



GRUPA **MARAT**

Rybnik, 11.02.2019

Rev. 01

KODEKS ETYKI I SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI W BIZNESIE CSR (corporate social responsibility)

Opracował: Michał Szewczyk



GRUPA **MARAT**

1. Wprowadzenie.

Grupa MARAT jako organizacja działająca w myśl zasad społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, bezwzględnie dba o przestrzeganie nie tylko przepisów prawa, ale również propaguje stosowanie dobrych praktyk zmierzających do zrównoważonego rozwoju z zgodnie z wyznaczonymi sobie standardami etycznymi.

Obowiązek etycznego postępowania dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych zarówno na umowę o pracę, jak i na umowę cywilno-prawną, bez względu na zajmowane stanowisko. Każdy pracownik firmy odpowiada za to, aby jego postępowanie było etyczne, uczciwe i zgodne z prawem. Firma oczekuje również etycznego postępowania od partnerów biznesowych.

Kodeks Etyki Grupy MARAT opisuje zachowania, których chcemy przestrzegać w relacjach z otoczeniem zewnętrznym i wewnątrz holdingu, w szczególności z naszymi interesariuszami oraz w naszych relacjach wewnętrznych pomiędzy spółkami Grupy.

Wierzymy, że możemy w pełni zrealizować nasze aspiracje tylko wtedy, gdy będziemy postępować zgodnie z dobrymi zasadami, utrwalonymi dobrymi zwyczajami, w tym z niniejszym Kodeksem Etyki i wartościami, które on opisuje. Pragniemy podkreślić, że w nasze rozumienie wartości wpisana jest otwartość na różnorodność i zrozumienie różnych idei płynących z podmiotów holdingu. Oznacza to, że w pełni akceptujemy istnienie wartości poszczególnych segmentów i spółek. Wartości te nie mogą stać w sprzeczności z wartościami Grupy MARAT.

POLITYKA ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU
(Corporate Social Responsibility Poliscy – CSR)

Grupa MARAT ponosi odpowiedzialność za wpływ własnych decyzji i działań na otaczającą społeczność i środowisko poprzez działania, które:

- przestrzegają praw człowieka między innymi poprzez:
 - przestrzeganie przepisów BHP – odpowiednia odzież ochronna i działania proaktywne jak instalowanie dodatkowych, niewymaganych prawem zabezpieczeń po to, aby zapewnić bezpieczeństwo pracownikom,
 - kwestie godnej pracy, procedur mających zapewnić równe traktowanie, a więc i równą płacę za pracę takiej samej wartości niezależnie od tego, czy wykonuje ją kobieta czy mężczyzna, Polak czy obcokrajowiec,
 - kwestie rzetelności w naliczaniu i wynagradzaniu nadgodzin, prawo do wypoczynku i do zabezpieczenia społecznego,
 - branie pod uwagę doświadczenia i kompetencji, nie zważając na wiek, płeć czy też upodobania pracownika, podczas procesu rekrutacji.
- są oparte na zasadach uczciwości, tj.:
 - sprzyjanie środowisku pracy, w którym ludzie okazują sobie nawzajem szacunek, są uczciwi,
 - gwarantowanie regularnych i terminowych wypłat wynagrodzeń, dodatkowo wynagradzanie osób, które angażują się ponad swój zakres.
- biorą pod uwagę oczekiwania interesariuszy:
 - otwartość na nowe kontakty, utrzymanie i dbanie o stałych klientów,
 - wspieranie lokalnych akcji charytatywnych,
 - prowadzenie obsługi gwarancyjnej i pogwarancyjnej wyrobów w terminach dogodnych dla klienta,
 - oczekiwanie od dostawców poszanowania praw człowieka, np. poprzez uwzględnianie potencjalnych zagrożeń w treści umów lub zamówieniach,
 - planowanie sprzedaży i zamówień tak, żeby w miarę możliwości uniknąć bardzo napiętych terminów realizacji po stronie dostawców.
- przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju kariery i awansu,
- ujawniają przejrzystość i zrozumiałe swoje zasady i polityki, w szczególności w odniesieniu do zatrudnionego personelu, społeczeństwa i środowiska naturalnego minimum poprzez:
 - produkowanie wyrobów zgodnie z normami bezpieczeństwa,



GRUPA MARAT

- szkolenie pracowników,

- podnoszenie świadomości ekologicznej wśród zatrudnionego personelu i dostawców oraz rozpowszechnianie idei środowiskowej wśród klientów i lokalnej społeczności.

• są zgodne z aktualnymi przepisami prawa i normami zachowania.

