

Kodeks Postępowania

CAT MOSOLF POLSKA SP. Z O.O.

z siedzibą w Ciemno Gnojnej, ul. Krakowska 10, 96-320 Mszczonów, wpisanej do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000033437, REGON: 012740354, NIP: 5222147901, BDO: 000018470 (dalej zwana „**Spółką**”)



Fundament Naszej Odpowiedzialności



Zasady

Niniejszy Kodeks Postępowania określa zasady i normy prowadzenia działalności w sposób etyczny, uczciwy, z wzajemnym szacunkiem oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami.



Międzynarodowe standardy

Został opracowany w oparciu o międzynarodowe standardy, w tym Dziesięć Zasad United Nations Global Compact, które stanowią punkt odniesienia w obszarze praw człowieka, pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji.



Wszyscy pracownicy i partnerzy biznesowi

Kodeks jest fundamentem naszej odpowiedzialności i odnosi się zarówno do wszystkich pracowników Spółki, jak i do naszych partnerów biznesowych – w szczególności podwykonawców, dostawców usług, kontrahentów oraz innych podmiotów współpracujących ze Spółką. Wspólne stosowanie się do Kodeksu stanowi podstawę budowania długotrwałych relacji, które opierają się na zaufaniu, profesjonalizmie i wzajemnym szacunku.



GLOBAL COMPACT

**Taking action for
a sustainable future**

Etyka i Integralność

Zarówno My, jak i nasi partnerzy biznesowi jesteśmy zobowiązani do prowadzenia działalności w sposób profesjonalny, a także uczciwy i transparentny, przestrzegając odpowiednich standardów, zarówno tych ustanowionych przez międzynarodowe i krajowe przepisy, jak i regulacje wewnętrzne. W związku z tym, decyzje biznesowe podejmowane są w oparciu o rzetelność, poszanowanie zasad i odpowiedzialność wobec wszystkich interesariuszy.

Stosujemy politykę zerowej tolerancji dla korupcji, łapownictwa, wymuszeń oraz wszelkich nieuczciwych praktyk handlowych, w tym nieuczciwej konkurencji.

Niedopuszczalne jest w szczególności bezpośrednio lub pośrednio oferowanie, przyznawanie lub przyjmowanie korzyści w celu generowania, utrzymania lub przyspieszania prowadzenia działalności lub realizacji określonego zadania.

Wymagamy także, by nasi partnerzy biznesowi unikali angażowania się w jakiegokolwiek niezgodne z prawem porozumienia z konkurentami, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, oraz powstrzymywali się od udostępniania konkurencji informacji objętych tajemnicą handlową lub tajemnicą przedsiębiorstwa.



Konflikt Interesów

Bezstronne Decyzje

Kierujemy się zasadą bezstronnego podejmowania decyzji, które będą jak najbardziej korzystne dla Spółki i interesariuszy.

Dlatego też działania prowadzone w imieniu Spółki powinny być wolne od wszelkich konfliktów interesów.

Definicja Konfliktu Interesów

Konflikt interesu to sytuacja, w której obowiązek bezstronności i obiektywizmu przy wykonywaniu określonej funkcji jest naruszony lub zagrożony przez osobiste interesy osoby pełniącej tę funkcję. Interesy te mogą mieć charakter finansowy lub pozafinansowy i mogą wpłynąć na podejmowanie decyzji w sposób niewłaściwy lub niezgodny z zasadami rzetelności. Konflikt interesu może być zarówno rzeczywisty, jak i potencjalny, a jego wystąpienie prowadzi do ryzyka, że prywatne korzyści osoby pełniącej funkcję wpłyną na obiektywność i prawidłowe wykonanie jej obowiązków.

Obowiązek Zgłaszania

W przypadku wystąpienia rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów, pracownicy są zobowiązani niezwłocznie poinformować o tym swoich przełożonych lub Zarząd.

Ochrona Środowiska

Działania prowadzone przez nas i przez naszych partnerów biznesowych powinny minimalizować wpływ na środowisko naturalne i wspierać zrównoważony rozwój. Odpowiedzialność środowiskowa obejmuje:



Stosowanie prewencyjnego podejścia w ochronie środowiska,



Racjonalne gospodarowanie zasobami, energią i wodą.



Ograniczanie emisji i odpadów oraz promowanie gospodarki cyrkularnej.



