KODEKS ETYCZNEGO POSTĘPOWANIA ZGM "ZĘBIEC" S.A.

Wydanie 5 z dnia 30.05.2025 r.

POLSKIE CENTRUM
BADAŃ I CERTYFIKACJI

CERTYFIKAT

Nr JBS - 97/12/2025

Niniejszy certyfikat unieważnia i zastępuje Certyfikat Nr JBS - 97/11/2023.

Potwierdza się, że:

Zakłady Górniczo-Metalowe "ZĘBIEC" w Zębcu
Spółka Akcyjna
27-200 Zębiec k/Starachowic

spełnia wymagania

PN-EN ISO 9001:2015-10, PN-EN ISO 45001:2024-02
i PN-EN ISO 14001:2015-09

w następującym zakresie:

marketing, projektowanie wyrobów, produkcja, sprzedaż i serwis piasków powleczonych żywicą, bentonitów i mieszanek bentonitowych, granulatów z surowców mineralnych, perlitu ekspandowanego, kotłów C.O., sprężyn i resorów

na co dowodu dostarczył audit przeprowadzony przez Polskie Centrum Badań i Certyfikacji S.A.
Certyfikat pozostaje w mocy pod warunkiem
przestrzegania przez Organizację wymagań powyższych norm.
Okres ważności certyfikatu:
od 26.05.2025 do 18.05.2026

MEMBER OF IQNET

PCA Polskie Centrum Akredytacji – Certyfikacja Systemów Zarządzania – AC 019

IAF

Aleksandra Kostrzewa
Prezes Zarządu

Wydany na podstawie umowy nr 0398/JBS//II/2023
Data decyzji o certyfikacji: 26.05.2025
Certyfikat opatrzony podpisem kwalifikowanym.
Warszawa, 28.05.2025 r.

ZĘBIEC®

1. WPROWADZENIE 01
2. CELOPRACOWANIA KODEKSU 02
3. NASZE PODSTAWOWE WARTOŚCI 02
4. PRACOWNICY 03
Strategia personalna 03
Praca przymusowa 04
Brak dyskryminacji i prześladowań 04
Prawo Kobiet 04
Prawo do zrzeszania się 05
Niezatrudnianie dzieci 05
Bezpieczeństwo i higiena pracy 05
Dobra Spółki 06
Równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym 06
Zachowanie poza miejscem pracy 06
Kontakt z instytucjami publicznymi 06
5. PARTNERZY BIZNESOWI 07
Sprawiedliwa konkurencja 07
Przeciwdziałanie korupcji 07
Przeciwdziałanie konfliktom interesów 08
Poszanowanie praw własności 08
6. ŚRODOWISKO NATURALNE 09
Zapobieganie zanieczyszczeniom 09
Zrównoważone wykorzystanie zasobów 09
7. SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA 10
8. POSTĘPOWANIE Z INFORMACJAMI 10
Ochrona danych osobowyc h i bezpieczeństwa danych 10
Tajemnica służbowa i postępowanie z informacjami poufnymi 10
Sprawozdawczość 10
9. FUNKOONOWANIE KODEKSU 11
Rzecznik ds. Etyki 11
Zgłaszanie na ruszeń Kodeksu 11
Postanowienia końcowe 12

1. WPROWADZENIE

Zakłady Górniczo-Metalowe "Zębiec" w Zębcu Spółka Akcyjna realizuje swoje zadania w oparciu o podstawowe zasady społecznej odpowiedzialności. Oznacza to uwzględnianie podczas wszystkich działań, kwestii społecznych i środowiskowych, rozliczanie się z wpływu na społeczeństwo i środowisko, przejrzystość i etykę postępowania, poszanowanie interesów partnerów biznesowych, poszanowanie prawa, w tym praw człowieka oraz poszanowanie międzynarodowych norm postępowania. Przestrzegamy postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, głównych Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy i Wytycznych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, przeznaczonych dla przedsiębiorstw. Jednocześnie, dążymy do tego, aby niniejszy Kodeks był zgodny z wytycznymi wspomnianych organizacji. Spółka dokłada starań, aby wszystkie podmioty utrzymujące z nią relacje biznesowe, zaakceptowały i przejęły zasady Kodeksu.