Deklarujemy przestrzeganie tej polityki poprzez:

- przestrzeganie Kodeksu Pracy,
- regularne komunikowanie zasad etycznych wewnątrz firmy,
- poszanowanie prawa własności,
- stwarzanie równych szans wolnych od dyskryminacji,
- wolności myśli, sumienia i wyznania,
- zagwarantowanie bezpiecznych warunków pracy,
- prowadzenie dialogu społecznego,
- przestrzeganie prawa do równej płacy za pracę, prawa do odpoczynku i czasu wolnego,
- prowadzenie uczciwej konkurencji,
- ochronę zdrowia i bezpieczeństwa,
- przeciwdziałanie korupcji,
- działalność filantropijną,
- wspieranie 10 zasad Global Compact.

10 Zasad Global Compact (10 Principles United Nations Global Compact):

1. Przestrzeganie praw człowieka.
2. Eliminowanie przypadków łamania praw człowieka.
3. Popieranie wolności zrzeszania i uznawania prawa do zbiorowych negocjacji.
4. Eliminacja wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej.
5. Przyczynianie się do faktycznego zniesienia pracy dzieci.
6. Przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.
7. Wspieranie zapobiegawczego podejścia do problemów środowiska naturalnego.
8. Podejmowanie inicjatywy propagującej większą odpowiedzialność środowiskową.
9. Wspieranie rozwoju i upowszechnianie technologii przyjaznych środowisku.
10. Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich jej formach, w tym łapówkarstwu i wymuszeniom.



GRUPA **MARAT**

2. Normy i zachowania kadry zarządzającej.

Osoby, które należą do kadry kierowniczej i nadzorują pracę innych pracowników, ponoszą szczególną odpowiedzialność za przestrzeganie Kodeksu. Są oni osobami, które czuwają nad jego stosowaniem i swoim postępowaniem powinny dawać przykład swoim podwładnym.

3. Przestrzeganie prawa.

W kontaktach z pracownikami, kontrahentami i udziałowcami przestrzegamy prawa.

- wszyscy znamy i przestrzegamy przepisów prawa dotyczących naszej organizacji oraz wewnętrznych regulacji niezbędnych do wykonywania powierzonych zadań;
- kadra kierownicza dostarcza niezbędnego wsparcia i wskazówek umożliwiających wykonywanie pracy zgodnie z prawem;
- zdecydowanie i bezzwłocznie reagujemy, gdy widzimy działania niezgodne z prawem lub powszechnie obowiązującymi zasadami i normami.

4. Zatrudnienie.

Przestrzeganie zasad BHP

Do naszych obowiązków należy dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Wszystkim naszym pracownikom zapewniamy szkolenia stanowiskowe, dzięki którym mamy pewność, że praca, którą wykonują spełnia wszystkie standardy bezpieczeństwa. Oprócz naszych pracowników procedury te obowiązują również osoby, które nie są naszymi pracownikami, a przebywają na terenie firmy. Wszystkie procedury BHP zostały wprowadzone zgodnie z wymogami wdrożonego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy .



GRUPA **MARAT**

Środki odurzające i alkohol

Nasza firma stosuje zasadę zero tolerancji dla osób przebywających w zakładzie pracy pod wpływem alkoholu lub środków odurzających. Osoba, która znajduje się pod ich wpływem stanowi zagrożenie dla siebie, ale również dla osób przebywających w jego otoczeniu. Jeśli pracownik ma problem z uzależnieniem od alkoholu, powinien poinformować o tym swojego przełożonego.

Prawa człowieka

Priorytetem naszej firmy jest poszanowanie dla praw człowieka. Zatrudniamy wyłącznie tych pracowników, którzy są do pracy prawnie upoważnieni.

Przestrzegamy zakazu pracy dzieci, pracy przymusowej, stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego oraz znieważania, a także zakazu dotyczącego molestowania seksualnego. Przemoc fizyczna, mobbing, groźby słowne, podobnie jak inne formy molestowania, są niedopuszczalne. Nie akceptujemy również stosowania w polityce personalnej, jak i w codziennej pracy, praktyk związanych z dyskryminacją ze względu na rasę, kolor skóry, wiek, płeć, stan cywilny, wyznanie, poglądy, niepełnosprawność.

Zwracamy szczególną uwagę na utrzymanie przyjaznej atmosfery pracy w naszym zakładzie, w szczególności poprzez budowanie w pracownikach poczucia własnej wartości, odpowiedzialności i poszanowania różnorodności. Atmosfera pracy zbudowana na współdziałaniu daje możliwość pełniejszego wykorzystania zdolności i możliwości ludzi, zarówno dla dobra firmy, jak i dla satysfakcjonującego rozwoju osobistego każdego pracownika. W naszej działalności biznesowej bezwzględnie kierujemy się poszanowaniem fundamentalnych praw człowieka zawartych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych, a także krajowych przepisach i regulacjach prawnych.

