

# Kodeks Etyki Zawodowej Pracownika i Współpracownika

## ROZDZIAŁ 1 Zasady ogólne

1. Przedsiębiorstwo STWD Roman Bilecki rozwija się w oparciu o wartości, zasady postępowania oraz wzorce zachowań zapewniające szacunek dla wszystkich ludzi w tym: Właściciela, Pracowników, Współpracowników, Kontrahentów oraz społeczności lokalnych.
2. Wszystkich pracowników i współpracowników STWD Roman Bilecki zobowiązuje się do postępowania zgodnie z postanowieniami Kodeksu Etyki. Od członków kadry kierowniczej wyższego szczebla oczekuje się, aby własnym przykładem popularyzowali zasady Kodeksu Etyki wśród pracowników i współpracowników, a także stosowali się w praktyce do głoszonych wartości.

## ROZDZIAŁ 2 Wartości STWD Roman Bilecki

1. Dążymy do osiągnięcia doskonałości i wysokich wyników poprzez wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań oraz dostarczanie wysokiej jakości produktów. STWD Roman Bilecki kieruje się następującymi zasadami zarządzania: **odpowiedzialność i uczciwość, otwarta komunikacja, szczerść, dzielenie się umiejętnościami, partnerską współpracą oraz inicjatywą.**
2. Fundamentalną zasadą, jest szacunek dla ludzi i ich prawa do prywatności. Opowiada się również za tolerancją niezależnie od pochodzenia, koloru skóry, rasy, płci, kultury, niepełnosprawności, wieku lub stanu cywilnego, przekonań religijnych, politycznych lub też przynależności do organizacji związkowych.

## ROZDZIAŁ 3 Źródła prawa

1. STWD Roman Bilecki zobowiązuje się do przestrzegania prawa. Dotyczy to wszystkich płaszczyzn działalności, w tym między innymi: praw człowieka, w tym praw pracowniczych, zatrudnienia i stosunków pracowniczych, środowiska, zapobiegania łapownictwu i praktykom korupcyjnym, udostępniania informacji i ochrony interesów konsumentów.
2. STWD Roman Bilecki przestrzega wszelkich norm i zasad wynikających z powszechnie obowiązujących źródeł prawa krajowego (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe, rozporządzenia) oraz prawa międzynarodowego.
3. Źródłami prawa międzynarodowego są w szczególności:
  1. Powszechna Deklaracja Prawa Człowieka;
  2. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej;
  3. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych;
  4. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych;
  5. Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej;
  6. Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, między innymi: konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości (przyjęta w Genewie dn. 29.06.1951 r.), konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (przyjęta w Genewie dn. 25.06.1958 r.), konwencja nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia (przyjęta w Genewie dn. 9.07.1964 r.) i konwencja nr 156 dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci; pracowników mających obowiązki rodzinne (przyjęta w Genewie dn. 23.06.1981 r.);
  7. Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności;
  8. Europejska Karta Społeczna;
  9. Traktat lizboński;
  10. Wytoczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;

11. Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, w tym osiem podstawowych;
12. Zasady i prawa określone w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy; zasady i prawa określone w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka.
13. Postanowienia Kodeksu Etyki stanowią inkorporację wartości oraz ustaleń zawartych w aktach prawa krajowego i międzynarodowego oraz wyznaczają kierunek działań oraz zasady postępowania w STWD Roman Bilecki.
14. Zasady wyrażone w Kodeksie Etyki pozostają spójne, korespondują lub uzupełniają inne obowiązujące akty prawne STWD Roman Bilecki w szczególności:
  - Procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji STWD Roman Bilecki.
  - Procedurę Zgłaszania Nieprawidłowości i Nadużyć, w tym Korupcji STWD Roman Bilecki.

## ROZDZIAŁ 4

### Prawa Człowieka

1. Przez prawa człowieka należy rozumieć zespół praw i wolności, które przysługują każdemu człowiekowi bez względu na rasę, płeć, język, wyznanie, przekonania polityczne, pochodzenie narodowe i społeczne, majątek itp. Prawa człowieka chronią najistotniejsze wartości człowieka, takie jak życie, godność, wolność, swobodny rozwój. Prawa człowieka uznaje się za wartości uniwersalne i podlegające ochronie. Przez prawa człowieka, w rozumieniu niniejszego Kodeksu Etyki, rozumie się również prawa pracowników i osób zatrudnionych.
2. Obowiązek przestrzegania praw człowieka obciąża każdą osobę oraz podmiot związany z STWD Roman Bilecki na dowolnej podstawie prawnej, faktycznej, organizacyjnej lub ekonomicznej.
3. Naruszenie praw człowieka w jakiegokolwiek formie nie będzie tolerowane przez STWD Roman Bilecki i może stanowić podstawę dla podjęcia odpowiednich działań prawnych i faktycznych, w tym rozwiązania współpracy.