2. CELOPRACOWANIA KODEKSU

Głównym celem funkcjonowania Kodeksu Etycznego Postępowania w ZGM "Zębiec" S.A. jest, wynikające z potrzeby budowania kultury etycmej, promowanie właściwych postaw oraz zasad zachowywania się podczas wykonywania pracy. Intencją Kodeksu jest ułatwienie wszystkim pracownikom oraz podmiotom współp·racującym, kształtowanie postaw oraz dokonywanie właściwych wyborów poprzez wskazanie wzorców i norm etycznych obowiązujących w Spółce. Wartości zebrane w Kodeksie wynikają z kultury Spółki, opartej na dbałości o dobro pracowników, bezpieczeństwo pracy oraz interesariuszy. Kodeks zawiera przyjęte w Spółce standardy postępowania, stanowi wytyczne w relacjach ze współpracownikami, klientami, dostawcami, konkurencją, otoczeniem społecznym i środowiskiem naturalnym. Zawarte w nim wytyczne nie zwalniają pracowników z obowiązku dokonywania samodzielnej oceny sytuacji, mogącej wpłynąć na dobre imię Spółki.

Do przestrzegania Kodeksu Etycznego Postępowania zobowiązana jest każda osoba zatrudniona w ZGM "Zębiec" S.A., dostawcy materiałów i usług oraz inne zainteresowane strony. Przyjęte w kodeksie zasady i standardy postępowania są rozwinięciem funkcjonującego w ZGM "Zębiec" S.A. Zintegrowanego Systemu Zarządzania w oparciu o normy: PN-EN ISO 9001:2015, PN-EN ISO 14001:2015, PN-ISO 45001:2018. Zarząd ZGM "Zębiec" S.A. przykłada dużą wagę do współpracy z partnerami cieszącymi się dobrą opinią, których standardy etyczne oraz praktyki biznesowe są spójne z obowiązującymi w naszej Spółce.

3. NASZE PODSTAWOWE WARTOŚCI

Kierując się nadrzędną zasadą poszanowania prawa, przestrzegając międzynarodowych norm postępowania oraz kierując się poczuciem odpowiedzialności za wpływ wywierany naszą działalnością na otoczenie, deklarujemy postępowanie zgodnie z kluczowymi wartościami etycznymi.

3.1. POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA I PARTNERSTWO

Szanujemy prawa człowieka, w tym wolność, równość, prawo do pracy, ochrony prawnej, ochrony społecznej, nauki, zakładania rodziny. Nasze decyzje i działania nie naruszają godności osób i podmiotów. Z pracownikami oraz partnerami biznesowymi budujemy trwałe relacje oparte na wzajemnym szacunku, zaufaniu i obopólnie korzystnych relacjach.

3.2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Podczas budowania wartości Spółki i jej dobrego imienia, bierzemy na siebie odpowiedzialność za wpływ, jaki wywieramy na otoczenie. Niezależnie od zajmowanego stanowiska, dokładamy wszelkich starań, aby w pełni wykorzystywać posiadaną wiedzę i umiejętności. Decyzje, umowy i zobowiązania są podejmowane odpowiedzialnie i konsekwentnie realizowane. Prowadzimy działalność w duchu zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu.

3.3. PRZEJRZYSTOŚĆ

Wartość ta jest wzmacniana poprzez czytelną komunikację ze współpracownikami i partnerami biznesowymi. W jednoznaczny sposób komunikujemy uprawnienia oraz wymagania. Jednocześnie, zapewniamy pracownikom niezbędne zaplecze do realizowania zadań. Naszą współpracę z klientami, kontrahentami i innymi interesariuszami cechuje otwartość, klarowność w przedstawianiu przesłanek naszych działań.

4. PRACOWNICY

4.1. STRATEGIA PERSONALNA

Istotnym elementem strategii personalnej jest stworzenie atmosfery umożliwiającej spełnienie potrzeb i oczekiwań zarówno pracowników, jak u pracodawcy, a w rezultacie zbudowanie kultury wysokiej efektywności pracy.

