

Uchwała nr 386/X/2019
Zarządu Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A.
z dnia 10.12. 2019 r.

w sprawie: przyjęcia Kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej Jastrzębskiej Spółki Węglowej.

§ 1

Zarząd Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A., działając na podstawie § 12 ust. 4 Statutu Spółki, uchwała co następuje:

1. Zatwierdza i przyjmuje do stosowania znowelizowany „Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej JSW”, stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.
2. „Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej JSW” podlega publikacji na stronach internetowych spółek Grupy Kapitałowej Jastrzębskiej Spółki Węglowej.
3. Uchyla się uchwałę o nr 660/IX/2017 Zarządu Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A. z dnia 22.11.2017 r. w sprawie przyjęcia „Kodeksu Etyki Grupy JSW”.

§ 2

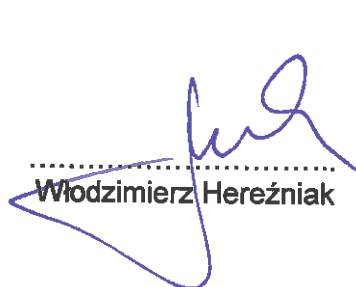
Uchwała wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.

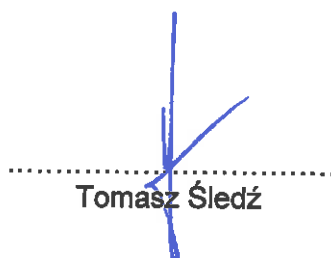
Głosowanie przeprowadzono w trybie jawnym.

Ilość głosów „za”: 6...

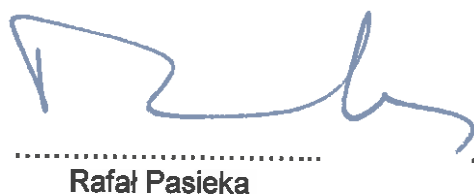
Ilość głosów „przeciw”: 0...

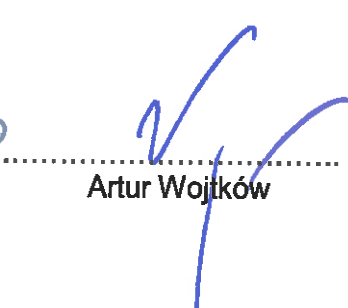
Ilość obecnych: 6...
Ilość wstrzymujących się: 0...

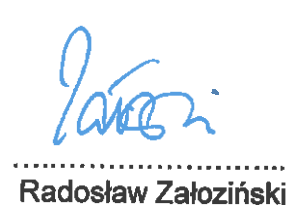

.....
Włodzimierz Hereźniak


.....
Tomasz Śledź


.....
Artur Dyczko


.....
Rafał Pasieka


.....
Artur Wojtków


.....
Radosław Załozniński

*Załącznik do Uchwały nr 386/X/2019
Zarządu Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A.
z dnia 10.12.2019 r.*

Jastrzębska Spółka Węglowa S.A.



**KODEKS ETYKI
GRUPY KAPITAŁOWEJ JSW**

Wersja 2.0.

Jastrzębie-Zdrój, grudzień 2019

Spis treści

1.	Deklaracja Zarządu JSW S.A.	3
2.	Do kogo jest adresowany i co zawiera Kodeks Etyki?	3
3.	Wartości, którymi kieruje się Grupa JSW.....	4
4.	Standardy prowadzenia działalności przez Grupę JSW	6
5.	Jaką klauzulę umowną wynikającą z Kodeksu Etyki stosujemy?	10
6.	Jak rozpoznać nieetyczne zachowanie lub nadużycie?	10
7.	Gdzie szukać wsparcia w przypadku wystąpienia dylematów etycznych?.....	11
8.	Zgłaszanie nieprawidłowości, nadużyć i konfliktów.....	11
9.	Wybrane sytuacje	12

1. Deklaracja Zarządu JSW S.A.

Pozycja Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A. (JSW) oraz całej Grupy Kapitałowej JSW (Grupa JSW) wiąże się z ogromnym etycznym zobowiązaniem. Wynika z tego w szczególności obowiązek kształtowania odpowiedzialnych i etycznych wzorców zachowań.

Jako Grupa JSW pragniemy dołączyć do światowej czołówki pod względem odpowiedzialności korporacyjnej, przestrzegania praw człowieka, ochrony środowiska oraz zapobiegania korupcji i powstawaniu nadużyć zarówno w Grupie JSW, jak i jej otoczeniu.

Odpowiedzialność za osiągnięcie tego celu spoczywa na nas wszystkich, pracujących na rzecz Grupy JSW, niezależnie od zajmowanego stanowiska czy stażu pracy.

Stawiamy wysokie wymagania samym sobie i oczekujemy, że zarówno nasi pracownicy, jak i odbiorcy, dostawcy, podwykonawcy i inne osoby trzecie, z którymi współpracujemy, podejmą ten wysiłek wspólnie z nami poprzez uznanie zasad i przestrzeganie standardów określonych w niniejszym Kodeksie.

Dokument ten odzwierciedla wartości etyczne, jakim hołduje i jakich przestrzega Grupa JSW, jak również wyznacza standardy postępowania w Grupie JSW w stosunku do pracowników, współpracowników, przełożonych oraz klientów, partnerów i społeczności lokalnych, zarówno w relacjach biznesowych, jak i okołobiznesowych.

Chcemy prowadzić naszą działalność w duchu „Fair Play” i dlatego też oczekujemy, że niniejszy Kodeks będzie dla Państwa inspiracją do aktywnego włączenia się w realizację wspólnego celu, jakim jest budowanie etycznego, zgodnego z prawem środowiska biznesowego, wolnego od nadużyć i korupcji.

