

Kodeks etyczny

ZPAS

Spis treści

Wprowadzenie	4
Dlaczego opracowaliśmy kodeks etyczny?	4
Kto powinien przestrzegać tych zasad?	5
Nasze wartości	6
Wykazujemy zaangażowanie.....	6
Prawa człowieka	6
Różnorodność, równość szans i równouprawnienie.....	7
Work-life balance.....	10
Dress code, czyli zasady dotyczące ubioru.....	11
Głośno mówimy o trudnych tematach	12
Reprezentacja pracowników.....	12
Unikamy konfliktów interesów i działamy przejrzysto.....	13
Rekrutacja i awanse oparte na kompetencjach i przejrzystych zasadach.....	14
Zakaz korupcji.....	14
Upominki i wyrazy gościnności.....	14
Uczciwa i wolna konkurencja.....	16
Zaangażowanie społeczne i wspieranie inicjatyw lokalnych	16
Ochrona środowiska.....	17
Zgłaszanie obaw dotyczących nieuczciwego postępowania i zakaz działań odwetowych	17
Sposób zgłaszania naruszeń.....	18
Zobowiązanie firmy do przeciwdziałania odwetowi.....	19
Obowiązki kierowników w procesie zgłoszenia naruszenia	19
Co się dzieje po dokonaniu zgłoszenia?	19
Działania naprawcze	20
Moje obowiązki w ramach kodeksu etycznego.....	21

Wprowadzenie

ZPAS opiera swój rozwój na inwestycjach przede wszystkim w potencjał ludzki. Z małego zakładu doświadczalnego zlokalizowanego w Przygórzu staliśmy się firmą zatrudniającą ponad 700 pracowników w pięciu zakładach produkcyjnych.

Jesteśmy firmą innowacyjną, która dostarcza klientom kompleksowe rozwiązania od koncepcji po wdrożenie na obiekcie. Ważna jest dla nas satysfakcja naszych klientów, pracowników i dostawców. Dbamy o środowisko oraz społeczność lokalną, wspierając instytucje kultury, sportu i rozwoju społecznego. W stawianych sobie celach zwracamy uwagę na zadowolenie pracowników, pracę zespołową, a także produktywność i zysk. Sukces budujemy w oparciu o ważne dla nas wartości: szacunek, uczciwość, nieobwinianie i unikalność.

Pracownicy ZPAS są zatrudnieni w pięciu lokalizacjach, pochodzą z różnych środowisk i mają zróżnicowane zdolności. Dysponują bogatym doświadczeniem branżowym, wiedzą i umiejętnościami. Jesteśmy z nich dumni, a ta różnorodność jest naszą przewagą konkurencyjną.

Niniejszy kodeks etyczny jest wyrazem naszego silnego zaangażowania na rzecz budowania kultury organizacyjnej. Zawiera praktyczne wskazówki dla pracowników, dostawców i partnerów biznesowych w zakresie prowadzenia naszej działalności.

Dlaczego opracowaliśmy kodeks etyczny?

Żyjemy w wymagającym, szybko zmieniającym się świecie, w którym technologia i globalne wydarzenia nieustannie kształtują sposób naszej pracy. Złożone i stale zmieniające się przepisy prawa i regulacje wpływają na nasz globalny biznes i rynki, na których jesteśmy obecni, a klienci poszukują szybszych, bardziej kompleksowych i prostszych rozwiązań.



Aby pozostać liderem branży, musimy kierować się najwyższymi standardami uczciwości, odpowiedzialności, zrównoważonego rozwoju i przejrzystości działania. Kodeks etyczny porządkuje i utrwala zasady, wartości oraz postawy, które od lat stanowią podstawę naszej kultury organizacyjnej. Określa on również granice i oczekiwania dotyczące zachowań oraz sposobu postępowania wszystkich pracowników. Jest to wspólny punkt odniesienia, który pomaga nam działać spójnie, podejmować właściwe decyzje i budować zaufanie klientów, partnerów biznesowych oraz społeczności, z którymi współpracujemy.

Decydujące znaczenie ma to, abyśmy my wszyscy – pracownicy, zarząd i kadra kierownicza – postępowali zgodnie z zasadami kodeksu etycznego. Dlatego we wszystkich obszarach pracy i funkcjach podejmujemy decyzje zgodnie z wartościami naszej organizacji, obowiązującymi krajowymi i międzynarodowymi przepisami prawa i regulacjami, a także wewnętrznymi zobowiązaniami własnymi.