Wyszukujemy, zatrudniamy i wspieramy rozwój kariery zawodowej pracowników na podstawie ich kwalifikacji i umiejętności. Zarówno proces rekrutacji, jak i ścieżki rozwoju zawodowego, oceny pracowników, awanse, odbywają się w sposób zapewniający równe traktowanie pracowników i kandydatów do pracy. Pracownikom zabrania się przyjmowania lub wymuszania korzyści, wywierania presji na współpracowników lub czynienia przysług dążących do przyjęcia osoby do pracy, zmiany warunków pracy, bądź zapewnienia awansu.

Wspieramy realizację ambicji zawodowych pracowników poprzez doskonalenie zawodowe i ich rozwój. Pracownicy, doskonaląc swoje umiejętności i kwalifikacje rozwijają się wraz ze Spółką. Każdy pracownik, ma obowiązek wykonywania zadań wykorzystując swoje umiejętności, najlepszą wiedzę i możliwości. Spółka zapewnia środki finansowe i określa podstawową politykę szkoleniową.

Nasze stosunki służbowe opierają się na uczciwości, jasno sprecyzowanych wymaganiach i oczekiwaniach. Kreujemy kulturę organizacyjną opartą na samodzielności, dialogu, współpracy i partnerstwie, połączonych z odpowiedzialnością za efekty pracy. Zadaniem kierownictwa

jest zapewnienie stałego dostępu do bieżących informacji ma temat celów i planów firmy, komunikowanie zmian i wsparcie dla pracowników w takich sytuacjach, a na co dzień dbałość o dwukierunkową komunikację, nastawioną na realizację zadań. Cyklicznie przeprowadzamy ocenę pracowniczą na jasnych zasadach, połączoną z systemem premiowania. Staramy się, by Przełożeni w firmie zawsze byli dostępni dla Pracowników i otwarci na dialog.

4.2. PRACA PRZYMUSOWA

Pracą przymusowąjest praca wykonywana przez pracownika wbrew jego woli, za którą nie wypłaca się wynagrodzenia lub wynagrodzenie jest niezgodne z obowiązującym prawem. W ZGM "Zębiec" S.A. niedopuszczalne są żadne formy pracy przymusowej. Nie czerpiemy korzyści z tych form pracy. Nie egzekwujemy od nikogo pracy ani usługi pod groźbą kary, uznajemy wyłącznie dobrowolność świadczenia pracy i usług.

Pracownicy mają ustawowo zapewnioną możliwość dobrowolnego zakończenia stosunku pracy bez jakichkolwiek zastrzeżeń, pod warunkiem zapewnienia odpowiedniego okresu wypowiedzenia pracodawcy. Nie czerpiemytakże korzyści z przymusowej pracy więźniów.

4.3. BRAK DYSKRYMINACJI I PRZEŚLADOWAŃ

W ZGM "Zębiec" S.A. wszyscy pracownicy są jednakowo traktowani, bez względu na płeć, wiek, zajmowane stanowisko, staż pracy, wygląd zewnętrzny, niepełnosprawność, narodowość, religię, przekonania polityczne, przynależność związkową, wyznanie, orientację seksualną, stan majątkowy, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy czy też inne warunki, na których opiera się dyskryminacja. Dokładamy wszelkich starań, aby sprzeciwiać się wszelkim formom dyskryminacji, molestowania i mobbingu. Szanujemy wolność poglądów i wypowiedzi, prawo jednostki do odmienności poglądów, wyrażania własnej opinii, ale nie akceptujemy narzucania innym swojego światopoglądu i ostentacyjnego prezentowania go. Nie akceptujemy rozpowszechniania pomówień i informacji nieprawdziwych.

4.4. PRAWA KOBIET

Spółka zapewnia równe traktowanie kobiet we wszystkich aspektach związanych z zatrudnieniem. W Spółce przestrzega się przepisów prawnych lub wymogów dotyczących środowiska pracy regulujących kwestie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa kobiet w ciąży, po porodzie i/lub karmiących piersią. Spółka zapewnia równe wynagrodzenie za pracę o tej samej wartości- nie ma podziału na płeć kobiety i mężczyźni są równo wynagradzani za tą samą pracę. Wynagrodzenie jest wypłacane bezpośrednio pracującym po potrąceniu ograniczeń, potrąceń na jakie zezwala prawo i przepisy. Spółka respektuje obowiązki rodzinne pracujących poprzez zapewnienie rozsądnych godzin pracy, urlopu rodzicielskiego.

