

Zarządzenie nr 13  
Zarządu ZUGIL S.A.  
z dnia 12.09.2024r.

**§ 1**

Mając na uwadze najwyższe standardy oraz wartości istotne dla prowadzenia biznesu, celem wyrażenia zobowiązania do przestrzegania obowiązujących norm, wytycznych oraz standardów etycznych, niniejszym przyjmuje się do stosowania „**KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA W BIZNESIE firmy ZUGIL S.A.**” – stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia.

**§ 2**

Niniejszym uchyla się treść obowiązującego od 2021r. „**KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA W BIZNESIE firmy ZUGIL S.A.**”.

**§ 3**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.



---

Sebastian Kliciński  
Prezes Zarządu



**KODEKS ETYKI I POSTĘPOWNIA W BIZNESIE  
firmy ZUGIL S.A.**



# Spis treści

<b>SŁOWO WSTĘPU</b> .....	<b>3</b>
<b>PODSTAWOWE ZASADY</b> .....	<b>4</b>
1. Wprowadzenie.....	4
2. Nasz cel, misja oraz wartości .....	4
<b>STANDARDY OGÓLNE</b> .....	<b>6</b>
3. Bezpieczeństwo i higiena pracy .....	6
4. Prawa człowieka .....	7
5. Zasady niedyskryminacji i równości .....	8
6. Przestrzeganie przepisów dotyczących zachowania trzeźwości i przeciwdziałania alkoholizmowi .....	9
<b>UCZCIWE ZASADY OPERACYJNE</b> .....	<b>9</b>
7. Zasady antykorupcyjne .....	9
8. Relacje z klientami.....	10
9. Konflikt interesów .....	10
10. Uczciwość w transakcjach handlowych z kontrahentami i dostawcami .....	11
<b>ZOBOWIĄZANIA PRACOWNIKÓW WOBEC FIRMY I OTOCZENIA</b> .....	<b>11</b>
11. Prywatność i poufność danych .....	11
12. Ochrona majątku firmy .....	13
13. Społeczność lokalna .....	13
14. Środowisko .....	14
15. Reprezentowanie firmy na zewnątrz .....	14
<b>ZASTOSOWANIE KODEKSU ETYKI</b> .....	<b>14</b>
16. Znajomość i dostępność Kodeksu Etyki .....	14
17. Zgłaszanie naruszeń lub podejrzeń naruszeń.....	15



**Szanowni Państwo,**

Najmocniejszą stroną naszej Firmy, poza świadczeniem usług i dostarczaniem produktów najwyższej jakości, jest zaufanie jakim obdarzają nas nasi Klienci i Kontrahenci. Wzajemne zaufanie jest dla nas wartością nadrzędną, ponieważ to właśnie na nim budujemy nasz sukces.

Rzetelność, uczciwość oraz poszanowanie ogólnych norm etycznych kreują wizerunek ZUGIL S.A. zarówno na zewnątrz, jak i w strukturach pracowniczych.

Wraz z rozwojem naszej branży, wartości te stanowią podstawę naszych wszystkich działań. Wyrażają one to, kim jesteśmy, jak postępujemy oraz w co wierzymy. W ZUGIL S.A. zapewniamy bezpieczeństwo, koncentrujemy się na Klientach, dążymy do doskonałości, pracujemy zespołowo oraz działamy uczciwie. Nie ustając w budowaniu zaufania naszych Pracowników, Klientów, Inwestorów i Dostawców, stale rozwijamy i wzmacniamy postawy, które przekładają się na przejrzystość naszych działań.

Opracowany przez nas *Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie* jest przejawem naszej odpowiedzialności, ale także zbiorem zasad jakimi każdy z nas powinien się kierować w podejmowaniu decyzji, kontaktach biznesowych, a także w codziennym funkcjonowaniu Firmy.

Dokument ten ma przyczyniać się do kształtowania świadomości i wrażliwości społecznej wszystkich pracowników ZUGIL S.A. oraz naszych partnerów biznesowych. Jednoznaczne zapisy wypracowanego Kodeksu mają ułatwić nam wszystkim podejmowanie decyzji w sytuacjach trudnych, konfliktowych czy nietypowych.

*"Postępuj tylko według takiej maksymy,  
dzięki której możesz zarazem chcieć,  
żeby stała się powszechnym prawem"*

- Immanuel Kant

Z poważaniem,



Sebastian Kliciński

Prezes Zarządu ZUGIL S.A.

# PODSTAWOWE ZASADY

## 1. Wprowadzenie

Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie jest zbiorem zasad, który został utworzony po to, aby wyznaczyć podstawowe standardy etyczne i prawne, którymi będziemy kierować się na co dzień w naszej pracy, jak i którymi winni kierować się nasi współpracownicy i partnerzy biznesowi.

We wszystkich obszarach naszej działalności deklarujemy, że będziemy postępować etycznie i uczciwie, wobec siebie nawzajem, jak i wobec osób spoza ZUGIL S.A.

W Kodeksie Etyki i Postępowania w Biznesie opisano sytuacje, w których będzie oczekiwano od nas właściwego postępowania. Kodeks Etyki nie daje jednak odpowiedzi na wszystkie problemy etyczne, które mogą zaistnieć w trakcie wykonywania zadań na rzecz ZUGIL S.A. – daje natomiast podstawy etyki, z których należy korzystać w sytuacjach, w których właściwy sposób zachowania nie jest oczywisty.

Obowiązek etycznego postępowania dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych zarówno na umowę o pracę, jak i na umowę cywilno-prawną, bez względu na stanowisko, które piastuje w firmie ZUGIL S.A. W równym stopniu dotyczy to także naszych przedstawicieli i partnerów biznesowych, w tym kooperantów, podwykonawców i dostawców. Chcemy budować relacje z partnerami, którzy są świadomi naszych wartości, jak i sami kierują się zasadami uczciwej współpracy, stawiając na transparentność i poszanowanie prawa.

## 2. Nasz cel, misja oraz wartości

Polityką firmy ZUGIL S.A. jest osiągnięcie zadowolenia Klienta poprzez spełnianie jego wymagań za rozsądną cenę. Znak firmy ZUGIL S.A. oznacza solidność i dobrą markę wyrobu.

**Cele do których zmierzamy to:**

- optymalne zaspokojenie potrzeb i oczekiwań naszych Klientów
- obniżanie kosztów przy zachowaniu planowanego poziomu jakości
- utrzymanie w kraju rangi firmy wiodącej w projektowaniu, produkcji i kompletacji urządzeń technologicznych do nakładania powłok antykorozyjnych
- rozwój technologii i poszerzanie możliwości produkcyjnych

Dążąc do wyznaczonych celów budujemy jednocześnie wizerunek firmy, dla której dbałość o środowisko naturalne, człowieka oraz społeczność są ważnymi aspektami codziennej działalności.

### **Działając w ramach Systemu Zarządzania Środowiskowego i BHP deklarujemy:**

- prowadzenie procesów produkcyjnych w taki sposób, aby negatywny wpływ na środowisko w miejscu jego powstawania był ograniczony
- zapobieganie emisjom zanieczyszczeń do środowiska naturalnego
- zapobieganie wypadkom, chorobom zawodowym

Nasza działalność prowadzona jest z poszanowaniem środowiska naturalnego – przestrzegamy i wymagamy przestrzegania norm, standardów przepisów krajowych oraz międzynarodowych dotyczących ochrony środowiska, w tym postępowania z odpadami.

Poprzez prowadzenie działań w sposób zorganizowany, dążymy do wytwarzania produktów i usług najwyższej jakości przy jednoczesnym przestrzeganiu przepisów prawnych i innych dotyczących firmy, zapewniając bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy dla wszystkich pracowników stosownie do posiadanych zasobów infrastrukturalnych i finansowych.

Cele i planowane wyniki realizujemy poprzez ciągłe doskonalenie zintegrowanego systemu zarządzania zgodnie z normami: PN-EN ISO 9001:2015, PN-EN ISO 14001:2015, PN-ISO 45001:2018. Prowadzenie szkoleń i instruktaży służy zwiększeniu świadomości i odpowiedzialności znaczenia jakości, ochrony środowiska i BHP wśród pracowników, ich zadowoleniu i utożsamianiu się z firmą.

### **Nasza wizja:**

Dzięki doświadczeniu oraz posiadaniu potencjału technicznego i ekonomicznego jesteśmy liderem krajowego rynku w zakresie produkcji urządzeń i linii do nanoszenia powłok antykorozyjnych, oraz dużym producentem konstrukcji maszynowych i budowlanych dla najbardziej wymagających odbiorców na całym świecie.

W naszej firmie najważniejszy jest Klient – jego potrzeby, zadowolenie, bezpieczeństwo. Nasi pracownicy, mając powyższe na uwadze, dążą do osiągnięcia następujących celów i przestrzegania zasad takich jak:

- kreatywność na każdym stanowisku pracy
- dbałość o interesy firmy
- innowacyjność w zakresie technicznym i organizacyjnym
- monitorowanie i weryfikowanie stawianych celów i zadań
- prowadzenie powyższych działań z należytą dbałością o środowisko naturalne oraz bezpieczeństwo

Nasze motto brzmi: Twój biznes rozwija się dzięki naszej pracy, my rozwijamy się dzięki Tobie.

**W dążeniu do realizacji postawionej sobie misji oraz celu zamierzamy kierować się następującymi wartościami, jakimi są:**

- Szacunek - uznajemy i szanujemy godność ludzką wobec samego siebie i osób trzecich,
- Praca zespołowa - potrafimy podejmować wspólne działania w miejscu pracy na rzecz osiągania wspólnych celów, wykonywania zleconych zadań i rozwiązywania pojawiających się problemów,



- Profesjonalizm - w pełni wykorzystujemy posiadaną wiedzę i kompetencje, dostępne technologie oraz know-how, działając w określony sposób zmierzamy do uzyskania statusu profesjonalisty w swojej dziedzinie oraz zdobycia wiodącej pozycji w branży,
- Zgodność z prawem i zasadami - przestrzegamy przepisów prawa oraz postępujemy zgodnie z naszymi wewnętrznymi zasadami i procedurami, które wyznaczają wysokie standardy etyczne.

## **STANDARDY OGÓLNE**

### **3. Bezpieczeństwo i higiena pracy**

W ZUGIL S.A. nadajemy najwyższy priorytet zapobieganiu wypadkom, a także zachowaniu zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy. W pełni zobowiązujemy się do prowadzenia naszej działalności biznesowej w sposób bezpieczny i efektywny i tego samego wymagamy w łańcuchu współpracy lub dostaw. Dbamy o zdrowie wszystkich osób pracujących w naszych zakładach oraz lokalnych społeczności, na które może mieć wpływ nasza działalność.

#### **Odpowiedzialność w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**

Każdy pracownik ZUGIL S.A. jest odpowiedzialny za właściwe zachowania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zgłaszanie potencjalnych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa własnego i innych osób. Nie istnieją działania ani decyzje tak ważne, abyśmy musieli poświęcać bezpieczeństwo naszych pracowników lub społeczności. Pracownicy mają obowiązek przerwania każdej pracy w sytuacji, którą uważa się za niebezpieczną i zgłoszenia takiego zdarzenia.

Kierownicy są odpowiedzialni za ochronę zdrowia i bezpieczeństwo we wszelkich działaniach. Oczekujemy od nich wyraźnego okazywania przywództwa i zaangażowania.

Zobowiązujemy się uczynić z ZUGIL S.A. bezpiecznym miejscem pracy i wspierać wszelkie kwestie dotyczące zdrowia i dobrego samopoczucia naszych pracowników. Dla wszystkich pracowników prowadzimy na bieżąco szkolenia, których celem jest rozpoznawanie zagrożeń w miejscu pracy. Od wszystkich pracowników i współpracowników ZUGIL S.A. oczekujemy przestrzegania wszelkich stosownych przepisów i uregulowań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zasad, praktyk, systemów i procedur obowiązujących w ZUGIL S.A.

#### **Sprzęt ochrony osobistej**

ZUGIL S.A. wyposaża swoich pracowników w sprzęt ochrony osobistej potrzebny do wykonywania pracy, jak również zapewnia szkolenia niezbędne do właściwego użytkowania tego sprzętu. Obowiązkiem pracownika jest właściwe użytkowanie przydzielonego mu sprzętu ochronnego. Koordynatorzy nadzorujący pracę pracowników zewnętrznych, muszą dopilnować, aby przestrzegali oni takich samych uregulowań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i spełniali wymagania, które obowiązują pracowników ZUGIL S.A.

## **Bezpieczeństwo i ochrona majątku**

Pracownicy są odpowiedzialni za utrzymanie czystości i porządku w swoim środowisku pracy, a tym samym za prowadzenie bezpiecznej działalności operacyjnej i eliminacji zagrożeń. Aktywnie współpracujemy przy tworzeniu i wdrażaniu środków, które są niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa, niezawodności i ochrony majątku ZUGIL S.A.

Każdy z nas musi rozumieć wymagania dotyczące przestrzegania zasad i procedur bezpieczeństwa, musi też zgłaszać wszelkie decyzje lub działania stanowiące potencjalne zagrożenie dla ludzi i mogące zagrażać bezpieczeństwu pracy naszych zakładów i urządzeń.

### **4. Prawa Człowieka**

Prawa człowieka to podstawowe i bezsporne zasady, do których uprawniony jest każdy człowiek.

Jako pracodawca dbamy o to, aby nasze działania prowadzone były z uwzględnieniem praw i potrzeb naszych pracowników. Jesteśmy zaangażowani w zapewnienie naszym pracownikom bezpiecznego i dobrego środowiska pracy. Nasze zasady nakazują nam działanie zgodne ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Doceniamy korzyści wynikające z pracy wykonywanej w dobrej atmosferze przez osoby pracowite, obowiązkowe, lojalne wobec pracodawcy, a także gotowe do współpracy i angażujące się w powierzone zadania. Atmosfera pracy zbudowana na współdziałaniu daje możliwość pełniejszego wykorzystania zdolności i możliwości ludzi, zarówno dla dobra firmy ZUGIL S.A., jak i dla satysfakcjonującego rozwoju osobistego każdego pracownika.

Nie akceptujemy stosowania w polityce personalnej, jak i w codziennej pracy, praktyk związanych z dyskryminacją ze względu na rasę, kolor skóry, wiek, płeć, stan cywilny, wyznanie, niepełnosprawność, orientację seksualną.

Procesy rekrutacyjne, ścieżki rozwoju zawodowego, oceny pracownicze, przyznawanie awansów i wynagradzanie pracowników, odbywają się na podstawie jasno przyjętych zasad i kryteriów, które służą zagwarantowaniu równego traktowania wszystkich pracowników i kandydatów na pracowników firmy ZUGIL S.A.

Przestrzegamy i wymagamy przestrzegania wszystkich lokalnych przepisów dotyczących minimalnego wieku zatrudnienia, zgodnie z Konwencją MOP nr 138, zakazu pracy dzieci, stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego.

Nie akceptujemy u nikogo stosowania wszelkich form pracy przymusowej, niewolniczej lub obowiązkowej oraz angażowania się w jakąkolwiek formę handlu ludźmi, jak i wykonywania pracy w formie odpracowania długu, bądź innej, która nie stanowi wyrazu dobrowolności stron. Warunkiem zatrudnienia nie może być zatrzymanie jakichkolwiek oryginalnych dokumentów, w tym tożsamości.

## 5. Zasady niedyskryminacji i równości

Uznajemy równość każdego z pracowników i postępujemy w jedyny słuszny sposób wobec wszystkich jednostek będących częścią ZUGIL S.Å., respektując zasady niedyskryminacji, równości:

- zachowujemy się uczciwie, zgodnie z zasadami i wartościami ZUGIL S.Å.;
- przestrzegamy zasady polityki równych szans, która ma na celu skuteczną eliminację wszelkich form oraz przejawów dyskryminacji w miejscu pracy, obejmującą takie aspekty jak: różnorodność rasowa, wyznaniowa, seksualna, narodowa, etniczna, płciowa, niepełnosprawność, stan zdrowia czy stan cywilny;
- ujednoliliśmy procesy rekrutacji, zatrudnienia, awansowania, udziału w szkoleniach, karania czy zwalniania pracowników według jasno określonych kryteriów związanych z pracą i kwalifikacjami, które mają zastosowanie wobec wszystkich zatrudnionych;
- w codziennych relacjach okazujemy sobie wzajemny szacunek.

### Napastowanie i molestowanie

Respektujemy zasady przeciwdziałania napastowaniu i molestowaniu:

- traktujemy każdego z szacunkiem i unikamy sytuacji, które mogą zostać uznane za nieodpowiednie;
- stanowczo wyrażamy zastrzeżenia wobec osoby dopuszczającej się nieodpowiedniego zachowania.

Kategorycznie sprzeciwiamy się praktykom, które dopuszczają jakąkolwiek formę psychicznej lub fizycznej przemocy, w szczególności:

- nie przekazujemy uwag dotyczących pracy krzykiem lub groźbą;
- nie tolerujemy słownych, niewerbalnych lub fizycznych zachowań ze strony dowolnej osoby związanej z naszą działalnością, które mają na celu lub mogą zostać odebrane jako poniżające, zastraszające, krzywdzące lub wrogie;
- nie tolerujemy żadnej z form molestowania psychicznego (mobbing) i fizycznego, obejmującej zachowania naruszające godność osobistą poprzez nachalne i uporczywe naprzykrzanie się lub napastowanie bądź krytykowanie, nękanie czy zastraszanie;
- nie krytykujemy bez uzasadnionej przyczyny wykonywanej pracy i nie dyskredytujemy innej osoby z powodu jakości wykonywanej przez nią pracy,
- nie ignorujemy Pracownika poprzez pomijanie go np. przy podziale zadań;
- nie ośmieszamy, nie podważamy kompetencji, nie upubliczniamy szczegółów z życia prywatnego Pracownika;
- nie izolujemy Pracowników psychicznie lub fizycznie od reszty zespołu (np. nieuzasadnioną zmianą stanowiska pracy);
- nie zarzucamy Pracownika nadmiarem obowiązków w porównaniu z osobami na analogicznych stanowiskach;
- nie zmuszamy do pracy podczas choroby pod groźbą zwolnienia;
- nie praktykujemy niezapowiedzianych przymuszeń do wielogodzinnej pracy dodatkowej;

- nie akceptujemy obraźliwych zaczepek, obmawiania, wyzywania, celowego ograniczenia dostępu do ważnych informacji;
- nie rozprzestrzeniaamy informacji godzących w czyjąś reputację;
- nie dopuszczamy do sytuacji fizycznego lub psychicznego nękania innej osoby, którego celem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie Pracownika.

Dążymy zatem do zapewnienia otwartego i wspierającego środowiska pracy, szanującego różnorodność. Takich samych standardów postępowania wymagamy od partnerów biznesowych i współpracowników.

### **Wolność zrzeszania się**

Przestrzegamy i wymagamy przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących możliwości zrzeszania się przez pracowników i współpracowników oraz działalności związków zawodowych czy rad pracowników.

### **6. Przestrzeganie przepisów dotyczących zachowania trzeźwości i przeciwdziałania alkoholizmowi**

Nasza firma przywiązuje szczególną wagę do tego, by pracownicy nie przebywali w pracy pod wpływem alkoholu ani innych środków odurzających, czy działających podobnie do alkoholu. Pracownik lub współpracownik, który przychodzi do pracy pod wpływem alkoholu lub środków odurzających jest źródłem zagrożenia dla siebie i innych. Wymagamy reagowania na podejrzenie naruszenia obowiązku trzeźwości od pracowników i podmiotów współpracujących.

## **UCZCIWE ZASADY OPERACYJNE**

### **7. Zasady antykorupcyjne**

Wszelkie formy przekupstwa są nieetyczne i nielegalne. Będziemy badać wszelkie zarzuty korupcji i podejmować działania dyscyplinarne, a w stosownych sytuacjach również prawne, wobec osób naruszających te przepisy. Zgodnie z międzynarodowym prawem antykorupcyjnym, nigdy nie będziemy obiecywać, oferować, wypłacać, pożyczyc, wręczać ani w jakikolwiek inny sposób przekazywać rzeczy wartościowych klientom, potencjalnym klientom, dostawcom ani urzędnikom organów władzy, jeśli takie datki są niezgodne z prawem lub ich cel jest nielegalny. Zgodne z regulacją wewnętrzną, darowizny i datki wymagają zezwolenia Prezesa Zarządu i należy je rejestrować w odpowiednich dokumentach księgowych pod odpowiednią pozycją.

W związku z powyższą zasadą, pracownicy ZUGIL S.A. nie przyjmują łapówek ani żadnych innych niewłaściwych korzyści finansowych. Nie płacą też łapówek i nie przekazują drogich prezentów Klientom czy urzędnikom państwowym celem uzyskania korzyści biznesowych. Zabronione jest korzystanie z pośredników celem wręczenia lub przyjęcia jakiegokolwiek korzyści majątkowej czy osobistej.

Dozwolone są jedynie zwyczajowe drobne upominki dla Klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych (najlepiej z logo firmy), a także okazjonalne poczęstunki w celu utrzymania dobrych stosunków oraz zapewnienie aprowizacji osobom odwiedzającym firmę.

Wszelkie kontakty biznesowe odbywaj się wyłącznie z wykorzystaniem służbowych numerów telefonów i adresów e-mail.

Zakazane jest przekazywanie jakichkolwiek wpłat i darowizn na rzecz partii politycznych oraz ich przedstawicieli i kandydatów.

Nie tolerujemy jakichkolwiek przejawów korupcji wśród naszych partnerów i współpracowników.

## **8. Relacje z klientami**

Zadowolenie klientów jest gwarantem sukcesu Spółki. ZUGIL S.A. oczekuje od swoich pracowników zachowania profesjonalnych relacji z klientami poprzez utrzymywanie stosunków biznesowych opartych na etyce zawodowej, uczciwości i wzajemnym szacunku. Klientom należy przekazywać jedynie jasne, konkretne, stosowne i rzetelne informacje. Należy unikać podawania klientom jakichkolwiek informacji, które mogłyby zostać błędnie zinterpretowane. Niedopuszczalne jest składanie klientom obietnic dotyczących jakości i charakterystyki produktu, terminów dostawy i cen, które najprawdopodobniej są niemożliwe do dotrzymania. Jako firma przyjmujemy pełną odpowiedzialność za oferowane produkty i usługi, deklarujemy dotrzymanie wszelkich zobowiązań i terminów ustalonych z klientem, usuwanie wadliwych towarów i eliminację nieprofesjonalnych działań. Unikamy zachowań nierównego traktowania klientów i zachowań dyskryminujących.

## **9. Konflikt interesów**

Pracownicy ZUGIL S.A. powinni kierować się w pracy interesami i potrzebami firmy, a nie interesami lub relacjami prywatnymi. Konflikt interesów występuje wtedy, gdy prywatne interesy danego pracownika kolidują lub tylko wydają się kolidować z interesami ZUGIL S.A. włącznie z podmiotami zależnymi lub powiązanymi. Konflikt interesów może powstać wtedy, gdy pracownik, przedstawiciel kadry kierowniczej lub zarządzającej podejmuje działania lub prowadzi interesy, które mogą utrudnić mu wykonanie pracy w sposób obiektywny i skuteczny. Konflikt interesów może powstać również wtedy, gdy pracownik, przedstawiciel kadry kierowniczej lub zarządzającej (albo członkowie ich rodzin) otrzymują nieodpowiednie korzyści osobiste ze względu na swoją pozycję w firmie.

Istnieją sytuacje kiedy pracownik firmy ZUGIL S.A. poza godzinami pracy na rzecz Spółki, może podjąć kolejne zatrudnienie w innym miejscu pod warunkiem, że druga praca nie przeszkadza mu w wypełnianiu obowiązku wobec firmy ZUGIL S.A. Trzeba jednak zdawać sobie sprawę z tego, że praca dla konkurenta, dostawcy lub Klienta firmy ZUGIL S.A. może prowadzić do konfliktu interesów.

Wszelkie konflikty interesów lub potencjalne konflikty interesów winny być niezwłocznie zgłaszane.

h

## **10. Uczciwość w transakcjach handlowych z kontrahentami i dostawcami**

ZUGIL S.A. promuje uczciwe i zgodne z rzeczywistością ustalanie kosztów i korzyści, co ma wpływ na zapewnienie uczciwych cen, terminów dostaw i stabilnych umów.

Dążymy do tego, aby być dla swoich klientów najlepszym z możliwych dostawców. Wszystkie transakcje są przeprowadzane w sposób uczciwy i profesjonalny, a nasze najwyższej jakości usługi i produkty są dostarczane w uzgodnionych terminach i miejscach. Jako firma, ale też każdy z nas indywidualnie, wkładamy cały wysiłek w to, aby działać w sposób innowacyjny i proaktywny, przekraczając oczekiwania naszych klientów i przewidując ich potrzeby w celu nawiązania długotrwałych relacji przynoszących obojętne korzyści.

Nasze wartości wymagają od nas, abyśmy traktowali naszych klientów uczciwie i profesjonalnie oraz zawsze unikali wszelkich przejawów arogancji. Aby budować i utrzymywać relacje z klientami oparte na zaufaniu i wiarygodności, powinniśmy podejmować tylko takie zobowiązania, które są współmierne do naszych możliwości. Jeśli jakieś nieprzewidziane okoliczności uniemożliwią wypełnienie zobowiązania, osoba za nie odpowiedzialna musi poinformować o tym swojego bezpośredniego przełożonego, a także klienta.

Nasze prezentacje handlowe i materiały promocyjne nie zawierają nieprawdziwych stwierdzeń na temat jakości, dostępności produktów, terminów dostaw ani warunków płatności. Sprzedajemy nasze produkty i usługi w sposób uczciwy i odpowiadający dokładnie ich specyfikacjom. Stosowanie nieuczciwych praktyk jest naruszeniem naszego Kodeksu i naszych wartości. Nie będziemy tego tolerować.

## **ZOBOWIĄZANIA PRACOWNIKÓW WOBEC FIRMY I OTOCZENIA**

### **11. Prywatność i poufność danych**

Informacje poufne to wszelkie informacje dotyczące firmy lub jej podmiotów zależnych i powiązanych, a także kadry kierowniczej, dyrektorów, udziałowców. Są to również działania operacyjne, podejmowane czynności, plany, inwestycje lub strategie, które nie zostały ujawnione publicznie za pomocą środków zgodnych z prawem. Obejmują one między innymi następujące pozycje:

- informacje o charakterze rachunkowym i prognozy finansowe;
- dokonywanie fuzji, przejęć, zawieranie stowarzyszeń, ekspansja i biznesplan;
- zasady, praktyki handlowe i operacyjne;
- kontrowersje o charakterze prawnym lub administracyjnym;
- zmiany organizacyjne;
- prace badawczo-rozwojowe nad nowymi produktami;
- informacje na temat danych osobowych pracowników;

- własność intelektualna, w tym tajemnice handlowe, patenty, znaki handlowe i prawa autorskie;
- wykazy klientów i dostawców, struktura kosztów i polityka cenowa.

### **Bezpieczeństwo i posługiwanie się informacjami poufnymi**

Każdy pracownik i współpracownik ZUGIL S.A. jest odpowiedzialny za właściwe korzystanie z informacji. Przełożeni i kierownicy są odpowiedzialni za właściwe korzystanie z informacji przez ich zespoły. Jeśli pracownik jest przełożonym lub kierownikiem, musi podjąć niezbędne kroki, aby wszyscy członkowie jego zespołu przestrzegali przepisów firmowych dotyczących ochrony informacji. Niedozwolone wykorzystanie lub rozpowszechnianie informacji poufnych narusza nasz Kodeks i może być niezgodne z prawem.

### **Wykorzystywanie informacji poufnych**

Pracownikom ZUGIL S.A. nie wolno w jakikolwiek sposób ujawniać, ani przekazywać informacji poufnych osobom trzecim, chyba że jest to wymagane i dozwolone ze względów biznesowych lub wymagane przepisami prawa. W każdym takim przypadku przed ujawnieniem informacji pracownicy muszą zawiadomić swoich bezpośrednich przełożonych lub osobę odpowiedzialną za informacje poufne w firmie. W razie jakichkolwiek wątpliwości dotyczących postępowania z takimi informacjami należy skonsultować to ze swoim bezpośrednim przełożonym lub osobą odpowiedzialną za informacje poufne.

Pracownicy, którzy muszą ujawnić lub przekazać poufne informacje innym pracownikom ZUGIL S.A., powinni powiadomić odbiorców tych informacji o ich poufnym charakterze. Wszystkie osoby spoza ZUGIL S.A., które otrzymują takie informacje, powinny podpisać klauzulę o poufności informacji.

ZUGIL S.A. surowo zabrania wykorzystywania informacji poufnych, zarówno w sposób bezpośredni, jak i poprzez osoby trzecie, celem uzyskania nieuzasadnionej korzyści lub zdobycia przewagi konkurencyjnej. Takie postępowanie może spowodować stratę, szkodę lub niepowodzenie interesów firmy lub naszych partnerów. Nieodpowiednie wykorzystywanie informacji poufnych może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego oraz mieć konsekwencje prawne. Podobnie nasi akcjonariusze, członkowie zarządu, członkowie kierownictwa firmy, ustawowi biegli rewidenci wewnętrzni i zewnętrzni, pracownicy, wykonawcy, dostawcy i klienci również są zobowiązani do zachowania poufności informacji.

### **Informacje wymagane przez władze i inne strony**

W przypadku, gdy organy władzy będą wymagać ujawnienia informacji poufnych, pracownicy firmy dostarczą je wyłącznie na pisemne żądanie, spełniające wszelkie wymogi prawne i zaakceptowane przez ich bezpośredniego przełożonego oraz wszystkie inne zainteresowane jednostki firmy. Istotne jest przestrzeganie wymogów ustalonych przez różne organy prawne, dotyczących działalności naszej firmy.

## **Informacje poufne uzyskane od osób trzecich**

Szanujemy prawa własności i informacje zastrzeżone innych firm oraz wymagamy, aby wszyscy pracownicy ZUGIL S.A., kadra kierownicza i dyrektorzy firmy także je respektowali. Oznacza to, że nie naruszamy żadnych opatentowanych ani chronionych prawami autorskimi dokumentów i materiałów. Ponadto, nigdy nie ujawniamy informacji poufnych naszych poprzednich pracodawców ani żadnych informacji, które ujawniono nam nieumyślnie. Nigdy nie należy wykorzystywać, powielać ani ujawniać informacji poufnych bez uprzedniego zasięgnięcia porady u bezpośredniego przełożonego lub osoby odpowiedzialnej za informacje poufne w firmie. Ponadto, wszelkie wynalazki, ulepszenia, innowacje lub inne rozwiązania opracowane przez pracowników ZUGIL S.A., bezpośrednio lub pośrednio, w ramach ich zadań pracowniczych należą do ZUGIL S.A., z zastrzeżeniem przepisów prawa. Wreszcie, w podobny sposób, w jaki jesteśmy zobowiązani do ochrony informacji poufnych naszych poprzednich pracodawców, mamy również obowiązek ochrony zastrzeżonych informacji ZUGIL S.A. oraz informacji poufnych, nawet już po opuszczeniu firmy.

### **12. Ochrona majątku firmy**

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do ochrony majątku firmy ZUGIL S.A., w tym budynków i ich otoczenia, samochodów służbowych, pomieszczeń i ich wyposażenia oraz wszelkich urządzeń.

Pracownicy otrzymują do dyspozycji maszyny, narzędzia, ubrania robocze, telefony, komputery, pocztę elektroniczną i inne narzędzia niezbędne do wykonywania pracy. Wszystkie te środki stanowią własność firmy. Oczekuje się, że pracownicy będą korzystać ze sprzętu w sposób etyczny i zgodny z prawem.

Jeśli stosujemy sprzęt Spółki w domu lub poza miejscem pracy, musimy zachować środki ostrożności, aby chronić sprzęt przed kradzieżą lub uszkodzeniem w taki sposób, jakby był on naszą własnością. Cały sprzęt musi pozostać w pełni dostępny dla firmy ZUGIL S.A. i jest on wyłączną własnością Spółki.

### **13. Społeczność lokalna**

W poczuciu odpowiedzialności społecznej przyjmujemy na siebie zobowiązania wspierające lokalne społeczności. Jesteśmy świadomi wpływu jaki wywieramy na społeczność lokalną w miejscach, w których prowadzimy działalność biznesową:

- zatrudniamy lokalnych mieszkańców;
- współpracujemy z lokalnymi podwykonawcami i dostawcami;
- analizujemy wpływ swojej działalności na środowisko lokalne i inicjujemy działania wspierające jej rozwój;
- dokładamy starań by być „dobrym sąsiadem”, który zna oczekiwania i potrzeby społeczności lokalnych;
- bierzemy aktywny udział w życiu wspólnoty lokalnej i angażujemy się w rozwiązywanie istotnych problemów;
- podejmujemy działania na rzecz rozwoju społeczności lokalnej;



- zachęcamy naszych Pracowników do zgłaszania pomysłów akcji społecznych, w które mogłaby włączyć się nasza Spółka.

#### **14. Środowisko**

Troska o środowisko naturalne i jego ochrona stanowią niezwykle istotne kwestie dla ZUGIL S.A. Pracownicy powinni zawsze podejmować starania by zapewnić, że działalność naszej firmy jest zgodna z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi ochrony środowiska, mającymi zastosowanie dla naszych lokalizacji i wdrażać wytyczne wydawane przez Spółkę w tym zakresie.

#### **15. Reprezentowanie firmy na zewnątrz**

Dbając o dobre imię Spółki podejmujemy wysiłek, aby nasz wygląd i zachowanie były odpowiednio dostosowane do pełnionej funkcji.

W relacjach z podmiotami zewnętrznymi zobowiązujemy się do prowadzenia otwartej i aktywnej wymiany informacji. Komunikujemy się w sposób profesjonalny i unikamy wprowadzania odbiorcy w błąd.

**Do kontaktu z mediami uprawnieni są:**

- Prezes Zarządu ZUGIL S.A.
- Członek Zarządu ZUGIL S.A.
- Osoby upoważnione przez Zarząd ZUGIL S.A.

## **ZASTOSOWANIE KODEKSU ETYKI**

#### **16. Znajomość i dostępność Kodeksu Etyki**

Zasady i przykłady przedstawione w Kodeksie odzwierciedlają normy i wartości, którymi się kierujemy. Kierując się zasadami etyki nie zapominamy o przepisach prawa. Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie ma szeroki i powszechny charakter. Należy pamiętać, że nie zastępuje on bardziej szczegółowych procedur, instrukcji i regulaminów firmy.

Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie będzie stanowił część pakietu informacyjnego, przekazywanego wszystkim pracownikom, a ponadto będzie dostępny na naszym serwerze wewnętrznym.

Zostanie także udostępniony na stronie internetowej, by mogli zapoznać się z nim wszyscy nasi partnerzy, w tym podwykonawcy i dostawcy.

Wszyscy pracownicy proszeni są o podpisanie oświadczenia, że przeczytali i zrozumieli Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie ZUGIL S.A., i że będą go przestrzegać.

Kodeks Etyki został zatwierdzony przez Zarząd ZUGIL S.A., który zobowiązuje się do regularnej oceny przestrzegania zasad zawartych w Kodeksie oraz aktualizowania jego treści na podstawie uzyskanych wniosków.

### **17. Zgłaszanie naruszeń lub podejrzeń naruszeń**

Wszelkie naruszenia powyższych zasad lub podejrzenia ich naruszenia winny być niezwłocznie zgłaszane, z wykorzystaniem, w miarę możliwości, wewnętrznych procedur obowiązujących w ZUGIL S.A., w tym - jeśli dane naruszenie wchodzi w jej zakres - „Procedury zgłaszania przypadków naruszeń prawa oraz ochrony sygnalistów.”

Prosimy o wypełnienie poniższego oświadczenia i dostarczenie do Działu Personalnego w ciągu 7 dni od daty otrzymania Kodeksu.

### **OŚWIADCZENIE**

Potwierdzam otrzymanie Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie firmy ZUGIL S.A. oraz to, że w pełni rozumiem misję, wartości i standardy zachowania, które charakteryzują naszą firmę. Rozumiem, że przestrzeganie Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie jest obowiązkiem każdego pracownika ZUGIL S.A. Potwierdzam, że przestrzegam tych standardów i że ujawniłam/-em wszystkie istniejące i potencjalne przypadki konfliktu interesów.

Miejsce i data: \_\_\_\_\_

Imię i nazwisko: \_\_\_\_\_

Stanowisko: \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

11

