym skutkować podjęciem przez Spółkę działań dyscyplinarnych, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie. Zabronione jest udzielanie uprawnień, oferowanie, wręczanie, obiecywanie korzyści majątkowych w sposób bezpośredni lub pośredni urzędnikom państwowym tak, aby wpłynąć na podjęcie przez nich określonych działań. Zabronione jest wyznaczenie innych osób do działania w imieniu pracownika bez ich uprzedniego przeszkolenia z zasad etyki biznesu.

§ 3

Przeciwdziałanie wprowadzeniu do obrotu środków pochodzących z nielegalnych źródeł

1. Pracownicy mają obowiązek przestrzegania przepisów dotyczących przeciwdziałania wprowadzaniu do obrotu środków pochodzących z nielegalnych źródeł.
2. Pracownik powinien odmawiać utrzymywania relacji biznesowych ze stronami trzecimi w przypadku podejrzeń, że mogą one wprowadzać do obrotu środki pochodzące z nielegalnych źródeł, z zasady – nie przyjmować płatności gotówkowych, pozyskiwać dane i dokumentację w celu weryfikacji kontrahentów, identyfikować rodzaje płatności związane z wprowadzaniem do obrotu środków pochodzących z nielegalnych źródeł.
3. Płatności gotówkowe jako takie nie są nielegalne, ale w ich przypadku należy zachowywać zwiększoną ostrożność i mieć na uwadze, że duże kwoty gotówki stanowią typowy rodzaj płatności mającej na celu wprowadzanie do obrotu środków pochodzących z nielegalnych źródeł.

§ 4

Uczciwa konkurencja

1. Spółce i jej pracownikom nie wolno angażować się w żadne porozumienia, projekty, ustalenia, czy umowy - czy to formalne, czy nieformalne - z podmiotami konkurencyjnymi lub takimi, które w przyszłości mogą stanowić dla Spółki konkurencję, dotyczące cen, warunków sprzedaży, przetargów, podziału rynku, kontrahentów lub jakiegokolwiek działalności, która ogranicza lub mogłaby ograniczać swobodę konkurencji.
2. W przypadku podejrzeń, że pracownik Spółki, podwykonawca lub podmiot zewnętrzny narusza zasady dotyczące uczciwej konkurencji, należy to bezzwłocznie zgłosić Zarządowi Spółki.

Rel

3. Umowy z dostawcami i klientami powinny mieć formę pisemną oraz określać produkty, towary lub usługi, które mają zostać dostarczone lub wykonane, oraz wszelkie opłaty, wynagrodzenia, ceny i płatności.
4. Wszelkie prezenty i zaproszenia do uczestnictwa w imprezach, które pracownicy zamierzają przekazać obecnym lub potencjalnym kontrahentom muszą być związane z prowadzoną działalnością, a ich wartość powinna się kształtować na rozsądnym poziomie.
5. Pracownikom nie wolno przyjmować prezentów i innych korzyści od osób trzecich w związku z negocjowanymi umowami, poza przedmiotami reklamowymi o niewielkiej wartości. Przyjmowane zaproszenia na wydarzenia i spotkania powinny mieć zwyczajowy charakter, a ich celem powinno być wyłącznie ułatwienie osiągnięcia celów biznesowych Spółki.