4.5. PRAWO ZRZESZANIA SIĘ

Respektujemy prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się oraz przystępowania do uczestnictwa w partiach politycznych stowarz·yszeniach i związkach wyznaniowych. Pracownicy mogą swobodnie tworzyć i wstępować do związków zawodowych, zgodnie z prawem miejscowym i regulacjami organizacji związkowych. Reprezentatywne organizacje tworzone przez pracowników, biorą aktywny udział przy tworzeniu układów zbiorowych. Pracownicy, poprzez swoich przedstawicieli, powołanych zgodnie z obowiązu jącym ustawodawstwem i istniejącymi praktykami, u czestniczą w podejmowaniu decyzji dotyczących ich spraw, w tym warunków zatrudnienia.

ZGM "Zębiec" S.A. deklaruje chęć konstruktywnej współpracy z przedstawicielami pracowników, prowadzenia dialogu oraz dążenia do porozumienia w osiągnięciu równowagi interesów. Żaden z przedstawicieli pracowników nie jest faworyzowany ani dyskryminowany.

4.6. NIEZATRUDNIANIE DZIECI

ZGM "Zębiec" S.A. zdecydowanie deklaruje, że nie zatrudnia i nie będzie zatrudniać dzieci. Za pracę dzieci nie uznaje się pracy lekkiej, wykonywanej przez dzieci w wieku powyżej 16 roku życia w celu przyuczenia do zawodu, która nie jest szkodliwa dla dziecka ani nie zakłóca uczestnictwa w zajęciach szkolnych lub innych działaniach koniecznych do pełnego rozwoju dziecka. Spółka zobowiązuje się również nie nawiązywać oraz nie utrzymywać stosunków biznesowych z podmiotami zatrudniającymi dzieci.

4.7. BEZPIECZNE I ZDROWE ŚRODOWISKO PRACY

Naszym celem jest troska o zdrowie i życie pracowników oraz zapobieganie wypadkom przy pracy poprzez zapewnienie właściwej organizacji pracy. Zapewniamy pracownikom czyste, bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, spełniające wszystkie przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Gwarancją tego jest funkcjonujący w ZGM "Zębiec" S.A. Zintegrowany System Zarządzania w zakresie jakości, środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy, który podlega certyfikacji przez akredytowaną jednostkę certyfikującą. System Zarządzani a spełnia wymagania norm PN EN ISO 9001:2015, PN EN ISO 14001:2015, PN ISO 45001:2018.

Wszystkie wymagane licencje, uprawnienia i pozwolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym indywidualne licencje i uprawnienia, są udokumentowane, systematycznie pr.zeglądane i ważne. Corocznie są przeprowadzane regularne oceny ryzyka w celu identyfikacji zagrożeń dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa oraz oceny poziomu ryzyka. Zakres oceny ryzyka obejmuje cały zakład i wszystkie miejsca pracy. W przypadku wysokiego ryzyka są podejmowane zasadne działania w celu ich ograniczenia i doskonalenia.

Prowadzimy różnorodne działania poprawiające bezpieczeństwo i higienę pracy:

• projektujemy stanowiska pracy w taki sposób, aby zapobiegały urazom i schorzeniom zawodowym.

• stosujemy rozwiązania techniczne poprawiające bezpieczeństwo i higienę pracy,

• dokonujemy badań czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy oraz przeprowadzamy ocenę ryzyka i identyfikację zagrożeń dla pracowników,

• ograniczamy narażenie pracowników na czynniki chemiczne. Poszerzamy świadomość pracowników, gości oraz podwykonawców przeprowadzając szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadząc instruktaże, wprowadzając wizualizacje,

• zapewniamy wymagany sprzęt ochronny, w tym środki ochrony osobistej, w celu zapobiegania urazom, chorobom zawodowym i wypadkom w miejscu pracy.