#### A. Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi

1. STWD Roman Bilecki przestrzega obowiązku zapobiegania mobbingowi, poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracowników.
2. Za niedopuszczalne uznaje się jakiegokolwiek formy dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
3. STWD Roman Bilecki uznaje mobbing, dyskryminację oraz molestowanie seksualne jako zjawiska karygodne, naganne, których wszelkie przejawy nie będą tolerowane.
4. W celu zapewnienia właściwej polityki wewnętrznej w zakresie relacji i stosunków interpersonalnych, zgodnej z przepisami Kodeksu pracy w zakresie jednakowego traktowania, niedyskryminacji, a także przeciwdziałania mobbingowi i różnym formom molestowania w STWD Roman Bilecki wprowadzono *Procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji*.
5. Dyskryminacja oznacza każde nierówne traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
6. Dyskryminacja bezpośrednia istnieje, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w ustępie poprzedzającym, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.
7. Dyskryminacja pośrednia istnieje, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy

wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w ust. 5, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

8. Przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady; niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).
9. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
10. Molestowanie seksualne oznacza niepożądane zachowania ze strony przełożonego lub innego pracownika o podtekście seksualnym, w tym żądania lub prośby o przysługi seksualne lub inne zachowania o podtekście seksualnym, wyrażane słownie lub niewerbalnie. Za molestowanie seksualne uważane są opisane powyżej niepożądane zachowania o podtekście seksualnym, naruszające zasady dobrych obyczajów, jak również zakłócające lub uniemożliwiające wykonywanie obowiązków służbowych lub stwarzające warunki zastraszania, wrogości lub poniżenia.
11. Pojęcia zdefiniowane w Kodeksie Etyki otrzymują znaczenie nadane im przez Kodeks pracy oraz akty prawne powszechnie obowiązujące, które mają odzwierciedlenie w *Procedurze przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji STWD Roman Bilecki*.

#### **B. Wolność zrzeszania się**

1. STWD Roman Bilecki respektuje zasadę, zgodnie z którą w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, pracownicy mają prawo tworzyć organizacje i do nich przystępować.
2. Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w przepisach.

#### **C. Zakaz pracy przymusowej**

1. Praca przymusowa lub obowiązkowa oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.
2. STWD Roman Bilecki nie dopuszcza do jakichkolwiek przejawów pracy przymusowej.
3. Wszyscy Kontrahenci STWD Roman Bilecki objęci są obowiązkiem niedopuszczenia do pracy przymusowej.

#### **D. Zakaz pracy dzieci**

1. STWD ROMAN BILECKI nie korzysta z pracy dzieci.
2. Praca młodocianych może być dopuszczalna wyłącznie na podstawie przepisów określonych w Kodeksie pracy i nie może prowadzić do zagrożenia życia, zdrowia młodocianych, godzić w obowiązek nauki lub prawidłowy rozwój fizyczny i psychiczny zatrudnionych.
3. Wszyscy Kontrahenci STWD Roman Bilecki objęci są zakazem zatrudniania dzieci.

#### **E. Zgłoszenia naruszeń praw człowieka**

1. STWD Roman Bilecki podejmuje wszelkie możliwe działania zapobiegawcze w celu wyeliminowania przypadków naruszeń praw człowieka.
2. Odpowiedzialność za nadzór nad przestrzeganiem praw człowieka powierza się Właścicielowi oraz w szczególności Pełniącemu Obowiązki Dyrektora Operacyjnego.
3. W przypadku zaistnienia naruszenia STWD Roman Bilecki podejmuje działania naprawcze, które są ustalane indywidualnie w odniesieniu do konkretnego zgłoszenia oraz cechują się

proporcjonalnością, adekwatnością oraz niezwłocznym podjęciem, w szczególności zawiadomienie odpowiednich organów, służb lub instytucji.

4. W przypadku podejrzenia naruszenia praw człowieka należy zgłosić nieprawidłowość Właścicielowi STWD Roman Bilecki w sposób przyjęty w niniejszym *Kodeksie Etyki dla zgłaszania skarg i wniosków* określonych w rozdziale 13.
5. Właściciel bądź osoba wyznaczona przez właściciela, będzie badał wszelkie zgłoszenia, również o charakterze anonimowym.
6. Właściciel raz w roku dokonuje przeglądu działań z zakresu należytej staranności, obejmujące w szczególności ocenę procesu procedowania zgłoszeń oraz ocenę skuteczności podjętych działań zaradczych.