Wdrażanie innowacyjnych technologii i ciągłe doskonalenie procesów w kierunku większej odpowiedzialności środowiskowej.



Promowanie świadomości ekologicznej i wspieranie inicjatyw proekologicznych.



Ochronę bioróżnorodności, w tym flory, fauny i ekosystemów.



Zapewnienie odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw i dążenie do współpracy z partnerami działającymi zgodnie ze standardami zrównoważonego rozwoju.



Zdrowie i Bezpieczeństwo

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, podwykonawców i klientów są dla nas najwyższym priorytetem.

Aby stworzyć i utrzymać bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, zobowiązujemy się:

- Przestrzegać obowiązujących przepisów prawa oraz nieustannie poprawiać zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy w celu osiągnięcia najlepszych standardów w branży.
- Prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Pilnować, aby wszyscy pracownicy i podwykonawcy przestrzegali wytycznych BHP.
- Zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy.
- Zapewnić bezpieczne i zdrowe miejsca pracy dla pracowników i podwykonawców oraz odpowiednio dbać o klientów i gości.
- Uwzględniać ochronę zdrowia pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych.

Każda osoba ma obowiązek przykładać należytą uwagę do swoich działań podczas interakcji z innymi osobami w miejscu pracy. Pracownicy powinni niezwłocznie zgłaszać przełożonemu wszelkie wątpliwości dotyczące BHP.

Spełnienia powyższych obowiązków oczekujemy także od wszystkich naszych partnerów biznesowych.

Uczciwe Praktyki Pracy

Zarówno My, jak i nasi partnerzy biznesowi jesteśmy zobowiązani do przestrzegania globalnych praw człowieka i uczciwych warunków pracy.

Dotyczy to w szczególności całkowitego braku tolerancji dla wszelkich form wykorzystywania innych osób dla korzyści osobistych lub komercyjnych, w tym dla pracy przymusowej, niewolniczej lub w jakikolwiek inny sposób wymuszonej. Nielegalne zatrudnianie pracowników jest także zabronione.

Zarówno My, jak i nasi partnerzy biznesowi zobowiązujemy się nie korzystać ani nie akceptować pracy dzieci, ani żadnych innych form wykorzystywania dzieci w działalności własnej, jak i w łańcuchu dostaw – uznając i wspierając tym samym prawa dzieci w biznesie i społeczeństwie

Wynagrodzenia i świadczenia

Należy przestrzegać przepisów prawa pracy w zakresie godziwego wynagrodzenia za pracę pracowników.

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.



Ważne: Wszyscy pracownicy (nie tylko kadra zarządzająca) zobowiązani są weryfikować, czy poprzez działania biznesowe Spółki nie jest wspierane współczesne niewolnictwo, również przez dostawców lub innych partnerów biznesowych oraz zgłaszać wszelkie podejrzenia wystąpienia działań niepożądanych.

Czas Pracy

Należy przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy i odpoczynku oraz wynagrodzeń i świadczeń należnych w przypadku pracy w nadgodzinach, czy w dni wolne i święta.

Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy prawa pracy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych i jest dopuszczalna w przypadkach wskazanych w przepisach prawa pracy. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek lub czas wolny od pracy zgodnie z zasadami określonymi w przepisach prawa pracy.

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.



Wolność Zrzeszania i Układy Zbiorowe

Wszyscy pracownicy mają prawo do zakładania i wstępowania do związków zawodowych – dobrowolnych i samorządnych organizacji ludzi pracy, założonych w celu reprezentowania i obrony ich praw, a także interesów zawodowych i społecznych.

Nikt nie będzie ponosił negatywnych konsekwencji swojego członkostwa lub braku członkostwa w związku zawodowym lub pełnienia funkcji w związku zawodowym.

Pracodawcy i związki zawodowe mogą zawierać układy zbiorowe pracy, które określają warunki stosunku pracy (np. wynagrodzenie, czas wykonywania pracy, dodatkowe świadczenia dla pracowników) oraz wzajemne obowiązki stron, w tym przestrzeganie jego postanowień. Taki układ zbiorowy pracy bezpośrednio wpływa na prawa pracowników i zazwyczaj wszyscy pracownicy zatrudnieni w danej organizacji są objęci jego postanowieniami.