Od pracowników wymagamy bezwzględnego przestrzegania zasad bezpiecznej pracy, postępowania zgodnego z opracowanymi procedurami.

4.8. RÓWNOWAGA. POMIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM PRYWATNYM

W ZGM "Zębiec" S.A jest promowana zasada równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. Utrzymywanie właściwego balansu pomiędzy pracą a życiem prywatnym jest realizowane poprzez:

- ograniczanie pracy w godzinach nadliczbowych,
- przestrzeganie zasady pracy w wyznaczonych godzinach,
- ograniczanie przypadków braku możliwości korzystania z czasu wolnego w związku z przebywaniem w podróży służbowej.

4.9. DOBRA SPÓŁKI

Wykonując swoje zadania, pracownicy korzystają z zasobów im powierzonych oraz innych, do których mają dostęp. Czynią to w sposób odpowiedzialny, efektywny, realizując wyłącznie zadania na rzecz Spółki. Pracownicy są odpowiedzialni za ochronę tych dóbr przed utratą, zniszczeniem, użytkowaniem w sposób niezgodny z przeznaczeniem oraz przed użytkowaniem przez osoby nieupoważnione.

4.10. ZACHOWANIE POZA MIEJSCEM PRACY

Wszyscy pracownicy swoją postawą kształtują wizerunek i dobro. Szanujemy prawo do prywatności, mając na uwadze, że nieodpowiedzialne zachowanie pojedynczego pracownika może wyrządzićSpółce znaczne szkody. Każdy pracownik musi mieć świadomość, że jego publiczne wystąpienia, publicznic wypowiadane opinie, nie mogą szkodzić dobrej reputacji Spółki.

4.11. KONTAKT Z INSTYTUCJAMI PUBLICZNYMI

Kontakt z instytucjami publicznymi jest realizowany przez osoby do tego upoważnione, odbywa się z zachowaniem postanowień niniejszego Kodeksu. Współpracujemy z instytucjami państwowymi, podlegamy zarazem kontrolom właściwych jednostek, zgodnie z obowiązującym prawem. Pracownicy upoważnieni do udzielania informacji kontrolującym instytucjom państwowym i samorządowym, zobowiązani są do pełnego zaangażowania i współpracy.

5. PARTNERZY BIZNESOWI

Wszystkie podejmowane kontakty biznesowe służą najlepszemu interesowi ZGM "Zębiec" S.A. oraz są realizowane z poszanowaniem praw i dobra klientów. W relacjach z partnerami biznesowymi kierujemy się odpowiedzialnością i zaufaniem. Pracownicy są zobowiązani do unikania wszelkich działań mogących generować konflikt interesów, z uwzględnieniem interesów finansowych, osobistych bądź rodzinnych. O sytuacji mogącej stanowić konflikt interesów należy powiadomić swojego przełożonego. Uznajemy i uwzględniamy interesy oraz podstawowe prawa interesa riuszy, reagujemy również na wyrażane przeznich obawy.

5.1. SPRAWIEDLIWA KONKURENCJA

Standardem ZGM "Zębiec" S.A. jest sprawiedliwe prowadzenie współpracy z partnerami biznesowymi, w oparciu o przestrzeganie zasad prawa konkurencji i prawa antymonopolowego. Nie angażujemy się ani nie uczestniczymy w działaniach ograniczających konkurencję, wspieramy praktyki antymonopolowe i antydumpingowe.

Szanujemy dobre imię konkurencyjnych podmiotów rozumiejąc, że współtworzymy rynek, a rywalizujemy marką, warunkami biznesowymi, jakością oferowanych produktów. Jednocześnie, bierzemy pod uwagę kontekst społeczny swojej działalności, nie wykorzystując uwarunkowań społecznych, takichjak ubóstwo, w celu zdobycia nieuczciwej przewagi nad konkurencją.