2. Do kogo jest adresowany i co zawiera Kodeks Etyki?

Kodeks Etyki adresowany jest do wszystkich pracowników i osób współpracujących z Grupą JSW, niezależnie od formy, czasu trwania i przedmiotu współpracy. Do zawartych w nim wartości i standardów mogą odwoływać się również osoby trzecie, niewspółpracujące z Grupą JSW. Dotyczy to w szczególności tych sytuacji, w których działanie Grupy JSW lub jej przedstawicieli budziłoby zastrzeżenia natury etycznej lub prawnej.

Kodeks Etyki ma na celu wskazanie najważniejszych zasad i standardów zachowań akceptowalnych i aprobowanych przez Grupę JSW oraz przekazanie informacji, jak zachowywać się w okolicznościach, w których dana decyzja lub sytuacja może budzić dylematy etyczne.

Dokument ten zawiera w sobie najistotniejsze elementy polityki etycznej, antydyskryminacyjnej i antykorupcyjnej Grupy JSW. Wskazuje również sposób zgłaszania naruszeń i nieprawidłowości oraz nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z przepisów prawa, zagrożenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy, zdrowia klientów i osób postronnych, bezpieczeństwa środowiska naturalnego, praktyk nieuczciwej konkurencji oraz prób ukrywania któregośkolwiek z powyższych.

Najważniejsze wartości i standardy respektowane i stosowane w GK JSW zawarte zostały w Kodeksie Etyki. Niniejszy akt stanowi konstytucję Grupy JSW w zakresie etyki i compliance. Kodeks Etyki jest jednym z elementów rozbudowanego systemu regulacji wewnętrznych,

składających się łącznie na System Compliance GK JSW. Szczegółowe wartości przyświecające Grupie JSW zostały doprecyzowane ponadto w Polityce Compliance, Polityce antykorupcyjnej, Polityce zarządzania konfliktem interesów, Polityce dobroczynnej i promocyjnej, Polityce zatrudniania krewnych i osób bliskich, Polityce wręczania i przyjmowania prezentów oraz Polityce weryfikacji kontrahentów.

Zdajemy sobie sprawę, że nie jest możliwe przewidzenie wszelkich sytuacji, w których mogą wystąpić problemy natury etycznej lub podejrzenie wystąpienia nieprawidłowości. Niniejszy Kodeks powstał, aby dostarczyć Państwu informacje, w jaki sposób rozstrzygać te wątpliwości oraz gdzie szukać pomocy i odpowiednich wskazówek.

W razie wątpliwości, pierwszą osobą kontaktową jest Państwa przełożony. Do dyspozycji pozostaje również Komórka Compliance, jak i Koordynatorzy Compliance w poszczególnych zakładach JSW S.A. oraz Spółkach Grupy JSW.

Możliwe jest również zasięgnięcie porady eksperta do spraw zasobów ludzkich, CSR, BHP lub radcy prawnego w zależności od ich dostępności w danej Spółce.

3. Wartości, którymi kieruje się Grupa JSW

3.1. Szacunek dla drugiego człowieka

Niezależnie od stanowiska, wszyscy pracownicy, współpracownicy i partnerzy mają prawo do szacunku, poszanowania godności osobistej, a także ochrony i prywatności życia osobistego oraz rodzinnego.

3.2. Różnorodność i tolerancja

Jesteśmy przekonani, że fundamentem prowadzenia nowoczesnej i stabilnej firmy są ludzie. Wspólnie tworzymy nasze miejsce pracy. Wszyscy szanujemy i przestrzegamy międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka oraz międzynarodowych standardów pracy, traktując je jako fundamentalne i powszechne. Gwarantujemy wolność poglądów, sumienia i religii oraz swobodę przekonań i wypowiedzi. Grupa JSW jest miejscem wolnym od wszelkich praktyk uwłaczających godności drugiego człowieka.

W Grupie JSW nie jest akceptowana dyskryminacja, ocenianie, wyszydzanie innych osób, w szczególności ze względu na ich płeć, rasę, niepełnosprawność, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, wiek, wyznanie, przekonania polityczne i światopoglądowe, sytuację majątkową i status społeczny, odmienność kulturową, związek lub przynależność polityczną czy stan cywilny. Jakiegokolwiek formy dyskryminacji, zastraszania, mobbingu, czy molestowania seksualnego współpracowników nie są akceptowane i będą w sposób jednoznaczny piętnowane i zwalczane.

3.3. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo od wielu lat jest priorytetem Grupy JSW. Zapobiegamy niebezpiecznym sytuacjom poprzez wprowadzanie i stosowanie wewnętrznych regulacji, jak również zewnętrznych przepisów powszechnie obowiązującego prawa. Prowadzimy szeroko rozwinięty monitoring zagrożeń, a także stosujemy adekwatną do zagrożeń profilaktykę tak, aby praca była bezpieczna. Jednocześnie wymagamy od naszych współpracowników, jak również

podwykonawców i firm współpracujących z Grupą JSW, przestrzegania obowiązujących w niej zasad. Bezpieczeństwo ludzi jest w Grupie JSW priorytetem.

Każdy pracownik jest zobowiązany przestrzegać zasad BHP zdefiniowanych prawem oraz przepisami wewnętrznymi obowiązującymi w poszczególnych Spółkach Grupy JSW oraz informować przełożonych o dostrzeżonych zagrożeniach dla bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zaobserwowanych nieprawidłowościach w tym zakresie, włączając w to podwykonawców i dostawców Grupy JSW.

