Kodeks postępowania

Spis treści

1. Kontekst i cel. 2
2. Podstawowe wartości. 2
3. Ogólne zasady postępowania 2
4. Relacje w miejscu pracy 3
   4.1 Szacunek, godność i integracja 3
   4.2 Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie. 3
5. Konflikty interesów. 3
6. Poufność i ochrona informacji 3
7. Wykorzystanie zasobów organizacji 3
8. Relacje z klientami, partnerami i dostawcami. 4
9. Odpowiedzialność społeczna i środowiskowa. 4
10. Komunikacja i wizerunek instytucji 4
11. Zgodność z przepisami, sprawozdawczość i konsekwencje. 4
12. Postanowienia końcowe. 4

1. Kontekst i cel

Niniejszy Kodeks postępowania określa zasady, wartości i standardy postępowania, które kierują działalnością organizacji oraz wszystkich osób z nią współpracujących. Jego celem jest zapewnienie etycznego i odpowiedzialnego postępowania zgodnego z misją, wizją i wartościami korporacyjnymi organizacji, a także promowanie relacji opartych na zaufaniu z pracownikami, klientami, partnerami, dostawcami i ogółem społeczeństwa.

Niniejszy Kodeks ma zastosowanie do wszystkich pracowników, niezależnie od pełnionej funkcji, statusu zatrudnienia czy pozycji w hierarchii, a także do kadry kierowniczej, usługodawców, partnerów oraz wszelkich osób trzecich działających w imieniu organizacji.

2. Podstawowe wartości

Działania organizacji są nierozerwalnie związane z następującymi wartościami:

- **Uczciwość:** postępowanie w sposób szczery, przejrzysty oraz spójny pod względem słów i czynów.
- **Odpowiedzialność:** ponoszenie odpowiedzialności za konsekwencje własnych decyzji i zachowań oraz decyzji i działań podejmowanych wspólnie z grupą.
- **Szacunek:** uznawanie godności wszystkich ludzi, promowanie sprawiedliwych i wyważonych relacji.
- **Rygor zawodowy:** działanie z wykorzystaniem kompetencji technicznych, staranności i poczucia obowiązku.
- **Zaufanie:** budowanie trwałych relacji opartych na wiarygodności i rzetelności.

3. Ogólne zasady postępowania

Wszyscy pracownicy muszą:

- Przestrzegać obowiązujących przepisów, regulacji wewnętrznych oraz zobowiązań podjętych przez organizację.
- Działać w dobrej wierze, chroniąc reputację i uzasadnione interesy organizacji.
- Unikać zachowań, które mogłyby naruszyć zaufanie, bezstronność lub wizerunek instytucji.
- Wykonywać swoje obowiązki z profesjonalizmem, lojalnością i poczuciem etyki.

4. Relacje w miejscu pracy

4.1 Szacunek, godność i integracja w miejscu pracy

Organizacja promuje bezpieczne, sprzyjające integracji i oparte na wzajemnym szacunku środowisko pracy. Nie toleruje się dyskryminacji, molestowania, zastraszania ani żadnych form agresywnego zachowania, niezależnie od tego, czy wynikają one z płci, wieku, pochodzenia, orientacji seksualnej, przekonań, stanu zdrowia czy jakiegokolwiek innego czynnika.

Każdy powinien aktywnie przyczyniać się do tworzenia atmosfery współpracy, uprzejmości i wzajemnego szacunku.

4.2 Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie

Organizacja zobowiązuje się do zapewnienia warunków pracy chroniących zdrowie fizyczne i psychiczne. Każdy pracownik ma obowiązek przestrzegać przepisów bezpieczeństwa i stosować zachowania zapobiegawcze, dbając również o bezpieczeństwo innych osób.

5. Konflikty interesów

Pracownicy powinni unikać sytuacji, w których interesy osobiste, rodzinne lub finansowe mogą wpływać lub sprawiać wrażenie, że wpływają na bezstronność ich decyzji zawodowych.

Wszelkie potencjalne konflikty interesów należy zgłaszać w sposób przejrzysty i niezwłoczny, umożliwiając ich właściwą ocenę i zarządzanie nimi.

6. Poufność i ochrona informacji

Informacje, do których pracownicy mają dostęp w ramach wykonywania swoich obowiązków, muszą być wykorzystywane w sposób odpowiedzialny i wyłącznie do celów zawodowych.

Obowiązkowe jest:

- Ochrona danych osobowych, informacji poufnych oraz informacji strategicznych.
- Przestrzeganie przepisów prawnych i wewnętrznych dotyczących ochrony danych.
- Unikanie nieuprawnionego ujawniania informacji, nawet po zakończeniu stosunku pracy.

7. Wykorzystanie zasobów organizacyjnych

Z zasobów materialnych, finansowych, technologicznych i intelektualnych organizacji należy korzystać w sposób sumienny, odpowiedzialny i zgodny z celami zawodowymi.

Wykorzystywanie tych zasobów do niewłaściwych lub niezgodnych z prawem celów osobistych, a także do celów, które mogą wyrządzić szkodę organizacji, jest zabronione.

8. Relacje z klientami, partnerami i dostawcami

Organizacja opiera swoje relacje zewnętrzne na kryteriach bezstronności, przejrzystości i etyki.

9. Społeczna i środowiskowa odpowiedzialność

Organizacja uznaje swoją rolę w społeczeństwie i zobowiązuje się do stosowania praktyk odpowiedzialnych społecznie i zrównoważonych pod względem środowiskowym.

Pracownicy powinni przyczyniać się do ograniczania negatywnego wpływu na środowisko oraz promowania świadomych i odpowiedzialnych zachowań.

10. Komunikacja instytucjonalna i wizerunek

Wszelka komunikacja, zarówno wewnętrzna, jak i zewnętrzna, musi być rzetelna, zgodna z prawdą i spójna z wartościami organizacji.

Z mediów społecznościowych i innych kanałów publicznych należy korzystać rozważnie, unikając treści, które mogłyby zaszkodzić wizerunkowi lub wiarygodności instytucji.

11. Zgodność z przepisami, zgłaszanie nieprawidłowości i ponoszenie konsekwencji

Przestrzeganie niniejszego Kodeksu jest obowiązkowe. Sytuacje nieprzestrzegania Kodeksu, wątpliwości interpretacyjne lub zachowania potencjalnie sprzeczne z zasadami w nim określonymi należy zgłaszać za pośrednictwem odpowiednich kanałów, zapewniających poufność i ochronę przed represjami.

Nieprzestrzeganie Kodeksu postępowania może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych zgodnie z przepisami prawa i regulaminami wewnętrznymi.

12. Postanowienia końcowe

Niniejszy Kodeks postępowania musi być znany, zrozumiany i wdrożony w codziennej praktyce wszystkich osób reprezentujących organizację. Może on podlegać zmianom w razie potrzeby, aby zapewnić jego skuteczność i dostosowanie do realiów organizacyjnych.

Wszelkie sygnały dotyczące nieprzestrzegania Kodeksu należy przesyłać pocztą elektroniczną na adres hr@glomak.com, w celu przeprowadzenia dochodzenia.