5.2. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Korupcją jest nadużycie powierzonej władzy do osiągnięcia prywatnych korzyści. Pracownicy ZGM "Zębiec" S.A. są zobowiązani do przestrzegania najwyższych standardów uczciwości w relacjach ze współpracownikami oraz partnerami biznesowymi. Pracownikom ZGM "Zębiec" S.A. nie wolno wykorzystywać kontaktów biznesowych do osiągania korzyści, zarówno własnych, jak i cudzych ani działać na niekorzyść Spółki. Żaden z pracowników Spółki nie przyznaje ani nie pobiera profitów, których przyznanie bądź otrzymanie, wpływałoby na podjęcie decyzji. ZGM "Zębiec" S.A przestrzega zasad uczciwej konkurencji, zapobiegania przekupstwu, nielegalnym płatnościom i korupcji. Obowiązkiem pracowników Spółki jest unikanie zachowań korupcyjnych, czyli przyjmowania i oferowania korzyści majątkowych, osobistych lub innych, które mogłyby zostać uznane za niewłaściwe wynagrodzenie czy korzyści w ramach prowadzenia działalności biznesowo-handlowej. Niewłaściwą korzyścią jest taka korzyść, która może zostać uznana za łapówkę dla otrzymującego, wręczoną po to, aby realizował on swoje obowiązki służbowe w sposób oczekiwany przez wręczające go korzyść majątkową. Na tego rodzaju zakazaną korzyść może składać się gotówka, podróż o charakterze rozrywkowym czy wypoczynkowym lub usługi innego rodzaju. Nie dotyczy służbowych spotkań (lunche, kolacje) z klientami, partnerami biznesowymi, które odbywają się w ramach realizacji zadań służbowych oraz drobnych upominków okolicznościowych, zarówno otrzymywanych, jak i wręczanych partnerom biznesowym.

5.3. PRZECIWDZIAŁANIE KONFLIKTOM INTERESÓW

Obowiązkiem pracowników ZGM "Zębiec" S.A. jest unikanie działalności prowadzącej do konfliktu interesów. Sytuacje, które w szczególności można uznać za prowadzące do konfliktu interesów to:

- dysponowanie przez pracowników (bezpośrednio lub pośrednio) udziałami finansowymi lub posiadanie interesu prawnego w spółce konkurencyjnej, lub innym podmiocie, który jest lub stara się zostać klientem, dostawcą lub usługodawcą,
- zaangażowanie pracowników lub członków ich rodzin (bez względu na formę tego zaangażowania) w pracę podmiotu gospodarczego, który jest lub stara się zostać klientem, dostawcą lub usługodawcą Spółki, lub prowadzi działalność konkurencyjną,
- otrzymywanie przez pracowników nieuzasadnionych korzyści osobistych od osoby trzeciej z racji pełnionej funkcji,
- inne sytuacje, w których interes pracownika jest sprzeczny z interesem Spółki.

Dbając o wizerunekZGM "Zębiec" S.A. podejmujemy działania mające na celu eliminowanie konfliktów interesów. Unikamy sytuacji, w których nasze osobiste interesy albo interesy osób prawnych lub fizycznych, z którymi jesteśmy związani czy spokrewnieni, pozostawałyby w konflikcie z interesem Spółki. O sytuacji mogącej stanowić konflikt interesów należy powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego, którego obowiązkiem jest wybranie rozwiązania pozwalające go na uniknięcie kontrowersyjnej sytuacji.

5.4. POSZANOWANIE PRAW WŁASNOŚCI

W ZGM "Zębiec" S.A. wdrażamy praktyki sprzyjające poszanowaniu praw własności, w tym tradycyjnej wiedzy. Nie angażujemy się w działania naruszające prawa własności, także fałszowanie i piractwo, upewniamy się, że możemy zgodnie z prawem korzystać z własności lub nią rozporządzać. Zapewniamy uczciwą zapłatę za własność, którą nabywamy lub użytkujemy. Chronimy i zabezpieczamy poufne informacje przekazane nam przez klientów i partnerów biznesowych. Posługujemy się legalnym oprogramowaniem i wykorzystujemy go w sposób zgodny z prawem.