3.4. Relacje z klientami

Do najważniejszych zasad Grupy JSW w relacjach z klientami należą transparentność, szacunek i otwartość. Dostarczamy naszym klientom produkty i usługi najwyższej jakości, będące efektem pracy ludzi o unikalnych kompetencjach, umiejętnościach i doświadczeniu. Współpracujemy z wiodącymi ośrodkami badawczymi i naukowymi zarówno w Polsce, jak i za granicą. Dokładamy wszelkich starań, aby dostarczone produkty i usługi spełniały najwyższe standardy i oczekiwania naszych klientów.

3.5. Świadomość ekologiczna

Czerpiemy z bogactw naturalnych będących wspólnym dziedzictwem, pamiętając, aby nasz negatywny wpływ na środowisko naturalne był jak najmniejszy. Promujemy ekologiczny styl życia wśród swoich pracowników oraz partnerów biznesowych, prowadząc kampanie edukacyjne na rzecz ekologii. Dbałość o środowisko, to jedno z najważniejszych kryteriów społecznej odpowiedzialności Grupy JSW.

3.6. Efektywne zarządzanie

Chcemy efektywnie zarządzać wszelką działalnością Grupy JSW, aby jak najlepiej spełniać oczekiwania naszych interesariuszy. Wprowadzone przez nas sposoby zarządzania przyczyniają się do wzrostu zaufania pomiędzy Spółkami Grupy JSW a ich klientami i dostawcami. Stosowane zasady umacniają także nasz wizerunek w oczach wszystkich podmiotów zainteresowanych efektami naszej działalności w obszarach jakości oferowanych produktów i usług, oddziaływania na środowisko, zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zagwarantowania bezpieczeństwa informacji oraz ochrony danych osobowych.

3.7. Ład korporacyjny

Grupa JSW stosuje się do zasad Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW oraz Standardów rekomendowanych dla systemu zarządzania zgodnością w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz systemu ochrony sygnalistów w spółkach notowanych na GPW. Powyższe zasady są przedmiotem corocznych sprawozdań dotyczących postępowania w zakresie przestrzegania zasad ładu korporacyjnego i *compliance*.

3.8. Relacje oparte na transparentnych zasadach

Naszym priorytetem jest budowanie relacji, które są oparte na zasadach uczciwej konkurencji. Nasze decyzje mają uzasadnienie biznesowe. Aktywnie przeciwdziałamy korupcji, nadużyciom i praktykom sprzecznym z zasadami transparentności i uczciwej konkurencji w wyborze pracowników, współpracowników i kontrahentów.

3.9. Kontakty z jednostkami sektora publicznego

Przywiązujemy szczególną wagę do dobrych relacji z samorządami terytorialnymi, funkcjonującymi na obszarach, na których prowadzimy swoją działalność.

4. Standardy prowadzenia działalności przez Grupę JSW

4.1. Unikanie działań nieetycznych

Pracownicy powinni kierować się uczciwością i unikać podejmowania działań, które stawiałyby ich samych lub Grupę JSW w niekorzystnym świetle. W szczególności oznacza to postępowanie zgodne z zasadami współżycia społecznego, dobrymi praktykami oraz poszanowanie i bezwzględne respektowanie obowiązującego prawa i przepisów wewnętrznych.

4.2. Bezstronność

Grupa JSW gwarantuje bezstronność, niezależność i rzetelność w procesie dostarczania produktów i usług. W ramach naszej aktywności promujemy bezstronny oraz zorganizowany sposób zarządzania i nie zezwalamy, aby naciski komercyjne, finansowe i inne zagrażały bezstronności.

4.3. Kompetencje i rzetelność

Pracownicy Grupy JSW są świadomi istoty wykonywanych prac oraz powierzonych obowiązków. Przydzielone zadania są wykonywane rzetelnie, sumiennie, wykorzystując kompetencje, wiedzę, umiejętności i zdobyte doświadczenie. Nałożona odpowiedzialność i nadane uprawnienia obligują pracowników do staranności, precyzji, uczciwości oraz solidności. Każdy pracownik jest zobowiązany do bezstronnego realizowania swoich obowiązków, zachowania poufności i postępowania zgodnie z zasadami niniejszego Kodeksu. W sytuacjach tego wymagających, pracownicy Grupy JSW składają deklarację o bezstronnym i rzetelnym wykonywaniu swojej pracy w zakresie usług świadczonych przez Spółkę Grupy JSW.

4.4. Działania konkurencyjne lub sprzeczne z interesami Grupy JSW

Pracownicy powinni powstrzymać się od podejmowania na własną rękę lub we współpracy z osobami trzecimi działań, które byłyby konkurencyjne lub szkodliwe dla Grupy JSW.

Pracownicy nie będą stwarzać pozorów występowania w imieniu Grupy JSW, bądź jej poszczególnych Spółek dla osiągnięcia celów nie będących celami tychże Spółek. Nie będą również powoływać się na wpływy w Grupie JSW w celu osiągania prywatnych korzyści.

Pracownicy będą bezwzględnie unikać prezentowania opinii będących osobistymi przekonaniem, jako stanowiska Grupy JSW, w tym np. publiczne angażowanie się w spory polityczne z pozycji przedstawiciela Spółki Grupy JSW oraz wygłaszania opinii mogących nosić znamiona pomówienia.

4.5. Uczciwa konkurencja

Jako Grupa JSW jesteśmy świadomi, iż musimy zabiegać o rynek z zachowaniem zasad uczciwej konkurencji. Kreujemy nasz wizerunek uczciwie, rzetelnie oraz sumiennie. Dbamy, aby informacje dotyczące naszego wizerunku, pracowników oraz dostarczanych produktów i usług były prawdziwe oraz jednoznaczne.