Stanowczo unikamy również udziału w przedsięwzięciach biznesowych, które te prawa naruszają. Gwarantujemy również terminowe wypłaty wynagrodzeń dla naszych pracowników, w wysokości pozwalającej na zapewnienie godnych warunków egzystencji dla pracowników oraz ich rodzin.



GRUPA **MARAT**

Stosujemy jasne zasady i kryteria w trakcie procesu rekrutacyjnego, ścieżki rozwoju zawodowego, oceny pracownicze, przyznawanie awansów i wynagradzanie pracowników. Gwarantują one równe traktowanie wszystkich pracowników i kandydatów na pracowników firmy. Zapewniamy warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny pracy;

5. Klienci.

Mając na uwadze dobro naszych klientów przykładamy dużą wagę, aby nasze oferty i umowy były sporządzane w jasny, czytelny i zrozumiały sposób. Prezentowane informacje mają umożliwić łatwe porównanie produktów jako podstawę do dokonywania przez klientów świadomych wyborów. Propozycje rozwiązań, dostarczane produkty i usługi są bezpieczne dla użytkowników i środowiska, zgodnie wdrożonymi normami jakości ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 oraz ISO 45001.

Przykładamy wielką wagę do tego, by wszelkie transakcje i relacje z Klientami przebiegały z zachowaniem zasad uczciwości i rzetelności. O przypadkach odchyień jakościowych, problemach w realizacji dostaw produktów i usług niezwłocznie i rzetelnie informujemy Klientów. Przyznajemy się do swoich błędów i dokładamy wszelkich starań, aby je naprawić – zgodnie z procedurami Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

6. Dostawcy.

Dążąc do budowania trwałych i transparentnych relacji z naszymi kontrahentami i podwykonawcami rzetelnie przeprowadzamy postępowanie wyboru wykonawcy zgodnie z wewnętrznymi procedurami. W wyborze podwykonawców i dostawców kierujemy się takimi kryteriami jak jakość, doświadczenie, zakres oferty, cena i terminowość. Istotne jest dla nas również spełnianie przez nich standardów społecznych, środowiskowych i etyki w biznesie.

Unikamy sytuacji mogących prowadzić do zaistnienia nieprawidłowości (np. konflikt interesów, przyjmowanie korzyści majątkowych) zarówno na etapie wyboru jak i współpracy z podwykonawcą lub dostawcą. Zachowujemy należytą staranność przy



GRUPA **MARAT**

zawieraniu umów i ich realizowaniu, budując wzajemne relacje w oparciu o profesjonalizm i zaufanie. Zaistniałe wątpliwości i spory rozwiązujemy na drodze konstruktywnego dialogu.

7. Środowisko.

Dążymy do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska, oszczędzania energii i zasobów naturalnych, a także zapobiegania zanieczyszczeniom, stosując odpowiednie technologie i minimalizując powstawanie odpadów.

Utylizacja odpadów jest ściśle monitorowana oraz na mocy umów przekazywana odpowiedzialnym podmiotom. Monitorujemy postępowanie w zgodności z obowiązującymi regulacjami prawnymi w zakresie ochrony środowiska. Prowadzimy regularne przeglądy procedur, aby dostosowywać je do zmiennych okoliczności. Zapewniamy również wszystkim pracownikom szkolenia w zakresie zgodności z przepisami i normami ochrony środowiska. Pracownicy mają obowiązek uczestnictwa w szkoleniach i stosowania zdobytej wiedzy w praktyce.

8. Sprawiedliwe praktyki rynkowe.

W zakresie konflikt interesów

Pracownicy powinni kierować się w pracy interesami i potrzebami firmy, a nie interesami lub relacjami prywatnymi. Konflikt interesów ma miejsce, kiedy interes prywatny pracownika kłóci się z interesem firmy.

W zakresie zatrudnienia zewnętrznego

Pracownik może podjąć kolejne zatrudnienie w innym miejscu, poza godzinami pracy na rzecz Grupy MARAT, pod warunkiem, że druga praca nie przeszkadza mu w wypełnianiu obowiązku wobec naszej firmy. Jednak praca dla konkurenta, dostawcy lub klienta naszej firmy, może prowadzić do konfliktu interesów. Zewnętrzne



GRUPA MARAT

zatrudnienie, które koliduje z pracą w Grupa MARAT stanowi konflikt interesów. O pracy w innym miejscu należy poinformować swojego przełożonego.