6. ŚRODOWISKO NATURALNE

System zarządzania i ochrony środowiska jest certyfikowany w zakresie wymagań normy PN-150 14001 przez akredytowaną jednostkę certyfikacyjną. W Spółce przestrzega się wszystkich obowiązujących praw i regulacji dotyczących poziomu emisji zanieczyszczeń, emisji hałasu, odprowadzania ścieków oraz zanieczyszczenia gleby.

6.1. ZAPOBIEGANIE ZANIECZYSZCZENIOM

Identyfikujemy aspekty środowiskowe naszej działalności, oceniamy wpływ decyzji i działań na środowisko, znamy źródła zanieczyszczeń środowiska oraz źródła powstawania odpadów. Mierzymy, rejestrujemy, raportujemy nasze oddziaływanie na środowisko, w tym wielkość zuzycia wody, surowców i energii oraz ilość wytwarzanych odpadów. Negatywny wpływ na środowisko jest równowazony działaniami na rzecz jego ochrony. Wykorzystując w procesie produkcji substancje niebezpieczne, stosujemy środki ochrony oraz zapobiegamy uwolnieni u tych substancji do otoczenia. Wśród pracowników prowadzimy działalność uświadamiającą i edukacyjną w celu wspierania działań na rzecz środowiska, zarówno w obrębie organizacji, jak i w obszarze oddziaływania.



6.2. ZRÓWNOWAŻONE WYKORZYSTANIE ZASOBÓW

Rozsądnie korzystamy ze środowiska, spełniając przy tym wszystkie wymagania prawne. Identyfikujemy wykorzystywane zasoby, mierzymy, rejestrujemy i raportujemy ich zużycie. Poszukujemy i wdrażamy metody, które poprawiają efektywność ich wykorzystania. Racjonalnie gospodarujemy surowcami naturalnymi, podejmujemy działania dążące do oszczędnego gospodarowania energią elektryczną.

7.SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA

Działając w określonej społeczności i środowisku lokalnym, dążymy do utrzymywania pozytywnych, korzystnych dla obu stron relacji, poprzez finansowe wsparcie wydarzeń kulturalnych, inicjatyw obywatelskich, działalności klubów sportowych, lokalnej służby zdrowia, towarzystw i stowarzyszeń pomagających osobom potrzebującym. Bierzemy udział w licznych akcjach i inicjatywach charytatywnych.

8. POSTĘPOWANIE Z INFORMACJAMI

8.1. OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH I BEZPIECZEŃSTWO DANYCH

Prowadząc swą działalność, Spółka gromadzi poufne dane dotyczące pracowników. Dane te są wykorzystywane tylko wtedy, gdy wymagają tego określone cele. Odbywa się to w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa oraz najlepszymi praktykami dotyczącymi ochrony danych. Poufne, personalne dane pracowników, członków ich rodzin, klientów, dostawców, kandydatów do pracy oraz innych grup osób są chronione i bezpiecznie przechowywane. Pracownicy znają i są zobowiązani do przestrzegania wymagań dotyczących ochrony danych, przepisów prawa i regulacji wewnętrznych odnoszących się do ochrony informacji.

8.2. TAJEMNICA SŁUŻBOWA I POSTĘPOWANIE Z INFORMACJAMI POUFNYMI

Obowiązkiem każdego pracownika jest zachowanie tajemnicy w stosunku do powierzonych mu informacji związanych z działalnością Spółki oraz innych nieujawnionych do wiadomości publicznej. Spółka nie upublicznia danych istotnych dla realizacji celów biznesowych, których ujawnienie mogłoby zaszkodzić jej interesom. Pracownicy Spółki oraz pracownicyfirm współpracujących są zobowiązywani do nieprzekazywania informacji poufnych osobom trzecim. Poufnymi są także informacje dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, w szczególności ich wysokość oraz zasady ustalania. Informacje o wynagrodzeniach nie są udzielane osobom nieupoważnionym, zarówno zatrudnionym w Spółce,jak i w instytucjach współpracujących ze Spółką.

8.3. SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Nasze sprawozdania i raporty są prawdziwe, zrozumiałe, dokładne oraz wykonywane terminowo. Sprawozdawczość dotyczy całego wymaganego zakresudziałalności, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, oddziaływania nośrodowisko. Sprawozdania oraz komunikaty sporządzają pracownicy do tego uprawnieni.