4.6. Ochrona informacji Grupy JSW i jej kontrahentów

Pracownicy zobowiązani są bezwzględnie chronić informacje poufne, stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa oraz informacje poufne osób współpracujących z poszczególnymi Spółkami Grupy JSW. Wszelkie próby bezprawnego pozyskania takich informacji przez osoby trzecie, bądź sytuacje, w których istnieje podejrzenie wypływu informacji, powinny być przez pracowników zgłoszone przełożonym, Inspektorowi Ochrony Danych w poszczególnych Spółkach Grupy JSW, bądź innej osobie zgodnie z ustanowionymi kanałami informowania o nieprawidłowościach.

4.7. Poufność

Celem zabezpieczenia wrażliwych informacji pracownicy oraz inne osoby, które w związku z wykonywaną pracą czy też w związku z zawartymi umowami nabywają, bądź mogą nabywać informacje poufne, zobowiązani są do zachowania w tajemnicy wszelkich poufnych informacji wykorzystywanych we wspólnych przedsięwzięciach i projektach. Powyższe zobowiązuje również do zachowania w tajemnicy także wszelkich rezultatów podejmowanych działań.

Wśród danych wymagających zachowania poufności należy również wyróżnić: dane osobowe pracowników, dane dotyczące działalności gospodarczej prowadzonej przez Grupę JSW, dane finansowe Grupy JSW, obszar działania Grupy JSW, informacje uzyskane od klientów, współpracowników, dostawców oraz kontrahentów, ale także informacje wytworzone podczas prowadzenia działalności należące do klientów, współpracowników, dostawców oraz kontrahentów.

Wyżej wymienione informacje nie mogą być ujawniane. Wyjątek stanowią mogą prawne nakazy sądowe lub toczące się postępowania karne lub skarbowe. W takim przypadku, Grupa JSW zastosuje wszelkie środki w celu zachowania poufności takiej informacji.

Informacje uzyskane od naszych klientów, współpracowników, dostawców oraz kontrahentów mogą być ujawnione po uprzednim wyrażeniu przez nich takiej zgody.

4.8. Komunikacja z mediami

Za komunikację z mediami odpowiedzialne są Zarządy Spółek Grupy JSW lub ich rzecznicy. Pracownik nie może podejmować tego typu kontaktów na własną rękę, bez konsultacji z w/w osobami. W przypadku próby kontaktu ze strony mediów powinien bezzwłocznie skontaktować się z Rzecznikiem Prasowym (w przypadku Spółek Grupy JSW – z członkami zarządów lub osobami upoważnionymi do kontaktów ze środkami masowego przekazu).

4.9. Konflikt interesów

Wszyscy pracownicy zobowiązani są unikać sytuacji, w których ich osobiste interesy, albo interesy osób, z którymi są spokrewnieni czy związani, pozostawałyby w konflikcie z interesem Spółki Grupy JSW lub potencjalnie mogłyby dawać osobom trzecim podstawę do sugerowania istnienia tego typu konfliktu. W razie zaistnienia ryzyka takiej sytuacji, pracownik zobowiązany jest bezzwłocznie powiadomić o potencjalnym konflikcie bezpośredniego przełożonego.

Każdy pracownik ma prawo oczekiwać jednoznacznego rozstrzygnięcia jego wątpliwości odnośnie potencjalnego konfliktu interesu i tym samym uwolnienia od ryzyka potencjalnych oskarżeń o zachowania nieetyczne.

4.10. Relacje z podmiotami powiązаныmi i partnerami zewnętrznymi

Najważniejszymi zasadami w relacjach z klientami i dostawcami są: uczciwość i transparentność. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących przyjmowania korzyści materialnych i zapobiegania korupcji. Dokładamy należytej staranności, aby upewnić się, że nasi kontrahenci również ich przestrzegają, dlatego też w umowach z kontrahentami stosujemy m.in. klauzulę wskazaną w punkcie 5 Kodeksu.

4.11. Transparentność działań i upowszechnianie zasad etyki

Wszyscy pracownicy, a zwłaszcza osoby na stanowiskach kierowniczych, zobowiązani są:

- rzetelnie informować przełożonych i Zarząd Spółki Grupy JSW o rzeczywistych wynikach pracy oraz istniejących ryzykach, włączając w to ryzyka społeczne i środowiskowe,
- upowszechniać stosowanie zasad etycznych opisanych niniejszym Kodeksem w podległych zespołach, w szczególności dbać o poszanowanie przestrzegania fundamentalnych praw zatrudnionych tam osób oraz społeczności, na które Spółki Grupy JSW mogą oddziaływać,
- ujawniać przełożonym wszelkie informacje, w których posiadaniu się znajdują, które mogą świadczyć o nieetycznych zachowaniach pracowników Grupy JSW i osób współpracujących z Grupą JSW,
- działać w sposób transparentny, umożliwiający ustalenie motywów działania stojących za podejmowaną decyzją.