Zakaz Mobbingu, Nękania i Dyskryminacji

Promujemy równe prawa i równe szanse pracowników w miejscu pracy, wierząc, że każdy pracownik ma prawo do szacunku i godności.

Dlatego też miejsca pracy muszą być integrujące i wolne od dyskryminacji, nękania lub innych form mobbingu dla każdego niezależnie od: płci, wieku, koloru skóry, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Miejsca pracy powinny być także wolne – w odniesieniu do płci – od wszelkich przejawów molestowania seksualnego, naruszającego godność pracownika.

Dlatego nie jest dozwolone podejmowanie jakichkolwiek działań niepożądanych, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, w jakiegokolwiek formie: werbalnej, fizycznej czy wizualnej.

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Osoba, która uważa, że jest nękana, prześladowana lub dyskryminowana powinna natychmiast zgłosić to swojemu przełożonemu, lub Działowi Personalnemu. Podobnie zgłaszać powinni takie zachowania przełożeni, którzy się o nich dowiedzą. Wszystkie zgłoszenia są niezwłocznie rozpatrywane, a w razie potrzeby podejmowane są stosowne działania.



Poufność

Chronimy swoje poufne informacje, jak i poufne informacje dotyczące naszych pracowników oraz klientów i zobowiązujemy wszystkich partnerów biznesowych do zachowania w tajemnicy wszystkich ujawnionych im informacji. Uważamy, że nieupoważnione ujawnienie poufnych (nieдоступnych publicznie) informacji stoi w jawnej sprzeczności z najwyższymi standardami uczciwości, których przestrzegania oczekujemy od naszych pracowników i partnerów biznesowych.

Informacje poufne to wszystkie informacje oraz wszelkie dane dotyczące określonej osoby lub podmiotu, w tym prowadzonej przez nią działalności. Zalicza się do nich zarówno dane o charakterze technicznym, technologicznym, biznesowym, handlowym, finansowym, naukowym, pracowniczym, organizacyjnym, prawnym, jak i każdym innym. W zakres informacji poufnych wchodzić mogą między innymi informacje i dane korporacyjne, procedury, cenniki, know-how, informacje i dane dotyczące towarów i materiałów oraz innych rzeczy ruchomych i nieruchomości, a także informacje i dane dotyczące pracowników i współpracowników.

W celu ochrony poufności informacji w szczególności należy kierować się następującymi zasadami:

- przed ujawnieniem poufnych informacji należy upewnić się, że jest się do tego upoważnionym,
- nie należy omawiać informacji poufnych w miejscach publicznych ani pozostawiać materiałów poufnych bez nadzoru, nawet w biurze,
- należy dołożyć odpowiednich starań w celu zapewnienia i utrzymania odpowiednich środków zabezpieczających ochronę informacji poufnych przed dostępem i bezprawnym wykorzystaniem tych informacji przez osoby nieuprawnione.



Ochrona Danych Osobowych

Naszym celem jest zapewnienie najwyższego poziomu ochrony danych osobowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Obowiązujące w Spółce procedury ograniczają dostęp do danych osobowych pracowników i innych osób oraz zakres ich wykorzystania. Spółka stosuje odpowiednie środki ochrony przed nieuprawnionym dostępem do danych osobowych.

Również nasi partnerzy biznesowi muszą przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących ochrony danych w zakresie ich przetwarzania. Partnerzy biznesowi muszą tym samym zapewnić wysoki poziom bezpieczeństwa danych osobowych, aby zapobiec ich utracie, zmianie, nieuprawnionemu dostępowi, zniszczeniu lub innym podobnym działaniom.



Cyberbezpieczeństwo

Systemy informatyczne, sieci, urządzenia oraz dane elektroniczne wykorzystywane w działalności Spółki i przez partnerów biznesowych podlegają ochronie poprzez wdrażanie odpowiednich procedur, standardów i technologii, które minimalizują ryzyko:

- cyberataków i infekcji złośliwym oprogramowaniem,
- nieautoryzowanego dostępu do systemów i danych,
- utraty, kradzieży lub uszkodzenia danych,
- naruszenia integralności i poufności informacji.

Partnerzy biznesowi współpracujący ze Spółką powinni wdrażać i stosować procedury bezpieczeństwa informacji oraz niezwłocznie zgłaszać wszelkie incydenty związane z cyberbezpieczeństwem.