W zakresie korupcji, łapówek, prezentów

Stanowczo przeciwstawiamy się korupcji oraz przekupstwu, dlatego też, wszelkie decyzje biznesowe podejmowane są z zachowaniem uczciwości i rzetelności, w oparciu o obiektywne czynniki, takie jak koszt, jakość, wartość, obsługa i możliwość realizacji zobowiązań. Obejmuje to powiązania Grupy MARAT z dostawcami i klientami. W celu uniknięcia nawet pozorów, iż decyzje biznesowe podejmowane są w oparciu o nieodpowiednie czynniki, pracownicy nie mogą oferować ani przyjmować prezentów, napiwków, rozrywki ani przysług. Dozwolone są jedynie zwyczajowe drobne upominki dla klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych (najlepiej z logo firmy) a także okazjonalne poczęstunki w celu utrzymania dobrych stosunków biznesowych. O wręczeniu bądź przyjęciu prezentu należy poinformować przełożonego. Pracownicy nie mogą akceptować ani oferować w jakimkolwiek czasie gotówki i nie powinni nigdy przyjmować ani oferować jakichkolwiek prezentów, przysług ani rozrywki, jeśli występuje podejrzenie, że mogłoby to implikować jakąkolwiek przysługę w zamian. Każdy pracownik, który otrzyma prezent wykraczający poza akceptowane wytyczne musi zgłosić to swoim przełożonym, którzy zdecydują, czy pracownik może zachować prezent czy musi go zwrócić. Pracownik, który otrzymał zapakowany prezent, dokonuje jego rozpakowania w obecności kontrahenta i pozostałych członków spotkania. Oferowanie łapówek, prowizji czy innych nieodpowiednich płatności urzędnikom państwowym, służby cywilnej lub komukolwiek innemu w celu wywarcia na nich wpływu jest surowo zabronione.

W zakresie konkurencji

W ramach naszej polityki leży uczciwe i energiczne konkurowanie na wszystkich rynkach, na których działamy. Wszyscy pracownicy muszą postępować zgodnie z obowiązującymi przepisami antymonopolowymi oraz konkurencji, obowiązującymi na świecie. Oznacza to, że pracodawca nie toleruje żadnych ustaleń ani uzgodnień



GRUPA **MARAT**

między faktycznymi lub potencjalnymi konkurentami w celu ustalenia lub kontrolowania cen lub bojkotowania konkretnych dostawców lub klientów, lub też ograniczania sprzedaży linii produktów. Ścisłe egzekwowane są przepisy antymonopolowe. Konkuruje tylko ceną i jakością oraz marką. Nie zawieramy porozumień z konkurencją w celu ustalenia cen, podziału klientów lub innych warunków działalności handlowej.

Oszustwo lub kradzież

Wszelkie działania muszą odzwierciedlać standardy uczciwości, lojalności, solidności, sprawiedliwości, troski o innych i odpowiedzialności. Wszelkie działania związane z kradzieżą, oszustwem, malwersacją lub sprzeniewierzeniem majątku są surowo zabronione.

W zakresie uczciwości w transakcjach handlowych z partnerami biznesowymi i dostawcami

Grupa MARAT rzetelnie reguluje swoje wszelkie należności. Promuje uczciwe i zgodne z rzeczywistością ustalanie kosztów i korzyści, co ma wpływ na zapewnienie uczciwych cen, terminów dostaw i stabilnych umów. Optuje za dopuszczeniem do zakupu możliwie szerokiego wachlarza konkurencyjnych firm. Najważniejszym kryterium, jakiemu podlega wybór kupowanego towaru, jest jego jakość, cena oraz możliwości dostawy.

9. Zobowiązania pracownika wobec firmy.

W zakresie ochrony majątku firmy

Pracownicy zobowiązani są do korzystania ze składników majątkowych pracodawcy w należyty sposób oraz do traktowania ich z dbałością i szacunkiem. Ponadto powinni oni zapewnić, aby zastosowanie narzędzi elektronicznych, takich jak Internet, poczta elektroniczna, oraz zastosowanie sprzętu i oprogramowania komputerowego było zgodne z celami biznesowymi i aby nie naruszało żadnych przepisów ani praw osób trzecich, ani też nie powodowało szkód we własności i