9. FUNKCJONOWANIE KODEKSU

Kodeks zostaje udostępnionywszystkim pracownikom Spółki, podmiotom świadczącym pracę na rzecz Spółki, partnerom biznesowym. Kodeks jest dostępny na stronie internetowej i wewnętrznej sieci ZGM ,,Zębiec" S.A. W przypadku pojawienia się niejasności dotyczących stosowania Kodeksu pracownik zwraca się do przełożonego lub osoby pełniącej funkcję Rzecznika ds. Etyki. Spółka zachęca pracowników wszystkich szczebli oraz strony zainteresowane, do aktywnego uczestnictwa w doskonaleniu Kodeksu, zgłaszania uwag dotyczących treści oraz jego stosowania.

Naruszenia postanowień Kodeksu będą traktowane rygorystycznie, łącznie z wymierzeniem sankcji adekwatnych do wagi i charakteru naruszenia. Nieprzestrzeganie zasad Kodeksu może skutkować również rozwiązaniem stosunku pracy. Podczas prowadzenia postępowań w sprawach naruszenia postanowień Kodeksu, pracownicy są zobowiązani do współpracy z zachowaniem zasad dyskrecji.

9.1. RZECZNIK DS. ETYKI

W ZGM "Zębiec" S.A powołana jest osoba pełniąca funkcję Rzecznika ds. Etyki. Do jej zadań należy:

- rozpowszechnianie zasad postępowania zawartych w Kodeksie,
- wspieranie pracowników w przestrzeganiu Kodeksu,
- wyjaśnianie wątpliwości dotyczących przestrzegania zasad Kodeksu,
- podejmowanie czynności wyjaśniających w sprawie naruszenia zasad etycznego postępowania,
- podejmowanie czynności mających na celu polubowne rozstrzygnięcie konfliktów wynikających z naruszenia zasad Kodeksu.

Rzecznik zachowuje w poufności informacje dotyczące osób zgłaszających przypadki naruszeń Kodeksu. Informacja o osobie pełniącej funkcję Rzecznika jest ogólnie dostępna.

9.2. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ KODEKSU

Wszyscy pracownicy ZGM "Zębiec" S.A. oraz interesariusze mają możliwość zgłaszania przypadków naruszeń zasad Kodeksu. Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń jest Rzecznik ds. Etyki. Informację można przedstawić Rzecznikowi w drodze:

- rozmowy telefonicznej, (tel. wew. 507; kom. 692 403 554)
- przesłania na adres e-mail: rzecznik@zebiec.pl

Zgłoszenie powinno zawierać dane kontaktowe osoby zgłaszającej. Rzecznik zapewnia dyskrecję wszystkim osobom zgłaszającym naruszenia.

Po otrzymaniu zgłoszenia, Rzecznik analizuje sprawę samodzielnie lub angażuje inne osoby, które będą stanowiływsparcie podczas wyjaśniania problemu oraz podejmowania działań.

O naruszeniach zasad oraz podjętych działaniach, Rzecznik informuje Prezesa Zarządu /Dyrektora/ Kierownika obszaru, w którym naruszenie miało miejsce. Osoba zgłaszająca otrzymuje odpowiedź dotyczącą rozpatrzenia zgłoszenia.
Pracownicy mogą również zgłaszać naruszenia przestrzegania zasad Kodeksu, przełożonemu.

9.3. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Niedopuszczalna jest sytuacja poniesienia jakichkolwiek konsekwencji w wyniku zasygnalizowania w dobrej wierze ewentualnego naruszenia postanowień Kodeksu lub zwrócenia się z prośbą o wyjaśnienie
Wszystkie działania wyjaśniające zgłoszoną sytuację, są prowadzone w sposób chroniący tożsamość i dobre imię osoby, której zgłoszenie dotyczy.

Rzecznik ds. Etyki

Rzecznik ds. Etyki
Jarosław Burzyński

Zarząd ZGM ,,Zębiec" S.A.

Członek Zarządu
Bolesław Szymczak

Prezes Zarządu
Katarzyna Bernaciak

ZĘBIEC®