## ROZDZIAŁ 5

### Relacje z pracownikami

1. STWD Roman Bilecki wierzy w lojalność, uczciwość, motywację, umiejętności, inicjatywę i poczucie odpowiedzialności swoich pracowników i współpracowników.
2. Zapewniamy swoim pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz stanowiska pracy, jak również tworzymy warunki sprzyjające rozwojowi ich potencjału zawodowego i poczucia osobistej odpowiedzialności.
3. Zachęcamy pracowników do dzielenia się wiedzą, rozwijania współpracy i wypracowywania innowacyjnych rozwiązań.
4. Pracujemy w zespołach złożonych z ludzi pochodzących z różnych kultur, o zróżnicowanym wykształceniu, których umiejętności i zdolności odpowiadają potrzebom Przedsiębiorstwa. W szczególności dążymy do przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji przy zatrudnianiu i awansowaniu osób.
5. Każdy z pracowników bez względu na zajmowane stanowisko nie może uchylać się od ponoszenia odpowiedzialności za podejmowane decyzje.
6. Pracownicy pozostający w stosunku pracy na podstawie umowy, zlecenia lub umowy o podobnym charakterze mają obowiązek należycie dbać o powierzone mienie, racjonalne jego wykorzystanie oraz oszczędne gospodarowanie materiałami, narzędziami i innymi środkami pracy.
7. Właściciel STWD Roman Bilecki wszystkie zgłoszone przypadki nieprzestrzegania niniejszego Kodeksu będzie odpowiednio analizował z zachowaniem należytej staranności.

## ROZDZIAŁ 6

### Wytyczne dotyczące indywidualnych zachowań

1. STWD Roman Bilecki oczekuje od wszystkich swoich pracowników, współpracowników oraz kadry zarządzającej, by przy wypełnianiu swoich obowiązków byli lojalni, uczciwi, bezstronni i profesjonalni.
2. Od każdego, kto pracuje na rzecz STWD Roman Bilecki i niezależnie od obszaru działalności czy też zakresu odpowiedzialności, oczekuje się, aby dążył do doskonałości i stale dbał o podnoszenie swoich kwalifikacji, efektywności, a także rozwijał umiejętność innowacyjnego myślenia.
3. Każdy pracownik ma swój udział w tworzeniu i utrzymaniu wydajnego środowiska pracy, między innymi poprzez efektywną komunikację, wspieranie inicjatyw współpracowników oraz pracę zespołową.
4. Każdy pracownik i współpracownik, który dowie się o jakimkolwiek przypadku oszustwa, nadużycia lub innego działania na szkodę STWD Roman Bilecki, zobowiązany jest powiadomić o tym fakcie w pierwszej kolejności swojego bezpośredniego przełożonego, a jeżeli to jest niemożliwe – przełożonego wyższego szczebla.

## ROZDZIAŁ 7 Konflikt interesów

1. Kadra kierownicza i pracownicy unikają sytuacji, w których ich osobiste interesy albo interesy osób prawnych lub fizycznych, z którymi są związani czy spokrewnieni, pozostawałyby w konflikcie z interesem Przedsiębiorstwa.
2. Jeżeli sytuacja taka jest nieunikniona, od pracowników oczekuje się, by działali zgodnie ze swoim sumieniem oraz poczuciem lojalności wobec Pracodawcy, a także aby informowali o konflikcie interesów swojego bezpośredniego przełożonego.

## ROZDZIAŁ 8 Relacje z kontrahentami

1. STWD Roman Bilecki dąży do budowania długotrwałych relacji z dostawcami i podwykonawcami w celu zapewnienia najwyższego poziomu usług świadczonych kontrahentom.
2. Dostawców wybieramy starannie i na podstawie kryteriów merytorycznych, oczekując od nich przy tym działania w zgodzie z wymogami etyki.
3. Kadra kierownicza i pracownicy dbają o **przestrzeganie zasad lojalności, bezstronności i uczciwości** w relacjach z kontrahentami, dostawcami i podwykonawcami.
4. Zabrania się przyjmowania indywidualnych prezentów, których wartość przekracza 50 euro lub innych korzyści (np. wycieczki zagraniczne lub krajowe).
5. W przypadku otrzymania propozycji osobistej korzyści majątkowej bądź świadczenia, których wartość przekracza 50 euro, pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego pisemnego powiadomienia o tym fakcie Właściciela przedsiębiorstwa.
6. Kadra kierownicza oraz pracownicy nie angażują się w żadne nielegalne działania, w tym także nie uczestniczą w działaniach o charakterze korupcyjnym.
7. Pracownicy negocjujący umowy z firmami zewnętrznymi podejmują wszelkie działania, by zapewnić rzetelność podawanych informacji i oświadczeń.
8. Przed podjęciem jakichkolwiek wiążących dla STWD Roman Bilecki zobowiązań pracownicy dokładają wszelkich starań, aby w zapisach umowy interesy STWD Roman Bilecki zostały właściwie zabezpieczone.
9. Wszelkie informacje uzyskane od kontrahentów – dostawców, podwykonawców STWD Roman Bilecki uważa za poufne.
10. W przypadku stwierdzenia wystąpienia nadużycia pracownik postępuje zgodnie z obowiązującą „Procedurą zgłaszania nieprawidłowości i nadużyć, w tym korupcji w STWD Roman Bilecki z siedzibą w Bydgoszczy”.

