



KODEKS ETYCZNY

***firmy Hydromega Sp. z o.o.,
definiujący główne zasady
naszej działalności***

Gdynia, 16.12.2019 r.



Niniejszy Kodeks etyczny przyjęty przez Zarząd, definiuje zasady prowadzenia działalności gospodarczej oraz budowania pozytywnych relacji personalnych w oparciu o:

- uczciwą konkurencję,*
- rozwój poprzez uczestnictwo w procesie budowania gospodarki innowacyjnej,*
- Misję oraz Politykę Jakości firmy Hydromega Sp. z o.o.*

Spis treści:

1.	Wstęp	4
2.	Główne zasady postępowania	4
2.1	Przepisy i uregulowania prawne	4
2.2	Łapówkarstwo i korupcja	4
2.3	Prawo konkurencji	4
2.4	Poufność i ochrona danych	5
2.5	Przestrzeganie praw autorskich i osobistych	5
2.6	Postępowanie z własnością firmy	5
2.7	BHP i zdrowie	5
2.8	Czas pracy i wynagrodzenie	5
2.9	Swoboda zrzeszania się i tworzenia organizacji	6
2.10	Zatrudnianie nieletnich i prace przymusowe	6
2.11	Różnorodność, równe szanse i wzajemne relacje	6
2.12	Ochrona środowiska	6
2.13	Konsekwencje naruszeń	6
3.	Uwagi końcowe	7

1. WSTĘP

- W ramach Kodeksu Etycznego pracowników firmy Hydromega Sp. z o.o. wszystkie zatrudnione osoby zobowiązują się do odpowiedzialnego i etycznego wykonywania codziennej pracy, niezależnie od wykonywanych funkcji i zajmowanych stanowisk.
- Jako pracownicy wiemy, że jesteśmy postrzegani jako przedstawiciele firmy i jesteśmy tego świadomi, a naszym klientom chcemy jawić się jako partner biznesowy godny zaufania, odpowiedzialny i prowadzący działalność w oparciu o zasady etyki.
- Kadra kierownicza ma obowiązek dawania dobrego przykładu, propagowania Kodeksu oraz kontrolowania jego przestrzegania.

2. GŁÓWNE ZASADY POSTĘPOWANIA

2.1 Przepisy i uregulowania prawne

- Firma:
 - przestrzega przepisów, zasad oraz uregulowań prawnych krajowych oraz obowiązujących w krajach, w których mają siedzibę nasi klienci biznesowi,
 - nie współpracuje z firmami lub podmiotami łamiącymi nałożone na nich sankcje,
 - monitoruje legalność działania klientów biznesowych,
 - posiada wdrożony i certyfikowany Wewnętrzny System Kontroli.

2.2 Łapówkarstwo i korupcja

- Firma:
 - prowadzi wszystkie transakcje w sposób przejrzysty i udokumentowany,
 - nie popiera jakichkolwiek partii i kampanii politycznych.
- Decyzje w sprawie darowizn na cele charytatywne lub umów sponsoringowych zawsze podejmuje Zarząd, po zweryfikowaniu wiarygodności strony zainteresowanej.
- Pracownicy:
 - nie mogą dostarczać niedozwolonych korzyści klientom biznesowym lub urzędnikom państwowym ani wymagać czy przyjmować od nich takich korzyści w zamian za faworyzowanie w transakcjach handlowych (pod terminem „korzyści” rozumie się upominki, ekwiwalenty pieniężne, zaproszenia i usługi, których celem jest uzyskanie nieuczciwego przywileju lub przekonania innej osoby do podjęcia jakiegoś działania),
 - wiedzą, że żądanie lub ofertę łapówki należy odrzucić i zgłosić do bezpośredniego przełożonego.

2.3 Prawo konkurencji

- Pracownicy:
 - dbają o uczciwą konkurencję tj. nie wchodzą w jakiegokolwiek zminy z innymi firmami oraz nie ustalają sposobów działania, które mogłyby w jakikolwiek sposób uniemożliwić, ograniczyć lub zafałszować działania konkurencji,
 - nie zapewniają preferencyjnych warunków ani nie prowadzą bezpośrednio rozmów z firmami, w których mają swój własny interes,
 - są zobowiązani do niezwłocznego informowania bezpośredniego przełożonego o potencjalnym lub zaistniałym konflikcie interesów.

2.4 Poufność i ochrona danych

- Firma pobiera, przetwarza i/lub korzysta z danych osobowych pracowników i osób trzecich jedynie, jeżeli osoby te wyraziły odpowiednią zgodę lub jeżeli istnieją do tego podstawy prawne.
- Pracownicy:
 - nie przekazują informacji (w jakiegokolwiek postaci) na temat cen, przetargów czy innych spraw biznesowych osobom niebędącym klientami firmy,
 - nie przekazują informacji wewnątrz firmy osobom, których te informacje nie dotyczą,
 - chronią poufne informacje klientów biznesowych,
 - są zobowiązani do niezwłocznego zawiadomienia bezpośredniego przełożonego o uzyskaniu wrażliwej informacji,
 - dochowują tajemnicy firmy również po zakończeniu stosunku zatrudnienia w firmie.

2.5 Przestrzeganie praw autorskich i osobistych

- Firma:
 - przestrzega praw autorskich i osobistych,
 - gwarantuje wykorzystywanie obrazów, zdjęć, tekstów i produktów w oficjalnych mediach, wyłącznie po wcześniejszym przeniesieniu praw na Hydromegę Sp. z o.o. lub w ramach zawartych umów,
 - gwarantuje upublicznianie wizerunku osób wyłącznie za ich zgodą lub w ramach możliwości dopuszczonych prawem.