Nie tolerujemy naruszeń zasad kodeksu etycznego. Każdy, kto narusza nasze zasady, musi się liczyć z odpowiednimi konsekwencjami. Aby do tego nie doszło, zasięgamy rady i wsparcia i w ten sposób wspólnie chronimy naszą organizację, jej wartości oraz reputację marki. Wszyscy pracownicy ponoszą osobistą odpowiedzialność za przestrzeganie kodeksu etycznego. To do nas należy zapoznanie się z jego zasadami i traktowanie ich jako podstawę naszych codziennych decyzji.

Kto powinien przestrzegać tych zasad?

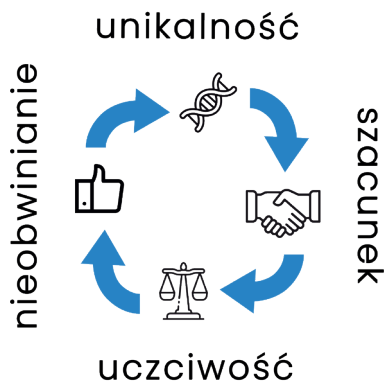
Kodeks etyczny ZPAS dotyczy wszystkich pracowników, kadry menedżerskiej, konsultantów, podwykonawców prowadzących własną działalność, pracowników tymczasowych i agencjinych wykonujących pracę na rzecz naszej firmy. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą przestrzegać standardów etycznych zgodnych z naszym kodeksem.



Nasze wartości

Działamy zgodnie z wartościami, zasadami i regułami naszej firmy, biorąc odpowiedzialność zarówno za własny rozwój, jak i rozwój organizacji. Nasze działania są przykładem do naśladowania. Nasze zadania, role i uprawnienia realizujemy w odpowiedni, uczciwy i odpowiedzialny sposób. Dotyczy to również relacji osobistych w miejscu pracy, w szczególności sytuacji w zakresie, w jakim istniejące zależności służbowe lub hierarchiczne mogą być wykorzystywane. W ramach tych działań decyzje podejmujemy zawsze w sposób rozważny, uczciwy i transparentny w interesie przedsiębiorstwa i jego pracowników, partnerów biznesowych i akcjonariuszy. Poprzez zarządzanie oparte na wartościach wzmacniamy zaufanie i nadajemy kierunek zmian w ZPAS. Nasze wartości to nasz wspólny fundament, który łączy pracowników organizacji. **Szacunek, uczciwość, nieobwinianie i unikalność** stanowią podstawę naszej kultury organizacyjnej.

Przejmujemy odpowiedzialność za środowisko i społeczeństwo, chcemy szczerze i otwarcie rozmawiać o trudnych tematach i podejmować nowe wyzwania. Czerpiemy z różnorodności i z dumą wykonujemy swoją pracę, razem – a nie osobno. Nasz kodeks, to etyczny i oparty na wartościach fundament dla uczciwego i zgodnego z zasadami postępowania.



Twoja rola jako pracownika

- Bądź świadomy swojej roli i wzorem do naśladowania zarówno w przedsiębiorstwie, jak i poza nim, na zewnątrz.
- Bądź pewny, że Twoje postępowanie i działanie jest zawsze odpowiedzialne i uczciwe oraz opiera się na niniejszym kodeksie etycznym, wartościach naszego przedsiębiorstwa, zasadach i regułach.
- Promuj współpracę opartą na zaufaniu, szczerości i uczciwości oraz bądź otwarty na różne opinie.

Wykazujemy zaangażowanie

Postępujemy zgodnie z naszymi wartościami, zasadami i regułami oraz promujemy opartą na zaufaniu, szczerą i uczciwą współpracę. Wszyscy jesteście wzorem do naśladowania.

Prawa człowieka

Ponosimy odpowiedzialność za prawa człowieka, tworzymy kulturę organizacyjną promującą poszanowanie praw człowieka i unikanie współudziału w ich naruszaniu. Popieramy zasady zawarte w Międzynarodowej karcie praw człowieka, wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczących podstawowych norm pracy oraz innych obowiązujących przepisów i zasad.

Od naszych dostawców, kontrahentów i innych partnerów biznesowych wymagamy przestrzegania podobnych standardów w tych obszarach, w których występują problemy związane z naruszaniem praw człowieka, obejmujące czas i warunki pracy, dyskryminację i naruszanie zasad równości, pracę dzieci, prawo do uczciwego wynagrodzenia, pracę obowiązkową lub przymusową oraz współczesne niewolnictwo.

