

KODEKS ETYCZNY IGEFA

zapewniający naszym pracownikom poczucie bezpieczeństwa w każdej sytuacji.

Stan na luty 2022 r.

● Wstęp

Szanowni Państwo

Na całym świecie Grupa IGEFA i jej podmioty stawiają na rzetelność, dynamikę i uczciwość. Tymi zasadami kierujemy się w codziennych działaniach, myślach i naszym rozumieniu wartości, których wspólnie przestrzegamy już od dekad.

Firma zawsze działa poprzez działania swoich ludzi.

Reputacja Grupy IGEFA i każdego z jej członków jest zatem codziennie kształtowana i wzmacniana przez wygląd, działanie i zachowanie każdego pracownika.

Każdy z nas, niezależnie od tego, czy jest właścicielem, członkiem kierownictwa czy szeregowym pracownikiem, ma obowiązek zadbania, by IGEFA przekraczała wysokie oczekiwania, jakie są względem niej formułowane. Nawet jedno niestosowne zachowanie lub naruszenie obowiązujących przepisów i obyczajów może wyrządzić znaczne szkody naszej sieci, a tym samym wszystkim jej członkom.



The
SUSTAINABILITY
Code
Signatory

Dlatego też od zawsze mamy w IGEFA kodeks etyczny – niepisane prawo o niekwestionowanym znaczeniu obowiązujące jej członków, które po raz pierwszy zostanie udokumentowane w niniejszym Kodeksie etycznym IGEFA.

Kodeks zawiera podstawowe wytyczne, które mają pomóc w reagowaniu na problemy na tle etycznym i prawnym pojawiające się w codziennej pracy, zapewniać wspólny pogląd na konflikty oraz zapobiegać sytuacjom, które mogą poddać w wątpliwość naszą uczciwość. W szczególności wytyczne te zapewniają wszystkim pracownikom poczucie bezpieczeństwa w codziennych działaniach.

Kodeks etyczny IGEFA odzwierciedla postanowienia Kodeksu postępowania dostawców, który realizujemy już od lat wraz z dostawcami i usługodawcami na skalę międzynarodową, a który zobowiązuje ich do zachowań zgodnych z najwyższymi standardami prawnymi i etycznymi,

Nie wystarczy po prostu przyjąć do wiadomości postanowień Kodeksu etycznego IGEFA. Każdy z nas ma obowiązek przemyślenia własnego postępowania względem zasad kodeksu i wskazania obszarów wymagających ewentualnej poprawy oraz zweryfikowania własnego wkładu w jego realizację w swoim obszarze odpowiedzialności.

Wszyscy jesteśmy zobowiązani do szanowania, ochrony i wspierania Grupy IGEFA oraz jej reputacji poprzez przyjęcie niniejszego Kodeksu etycznego oraz postępowanie w sposób profesjonalny i odpowiedzialny.

● Nasze zasady

Postępujemy zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami oraz z poszanowaniem praw człowieka i powszechnych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku najmniejszej niepewności zasięgamy opinii kierownictwa wyższego szczebla lub odpowiedniego eksperta firmy ds. prawnych.

Podstawowe prawa pracowników¹

Poszanowanie podstawowych praw naszych pracowników stanowi integralną część naszych działań w IGEFA. Obejmuje to promowanie wyrównywania szans oraz równego traktowania każdej osoby i każdego interesariusza w IGEFA, niezależnie od koloru skóry, rasy, narodowości, pochodzenia społecznego, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, poglądów politycznych czy religijnych oraz płci i wieku. Respektujemy godność osobistą, prywatność i dobra osobiste każdej osoby. Nikt nie będzie zmuszany do pracy wbrew swojej woli, pod wpływem groźby ani w ramach kary. Nie będziemy tolerować niedopuszczalnego traktowania pracowników, w tym znęcania psychicznego, molestowania seksualnego czy dyskryminacji, a także nie będziemy akceptować żadnych zachowań (w tym gestów, języka lub kontaktu fizycznego) o charakterze seksualnym bądź przymusu, groźby, nękania czy wyzysku.

¹ Zob. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przyjęta i ogłoszona przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych, rezolucja 217 A (III) z dnia 10 grudnia 1948, <http://www.ilo.org/berlin/lang--de/index.htm>

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników mają w IGEFA znaczenie nadrzędne nad wszystkimi innymi kwestiami i stanowią integralną część naszego systemu zarządzania jakością. Doradcy w zakresie środowiska i bezpieczeństwa, lekarze medycyny pracy, specjaliści BHP, zakład ubezpieczeń zapewniający ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej pracodawcy, a także liczne instytucje zewnętrzne czuwają nad tym, by funkcjonujące w firmie instalacje i procedury zapewniały ochronę pracowników oraz by przestrzegano przepisów prawa i zasad kierownictwa dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska.

Ponadto każdy jest zobowiązany do dbania nie tylko o bezpieczeństwo i zdrowie własne, ale także współpracowników i innych osób w swoim otoczeniu oraz do zwracania uwagi na ewentualne braki. Dotyczy to w równym stopniu pracowników wewnętrznych, jak i zewnętrznych, a także firm zewnętrznych, w tym wykonawców.

W zakresie polityki dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy, higiena stanowi istotny element naszego zapobiegania infekcjom. Dla własnego bezpieczeństwa zawsze zwracamy uwagę na dostateczną higienę rąk oraz zachowujemy odpowiedni dystans od innych pracowników na wypadek zakażenia o łagodnym przebiegu, np. unikamy uścisku dłoni. W przypadku poważnej choroby zakaźnej zasięgamy porady lekarza.

Przebywanie w miejscu pracy pod wpływem alkoholu może spowodować na nas i naszych współpracowników poważne zagrożenie. Dlatego surowo zabrania się spożywania alkoholu przed pracą lub w godzinach pracy.

Odpowiedzialność za środowisko

Mając na względzie ochronę środowiska, IGEFA dąży do poprawy efektywności energetycznej oraz zmniejszania zanieczyszczenia środowiska. Kluczowe elementy w ramach tego starania to redukcja zużycia m.in. paliwa, energii i wody oraz łagodzenie oddziaływania na środowisko poprzez odpady, środki chemiczne i gazy cieplarniane. Każdy indywidualnie odpowiada za własny wkład w ochronę środowiska w sposób wykraczający poza przestrzeganie postanowień odpowiednich polityk przyjętych dla danego obszaru działalności.

● Kontakty z innymi pracownikami, partnerami biznesowymi i stronami trzecimi oraz konflikty interesów

W codziennej działalności mamy do czynienia z różnymi formami kontaktu pomiędzy osobami współpracującymi z IGEFA, np. pomiędzy kierowcą a klientem przy dostawie towarów, przedstawicielem handlowym a klientem w rozmowie telefonicznej, dyrektorem zarządzającym a dostawcą podczas corocznego negocjacji, doradcą ds. bezpieczeństwa a zakładem ubezpieczeń zapewniającym ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej pracodawcy, a nawet pomiędzy praktykantem a jego kolegami i koleżankami z klasy w szkole zawodowej.

W trakcie tych kontaktów należy zwracać uwagę na to, by nasze interakcje zawsze charakteryzowały się otwartością, sprawiedliwością, szacunkiem, uczciwością i rzetelnością. To samo dotyczy współpracy z innymi osobami w firmie. W centrum wszystkich naszych działań znajduje się klient. Aby móc spełniać każdą jego kluczową potrzebę w optymalny sposób, niezbędne jest maksymalne skoncentrowanie na obsłudze. Zawsze poszukujemy najlepszych rozwiązań. Aby je zapewnić, często potrzebujemy wsparcia innych działów, oddziałów czy nawet podmiotów grupy kapitałowej. W takich kontaktach z innymi pracownikami nastawienie na obsługę jest równie ważne, jak w kontaktach z klientami. Tylko w ten sposób, możemy wykorzystać nasze mocne strony z najlepszym skutkiem i zagwarantować doskonały poziom obsługi i realizacji, z którego znana jest Grupa IGEFA. W przypadku powstawania napięć pomiędzy pracownikami, dążymy do ich sprawnego rozwiązywania i podejmujemy wszelkie niezbędne działania, aby rozwiązać każdy problem. W razie ewentualnych trudnych sytuacji kadra kierownicza zapewni niezbędne wsparcie.

Konflikt interesów wskutek zatrudnienia zewnętrznego

O zatrudnieniu zewnętrznym mówimy w przypadku świadczenia pracy na rzecz innych podmiotów obok podstawowego zatrudnienia. Aby zapobiec powstawaniu konfliktów interesów, każdorazowe zatrudnienie zewnętrzne wymaga zgody głównego pracodawcy. Nie należy podejmować zatrudnienia zewnętrznego niezgodnego z interesem IGEFA lub podmiotów grupy, w szczególności jeżeli mogłoby to naruszyć zasady uczciwej konkurencji.

Oferowanie i przekazywanie korzyści

Oferowanie lub przyjmowanie upominków, rozrywki lub wydatków w kontekście transakcji biznesowych może prowadzić do powstania konfliktu interesów. W trosce o uczciwość w praktykach handlowych nie akceptujemy korzyści, które mogą wpływać na procesy decyzyjne.

W sytuacji, gdy odmowa przyjęcia upominku stanowiłaby nieuprzejmość w świetle miejscowych zwyczajów lub ze względu to, że wręczenie odbywa się na forum publicznym, upominek taki można przyjąć, aby wykorzystać go w alternatywnym celu². W razie wątpliwości należy uzyskać poradę właściwej osoby na stanowisku kierowniczym.

Żaden pracownik nie ma prawa wykorzystywać zajmowanego stanowiska do żądania, przyjmowania, uzyskiwania ani otrzymywania obietnic określonych korzyści. Upominki dla pracowników kontrahentów muszą być starannie dobierane, tak by unikać pozorów ich wręczenia w złej wierze lub niewłaściwych intencji wręczającego. W kontaktach z urzędnikami lub urzędami państwowymi zabrania się wręczenia jakichkolwiek upominków.

Pracownicy podpisujący umowy z konsultantami, pośrednikami lub podobnymi stronami trzecimi muszą zadbać, by osoby takie również przestrzegały niniejszych zasad. W razie ich nieprzestrzegania dana umowa zostanie rozwiązana lub nie zostanie przedłużona.

² np. loteria świąteczna dla pracowników, datki

Datki na cele charytatywne

Jako międzynarodowa grupa kapitałowa zrzeszająca firmy rodzinne, poczuwamy się do obowiązku angażowania się w pomoc społeczną i zawodową. Dążymy do udzielania pomocy, gdy jest potrzebna, i dbamy, by trafiła we właściwe miejsce. Koncentrujemy nasze starania na projektach społecznych i organizacjach pomocowych pomagających osobom w potrzebie, osobom chorym oraz młodzieży i dorosłym z grup defaworyzowanych poprzez przekazywanie wsparcia finansowego i sprzętu oraz poprzez wolontariat naszych pracowników.

Zgodnie z przyjętą polityką nie przekazujemy datków na rzecz partii politycznych, osób prywatnych, organizacji działających dla zysku a także organizacji, których cele są sprzeczne z zasadami IGEFA i podmiotów grupy kapitałowej lub szkodliwe dla reputacji grupy. Przekazywanie datków musi być zawsze przejrzyste – tj. tożsamość odbiorcy oraz cel środków muszą być znane, a podstawa i cel przekazania środków muszą mieć prawne uzasadnienie i być należycie udokumentowane.

Konkurencja

Zasady uczciwej konkurencji stanowią warunek bezwzględnie konieczny do realizacji gospodarki rynkowej, umożliwiającą promowanie efektywności ekonomicznej, rozwoju i innowacji. Dlatego też respektujemy zasady uczciwej konkurencji i odrzucamy wszelkie praktyki szkodliwe dla uczciwej konkurencji lub niedopuszczalne środki, których celem jest zdobycie nieuczciwej przewagi konkurencyjnej.

Reklama

Wszelkie komunikaty i publikacje reklamowe Grupy IGEFA i jej podmiotów muszą być zgodne z prawdą i jednoznaczne. Ponadto reklamujemy się wyłącznie w mediach, które są merytorycznie związane z obszarami naszej działalności oraz dzielą nasze wartości i zasady dotyczące postępowania w biznesie. W przypadku sponsoringu oczekujemy od naszych partnerów wykazania posiadanych możliwości w zakresie komunikacji i marketingu. Wspierając odpowiednich partnerów w ramach współpracy sponsoringowej, dążymy do wzmocnienia wizerunku IGEFA jako dostawcy kompleksowych rozwiązań, dla którego tradycja równie istotna, co innowacyjność.

● Postępowanie z mieniem Spółki

Na wszystkich członkach kierownictwa i pracownikach IGEFA spoczywa obowiązek dbania i troski o mienie firmy oraz promowania jego odpowiedzialnego użytkowania z zachowaniem zasad staranności. Mienie firmy to wszystkie produkty i zasoby, które nie zostały nabyte przez pracownika. Obejmuje całość wyposażenia roboczego, od długopisów poprzez towary i próbki po samochód służbowy. Powyższe dotyczy także dóbr niematerialnych, takich jak energia elektryczna, informacje i dane. Mienie firmy, czy to IGEFA, czy podmiotów grupy, może być użytkowane przez pracowników wyłącznie w związku z ich zadaniami służbowymi oraz w ramach realizacji określonych celów grupy. Alternatywne wykorzystanie zasobów firmy jest dopuszczalne wyłącznie za wyraźną zgodą właściwej osoby na szczeblu kierowniczym.

Postępowanie z informacjami

Postępowanie z informacjami oraz bezpieczne korzystanie z naszych systemów informatycznych stanowi istotny element naszego zarządzania informacjami. Wszyscy pracownicy są zatem zobowiązani do przestrzegania obowiązujących ich wytycznych z zakresu IT, aby utrzymywać zaufanie opinii publicznej do IGEFA i ograniczać do minimum ryzyka związane z powierzaniem informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa oraz z ochroną danych osobowych.

Rejestry, raporty i przejrzystość

Rzetelna i przejrzysta sprawozdawczość to warunek niezbędny do zapewnienia uczciwej i skutecznej współpracy z klientami, współpracownikami, pracownikami, kontrahentami oraz urzędnikami i urzędami państwowymi.

Wszelkie raporty, rejestry danych i inne zapisy muszą być zawsze kompletne, prawidłowe, terminowe, zrozumiałe i zgodne z obowiązującymi przepisami i regulacjami. W razie wątpliwości przyjmujemy w dokonywaniu ocen i podejmowaniu decyzji podejście konserwatywne i ostrożnościowe. Starannie sprawdzamy wszystkie zapisy i raporty pod kątem kompletności, ortografii i wyrażeń językowych. W przypadku zapytań podajemy autora, datę utworzenia, a w stosownych przypadkach także listę adresową. Korespondencja ze stronami trzecimi, tj. klientami, dostawcami lub urzędami państwowymi, wymaga podpisu osoby uprawnionej, a w stosownych przypadkach nawet dwóch osób uprawnionych. W przypadku korespondencji przekazywanej drogą elektroniczną, drugi podpis może zostać za uprzednim uzgodnieniem zastąpiony funkcją „do wiadomości”.

Wewnętrzne rozpowszechnianie danych w ramach ogólnego przepływu prac jest możliwe bez ograniczeń, o ile nie jest to niezgodne z wymogami przewidzianych dla danego procesu. W razie wątpliwości należy uzyskać poradę właściwej osoby na stanowisku kierowniczym lub inspektora ochrony danych.

Tajemnica przedsiębiorstwa

Wszelkie sprawy służbowe, które nie zostały ujawnione opinii publicznej, a tym samym są uważane za informacje wewnętrzne, należy zachowywać w najwyższej poufności. Podczas rozmów w cztery oczy i telefonicznych z innymi pracownikami w miejscu publicznym, tj. w transporcie publicznym, należy szczególnie starannie podejść do kwestii bezpieczeństwa i poufności informacji. Ponadto chronimy dokumenty służbowe przed ciekawskim wzrokiem innych osób.

Ochrona i bezpieczeństwo danych

Mamy świadomość wysokiej wrażliwości powierzonych nam danych osobowych. Liczne środki techniczne i organizacyjne zapewniają integralność i poufność danych.

Analizujemy, przetwarzamy i wykorzystujemy dane osobowe naszych klientów wyłącznie w zakresie niezbędnym do wykonywania zleconych procesów. Podejmujemy odpowiednie działania, aby chronić powierzone dane przed modyfikacją, utratą i zniszczeniem danych, zarówno o charakterze celowym, jak i przypadkowym, oraz przed dostępem osób nieuprawnionych. Dane, nośniki danych i wykazy danych są niszczone, jeżeli nie są już potrzebne. W ten sposób uniemożliwia się ich nieprawidłowe wykorzystanie. Hasła i inne formy dostępu do intranetu IGEFA, sieci podmiotów z grupy lub innych aplikacji zawierających dane wrażliwe są zawsze traktowane jako poufne i nie są udostępniane osobom nieuprawnionym.

U podstaw tych działań leżą zasady minimalizacji danych i unikania przetwarzania danych. Wykorzystanie danych osobowych następuje w sposób jasny i przejrzysty dla osób, których dane dotyczą. Każdy pracownik ma prawo dostępu i wglądu do swoich danych osobowych oraz prawo do złożenia skargi lub sprostowania danych.

● Odpowiedzialność kierownictwa i rozwój pracowników

Wyłącznie zmotywowani, dobrze wyszkoleni i oddani swojej pracy pracownicy mogą osiągać najlepsze wyniki, przekraczając oczekiwania naszych klientów. To właśnie z tego powodu całe kierownictwo ponosi szczególną odpowiedzialność za swoich pracowników i musi zapewnić sobie ich wsparcie i uznanie.

Nasza kadra kierownicza zachęca swoich podwładnych do rozwijania umiejętności, dając im wolną rękę w zakresie profesjonalnego rozwoju oraz wspierając ich rozwój osobisty. Daje dobry przykład i stanowi wzór do naśladowania w zakresie uzyskiwanych wyników, otwartości i kompetencji społecznych zgodnie z zapisami niniejszego Kodeksu etycznego IGEFA.

Kierownictwo musi jasno komunikować pracownikom znaczenie Kodeksu etycznego IGEFA: Każdy członek kadry kierowniczej odpowiada za planowanie i rozwijanie pracowników w ich obszarach specjalizacji oraz za wspieranie i zabezpieczanie procesów know-how w IGEFA. Powierzone zadania muszą być dla pracowników zrozumiałe, a ich realizacja musi być nadzorowana przez przełożonego. Nadzór przełożonego nie zwalnia pracownika z odpowiedzialności.

Nasi pracownicy są oceniani i wspierani w oparciu o wiążące standardy na podstawie własnych osiągnięć i indywidualnego potencjału. Obserwacje z dokonywanych ocen idą w parze z indywidualnym planem rozwoju, sporządzanym wspólnie przez pracownika i przełożonego.

● Sugestie i uwagi

Każdy z nas jest ekspertem w swojej dziedzinie, a tym samym jest najodpowiedniejszą osobą do oceny możliwości doskonalenia i proponowania pragmatycznych rozwiązań. Z tego powodu każdy jest regularnie proszony o przemyślenia na temat swojej pracy oraz o przekazywanie sugestii w zakresie doskonalenia. Niezależnie od skali pojedynczych działań, w połączeniu dają one silniejszy efekt i zabezpieczają zrównoważoną przyszłość IGEFA i podmiotów grupy.

Jednocześnie każdy sam odpowiada za zgłaszanie istotnych okoliczności wskazujących na nieprzebranie jakichkolwiek zasad etyczno-prawnych udokumentowanych w niniejszym Kodeksie etycznym IGEFA. Takie zgłoszenia muszą zostać dostatecznie zdefiniowane i przekazane w formie pisemnej.

Wszyscy właściciele i członkowie kadry kierowniczej odpowiadają za zapewnienie osobom, które zgłosiły naruszenie w dobrej wierze, ochrony przed negatywnymi konsekwencjami. Oprócz zgłoszeń przekazywanych właścicielom i/lub kierownictwu, można także zgłaszać nieprawidłowości do wyznaczonego pełnomocnika (rzecznika). Zgłoszenia, w tym złożone anonimowo, będą analizowane przez pełnomocnika, a w razie konieczności kierownictwo IGEFA lub danego podmiotu będzie podejmować stosowne działania. Wszelkie otrzymywane informacje i zgłoszenia będą traktowane jako poufne.



The
SUSTAINABILITY
Code
Signatory

numer strony 8/8