4.12. Relacje z dostawcami

Pracownicy, którzy odpowiadają za kontakty z dostawcami, zobowiązani są:

- dobierać dostawców w oparciu o obiektywne kryteria oceny ich ofert i jakości usług; dbać o to, aby wszystkie oferty zostały porównane i rozważone uczciwie i bezstronnie oraz, by cały proces był stosownie i w sposób przejrzysty udokumentowany,
- dbać o to, aby wybór oferty przebiegał w atmosferze jawności, a oferenci, z którymi nie podjęto współpracy otrzymali uczciwą, rzetelną i taktowną odpowiedź,
- przekazywać dostawcom opinie o ich pracy sformułowane w oparciu o obiektywne, przejrzyste i konsekwentnie stosowane wskaźniki,
- preferować współpracę z dostawcami, którzy rzetelnie wypełniają swoje zobowiązania, zachowują się w sposób etyczny, przestrzegają przepisów ochrony środowiska, BHP i praw człowieka oraz unikać współpracy z dostawcami nierespektującymi ww. zasad,
- ujawniać wszelkie informacje, w których posiadaniu się znajdują, a które mogą mieć wpływ na współpracę Spółki Grupy JSW z dostawcą, w tym w wymiarze ewentualnych nieetycznych zachowań dostawcy.

4.13. Relacje z klientami

Pracownicy, którzy uczestniczą w procesach sprzedaży produktów i usług Grupy JSW zobowiązani są:

- dokonywać doboru kontrahentów w oparciu o obiektywne kryteria,
- nie stosować nieetycznych działań w celu pozyskania klienta bądź zdyskredytowania konkurencji,

- nie ujawniać osobom trzecim informacji uzyskanych od kontrahenta podczas negocjacji, dochowywać tajemnicy handlowej, tajemnicy przedsiębiorstwa,
- w jednakowo profesjonalny sposób traktować wszystkich odbiorców, zarówno tych strategicznych, jak i mniejszych,
- dochowywać wszelkiej staranności, aby uzgodnienia handlowe były realizowane,
- rozwijać i pogłębiać wiedzę o produktach i usługach Grupy JSW, aby w profesjonalny sposób móc je zaprezentować odbiorcom,
- preferować współpracę z kontrahentami, którzy rzetelnie wypełniają swoje zobowiązania, zachowują się w sposób etyczny, przestrzegają przepisów ochrony środowiska, BHP i praw człowieka oraz unikać współpracy z dostawcami nierespektującymi ww. zasad,
- ujawniać przełożonym wszelkie informacje, w których posiadaniu się znajdują, a które mogą mieć wpływ na współpracę Spółki Grupy JSW z klientem, w tym w wymiarze jego ewentualnych nieetycznych zachowań.

4.14. Działania korupcyjne

Grupa JSW odrzuca wszelkie formy korupcji i nieuczciwego wywierania wpływów. Należy powstrzymać się od oferowania lub przyjmowania prezentów lub innych dodatkowych korzyści, przysług i aktów gościnności z wyłączeniem takich, które mają wartość symboliczną, a odmowa których mogłaby zostać odebrana za obrazę lub naruszenie obowiązujących norm kulturowych. Nigdy nie należy dawać lub przyjmować prezentów w postaci gotówki i jej ekwiwalentów niezależnie od wysokości. Należy również unikać wszelkich zachowań, które mogłyby zostać odebrane jako oczekiwanie lub domaganie się łapówek lub innych korzyści.

Zabrania się obiecywania lub przekazywania jakichkolwiek korzyści Funkcjonariuszom publicznym, w szczególności w celu nagrodzenia Funkcjonariusza publicznego za podjęcie jakiegokolwiek decyzji.

4.15. Praca dzieci i praca przymusowa

Pod żadnym pozorem nie akceptuje się wykorzystywania pracy dzieci, pracy niewolniczej lub jakiegokolwiek innej formy pracy przymusowej (tj. wszelkich form zmuszania do pracy) przez Grupę JSW i podmioty trzecie działających na jej rzecz i poszczególnych Spółek Grupy JSW.

4.16. Społeczności lokalne i środowisko naturalne

Przywiązujemy szczególną wagę do dobrych relacji z samorządami gmin, miast, na terenie których prowadzimy swoją działalność.

Wspieramy rozwój społeczny i gospodarczy, na terenach na których prowadzimy swoją działalność. Dbamy o dobre relacje i prowadzimy dialog ze społecznościami lokalnymi w oparciu o przejrzystość i poszanowanie. Dokonujemy tego w oparciu o obowiązującą w Grupie JSW Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy JSW.

Pracownicy Spółki Grupy JSW zobowiązani są do dbałości o dobre relacje i dialog ze społecznościami lokalnymi w oparciu o transparentność i poszanowanie ich godności i praw, włączając w to dziedzictwo i tradycję.

Wszyscy pracownicy zobowiązani są do działania w sposób minimalizujący negatywny wpływ na środowisko naturalne i lokalne otoczenie oraz do poszanowania wszelkich materiałów, surowców i energii.

Pracownicy zobowiązani są do informowania przełożonych o potencjalnych zagrożeniach dla środowiska naturalnego oraz o naruszeniach powyższych zasad przez innych pracowników lub pracowników podwykonawców.

5. Jaką klauzulę umowną wynikającą z Kodeksu Etyki stosujemy?

Naszym głównym założeniem jest optymalizacja funkcjonowania Grupy JSW, dlatego w ramach swojej działalności zmierzamy do ujednoczenia standardów biznesowych, co jest równoznaczne ze stosowaniem adekwatnych wzorców. Chcemy, aby w miarę rozwoju i powiększania naszej organizacji stosowane były zharmonizowane porozumienia. Jest to możliwe za sprawą stosowania jednorodnej klauzuli umownej o treści:

„Zleceniobiorca / Wykonawca / Dostawca / Kupujący oświadcza, że zapoznał się z obowiązującym w Grupie Kapitałowej JSW „Kodeksem Etyki JSW”, którego treść została udostępniona na stronie www.jsw.pl/odpowiedzialny-biznes/kodeks-etyki-grupy-jsw/ i zobowiązuje się, że w związku z realizacją niniejszej umowy będzie przestrzegać zasad opisanych w ww. Kodeksie, oraz że standardów tych przestrzegać będą jego podwykonawcy oraz wszelkie inne osoby przy pomocy których wykonuje umowę, jak również osoby, którym powierza wykonanie umowy (w całości lub w części). Ponadto, Zleceniobiorca / Wykonawca / Dostawca / Kupujący zobowiązuje się do zapobiegania i niepodejmowania działań, które mogłyby powodować naruszenie tych zasad przez jego pracowników. Zleceniobiorca / Wykonawca / Dostawca / Kupujący zapewni zgodność swoich działań z powyższymi zasadami i na żądanie drugiej strony niezwłocznie poinformuje o stosowanych w tym zakresie procedurach. Za wszelkie działania lub zaniechania stanowiące naruszenie powyższych obowiązków przez podwykonawców, osoby przy pomocy których Zleceniobiorca / Wykonawca / Dostawca / Kupujący wykonuje umowę, jak również osoby, którym powierza wykonanie Umowy (w całości lub w części), Zleceniobiorca / Wykonawca / Dostawca / Kupujący ponosi odpowiedzialność jak za działania własne”.

6. Jak rozpoznać nieetyczne zachowanie lub nadużycie?

Osiągnięcie sukcesu w realizacji wspólnego celu, jakim jest budowanie etycznego środowiska pracy, wolnego od nadużyć i korupcji, uzależnione jest od zaangażowania każdego z nas.

Niemal każdy z nas spotka się bowiem z sytuacjami, które mogą wzbudzić wątpliwości.

Przy dokonywaniu samodzielnej oceny danej sytuacji spróbuj udzielić odpowiedzi na poniższe pytania:

- (1) Czy ja lub ktoś z mojego otoczenia nie jest traktowany na równi z innymi współpracownikami?
- (2) Czy ja lub ktoś z mojego otoczenia nie czuje się komfortowo przez działania innych osób?
- (3) Czy ja lub ktoś z mojego otoczenia postępuje niezgodnie z ogólnie przyjętymi normami moralnymi?
- (4) Czy przełożony zleca mi lub komuś z mojego otoczenia zadania naruszające dyscyplinę pracy?
- (5) Czy byłem / byłam świadkiem lub sam / sama uczestniczyłem / uczestniczyłam w sytuacjach mających znamiona korupcji lub nadużycia?

- (6) Czy moje działania lub moich współpracowników są niezgodne z prawem, niesprawiedliwe lub nieuczciwe?
- (7) Jak ten problem wyglądałby, gdyby został nagłośniony w mediach?
- (8) Jak będę się czuć, gdyby moja rodzina, bliscy i przyjaciele dowiedzieliby się o tych działaniach?

7. Gdzie szukać wsparcia w przypadku wystąpienia dylematów etycznych?

Zagadnienia etyczne stanowią dla nas bardzo ważny temat, ponieważ utworzony przez nas Kodeks Etyki jest wyrazem wartości obrazujących standardy jakimi kieruje się Grupa JSW. Utworzony zbiór zasad prezentuje normy i reguły przyświecające Grupie JSW oraz podmiotom, z którymi wchodzi ona w relacje. Często, podczas wykonywania codziennych obowiązków oraz procesów biznesowych mogą rodzić się liczne dylematy moralne, dlatego jako Grupa JSW nie pozostajemy na nie bierni. W konsekwencji upowszechniamy oraz popularyzujemy wewnątrz naszej organizacji kulturę konsultacyjną. Chcąc urzeczywistnić etyczne założenia propagujemy, aby wszelkie sporne zagadnienia występujące podczas podejmowanych decyzji w różnorodnych sytuacjach mogły zostać zrealizowane przy pomocy kompetentnych jednostek. Konsultowanie ogólnych problemów związanych z wykonywaną pracą (niekonieczne stanowiące przejaw nieprawidłowości, nadużycia lub konfliktu) może zostać przeprowadzone na poziomie utworzonych relacji wewnętrznych.

Mając na uwadze, że wachlarz kwestii spornych oraz dylematów moralnych może okazać się rozbudowany, przedstawiamy przykładowe sposoby umożliwiające pozyskanie wsparcia oraz pomocy:

- (1) kontakt z Komórką Compliance zlokalizowaną na poziomie JSW,
- (2) kontakt z właściwym Koordynatorem Compliance działającym na poziomie Spółki Grupy JSW lub Zakładu JSW,
- (3) kontakt z właściwym Biurem Prawnym,
- (4) kontakt z właściwym Dyrektorem Biura.

8. Zgłaszanie nieprawidłowości, nadużyć i konfliktów

Każdy ma prawo zgłosić informację na temat nieprawidłowości, nadużyć lub konfliktów rozumianych jako naruszenie zasad lub standardów opisanych w niniejszym Kodeksie. Dotyczy to zarówno pracowników oraz stałych współpracowników Grupy JSW, jak i podmiotów zewnętrznych – kontrahentów i innych.

Zgłaszanie nieprawidłowości lub potencjalnych nieprawidłowości stanowi obowiązek wszystkich osób i jednostek pracujących na rzecz Grupy JSW, bądź pozostających z nią w trwałych relacjach. Uchybienie temu obowiązkowi może stanowić podstawę do pociągnięcia do odpowiedzialności.

Do dokonania zgłoszenia służy Procedura zgłaszania nieprawidłowości w Grupie Kapitałowej JSW, która jest dostępna na stronach internetowych Spółek Grupy JSW. Każde zgłoszenie dokonane w prawidłowy sposób, również anonimowe – zostanie rozpoznane. Jednakże, wyjaśnienie sprawy zgłoszonej anonimowo może być utrudnione, bądź nawet niemożliwe z powodu braku możliwości uzyskania dodatkowych informacji.