Poszanowanie praw człowieka jest dla nas kluczową kwestią. Jesteśmy przekonani, że zrównoważony rozwój jest możliwy tylko poprzez etyczne i uczciwe postępowanie.

Szanujemy prawo do swobody zrzeszania się, zbiorowej reprezentacji, sprawiedliwego wynagrodzenia, równego traktowania oraz bezpiecznych i zdrowych warunków pracy. Poszanowanie ludzkiej godności zaczyna się od naszych codziennych interakcji ze współpracownikami, klientami i partnerami biznesowymi. Obejmuje to także promowanie różnorodności i integracji, przyjmowanie osób z niepełnosprawnościami oraz ochronę praw i godności wszystkich osób, z którymi prowadzimy interesy.

Twoja rola jako pracownika

- Przyczyniaj się do przestrzegania praw człowieka. Przestrzegaj praw człowieka jako fundamentalnej zasady i bądź czujny na naruszenia praw człowieka, do których dochodzi w Twoim otoczeniu lub o których się dowiadujesz.
- Jeśli zauważysz oznaki naruszenia praw człowieka w zawodowym otoczeniu, dbaj o to, aby im zapobiec lub niezwłocznie je usunąć. Jeśli jest to konieczne, informuj o tym swojego przełożonego lub osobę kontaktową, o której mowa w rozdziale „Sposób zgłaszania naruszeń” (str. 18).

Różnorodność, równość szans i równouprawnienie

Różnorodność, równość szans i równouprawnienie są ważnymi zasadami uczciwej i pełnej szacunku współpracy, w ramach której nie ma miejsca na dyskryminację. Stawiamy na partnerstwo, tolerancję i wzajemny szacunek. Nasi pracownicy pochodzą z różnych środowisk i kultur. Zatrudniamy osoby różnej płci, różnego pochodzenia etnicznego i wyznania, należące do różnych pokoleń i mające różne umiejętności. Wierzymy, że nasza różnorodność jest źródłem siły i przewagi nad konkurencją. Aby zapewnić zaangażowanie, motywację i zdolność naszych pracowników do realizacji swojego potencjału, zachęcamy i promujemy kulturę wzajemnego szacunku, tolerancji i współpracy. Wierzymy, że kompetencje, wydajność oraz potencjał powinny nam przyświecać w decyzjach związanych z zatrudnieniem, takimi jak rekrutacja, identyfikacja talentów, zapewnianie możliwości szkolenia, rozwoju i awansu. ZPAS popiera zasady Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization, ILO) dotyczące norm pracy. Przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących zatrudniania i prawa pracy, w tym przepisów dotyczących wynagrodzenia i czasu pracy, imigracji, układów zbiorowych, przeciwdziałania dyskryminacji i podobnych przepisów dotyczących zatrudniania. Zależy nam na zapewnieniu środowiska pracy wolnego od nękania, zastraszania, gróźb oraz przemocy. Jakiegokolwiek nękanie, w tym molestowanie seksualne lub inne dyskryminujące traktowanie, nie będzie tolerowane. Wszyscy mamy obowiązek zgłaszać takie zachowania i dawać dobry przykład.

Decyzje związane z zatrudnieniem powinny być zawsze podejmowane z uwzględnieniem kwalifikacji, umiejętności, osiągnięć i innych czynników związanych z pracą.



Nigdy nie akceptujemy zastraszania i nękania w miejscu pracy, w tym użycia siły, gróźb lub przymusu werbalnego, fizycznego lub na tle społecznym. Należy pamiętać, że prześladowanie, nękanie, znęcanie się, zastraszanie i próby dominacji nad innymi mogą być popełniane przez osoby lub grupy osób, w sposób osobisty lub w internecie (za pośrednictwem poczty elektronicznej bądź platform komunikacyjnych) i mogą mieć charakter jawny lub niejawny. Nie dopuszczamy nękania lub dyskryminacji ze względu na cechy lub atrybuty osobiste. Promujemy różnorodność wśród pracowników i angażujemy się w tworzenie środowiska pracy sprzyjającego integracji.