2.6 Postępowanie z własnością firmy

- Firma zapewnia środki potrzebne do realizacji zleceń klientów zarówno w formie sprzętu, narzędzi, oprogramowania, jak i informacji.
- Pracownicy:
 - szanują i dbają o majątek firmy,
 - nie wykorzystują środków potrzebnych do realizacji zleceń klienta do celów prywatnych ani nie wnoszą ich poza teren firmy, za wyjątkiem świadczenia usług poza siedzibą firmy.

2.7 BHP i zdrowie

- Firma dba o bezpieczeństwo wszystkich pracowników oraz klientów biznesowych.
- Pracownicy:
 - przestrzegają zasad bezpieczeństwa określonych dla danego stanowiska,
 - przerywają pracę i informują bezpośredniego przełożonego w przypadku sytuacji stanowiącej zagrożenie dla bezpieczeństwa pracy,
 - sugerują zmiany w celu poprawy bezpieczeństwa pracy,
 - są świadomi zakazu spożywania alkoholu w jakiegokolwiek formie, zażywania narkotyków lub innych substancji na terenie firmy lub w trakcie wyjazdów służbowych.

2.8 Czas pracy i wynagrodzenie

- Firma zapewnia pracownikom:
 - godziwe wynagrodzenie za wykonywaną pracę, uwzględniający krajowe przepisy o płacy minimalnej,
 - przerwy w pracy,
 - płatny urlop,
 - ustawowe dni wolne od pracy.

2.9 Swoboda zrzeszania się i tworzenia organizacji

- Firma:
 - angażuje pracowników w rozwój przedsiębiorstwa,
 - gwarantuje pracownikom prawo do tworzenia organizacji i zrzeszania się, jak również prawo do prowadzenia zbiorowych negocjacji przez odpowiednie podmioty reprezentujące ich interesy.

2.10 Zatrudnianie nieletnich i prace przymusowe

- Firma:
 - nie zatrudnia dzieci i młodzieży poniżej 16. roku życia,
 - nie zatrudnia pracowników przymusowych,
 - nie toleruje wyzysku nieletnich,
 - przestrzega konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy i ONZ,
 - zapewnia, że młodzież ucząca się nie pracuje na nocną zmianę, a czas pracy nie przekracza ośmiu godzin dziennie.
- Pracownicy:
 - zwracają uwagę na kwestie dotyczące zatrudniania dzieci i młodzieży oraz pracy przymusowej, zarówno w Hydromedze Sp. z o.o., jak również u klientów biznesowych,
 - mają możliwość swobodnego opuszczenia stanowiska pracy po zakończonej pracy.

2.11 Różnorodność, równe szanse i wzajemne relacje

- Firma zobowiązuje się do przestrzegania praw człowieka zgodnie z wytycznymi ONZ dot. biznesu i praw człowieka.
- Pracownicy:
 - nie tolerują naruszania praw człowieka,
 - nie rozróżniają, nie wykluczają i nie faworyzują innych zatrudnionych oraz klientów biznesowych pod względem: pochodzenia etnicznego, społecznego lub narodowego, przynależności rasowej, koloru skóry, płci, wieku, wyznania, poglądów politycznych, członkostwa w organizacjach, upośledzenia fizycznego lub psychicznego, orientacji seksualnej,
 - nie tolerują szykan, napastowania werbalnego i fizycznego, przemocy i mobbingu,
 - traktują siebie nawzajem z szacunkiem.

2.12 Ochrona środowiska

- Firma zobowiązuje się do przestrzegania przepisów oraz regulacji dotyczących ochrony klimatu i środowiska naturalnego.
- Pracownicy w codziennej pracy korzystają z zasobów (np. prąd, woda, ogrzewanie) oraz surowców (narzędzia i materiały eksploatacyjne) w sposób oszczędny, a także ograniczają produkcję odpadów oraz poddają je segregacji w celu wtórnego wykorzystania.

2.13 Konsekwencje naruszeń

- W przypadku naruszenia niniejszego Kodeksu, firma zastrzega sobie prawo do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności prawnej i zastosowania środków dyscyplinarnych w wymiarze zależnym od stopnia wykroczenia.

3. UWAGI KOŃCOWE

- W niniejszym Kodeksie powołujemy się przede wszystkim na:
 - Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy oraz przepisy wykonawcze do Kodeksu Pracy,
 - Powszechną Deklarację Praw Człowieka uchwaloną przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1948 r.,
 - Wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie BHP (ILO-OSH-2001),
 - Deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy o Fundamentalnych Zasadach i Prawach w Pracy z 1998 r.,
 - Konwencje MOP: dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych (nr 87 z 1948 r.) oraz dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z (nr 98 z 1949 r.),
 - Konwencję Praw Dziecka, konwencję MOP dotyczącą najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia (nr 138 z 1973 r.), konwencję MOP dotyczącą zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji pracy dzieci (nr 182 z 1999 r.),
 - Konwencję MOP dotyczącą pracy przymusowej (nr 29 z 1930 r.), Konwencję dotyczącą zniesienia pracy przymusowej (nr 105 z 1957 r.),
 - Konwencję MOP dot. dyskryminacji w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu (nr 111 z 1958 r.) oraz Konwencja MOP dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za prace jednakowej wartości (nr 100 z 1951 r.),
 - Konwencję ONZ przeciwko korupcji,
 - Deklarację z Rio de Janeiro w sprawie środowiska i rozwoju oraz Agenda 21 (w zakresie ochrony środowiska).

	Stanowisko	Imię i nazwisko	Podpis
Opracował:	Pełnomocnik Zarządu ds. ISO, WSK i AQAP	Katarzyna Wasiniewska-Krupa	
Zatwierdził:	Członek Zarządu	Mirosław Michałowski	
Akceptował:	Prezes Zarządu	Zbigniew Zienowicz	