§ 5

Konflikt interesów

1. Pracownicy zobowiązani są do działania w najlepszym interesie Spółki i do unikania sytuacji, w których ich dobro osobiste może stać w sprzeczności z interesami Spółki lub ich obowiązkami w stosunku do Spółki.
2. Pracownikom nie wolno czerpać korzyści finansowych z jakiegokolwiek działalności ani uczestniczyć w jakichkolwiek działaniach, które miałyby negatywny wpływ na czas lub skrupulatność wypełniania przez nich obowiązków pracowniczych wobec Spółki.
3. Pracownikom nie wolno - zarówno bezpośrednio, czy też za pośrednictwem członków rodziny - czerpać korzyści majątkowych mogących mieć niepożądany wpływ na wypełnianie przez pracowników obowiązków służbowych, ani uzyskiwać korzyści majątkowych z tytułu umowy zawartej pomiędzy Spółką a osobą trzecią w sytuacji, gdy pracownik ma możliwość wpływania na decyzje związane z taką umową lub próbować wpływać na decyzje Spółki dotyczące jakichkolwiek kwestii w celu osiągnięcia bezpośrednich lub pośrednich korzyści osobistych.
4. Pracownicy zobowiązani są do złożenia „Oświadczenia w przedmiocie konfliktu interesów” i jej niezwłocznej aktualizacji w przypadku zmiany stanu faktycznego, o następującej treści:

„Oświadczenie w przedmiocie konfliktu interesów

Ja, niżej podpisany _____,

oświadczam, że nie czerpię i nie przewiduję uzyskania - bezpośrednio, czy też za pośrednictwem członków rodziny - korzyści majątkowych mogących mieć niepożądany wpływ na wypełnianie przeze mnie obowiązków służbowych, ani nie czerpię korzyści majątkowych z tytułu umów zawieranych pomiędzy Spółką a podmiotami trzecimi i nie przewiduję wystąpienia takiego konfliktu interesów w przyszłości*

zgłaszam występujący*/mogący potencjalnie wystąpić* bezpośrednio*/za pośrednictwem członków rodziny*/konflikt interesów polegający na:

.....

* niepotrzebne skreślić

.....
 Miejscowość, data i czytelny podpis”

109

7. Zgłoszenie nieprawidłowości prowadzące do wykrycia i udowodnienia poważnych nadużyć narażających spółkę na istotne straty (zarówno materialne, jak i wizerunkowe), wiązać się może z przekazaniem przez Zarząd spółki nagrody finansowej dla zgłaszającego tytułem dbałości o dobre imię i interesy Grupy Kapitałowej BSK Return. Ustalenie zasadności wypłaty nagrody oraz jej wysokości odbywać się będzie na zasadzie indywidualnej oceny każdego przypadku.
8. Nagroda nie przysługuje osobie dokonującej zgłoszenia w formie anonimowo, osobie działającej w złej wierze, osobie dokonującej zgłoszenia wyłącznie w celu osiągnięcia własnych korzyści majątkowych, osobie, na której ciąży zawodowy obowiązek zgłaszania naruszenia regulacji wewnętrznych, osobie, która brała udział w nieprawidłowości będącej przedmiotem zgłoszenia, osobie, która w trakcie wyjaśniania nieprawidłowości ukryła istotne dla wyjaśnienia zgłoszenia kwestie.
9. Zgłaszający, z tytułu zgłoszenia nieprawidłowości, nie podlega zwolnieniu z odpowiedzialności za popełnione na szkodę pracodawcy działania lub zaniechania, jednakże jeżeli zgłoszenie dotyczy nieprawidłowości, w których zgłaszający brał udział, wówczas takie zgłoszenie będzie brane jako czynnik łagodzący przy podejmowaniu decyzji o charakterze dyscyplinarnym.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

1. Postanowienia Kodeksu Etyki Biznesu stanowią wskazówkę i pomoc w ocenie pracy pracownika i mogą być w miarę potrzeb modyfikowane.
2. Pracownik Spółki obowiązany są przestrzegać przepisów Kodeksu Etyki Biznesu i kierować się jego zasadami.
3. Pracownik Spółki ponosi odpowiedzialności porządkową i dyscyplinarną za naruszenie zasad Kodeksu Etyki Biznesu.
4. Pracownicy Spółki, w szczególności zajmujący stanowiska kierownicze, powinni upowszechniać znajomość Kodeksu Etyki Biznesu wśród innych pracowników.



Huta Zabrze SA
Marcin Kapkowski
Prezes Zarządu



Huta Zabrze SA
Marcin Majowski
Prezes Zarządu
Dyrektor ds. Produkcji

RA