Wszystkim oferujemy równe szanse i odrzucamy wszelkie formy dyskryminacji. Dotyczy to w szczególności nierównego traktowania ze względu na pochodzenie etniczne lub społeczne, kolor skóry, płeć, narodowość, język, religię, światopogląd, wiek, ograniczenia fizyczne lub umysłowe, tożsamość gender, orientację seksualną, przekonania polityczne lub inne cechy chronione przepisami prawa. Promujemy różnorodność, aktywnie działamy na rzecz integracji i tworzymy środowisko, które skupia wszystkich pracowników, a jednocześnie wspiera indywidualność każdej osoby pracującej w interesie przedsiębiorstwa. Wybór kandydatów na poziomie rekrutacji, zatrudnianie i wspieranie naszych pracowników odbywa się zasadniczo na podstawie ich kwalifikacji i umiejętności.

Naruszenia kodeksu etycznego stanowią między innymi zachowania, które ocierniają, ośmieszają, zawstydzają, zastraszają lub prowadzą do wykluczenia osób należących do określonej grupy etnicznej lub osób z niepełnosprawnościami. Inne powszechne formy nękania i dyskryminacji obejmują obraźliwe lub wulgarne gesty bądź komentarze dotyczące określonej płci oraz używanie obraźliwych wyrażeń w odniesieniu do czyjejś seksualności, tożsamości płciowej lub czyjegoś wieku. Molestowanie seksualne jest szczególnym rodzajem molestowania, polegającym na niepożądanym zachowaniu o charakterze seksualnym, które może spowodować upokorzenie, obrazę lub zastraszanie innej osoby.

ZPAS stosuje podejście zerowej tolerancji dla molestowania seksualnego. Przykłady molestowania seksualnego obejmują między innymi:

- natrętne zapytania dotyczące prywatnego życia współpracownika,
- odniesienia do seksualności lub wyglądu fizycznego,

- dotykanie ciała wbrew woli oraz przebywanie zbyt blisko kogoś lub ocieranie się o inną osobę,
- dwuznaczne lub obraźliwe uwagi,
- żarty, anegdoty lub obrazy o charakterze seksualnym,
- natrętne spoglądanie na daną osobę lub wpatrywanie się w nią, wygłaszanie uwag na tle seksualnym lub flirtowanie z nią wbrew jej przyzwoleniu.

Wysoki standard zachowania, jakiego oczekujemy w miejscu pracy, dotyczy również wszystkich wydarzeń, w których uczestniczą nasi pracownicy w kontekście ich relacji z firmą. Należą do nich imprezy integracyjne, które są organizowane przez ZPAS, jak również te, które są organizowane nieformalnie przez naszych pracowników. Przykłady obejmują między innymi imprezy świąteczne, konferencje, wyjazdy poza siedzibę firmy, przerwy podczas szkoleń, imprezy organizowane dla klientów lub w celu nawiązania kontaktów, imprezy promocyjne i pożegnalne, wakacje grupowe oraz wspólne kolacje bądź spożywanie napojów po pracy. ZPAS stosuje te same standardy postępowania w relacjach z wykonawcami, pracownikami tymczasowymi i outsourcingowymi. W związku z tym oczekujemy, że będą oni traktowani z takim samym szacunkiem jak nasi pracownicy oraz że kontrahenci i pracownicy tymczasowi ZPAS będą stosować te same normy w ramach własnego zachowania, a także, w stosownych przypadkach, podczas kontaktów z własnymi pracownikami.

Twoja rola jako pracownika

- Przestrzegaj zasad dotyczących różnorodności, równości szans oraz równouprawnienia i zachęcaj ludzi w swoim otoczeniu do takiego samego postępowania.
- Dawaj dobry przykład, traktując swoich współpracowników z szacunkiem i przestrzegaj naszych standardów dotyczących sprawiedliwego traktowania, różnorodności i integracji. Wspieraj nasze działania na rzecz uczynienia ze ZPAS cenionego pracodawcy.
- Wspieraj naszą kulturę prowadzenia dialogu, nie podejmuj działań odwetowych w stosunku do tych, którzy zgłaszają nieprawidłowe zachowania i zajmują wyraźne stanowisko przeciwko postępowaniu niezgodnemu z naszą kulturą i naszymi wartościami.
- Nie ulegaj uprzedzeniom, zachowaj wrażliwość na odmienność i dąż do tworzenia kultury integracji.
- Nie używaj obraźliwego języka ani nie wykonuj obraźliwych gestów, w tym mających charakter seksualny.
- Pamiętaj, że słowa, gesty i obrazy mogą być postrzegane za dyskryminujące, nawet jeśli mają charakter żartobliwy.
- Osoby, które były świadkami lub ofiarami dyskryminacji, nękania, zastraszania, gróźb lub aktów przemocy, powinny niezwłocznie zgłosić to za pośrednictwem jednego z dostępnych kanałów.
- Jeśli zauważysz naruszania zasad równości szans i równego traktowania, np. poprzez dyskryminację, molestowanie czy mobbing, zwracaj takim osobom uwagę na ich niewłaściwe zachowanie. Jeśli nie możesz bezpośrednio wpłynąć na zdarzenie, zgłaszaj taki przypadek do Działu Kadr i Płac lub kontaktuj się z osobami wymienionymi w rozdziale „Zgłaszanie obaw dotyczących nieuczciwego postępowania i zakaz działań odwetowych” (str. 17).

Work-life balance

Równowaga między pracą a życiem prywatnym jest stanem, w którym równomiernie dzielimy czas, energię i uwagę między swoje życie zawodowe i osobiste. Dążymy do równowagi między pracą a życiem prywatnym poprzez dbanie o swoje samopoczucie, ale także poprzez chęć pozytywnego wpływania na wydajność, lojalność i zadowolenie pracowników. Wierzymy, że równowaga między pracą a życiem prywatnym przekłada się na niższy poziom stresu, mniejszy poziom wypalenia zawodowego i wyższą satysfakcję z życia. Chcemy, by nasi pracownicy mieli czas na zadbanie o swoje potrzeby osobiste, byli bardziej zmotywowani i zaangażowani w swoją pracę, co przekłada się na lepsze wyniki dla firmy.



Czas poświęcony na życie prywatne pracowników jest równie ważny jak czas spędzony w pracy. Istotne jest, aby organizacja była elastyczna i pozwalała pracownikom na dostosowanie swojego harmonogramu do indywidualnych potrzeb oraz celów zawodowych i osobistych. Promujemy kulturę pracy opartą na wynikach, a nie na godzinach spędzonych w biurze. Motywujemy naszych pracowników do osiągnięcia celów zawodowych i jednocześnie szanujemy ich czas poświęcony na życie prywatne. Wspieramy pracowników w planowaniu swojej kariery i długoterminowych celów życiowych, wierząc, że przyczyni się to do lepszego równoważenia pracy i życia prywatnego.

Wprowadzenie elastycznych godzin pracy i zdalnej pracy jest jednym z elementów wsparcia pracowników w równowadze między pracą a życiem prywatnym. Pracownicy mają możliwość korzystania z urlopów, dni wolnych od pracy i urlopów rodzicielskich bez obaw o negatywne konsekwencje dla ich kariery. Promujemy zdrowy tryb życia poprzez program wsparcia oferujący dofinansowania na zajęcia sportowe i kulturalne, organizację wydarzeń sportowo-rekreacyjnych dla pracowników i ich rodzin, co przyczynia się do zwiększenia zadowolenia i zaangażowania pracowników oraz do zmniejszenia rotacji i absencji. Tworzymy kulturę organizacyjną opartą na wsparciu i otwartej komunikacji. Aktywnie promujemy równowagę między pracą a życiem prywatnym jako wartość, która przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i całej organizacji.

Otwarta komunikacja i dialog z pracownikami na temat ich potrzeb i oczekiwań pozwala nam lepiej zrozumieć, jakie środki mogą być wprowadzone, aby osiągnąć większą równowagę między pracą a życiem prywatnym. Jesteśmy otwarci na sugestie i propozycje pracowników oraz angażujemy ich w proces decyzyjny dotyczący polityki równowagi między pracą a życiem prywatnym. Wspieramy zdrową kulturę pracy, która obejmuje promowanie dobrego samopoczucia i zdrowia psychicznego pracowników. Na podstawie corocznych przeglądów procedur i polityk dostosowywane są działania do bieżących potrzeb organizacji i pracowników, co pozwala na utrzymanie równowagi między pracą a życiem prywatnym na wysokim poziomie.

Rola liderów organizacji w promowaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym jest kluczowa. Liderzy muszą być świadomi potrzeb swoich pracowników, ak-

tywnie słuchać ich opinii i być otwartymi na wprowadzenie zmian. Liderzy również powinni dawać dobry przykład i dbać o równowagę między własnym życiem zawodowym a prywatnym.