Zgłoszenie powinno zostać przekazane do Komórki Compliance, Koordynatora Compliance w zakładach JSW S.A. oraz w poszczególnych Spółkach Grupy JSW lub przełożonego. Osoba

dokonująca zgłoszenia ma prawo wybrać najbardziej dogodną dla siebie formę i osobę, której najbardziej ufa.

Osobie dokonującej zgłoszenia w dobrej wierze przysługuje ochrona. O ile zgłoszenie dokonywane jest w dobrej wierze, to - nawet gdyby okazało się nieprawdziwe - nie może stanowić podstawy do wyciągnięcia odpowiedzialności lub konsekwencji wobec zgłaszającego.

Uniwersalny adres mailowy służący do dokonywania zgłoszeń to:

compliance@jsw.pl

9. Wybrane sytuacje

Mój brat jest właścicielem firmy, która chce wziąć udział w przetargu ogłoszonym przez Spółkę Grupy JSW. Czy powinienem się przyznawać do relacji rodzinnej z ewentualnym przyszłym zleceniobiorcą?

Tak. O każdym możliwym lub istniejącym konflikcie interesów masz obowiązek powiadomić nawet jeżeli, jak w tym przypadku, nie miałbyś wpływu na wynik przetargu.

Stały klient Spółki przynosi mi w okresie przedświątecznym upominki (np. paczkę dobrej kawy, czekoladki, wino). Czy mogę przyjmować takie prezenty?

W Grupie JSW funkcjonuje odrębna regulacja określająca zasady postępowania w tym zakresie, pt. Polityka wręczania i przyjmowania prezentów Grupy JSW. Generalnie należy powstrzymać się od wręczania lub przyjmowania prezentów, niezależnie od ich wartości, przeznaczenia lub powodu przekazania lub otrzymania. Przede wszystkim nie należy przyjmować podarunków lub zaproszeń w sytuacji, kiedy intencje osoby wręczającej są niejasne, lub gdy toczą się postępowania, w których osoba ta bierze udział.

Warsztat serwisujący naszą flotę samochodową zaproponował darmowy serwis mojego prywatnego auta. Właściciel warsztatu wie, że mam w firmie wpływ m.in. na rozstrzygnięcie przetargów, ale do ogłoszenia następnego przetargu zostało jeszcze wiele miesięcy. Czy mogę skorzystać z oferty darmowych napraw w warsztacie?

Nie. Nie ma znaczenia, że następny przetarg nie został jeszcze ogłoszony. Jako osoba mająca wpływ na wyniki przetargów nie możesz przyjmować żadnych korzyści, które mogłyby zobowiązywać do wzajemności lub zaburzać kryterium bezstronności w podejmowaniu przyszłych decyzji. W opisanej przez Ciebie sytuacji zachodzi potencjalny konflikt interesów.

Mam dużo zadań do wykonania. Zbliża się weekend i pomyślałem, że „zabiorę pracę do domu”. Czy mogę zapisać w pamięci przenośnej USB dokumenty i popracować nad nimi w domu na własnym komputerze?

Nie. Wszelkie materiały i informacje, którymi dysponujesz, wypełniając obowiązki służbowe, są własnością Grupy JSW. Dokumentów niejawnych pod żadnym względem nie wolno „wynosić” z miejsca pracy. W pozostałych przypadkach najlepiej zapytać przełożonego.

Zadzwoiła do mnie osoba przedstawiająca się jako pracownik Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i zadał pytanie o pewne poufne dane Spółki. Wiem, że nie wolno mi wyjawiać tych informacji, ale chyba tak ważnej osobie mam prawo powiedzieć?

W rozmowie telefonicznej nie możemy zweryfikować, kto tak naprawdę do nas dzwoni. Nie ma jednak różnicy, czy byłby to pracownik Kancelarii Prezesa Rady Ministrów czy nie. Jeżeli nie masz pewności, czy odpowiadając na pytanie, nie wyjawisz tajemnicy służbowej, poproś o przerwanie zapytania e-mailem do Twojego przełożonego lub skierowanie zapytania na piśmie.

Stowarzyszenie branżowe poprosiło mnie o wygłoszenie wykładu na konferencji przez nie organizowanej. Czy mogę wziąć udział w tym przedsięwzięciu?

Tak, o ile uzyskasz zgodę przełożonego i uzgodnisz zakres prezentowanych informacji.

Prowadzę proces rekrutacji na odpowiedzialne stanowisko biurowe. Jedną z najlepszych kandydatek mimochodem przyznaje, że jest mężatką. Czy mogę zapytać ją o liczbę posiadanych dzieci lub/i ewentualne plany rodzinne (np. ciążę)?

Nie. Sytuacja rodzinna i plany rekrutowanego są jego prywatną sprawą, nie wolno o nie pytać i nie mogą mieć one wpływu na wynik rekrutacji. Jako osoba decydująca o zatrudnieniu kandydata powinieneś kierować się wyłącznie obiektywną oceną jego kwalifikacji i predyspozycji na wskazane stanowisko. Danych o liczbie posiadanych dzieci można wymagać tylko od osoby już zatrudnionej, wtedy gdy związane jest to z dostępem do uprawnień, np. ubezpieczenia, opieki zdrowotnej itp.

Spółka ogłosiła właśnie nabór na nowe stanowisko pracy w mojej jednostce organizacyjnej. Moja córka ma świetne kwalifikacje na to stanowisko. Czy moglibyśmy pracować razem? Przydałby mi się zaufany podwładny.