GRUPA MARAT

informacjach Grupy MARAT i firm współpracujących. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do ochrony majątku firmy w tym budynków i ich otoczenia, samochodów służbowych, pomieszczeń i ich wyposażenia oraz wszelkich maszyn i urządzeń. Jeśli sprzęt będący własnością firmy używany jest w domu lub poza miejscem pracy, należy wykorzystywać go zgodnie z przeznaczeniem oraz chronić przed kradzieżą lub uszkodzeniem, tak jakby on był własnością pracownika. Cały sprzęt musi pozostać w pełni dostępny dla firmy i jest on jego wyłączną własnością. Po rozwiązaniu stosunku pracy, należy bezzwłocznie zwrócić wszelki sprzęt należący do firmy. Każdy z pracowników firmy ma obowiązek chronić również zasoby informacyjne i ewidencyjne firmy, w tym także znaki handlowe, tajemnice zawodowe oraz informacje poufne. Ochrona tajemnic i informacji poufnych obowiązuje pracownika również po ustaniu zatrudnienia w Spółce. Ponadto zaleca się pracownikom, aby szanowali prawa własności fizycznej jak i intelektualnej innych osób i stron.

W zakresie prywatności danych

Grupa MARAT jest podmiotem odpowiedzialnym za ochronę i utrzymanie poufności informacji wykorzystywanych w pracy. Odpowiada za ochronę danych klientów, dostawców i innych podmiotów, które powierzone są na podstawie umów o zachowanie poufności. Odpowiada również za ochronę danych swoich pracowników. Dane osobiste są chronione przed nieuprawnionym dostępem. Dostęp do tych danych mają tylko osoby w tym celu przeszkolone i korzystające z nich według określonych procedur. Używane są one tylko w uzasadnionych celach. Zbieranie, używanie i przetwarzanie informacji osobistych, odbywa się zgodnie z obowiązującym prawem.



GRUPA **MARAT**

10. Odpowiedzialność społeczna.

Grupa MARAT oczekuje, iż jej dostawcy przestrzegają będą krajowych przepisów i regulacji oraz międzynarodowych konwencji w zakresie warunków socjalnych i warunków pracy, pracy nieletnich i pracy przymusowej oraz ochrony środowiska. Dostawcy muszą również przestrzegać podstawowych praw człowieka i traktować swoich pracowników w sposób uczciwy i z szacunkiem. Angażujemy się również w życie społeczności lokalnej. Przejawem wspierania społeczności lokalnej jest oferowanie korzystnych możliwości zatrudnienia i dobrych warunków pracy oraz uczestnictwo w lokalnych akcjach społecznych.

Uczciwość

Kierujemy się zasadą uczciwości.

Działamy zgodnie z wysokimi standardami etycznymi w kontaktach z klientami, partnerami biznesowymi oraz współpracownikami.

- nie osiągamy korzyści osobistych kosztem innych lub firmy, unikamy działań i sytuacji, które są niejednoznaczne etycznie;
- nie akceptujemy przyjmowania ani oferowania gratyfikacji finansowych, nieodpłatnego wykonania usługi czy wykonania jej po cenie zaniżonej, przyjmowania upominków w zamian za realizację zadań zawodowych albo w związku z wykonywaną pracą czy pełnioną funkcją;

(def - upominek można wręczyć lub przyjąć, jeśli ma znikomą wartość materialną (z uwzględnieniem uregulowań podatkowych w tym zakresie) oraz jego przyjęcie lub wręczenie nie ma wpływu na realizowane zadania czy podejmowane decyzje i nie obciąża do wzajemności).

- nie uczestniczymy w nieformalnych spotkaniach organizowanych przez kontrahentów, jeśli ich intencje budzą nasze wątpliwości;
- korzystamy z majątku firmy jedynie w celu realizacji powierzonych zadań; - godziny pracy przeznaczamy na wykonywanie obowiązków zawodowych, w szczególności niedopuszczalne jest wykonywanie w godzinach pracy zleceń na rzecz osób trzecich i wykorzystywanie w tym celu majątku spółek;
- nie oszukujemy siebie nawzajem;
- nie popieramy nieetycznych działań biznesowych;
- decydujemy i działamy zawsze w dobrej wierze;



GRUPA **MARAT**

- w relacji z innymi nie dążymy do uzyskania dodatkowych korzyści materialnych, społecznych (prestż) i psychologicznych (poczucie bycia lepszym).

11. Zakończenie.

Prosimy o bezzwłoczny kontakt z przełożonym w przypadkach problemów, wątpliwości, zaobserwowania naruszeń zasad niniejszego kodeksu etyki. Wszystkie zgłoszenia zostaną należycie sprawdzone. Gwarantujemy również zachowanie pełnej anonimowości.

Opracował:

Zatwierdził: