

Etyczni

Kodeks Postępowania Etycznego
w Koksowni Częstochowa
Nowa Sp. z o. o.





Spis treści

1. Przesłanie Prezesa Zarządu	1
2. Kogo dotyczy Kodeks	2
3. Ludzie	4
3.1. Zdrowie i bezpieczeństwo	5
3.2. Równość i różnorodność	6
3.3. Kobiety w biznesie	7
3.4. Warunki pracy	8
3.5. Otwarty dialog	8
3.6. Mobbing, molestowanie i dyskryminacja	9
3.7. Zachowanie w pracy i w trakcie wydarzeń z udziałem Spółki i Grupy ZARMEN	10
4. Wartości promowane w Spółce	11
4.1. Zgodność z prawem	11
4.2. Oferowanie korzyści majątkowych i korupcja	12
4.3. Przyjmowanie prezentów i innych korzyści	12
4.4. Wykorzystanie zasobów materialnych	13

Spis treści

4.5. Wydawanie pieniędzy Spółki	13
4.6. Komunikacja i Współpraca	14
4.7. Dokładna i prawidłowa informacja biznesowa i finansowa	15
4.8. Uczciwa konkurencja	16
4.9. Komunikacja i współpraca	18
4.10. Różnorodność i tolerancja	19
4.11. Bezpieczeństwo i higiena pracy	20
4.12. Wykorzystanie zasobów Spółki i osób trzecich	21
5. Zrównoważony rozwój	22
5.1. Zagadnienia zarządcze	23
5.2. Społeczeństwo	23
5.3. Pracownicy	23
5.4. Środowisko	24

01

Przesłanie Prezesa Zarządu

Jesteśmy uznanym producentem najwyższej jakości koksu oraz produktów węglpochodnych, minimalizując jednocześnie negatywny wpływ naszej działalności na środowisko. Będąc częścią jednej z najprężniej rozwijających się grup kapitałowych - Grupy ZARMEN, stwarzamy warunki do stabilnego i harmonijnego rozwoju firmy oraz każdego z naszych pracowników. Każdy z nich posiada niezbywalne prawo do godnego i uczciwego traktowania. Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat staliśmy się także bardziej świadomi i odpowiedzialni za nasze otoczenie. Zrealizowany przez nas szeroki program inwestycyjny w zasadniczy sposób minimalizuje wpływ produkcji koksu na środowisko naturalne. Redukcja naszego oddziaływania na środowisko naturalne jest jednym z naszych głównych celów i jednocześnie stanowi namacalny przejaw przestrzegania najwyższych standardów definiujących odpowiedzialny biznes. Staramy się realizować plan działania na rzecz przemian i przeobrażenia świata, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone w sposób zrównoważony, z szacunkiem dla środowiska oraz uwzględnieniem potrzeb przyszłych pokoleń, określonych w dokumencie **Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030**, który został przyjęty podczas Zgromadzenia Ogólnego ONZ w Nowym Jorku. Wdrażanie ram ONZ - „**Chroń, szanować i naprawiać**”, **będących przewodnimi zasadami biznesu i praw człowieka**, realizujemy niezależnie od sytuacji ekonomicznej i finansowej w jakiej funkcjonujemy.

Koleżanki i Koledzy,

Oddaję w Wasze ręce Kodeks Postępowania Etycznego (dalej: KPE, Kodeks), zwracając się jednocześnie do Was wszystkich, aby był on wskazówką i drogowskazem zawsze, gdy przyjdzie Wam podejmować decyzje czy też rozwiązywać problemy.

Jednocześnie dziękuję za Wasze zaangażowanie i wkład, który wnosicie w krzewienie sposobu działania i postępowania zgodnego z najwyższymi krajowymi i światowymi standardami postępowania. Wzrastająca świadomość społeczna powoduje, iż dzisiaj wszyscy stawiamy samym sobie coraz wyższe wymagania, także w ciągłym podnoszeniu standardów naszego funkcjonowania w społeczeństwie. Tego samego oczekujemy od naszych współpracowników, odbiorców i dostawców, a także innych osób, z którymi współpracujemy. Oczekujemy wspólnego podejmowania wysiłku w kwestiach związanych z przestrzeganiem standardów etycznych, jakie wyznawane są w Grupie ZARMEN.

W naszej firmie promujemy zorientowaną na osiągnięcie zamierzonego celu pracę kolektywną. Zachęcam zatem do swobodnej wymiany poglądów i myśli z kolegami, przełożonymi i członkami zarządu. W razie wątpliwości powstałych w odniesieniu do zasad przywołanych w niniejszym Kodeksie, najlepszym sposobem na ich rozstrzygnięcie będzie zainicjowanie dialogu z przełożonymi lub pracownikami działu personalnego w celu upewnienia się, co do prawidłowego postępowania.

Marek Serafin

Prezes Zarządu



02


Kogo dotyczy Kodeks

Stosowanie najwyższych standardów etyki jest obowiązkiem każdego pracownika Koksowni Częstochowa Nowa.



Kodeks Postępowania Etycznego adresowany jest do wszystkich pracowników i osób współpracujących z naszą Spółką. Odnosi się do każdego z nas, zarówno członków zarządu, liderów, jak i członków zespołów na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej. Pracownicy zajmujący kierownicze lub dozоровe stanowiska rozumieją, że oznacza to dodatkową odpowiedzialność za etyczne zachowanie całego zespołu.

Liderzy zespołu są wzorem dla innych – kultywują i propagują Kodeks oraz przestrzegają jego zasad, wspierając w ten sposób cele biznesowe oraz działania Spółki. Tworzą warunki do trwałego ugruntowania zasad Kodeksu w ramach swojego zespołu oraz w naszej Spółce.



**Każda forma odejścia od zasad
powinna zostać zgłoszona
do przełożonego lub do działu
personalnego.**

**Niewłaściwe zachowania możesz również
zgłosić anonimowo, wysyłając wiadomość
mailową na adres:**

rzeczniketyki@koksownianowa.pl

W szczególnie wrażliwych przypadkach
naruszenia Kodeksu może zostać wszczęte
postępowanie dyscyplinarne lub sądowe.

03

Ludzie

**Wszyscy jesteśmy
ważnym ogniwem
naszej Firmy**



W relacjach międzyludzkich dla nas kluczowe są:

- Szacunek wobec innych (poszanowanie ich godności, przekonań, poglądów),
- Zachowanie tajemnicy służbowej i poufności danych,
- Uczciwe wykonywanie swoich obowiązków,
- Dbłość o dobrą atmosferę,
- Nietolerancja dyskryminacji.

Uważamy, że dobra atmosfera w pracy sprzyja zaangażowaniu i motywuje do lepszych osiągnięć. Nasi menadżerowie oraz dozór produkcyjny odpowiadają za stworzenie warunków pracy, w których relacje między ludźmi oparte są na prawości, uczciwości i współpracy.

Wzorujemy się na najwyższych standardach krajowych i światowych: etycznych, biznesowych i poszanowania praw człowieka. Dążymy do wyznawania wartości oraz wdrożenia norm i zasad wynikających z najważniejszych dokumentów:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka,
- Wytyczne ONZ ds. biznesu i praw człowieka,
- 10 zasad United Nations Global Compact (w oparciu o Powszechną deklarację praw człowieka, Deklaracji dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy, Deklaracji z Rio w sprawie środowiska i rozwoju, Konwencji Narodów Zjednoczonych Przeciwko Korupcji),
- Zalecenia Komisji Europejskiej,
- Cele Zrównoważonego Rozwoju,
- Standardy ISO.



ISO 45001:2018

3.1. Zdrowie i bezpieczeństwo

- Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników jest dla nas priorytetem, który ma równy status z naszymi celami biznesowymi, tj. ciągłą poprawą jakości naszych produktów i osiągnięciem sukcesu ekonomicznego.
- Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w miejscu pracy są integralną częścią wszystkich procesów biznesowych i są uwzględnione od samego początku we wszystkich aspektach technicznych, ekonomicznych i społecznych działalności Spółki.
- Dbamy o bezpieczeństwo i zdrowie w swoim środowisku pracy i przestrzeganie przepisów BHP. Liderzy zespołów instruuja i wspierają swoich pracowników w wypełnianiu tego obowiązku.
- Wybierając podwykonawców bierzemy pod uwagę standardy stosowane przez nich w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa ich oraz naszych pracowników.
- Wprowadzamy i doskonalimy procedury służące podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników, mając na celu całkowite wyeliminowanie wypadków w miejscu pracy. Podnosimy kwalifikacje pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz promujemy postawy zaangażowania w działaniach na rzecz poprawy warunków pracy.
- Stale poprawiamy stan bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia zgodnie z obowiązującym w tym zakresie prawem, normami oraz wewnętrznymi regulacjami, a także zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą.
- Chronimy własne życie i zdrowie przez właściwe, przewidziane przepisami wewnętrznymi, stosowanie sprzętu i środków ochrony osobistej, w tym odzieży i obuwia, przewidzianego na zajmowanym stanowisku. Ze względu na skalę zagrożeń występujących na terenie Spółki posiadamy także wewnętrzne służby zabezpieczenia przeciwpożarowego i gazowego.
- Dbając o wspólne bezpieczeństwo, zgłaszamy przełożonym lub pracownikom BHP zdarzenia potencjalnie wypadkowe oraz naruszenia przepisów i zasad dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, wypadków, obrażeń, chorób oraz każdy przypadek niekontrolowanego przedostania się niebezpiecznych substancji do środowiska.
- Wszyscy jesteśmy promotorami i propagatorami zdrowego trybu życia oraz włączamy się w upowszechnianie zasad bezpiecznej pracy.

3.2. Równość i różnorodność

6 Zasada United Nations Global Compact – Przeciwdziałać dyskryminacji w sferze zatrudnienia

Tworzymy środowisko pracy, w którym pracownicy mają możliwość wykorzystania swojego pełnego potencjału, swoich talentów i umiejętności. Nasi pracownicy robią wszystko, aby stwarzać kulturę pracy wolną od nękania, zastraszania, uprzedzeń i dyskryminacji. Zasady współzycia społecznego opieramy na uczciwości, szacunku w codziennych relacjach, dialogu oraz współpracy.

Kultura równych szans oraz wzajemnego zaufania i szacunku ma dla nas ogromne znaczenie. Promujemy równość szans i przeciwdziałamy dyskryminacji przy rekrutacji, awansie, szkoleniu i rozwoju pracowników. Wszystkich pracowników traktujemy jednakowo, bez względu na płeć, wiek, kolor skóry, kulturę, pochodzenie etniczne, tożsamość i orientację seksualną, niepełnosprawność, religię czy światopogląd.

Szanujemy uznane na całym świecie prawa człowieka i wspieramy ich przestrzeganie. Odrzucamy wszelkie formy pracy przymusowej i pracy dzieci. Uznajemy prawo wszystkich pracowników do tworzenia związków i organów przedstawicielskich pracowników na zasadach demokratycznych w ramach ustawodawstwa krajowego.

Zaufanie i ścisła współpraca z przedstawicielami pracowników jest dla nas kluczowym elementem i fundamentem polityki korporacyjnej. Wzajemne zaufanie i relacje opierają się na otwartym i konstruktywnym dialogu, charakteryzującym się wzajemnym szacunkiem.

Zatrudnienie opiera się wyłącznie na indywidualnych osiągnięciach, doświadczeniu, umiejętnościach i kwalifikacjach bezpośrednio związanych z kompetencjami zawodowymi. W procesie rekrutacji, w okresie zatrudnienia i po jego zakończeniu zakazana jest dyskryminacja ze względu na rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie, ciążę, płeć, tożsamość lub ekspresję płciową, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność umysłową lub fizyczną, stan zdrowia, orientację seksualną lub inne cechy chronione przez prawo. Spełniamy nasze obowiązki wynikające z przepisów chroniących prawa osób niepełnosprawnych.

Dopuszczamy wykonywanie pracy na rzecz Spółki przez członków rodziny naszych pracowników pod warunkiem, że przejdą proces obiektywnej rekrutacji i selekcji w oparciu o przyjęte kryteria jednakowe dla wszystkich kandydatów. Kolejnym warunkiem zatrudnienia przez nas członka rodziny obecnego pracownika jest zajmowanie przez nich stanowisk, które nie będą pozostawać ze sobą w pośredniej lub bezpośredniej podległości służbowej i nie będą kreować ryzyka zmywy. Ponadto, sami pracownicy nie biorą udziału w procesie podejmowania decyzji o zatrudnieniu członka ich rodziny.



Niewłaściwe zachowania możesz zgłosić anonimowo, wysyłając wiadomość mailową na adres: rzeczniketyki@koksownianowa.pl

3.3. Kobiety w biznesie

Przemysł koksowniczy jest od wielu lat postrzegany jako dziedzina zdominowana przez mężczyzn. Kobiety nie są dostatecznie reprezentowane i nie mają znaczącego wpływu na zarządzanie. Pomimo wielu pozytywnych zmian, wciąż istnieje wiele społecznych barier utrudniających kobietom zatrudnienie oraz karierę zawodową w tej branży.

Nowoczesne firmy to takie, które się szybko adaptują i potrafią myśleć nieszablonowo i niestandardowo. Dlatego my nie ulegamy powszechnym trendom branży przemysłowej i wspieraniu słabszej pozycji kobiet w przemyśle ciężkim.

W Koksowni nie tylko przeciwdziałamy dyskryminacji kobiet, ale również promujemy zatrudnienie kobiet na stanowiskach zarządczych oraz w zawodach technicznych. Kobiety w zespołach wykorzystują siłę kapitału społecznego oraz wpływają na integrację i atmosferę. Równe traktowanie w zatrudnieniu, niezależne od płci zapewnia realną przewagę konkurencyjną. W stale zmieniającym się otoczeniu potrzebni są ludzie o różnych światopoglądach, wykształceniu, patrzący na świat z różnego punktu widzenia. Zróżnicowane środowisko pracy pozwala lepiej wykorzystać zasoby firmy i lepiej rozumieć naszych klientów.

Stwarzamy środowisko pracy, w którym każdy pracownik i pracownica czuje się szanowany, doceniany i ma możliwość ciągłego rozwijania swoich umiejętności bez względu na poglądy, narodowość czy wiek.



”

Wykorzystujemy olbrzymi potencjał kobiet. Zwiększyliśmy reprezentację kobiet w kadrze zarządzającej i kierowniczej. Zrównoważyliśmy wynagrodzenia gwarantując równe płace na takich samych stanowiskach niezależnie od płci. Coraz więcej kobiet pracuje w Koksowni na strategicznych stanowiskach – nie tylko w administracji, handlu, czy finansach, ale także w obszarze technicznym, technologicznym oraz automatyce i systemach sterowania.

Marek Serafin
Prezes Zarządu

5 Cel Zrównoważonego Rozwoju – Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt

3.4. Warunki pracy

Oferowane przez nas warunki pracy spełniają wymagania wynikające z obowiązujących przepisów prawa oraz konwencji międzynarodowych.

Zapewniamy pracownikom stabilne miejsca pracy zgodnie ze standardami i przepisami prawa.

W Spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Zapewniamy naszym pracownikom należyte wynagrodzenie i równowagę między pracą i życiem prywatnym, stosując się do przepisów w zakresie czasu pracy.

Wynagrodzenie i inne świadczenia przewyższają krajowe normy minimalne.

Art. 31 Karty Praw Podstawowych UE

3.5. Otwarty dialog

Naszymi wartościami są praca zespołowa i zaufanie. W ramach wzajemnej współpracy przywiązujemy należyłą wagę do zasad otwartego i szczerego dialogu.

Zapraszamy i zachęcamy pracowników do prowadzenia takiego dialogu, w tym poprzez bezpośrednie spotkania i telekonferencje. Zawsze zachęcamy do przedstawiania swojej własnej opinii.

3 Zasada United Nations Global Compact – Popierać wolność zrzeszania się i w praktyce uznawać prawo do zbiorowych negocjacji



3.6. Mobbing, molestowanie i dyskryminacja

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznemu w UE, a także zwalczania tych zjawisk; 10 Cel Zrównoważonego Rozwoju Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami

Wszyscy mamy prawo być traktowani, ale też mamy obowiązek traktowania innych z szacunkiem i uprzejmością.

Zakazujemy dyskryminacji, mobbingu, molestowania, nękania i zastraszania w jakiegokolwiek formie - werbalnej, fizycznej lub wizualnej.

Wszystkie sytuacje tego typu powinny być zgłaszane przełożonemu lub członkowi zarządu.

W celu wspierania działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami obowiązuje Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa (WPA).

Niewłaściwe zachowania możesz zgłosić anonimowo, wysyłając wiadomość mailową na adres: rzeczniketyki@koksownianowa.pl



3.7. Zachowanie w pracy i w trakcie wydarzeń z udziałem Spółki i GRUPY ZARMEN

Oczekujemy od naszych pracowników profesjonalizmu. Nasze zachowanie w pracy oraz w trakcie wydarzeń z udziałem Spółki ma wpływ na postrzeganie i wizerunek naszej Firmy oraz na własną reputację zawodową.

Szanujemy osobiste i kulturowe różnice, zapewniając tym samym spokojną atmosferę w pracy i w trakcie wydarzeń o charakterze służbowym i oficjalnym. Postępujemy tak, aby nikt nie poczuł się wykluczony, dyskryminowany czy szykanowany.

Zakazujemy spożywania alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających oraz wykonywania obowiązków służbowych pod ich wpływem.



04

Wierzymy, że rentowność i stabilny byt Spółki muszą być budowane na solidnych fundamentach, w tym na etyce i integralności.

Wartości promowane w Spółce

Powszechnie obowiązujące regulacje prawne – ustawy: o swobodzie działalności gospodarczej, KSH, o rachunkowości, ordynacja podatkowa, KP, itp.

Uczciwość i przejrzystość

4.1. Zgodność z prawem

Przestrzeganie prawa, zasad i przepisów jest dla nas podstawową zasadą odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. Zawsze przestrzegamy prawnych nakazów, zakazów i wymogów, nawet jeśli wiąże się to z krótkoterminowymi niekorzystnymi skutkami biznesowymi lub trudnościami dla Spółki lub osób.

Działamy zgodnie z prawem oraz stosujemy przepisy i procedury określone w prawie polskim oraz aktach prawnych Unii Europejskiej.

Opieramy się na silnych wartościach: niezawodności, wiarygodności i uczciwości. Dlatego przywiązujemy dużą wagę do otwartości i prawdomówności w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, a także w raportach i sprawozdaniach dotyczących transakcji biznesowych naszej Spółki z inwestorami, pracownikami, klientami, partnerami biznesowymi i instytucjami publicznymi i rządowymi.

Każdy pracownik realizuje swoje zadania i sporządza dokumentację i raporty zgodnie z obowiązującymi przepisami i normami, a zatem zapewnia ich kompletność, poprawność, terminowość oraz zgodność z celem.

Niewłaściwe zachowania możesz zgłosić anonimowo, wysyłając wiadomość mailową na adres: rzeczniketyki@koksownianowa.pl



Zawsze działamy uczciwie, a konkurujemy tylko w oparciu o zaawansowaną technologię, naszą dogłębną wiedzę o rynku, specjalistyczne umiejętności i kreatywność.

Marek Podstawa
Członek Zarządu



**10 Zasada United Nations Global Compact –
Przeciwdziałać korupcji we wszystkich jej
formach, w tym łapówkarstwu i wymuszeniom**



W naszych działaniach unikamy wszelkich sytuacji, które mogłyby sprawić wrażenie powstania jakiegokolwiek konfliktu interesów lub ktokolwiek miałby się poczuć zobowiązany do wyświadczenia przysługi w zamian za korzyść osobistą.

Elżbieta Bąkiewicz
Dyrektor Sprzedaży

4.2. Oferowanie korzyści majątkowych i korupcja

Nasze postępowanie na rynkach opiera się na zobowiązaniu do przestrzegania kultury organizacyjnej kreowanej przez Zarząd Spółki, która opiera się na kompetencjach technicznych, zaawansowaniu technologicznym, innowacyjności, orientacji na klienta oraz na zmotywowanych i odpowiedzialnych pracownikach. Te czynniki są podstawą naszej dobrej reputacji i długoterminowego sukcesu gospodarczego w czasach i środowisku globalnej konkurencji. Korupcja i naruszenia przepisów antymonopolowych zagrażają tym czynnikom sukcesu i nie są tolerowane.

Dla nas zachowania o charakterze korupcyjnym i porozumienia kartelowe nie są sposobami na kreowanie biznesu. Wolimy zrezygnować z umowy i nie osiągnąć celów wewnętrznych niż działać wbrew prawu. Wprowadzając Kodeks podjęliśmy szeroko zakrojone działania w celu zapewnienia zgodności z przepisami antykorupcyjnymi i antymonopolowym.

Naruszenia i łamanie zasad nie są tolerowane i będą skutkować sankcjami wobec tak postępujących osób. Wszyscy członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy i inni pracownicy są świadomi obowiązujących zasad antykorupcyjnych i antymonopolowych. Mamy także świadomość zagrożeń, jakie korupcja i naruszenia przepisów antykorupcyjnych i antymonopolowych mogą oznaczać zarówno dla Spółki, jak i dla nas osobiście.

4.3. Przyjmowanie prezentów i innych korzyści

Dopuszczalne jest przyjmowanie od partnerów biznesowych upominków o symbolicznej wartości. Zakazane jest przyjmowanie i oferowanie gratyfikacji finansowych, upominków rzeczowych czy nieodpłatnych usług, które mogłyby mieć wpływ na bezstronne podejmowanie decyzji biznesowych.

4.4. Wykorzystanie zasobów materialnych

Nie akceptujemy wykorzystywania majątku Spółki (m. in.: telefonów, kopiarek, maszyn, urządzeń czy samochodów służbowych) do celów innych niż związane z wykonywaniem powierzonych obowiązków, chyba że odrębne regulacje wewnętrzne stanowią inaczej. Dbamy o powierzony nam majątek Spółki i wykorzystujemy go zgodnie z przeznaczeniem.

Korzystamy z mienia i zasobów prawidłowo i ostrożnie oraz chronimy je przed utratą, kradzieżą i niewłaściwym wykorzystaniem.

Nasi pracownicy wspólnie z przełożonym ponoszą odpowiedzialność za to, aby wyjazdy służbowe były zawsze adekwatne pod względem charakteru i skali do celu podróży oraz były efektywnie planowane i realizowane z uwzględnieniem aspektów czasowych i kosztowych.

4.5. Wydatkowanie pieniędzy Spółki

Dbamy o rozsądne i zgodne z prawem oraz wewnętrznymi instrukcjami wydatkowanie środków pieniężnych Firmy. Każdy wydatek jest bezpośrednio związany z działalnością Spółki, uzasadniony i poparty odpowiednią dokumentacją. Zakazane jest wykorzystywanie funduszy w celach pozasłużbowych.

Spółka wypełnia swoje zobowiązania prawne w zakresie zapobiegania praniu pieniędzy i nie uczestniczy w działaniach związanych z praniem pieniędzy.

W przypadku wątpliwości wszyscy pracownicy są zobowiązani każdorazowo do zgłaszania nietypowych transakcji finansowych, zwłaszcza tych obejmujących gotówkę, w sytuacji, gdy powstaje podejrzenie co do niezgodnego z prawem lub regulaminami użycia zasobów lub środków pieniężnych Spółki.

”

Dbamy o rozsądne i zgodne z prawem oraz wewnętrznymi instrukcjami wydatkowanie środków pieniężnych Firmy. Każdy wydatek jest bezpośrednio związany z działalnością Spółki, uzasadniony i poparty odpowiednią dokumentacją.

Kamila Chład
Dyrektor Finansowy
- Główna Księgowa



4.6. Komunikacja i współpraca

Komunikacja pomiędzy pracownikami opiera się na rzetelnej i pełnej wymianie informacji niezbędnych do prawidłowego działania Spółki. Otwarte komunikowanie się pozwala budować trwałe i pozytywne relacje z interesariuszami, a tym samym wpływa na wzrost konkurencyjności i wartości Firmy.

Zarząd Spółki dzieli się z pracownikami bieżącymi informacjami na temat aktualnych strategii, planów oraz celów, równocześnie oczekując od pracowników wyrażania opinii dotyczących zarządzania Spółką i zgłaszania propozycji działań, które mogą usprawnić funkcjonowanie. Oczekujemy od pracowników zgłaszania przełożonym lub członkom zarządu wszystkich działań i zachowań współpracowników, które w ich ocenie mogą być nielegalne lub nieuczciwe, a tym samym niezgodne z niniejszym Kodeksem.

Kierownicy, dozór oraz liderzy zespołów:

- wydają podległym pracownikom jasne polecenia,
- współpracują między komórkami organizacyjnymi,
- wyjaśniają pracownikom wszelkie wątpliwości dotyczące funkcjonowania Spółki lub – w przypadku braku takiej możliwości – kierują go do odpowiedniej osoby, która udziela satysfakcjonującej odpowiedzi,
- wyjaśniają pracownikom wszelkie zmiany w przepisach wewnętrznych, które odnoszą się do zajmowanych przez nich stanowisk,
- informują podległych pracowników o przewidywanych zmianach mających wpływ na ich aktualne lub przyszłe funkcjonowanie w Spółce,
- udzielają podległym pracownikom pełnych informacji o ocenie ich pracy, wyjaśniają i uzasadniają decyzje oraz wskazują obszary do poprawy,
- wspierają działania podległych pracowników zmierzające do rozwoju ich kompetencji,
- prowadzą otwarty i konstruktywny dialog dotyczący sposobu wynagradzania.

Wytyczne dot. Biznesu i Praw Człowieka – Wdrożenie Dokumentu Ramowego ONZ “Chronić, Szanować i Naprawiać”



Niewłaściwe zachowania możesz zgłosić anonimowo, wysyłając wiadomość mailową na adres: rzeczniketyki@koksownianowa.pl

4.7. Dokładna i prawidłowa informacja biznesowa i finansowa

Nasza sprawozdawczość biznesowa i finansowa prowadzona jest w sposób transparentny i podawana jest do publicznej wiadomości we właściwym terminie.

Stosujemy odpowiednie przepisy prawne, regulacje wewnętrzne i zewnętrzne, odnoszące się do sprawozdawczości biznesowej, a w szczególności do informacji finansowych.

Wszyscy jesteśmy zaangażowani w tworzenie rzetelnej informacji o Spółce, członkach zespołu i partnerach biznesowych.

Prowadzimy dokumentację z największą uwagą, z należytą starannością oraz według naszej najlepszej wiedzy.

**Ustawa o rachunkowości, Wytyczne dot. Biznesu i Praw Człowieka –
Wdrożenie Dokumentu Ramowego ONZ “Chronić, Szanować i Naprawiać”**

4.8. Uczciwa konkurencja - zgodność z prawem antymonopolowym oraz prawem o ochronie konkurencji

Przestrzegamy zasad uczciwej konkurencji oraz wszelkie działania prowadzimy w przejrzysty sposób. Uważamy, że na wspólnym rynku konkurencja powinna się opierać jedynie na jakości naszych produktów i usług oferowanych po uczciwej cenie. Nie stosujemy praktyk takich jak: szpiegostwo przemysłowe, kradzież lub ukrywanie tożsamości w celu zdobycia poufnych informacji od konkurenta. Nie wypowiadamy się obraźliwie na temat charakteru, sytuacji finansowej oraz potencjalnych problemów prawnych firm konkurencyjnych w celu uzyskania korzyści biznesowych.

Relacje z klientami

W biznesie kierujemy się przyzwoitością, co niesie za sobą uwzględnianie wzajemnych interesów z Klientami. Stosujemy uczciwe i konkurencyjne praktyki biznesowe.

W relacjach z Klientami dotrzymujemy wszelkich zobowiązań, nie nadużywamy ich zaufania, nie wykorzystujemy ich ewentualnej niewiedzy i braku doświadczenia. Wszystkich Klientów traktujemy jednakowo, bez względu na płeć, wiek, wyznanie, narodowość, zajmowane stanowisko, światopogląd, wygląd zewnętrzny czy orientację seksualną.

W komunikacji zewnętrznej udzielamy jedynie pełnych i prawdziwych informacji o produktach, usługach i działalności Spółki, z wyjątkiem informacji stanowiących tajemnice techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne Spółki, których ujawnienie mogłoby narazić Firmę na powstanie szkody, lub podlegających ochronie na podstawie szczegółowych przepisów prawa.

Nie składamy Klientom obietnic dotyczących jakości i parametrów produktu, ceny, czasu dostawy, które nie są możliwe do dotrzymania.

Respektujemy procedury naszych Klientów i postępowanie zgodne z ustalonymi wspólnie procedurami.

W trosce o dobro Klientów dokładamy staranności, aby produkty oferowane Klientom spełniały najwyższe normy jakościowe, stale prowadzimy działania kontrolne, korygujące i zapobiegawcze, gwarantujące wykrycie nieprawidłowości organizacyjnych lub technicznych i eliminację nieprofesjonalnych zachowań.

Szybko i sprawnie rozpatrujemy reklamacje oraz informujemy Klientów o wyniku postępowania reklamacyjnego.

Za kontrolę jakości produkowanego przez nas koks odpowiada wewnątrz komórki organizacyjne zajmujące się badaniem parametrów jakościowych produkowanego koks, jak również parametrów dostarczanych węgla, które wykorzystywane są do tworzenia mieszanek wsadowych. Monitorowanie jakości dostarczanego do nas węgla jest bardzo istotne z technologicznego punktu widzenia. Stabilność parametrów jakościowych węgla używanych do tworzenia mieszanek wsadowych pozwala nam na produkcję wysokiej jakości koks zgodnie z oczekiwaniami naszych Klientów oraz kontrolowanie wpływu na środowisko naturalne. Wszystkie badania wykonywane są zgodnie z obowiązującymi normami ISO.





Relacje z dostawcami

Dostawców i kooperantów wybieramy w oparciu o obiektywne kryteria dotyczące m.in.: jakości, rzetelności, ceny. Relacje z dostawcami budujemy w oparciu o uczciwość, przejrzystość działań, wzajemny szacunek oraz profesjonalizm. Dotrzymujemy przyjętych zobowiązań. Płatności i inne zobowiązania realizujemy terminowo i zgodnie z ustalonymi warunkami umów. W sytuacjach trudnych i konfliktowych rozwiązujemy problemy w drodze dialogu. Zapoznajemy partnerów biznesowych z naszymi standardami postępowania.

4.9. Komunikacja i współpraca

Decyzje biznesowe podejmujemy wyłącznie w najlepszym interesie Spółki. Unikamy wszelkich konfliktów interesów dotyczących spraw osobistych lub innych działań biznesowych lub pozabiznesowych, w tym dotyczących krewnych lub innych powiązanych stron. Jeśli mimo to, wystąpią takie konflikty rozwiązujemy je zgodnie z powszechnym prawem i zasadami Spółki. Konflikty należy rozwiązywać w sposób otwarty i przejrzysty.

Sytuacje, w których może pojawić się konflikt interesów:



INWESTYCJE PRYWATNE

Unikaj posiadania udziałów / akcji firm konkurencyjnych w takiej wysokości, która mogłaby wpływać na podejmowanie decyzji biznesowych w tej firmie oraz inwestowania w udziały / akcje firmy, która jest naszym klientem lub dostawcą. We wszystkich pozostałych przypadkach relacji z konkurencją, klientami lub dostawcami, które mogą potencjalnie wywołać konflikt interesów, zgłoś je do przełożonego i kieruj się regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, w szczególności uzyskaj na nie pisemną zgodę. Inwestowanie w firmy, które są naszymi konkurentami lub partnerami biznesowymi może powodować, że działasz w sposób, który mógłby zaszkodzić Spółce.



PRACA W INNYCH FIRMACH, DORADZTWO, WŁASNA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA, ZASIADANIE W RADACH NADZORCZYCH

Zakazane jest prowadzenie działalności konkurencyjnej np. świadczenia usług doradczych firmom prowadzącym działalność konkurencyjną w stosunku do naszej Spółki, jak i w odniesieniu do innych podmiotów GRUPY ZARMEN. Nie zakładaj własnej firmy, jeśli będzie ona z nami konkurować. Unikaj przyjmowania pracy, stanowisk doradczych lub miejsc w zarządach u konkurentów lub partnerów biznesowych Spółki.




ZNAJOMI I PRZYJACIELE, RELACJE ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI

Unikaj uczestniczenia w relacjach biznesowych, które dotyczą twoich krewnych, małżonka, znajomych lub bliskich przyjaciół oraz sytuacji, które mogłyby być podstawą do podejrzeń o nepotyzm, w tym relacji pracownik – bezpośredni przełożony.

W każdej z tych sytuacji zasada jest taka sama - jeśli zastanawiasz się nad sytuacją biznesową, która powoduje konflikt interesów, nie rób tego. Jeśli znajdujesz się w sytuacji biznesowej, która może spowodować konflikt interesów lub pozorny konflikt interesów, omów sytuację ze swoim przełożonym.

Godność i szacunek



**Szanujemy
pracowników
i partnerów
biznesowych.**

4.10. Różnorodność i tolerancja

Fundamentem naszej działalności jest zespół. Wspólnie tworzymy miejsca pracy, realizując nowoczesne inwestycje. Szanujemy i przestrzegamy międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka oraz standardów pracy.

Nie akceptujemy zachowań naruszających ład społeczny. Dyskryminacja, wyszydzanie, mobbing, zastraszanie są niedopuszczalne i będą zwalczane.

**Szanujemy i chronimy
ludzi, majątek, informacje.**

Cele Zrównoważonego Rozwoju, Wytyczne dot. Biznesu i Praw Człowieka – Wdrożenie Dokumentu Ramowego ONZ “Chronić, Szanować i Naprawiać”, Zasady Global Compact

4.11. Bezpieczeństwo i higiena pracy

ISO 45001:2018, Europejska dyrektywa ramowa
ws bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, Rozporządzenie
UE ws środków ochrony indywidualnej

Naszą podstawową zasadą jest bezpieczna produkcja
koku.

Jesteśmy zobowiązani i zobowiązujemy innych
pracujących i świadczących usługi na naszym terenie,
do przestrzegania zasad BHP zdefiniowanych
przepisami prawa oraz wewnętrznymi uregulowaniami
Spółki.

Niewłaściwe zachowania możesz zgłosić
anonimowo, wysyłając wiadomość mailową
na adres: rzeczniketyki@koksownianowa.pl



4.12. Wykorzystywanie zasobów Spółki i osób trzecich

Informacje poufne i bezpieczeństwo danych

Zakazane jest ujawnianie i omawianie informacji poufnych, w tym informacji finansowych, partnerskich, biznesowych, technicznych lub dotyczących własności intelektualnej z nieupoważnionymi osobami, niezależnie od tego, czy są pracownicy Spółki czy osoby trzecie.



Chronimy informacje, w tym dane osobowe pracowników oraz osób powiązanych ze Spółką, z którymi pracownicy mają do czynienia w trakcie wykonywania obowiązków służbowych. Dane te pozyskujemy tylko w takim zakresie, jaki jest niezbędny dla właściwego funkcjonowania Firmy.

Przedmiotem szczególnej troski są informacje chronione przepisami prawa, wewnętrznymi aktami organizacyjnymi Spółki oraz stosownymi klauzulami, zawieranymi w umowach z partnerami biznesowymi. Pracownicy nie ujawniają poufnych informacji oraz nie wypowiadają się w imieniu Spółki chyba, że są do tego upoważnieni. Dotyczy to również komunikacji z prasą. Należy skonsultować z przełożonym każde wystąpienie publiczne w imieniu Spółki.

Ochrona danych osobowych, w szczególności pracowników, klientów i dostawców, ma dla nas szczególne znaczenie. Dane osobowe mogą być gromadzone lub przetwarzane tylko wtedy, gdy jest to dozwolone przez prawo lub za zgodą osoby, której dane dotyczą.

Własność intelektualna

Własność intelektualna naszej Spółki stanowi istotną przewagę konkurencyjną i dlatego jest cennym zasobem, który chronimy przed wszelkim nieautoryzowanym dostępem osób trzecich. Materialne i niematerialne aktywa Spółki wykorzystujemy wyłącznie do celów biznesowych, a nie osobistych, chyba, że jest to wyraźnie dozwolone.

Rozporządzenie MAR, Ustawa o Ochronie Danych Osobowych, Ustawa o ochronie informacji niejawnych, Rozporządzenie UE ws ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i ws swobodnego przepływu takich danych

05

E  **ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU**



Zrównoważony rozwój

Koks pozostanie niezbędny nawet w innowacyjnej gospodarce i wokół tego paliwa można zbudować nowoczesny przemysł surowcowy, który łączy wysoką efektywność prowadzonej działalności z proekologicznym podejściem.



5.1. Zagadnienia zarządcze



Naszym priorytetem jest zapewnienie klientom produktu najwyższej jakości o optymalnych parametrach technologicznych, przy jednoczesnym maksymalnym ograniczeniu naszego wpływu na środowisko naturalne. W związku z tym dbamy o każdy etap procesu produkcyjnego, począwszy od zakupu surowca, odpowiedniego składowania węgla koksowego przez zastosowanie nowoczesnych baterii koksowniczych, aż po zapewnienie skutecznego procesu dostaw.



5.2. Społeczeństwo



Fundamentem naszej działalności jest zespół. Wspólnie tworzymy miejsca pracy, realizując nowoczesne inwestycje. Szanujemy i przestrzegamy międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka oraz standardów pracy.

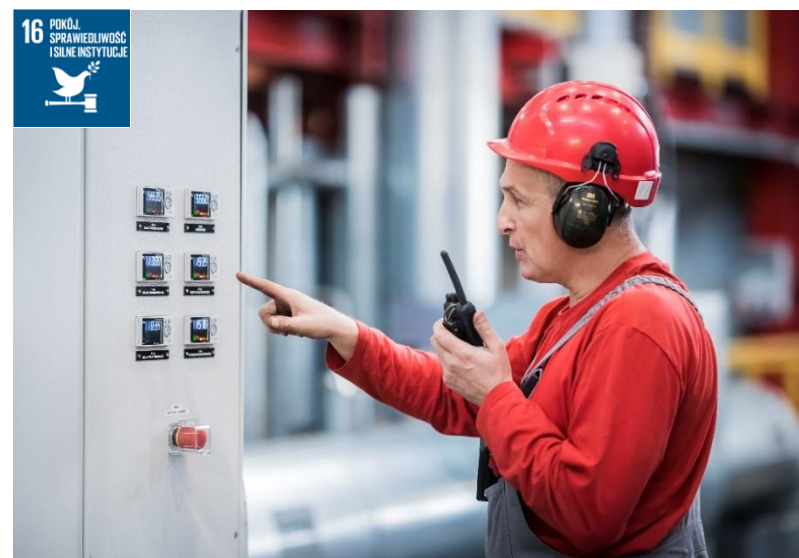
Nie akceptujemy zachowań naruszających ład społeczny. Dyskryminacja, wyszydzanie, mobbing, zastraszanie są niedopuszczalne i będą zwalczane.

5.3. Pracownicy



Choć w szerokim zakresie wykorzystujemy nowoczesne technologie i urządzenia, doskonale zdajemy sobie sprawę, że efektywna produkcja nie byłaby możliwa bez zaangażowania i doświadczenia ludzi. Nasze podejście do kwestii pracowniczych zostało zapisane w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, Procedurze Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz Regulaminie Organizacyjnym.

Wiedza, umiejętności i kompetencje pracowników są naszym najważniejszym zasobem i stanowią o naszym potencjale. Zapewnienie stabilnego i bezpiecznego miejsca pracy jest dla nas szczególnie ważne, ponieważ wspiera rozwój potencjału ludzkiego.



5.4. Środowisko



Potwierdzeniem naszych działań są wdrożone certyfikowane systemy i normy zarządzania. Ponadto uczestnicząc w programach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, zobowiązaliśmy się do przestrzegania rygorystycznych norm i przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz bezpiecznych warunków pracy.

Minimalizujemy nasz wpływ na środowisko oraz prowadzimy działania w celu zachowania harmonii pomiędzy przemysłem, a środowiskiem naturalnym.

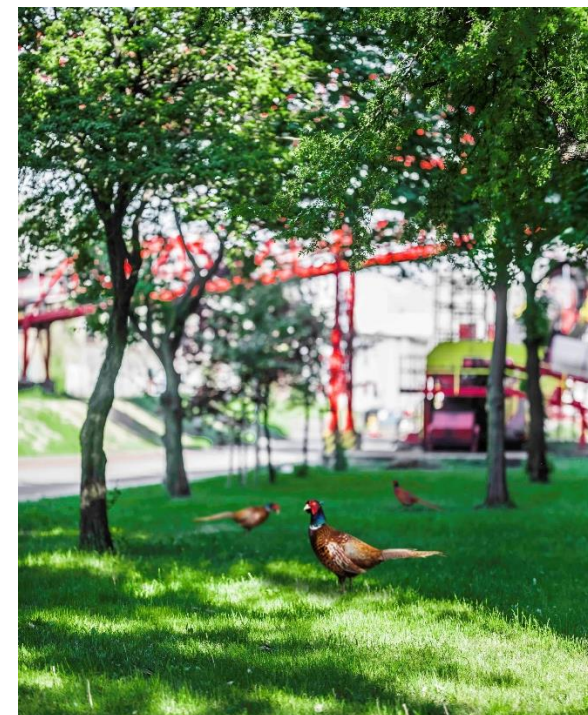
Prowadzimy działalność zgodnie z przepisami prawa w zakresie ochrony środowiska.

ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, PN-N 18001

Zrównoważony rozwój, ochrona środowiska i klimatu oraz efektywne gospodarowanie zasobami to dla nas kluczowe cele korporacyjne. Opracowując nowe produkty i usługi oraz obsługując urządzenia produkcyjne, zapewniamy, że wszystkie wpływy na środowisko i klimat są utrzymywane na poziomie minimum, a nasze produkty mają pozytywny wpływ na ochronę środowiska i klimatu dla naszych Klientów. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za ochronę zasobów naturalnych oraz pomoc w ochronie środowiska i klimatu poprzez swoje indywidualne zachowanie.

Dotrzymujemy wszelkich standardów w zakresie ekologii i ochrony środowiska. Przede wszystkim stosujemy i wdrażamy techniki BAT (z ang. Best Available Technology – standard służący określaniu wielkości emisji zanieczyszczeń dla większych zakładów przemysłowych w UE). Wdrożyliśmy także Zintegrowany System Zarządzania, który jest utrzymywany i doskonalony zgodnie z wymaganiami norm ISO 9001 – Zarządzanie Jakością, ISO 14001 – Zarządzanie Środowiskowe, ISO 50001 – Zarządzanie Energią oraz PN-N 18001 – Zarządzanie Bezpieczeństwem i Higieną Pracy.

Czujemy się odpowiedzialni za środowisko naturalne i dlatego realizujemy szereg działań proekologicznych. Dzięki inwestycjom, które przeprowadziliśmy od 2009 roku przedsiębiorstwo stało się nowoczesne i zdecydowanie mniej uciążliwe dla środowiska. Dążenie do uzyskania jak najlepszej jakości produktu, przy zachowaniu pełnej zgodności z normami unijnymi jest dla nas sprawą priorytetową. Staramy się utrzymać wysoką pozycję i chcemy być postrzegani jako nowoczesny zakład, który dba o środowisko naturalne.





Zależy nam, aby w Spółce przestrzegano najwyższych standardów etycznych oraz aby na wszelkie wątpliwości i pytania natury etycznej pracownicy otrzymywali odpowiedzi. Jeżeli masz pytania dotyczące stosowania tego dokumentu, możesz zwrócić się do swojego przełożonego, a także pracownika działu personalnego, który pomoże w rozwiązaniu dylematów i podjęciu właściwych decyzji. Jeżeli mimo to nadal masz wątpliwości dotyczące naszych zasad postępowania i wartości, możesz zgłosić je do Zarządu Spółki.

Dziękujemy za uwagę



koksownianowa.pl

biuro@koksownianowa.pl

rzeczniketyki@koksownianowa.pl

Siedziba

ul. Chłodna 51
00-867 Warszawa
NIP: 5213452579
KRS: 0000284737

Biuro Zarządu

ul. Odlewników 20
42-213 Częstochowa