## ROZDZIAŁ 9 Relacje z konkurencją

1. STWD Roman Bilecki wierzy w zasadę uczciwej konkurencji – jako kluczowego czynnika rozwoju i innowacji – co oznacza postępowanie fair i wygrywanie z konkurencją poprzez wysoką jakość oferowanych produktów.
2. W kontaktach z konkurencją pracownicy unikają sytuacji umożliwiających przekazywanie poufnych informacji handlowych dotyczących firmy lub danych innego rodzaju.

## ROZDZIAŁ 10

### **Środowisko naturalne i relacje ze społecznościami lokalnymi**

1. STWD Roman Bilecki szanuje środowisko naturalne i kulturowe kraju. Jako firma świadoma zagrożeń natury ekologicznej stara się kontrolować zużycie energii i innych zasobów naturalnych, a także uwzględniać kwestie ochrony środowiska w prowadzonej działalności.
2. STWD Roman Bilecki przestrzega obowiązujących przepisów prawa i tego samego oczekuje od swoich pracowników i współpracowników.
3. Powstrzymujemy się od finansowania partii politycznych i organizacji o charakterze politycznym.
4. Nie tolerujemy korupcji.
5. STWD Roman Bilecki bierze pod uwagę interesy otoczenia, w szczególności stara się utożsamiać interes własny z interesem środowiska lokalnego.
6. STWD Roman Bilecki w miarę możliwości wspiera społeczności lokalne.

## ROZDZIAŁ 11

### **Ochrona majątku STWD Roman Bilecki**

1. Kadra kierownicza i pracownicy są zobowiązani do zapewnienia w miarę swoich możliwości właściwej ochrony własności materialnych, intelektualnych i aktywów STWD Roman Bilecki, jak również praw własności, projektów oraz know-how.
2. Kadra kierownicza i pracownicy wykorzystują zasoby STWD Roman Bilecki właściwie, w miarę możliwości zabezpieczają majątek firmy oraz czynią wszelkie starania w celu uniknięcia jakichkolwiek strat i nadużyć. Podczas używania środków udostępnionych im do pracy, pracownicy powinni działać dla dobra Przedsiębiorstwa oraz zgodnie z obowiązującymi w STWD Roman Bilecki zasadami.
3. Kadra kierownicza i pracownicy, którzy mają dostęp do informacji poufnych, zarówno w ramach swojej codziennej pracy, jak i okazjonalnie, powinni przedsięwziąć wszelkie dostępne im środki, by zapewnić zachowanie poufności tych informacji. Oczekujemy tego także od byłych pracowników STWD Roman Bilecki.

## ROZDZIAŁ 12

### **Zachowania związane z dostępem do informacji poufnych**

1. Pracownik posiadający dostęp do informacji poufnej jest odpowiedzialny za jej należyte zabezpieczenie.
2. Przełożony nie może wydawać swym podwładnym poleceń, których skutkiem mogłoby być naruszenie bezpieczeństwa informacyjnego Przedsiębiorstwa, jej pracowników lub firm z nią współpracujących.

## ROZDZIAŁ 13

### **Skargi i wnioski**

1. Skargi, wnioski oraz opinie dotyczące wypełniania zawartych w niniejszym Kodeksie Etyki treści mogą być składane w formie pisemnej bezpośrednio do Zarządu STWD Roman Bilecki.
2. Wszystkie otrzymane uwagi będą traktowane jako poufne.




## ROZDZIAŁ 14

### **Postanowienia końcowe**

1. Zobowiązuje się wszystkich pracowników STWD Roman Bilecki do przestrzegania zapisów niniejszego Kodeksu.

2. Zaleca się stosowanie do zapisów niniejszego Kodeksu dla wszystkich współpracowników i podwykonawców STWD Roman Bilecki
3. Każde naruszenie zasad wymienionych w Kodeksie Etyki przez pracowników będzie uznane za naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu kodeksu pracy, natomiast naruszenie zasad przez współpracowników i podwykonawców STWD Roman Bilecki zostanie uznane jako naruszenie zasad etyki z biznesie.

***Kodeks wchodzi w życie z dniem 1 sierpnia 2024 roku.***

  
  
 **Tomasz Bilecki**  
Dyrektor