Okoliczności, w których miałbyś wpływ na wynik procesu rekrutacji, w którym bierze udział członek Twojej rodziny oraz pozostawanie w relacji „podwładny - przełożony” w stosunku do najbliższych członków rodziny, nie mogą zaistnieć.

Zleciłem pracownikowi wykonanie pilnego zadania w godzinach nadliczbowych, gdyż uważam, że on wykona je najlepiej. Pracownik zaprotestował, twierdząc, że inna osoba może wykonać zadanie, a ja wybrałem go dlatego, że go nie lubię. Zagroził, że oskarży mnie o dyskryminację i mobbing. Czy powinienem bać się oskarżenia?

Zlecenie pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych co do zasady nie jest dyskryminacją lub mobbingiem. Dyskryminacja mogłaby mieć miejsce jedynie w sytuacji, gdybyś przy wyborze pracownika do wykonania zadania kierował się kryteriami dyskryminującymi (a nie kompetencjami merytorycznymi pracownika). Jednakże w powyższym przypadku żadne z tych zjawisk nie miało miejsca. Obowiązkiem pracownika jest wykonanie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli zaistniały konkretne okoliczności określone przez *Kodeks pracy*, np. szczególne potrzeby pracodawcy. Odmowa wykonania zleconego przez przełożonego zadania może być podstawą do zastosowania wobec pracownika środków dyscyplinarnych.

Kolega/koleżanka z pracy często opowiada niecenzuralne dowcipy, mówi do mnie „kochanie” i prawi śmiało „komplementy”, a czasem nawet wysyła erotyczne filmiki. Czy można uznać zachowanie kolegi/koleżanki za rodzaj molestowania, nawet jeżeli nie dochodzi do kontaktu fizycznego?

Jeżeli czujesz się urażona/y, poniżona/y czy zdegrustowana/y zachowaniem kolegi/koleżanki, takie zachowanie może stanowić molestowanie seksualne. Powinnaś/Powinieneś tę sytuację jak najszybciej zgłosić, zgodnie z opisaną w Kodeksie Etyki linią informowania o nieprawidłowościach.

Koleżanka/kolega z pracy codziennie nosi biżuterię z symbolem religijnym. Czy według Kodeksu Etyki taka praktyka to ostentacyjne manifestowanie swoich poglądów i powinienem zwrócić jej/jemu na to uwagę?

Nie. Używanie drobnych symboli (biżuteria, brelok, mała naklejka na aucie itp.) jest ogólnie przyjęte w naszej kulturze i nie jest uznawane za narzucanie swoich poglądów. Za ostentacyjne prezentowanie światopoglądu można uznać np. propagowanie w miejscu pracy wyznawanej religii czy ideologii, noszenie koszulek z kontrowersyjnym nadrukiem, dekorację pokoju plakatem wyrażającym przekonania czy zostawianie na parkingu firmowym samochodu wyraźnie oznaczonego symbolami ideologicznymi np. religijnymi, politycznymi, antyglobalistycznymi itp.

Zauważyłem, że mój kolega/koleżanka z pracy nie zawsze przestrzega zasad BHP. Twierdzi, że to jego/jej sprawa, bo każdy jest odpowiedzialny za siebie. Czy powinienem zwrócić mu/jej uwagę lub zgłosić sprawę przełożonemu?

Zdecydowanie tak. Pracujemy w zespole i musimy dbać o bezpieczeństwo zarówno swoje jak i współpracowników. Łamanie zasad BHP przez jedną osobę może stanowić zagrożenie nie tylko dla niej, ale i dla reszty zespołu. Warto również pamiętać o tym, że koszty związane ze zdarzeniami spowodowanymi nieprzestrzeganiem zasad BHP obciążają nas wszystkich.

Kolega/koleżanka z pracy, który posiada na portalu społecznościowym profil osobisty powiązany z marką Spółki, zamieszcza kontrowersyjne zdjęcia oraz bardzo często używa wulgaryzmów w treści postów i komentarzy. Jak powinienem zareagować, skoro wiem, że negatywnie wpływa to na wizerunek naszej firmy?

Powinieneś zgłosić taką sytuację zgodnie z ustaloną ścieżką informowania o nieprawidłowościach. Obowiązek godnego zachowania poza miejscem pracy w sytuacjach, gdy może mieć ono wpływ na wizerunek firmy, odnosi się do wszelkich okoliczności mogących wpływać na wizerunek Grupy JSW, również tych związanych z aktywnością pracowników w sferze wirtualnej.

Spółka ogłosiła przetarg na rodzaj usług, które świadczy mój znajomy/a. Czy mogę powiedzieć mu/jej o przetargu i zachęcić do wzięcia w nim udziału?

Możesz zachęcić znajomego/znajomą tylko wtedy, gdy nie zdradzisz żadnych niejawnych informacji na temat przetargu i nie wpłyniesz tym samym na jego wynik. Samo poinformowanie o ogłoszeniu przetargu i odesłanie znajomego do zapoznania się z jego treścią opublikowaną na stronie internetowej, jest jak najbardziej etyczne.

Właśnie dostałem/am pracę w Grupie JSW. Czy mam obowiązek udzielać przełożonemu takich informacji, które były objęte tajemnicą służbową w poprzednim miejscu zatrudnienia? Chyba jestem winien/winna lojalność aktualnemu pracodawcy?

Nie odpowiadaj na żadne pytania współpracowników, które w odpowiedzi wymagałyby ujawnienia informacji stanowiących własność Twojego poprzedniego pracodawcy. Nie ujawniaj takich informacji również z własnej inicjatywy. Nasza Spółka respektuje zasady uczciwej konkurencji i szanuje poufność danych.