Rola lidera

- Liderzy powinni unikać przeciążania swojego zespołu pracą, szanować czas wolny pracowników i zachęcać ich do korzystania z benefitów wprowadzonych w ramach działań work-life balance.
- Wprowadzenie regularnych spotkań lidera z zespołem, na których można omawiać kwestie związane z równowagą między pracą a życiem prywatnym, może być wartościowe.
- Liderzy powinni być odpowiedzialni za promowanie otwartej komunikacji oraz utrzymanie wysokiej kultury organizacyjnej.

Dress code, czyli zasady dotyczące ubioru

Od pracowników ZPAS oczekujemy czystego, schludnego i profesjonalnego ubioru, który odzwierciedla nasz wizerunek i etykę biznesową. Należy unikać ubrań z widocznymi plamami, dziurami czy uszkodzeniami. Regularna dbałość o higienę osobistą, w tym o czyste włosy i paznokcie, jest niezbędna. Naszym pracownikom zalecamy preferowanie ubrań o stonowanym charakterze, o stosownej głębokości dekoltu czy długości spódnicy.

Twoja rola jako pracownika

- Unikaj ubrań z kontrowersyjnymi napisami, grafikami czy logo.
- Wybieraj ubrania odpowiednie do charakteru pracy i kultury organizacyjnej.
- Dostosuj strój do okazji, np. spotkań biznesowych czy prezentacji.



Głośno mówimy o trudnych tematach

Promujemy kulturę otwartej komunikacji. W codziennej pracy dążymy do wymiany informacji w naszych zespołach i z naszymi przełożonymi. W razie pytań i problemów szukamy porady i wsparcia. Chcemy uczyć się na błędach i stale się doskonalić. Gdy tylko poczujemy, że coś jest nie w porządku, lub zauważymy nieprawidłowości, to otwarcie o tym mówimy, nawet jeśli jest to niewygodne. Chronimy wszystkich, którzy przyczyniają się do rozwoju tej kultury.



Zawsze przestrzegamy zewnętrznych i wewnętrznych regulacji. Nie tolerujemy nieprawidłowości. Odwracanie wzroku nigdy nie jest dobrym rozwiązaniem, dlatego szybko i odpowiednio reagujemy na nieprawidłowości i naruszenia naszych zasad.

Kadra kierownicza pełni ważną funkcję, jaką jest dawanie przykładu w zakresie zachowania zgodnego z naszymi wartościami. Wypełnia tę rolę poprzez wspieranie pracowników w przestrzeganiu zasad, promowanie otwartej kultury postępowania z błędami i badanie naruszeń zasad.

Komunikujemy się z zachowaniem szacunku, w sposób uczciwy, jednoznaczny i profesjonalny. Komunikacja musi odzwierciedlać naszą reputację oraz markę. Zarówno w komunikacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej oraz niezależnie od medium lub kanału komunikacji chronimy poufne dane ZPAS, przekazujemy pełne i dokładne informacje oraz zawsze wspieramy otwartość dyskusji i dialogu.

Twoja rola jako pracownika

- Korzystaj ze wszystkich kanałów komunikacji w sposób odpowiedzialny. Upewnij się, że przekazywane treści są jawne, konstruktywne i odpowiednie z biznesowego punktu widzenia.
- Nasze miejsce pracy nie jest miejscem publicznym. Należy założyć, że informacje i treści, którymi dysponujemy lub które tworzymy, są poufne lub chronione przez prawo. Ujawnienie materiałów wewnętrznych (takich jak know-how, tajemnice handlowe, sposób postępowania, schematy organizacyjne, plany biznesowe i podobne informacje) może skutkować odpowiedzialnością cywilną lub karną dla Ciebie lub dla ZPAS.
- Szybka i sprawna komunikacja biznesowa ma kluczowe znaczenie. Jeśli nie możesz odpowiedzieć na pytania od razu, poinformuj zaangażowane strony o tym, kiedy będziesz mógł udzielić odpowiedzi.

Reprezentacja pracowników

Współpracujemy na zasadzie partnerstwa – konstruktywnie, wspólnie i uczciwie. Uznajemy podstawowe prawo wszystkich pracowników do tworzenia związków zawodowych i reprezentacji pracowników. Z reprezentacją pracowników współpracujemy w sposób otwarty i na zasadzie zaufania, prowadzimy konstruktywny i wspólny dialog oraz dążymy do uczciwego wyrównania interesów. Elementem kultury naszego przedsiębiorstwa jest profesjonalna relacja z reprezentacją pracowników. Współpracujemy w duchu wspólnego rozwiązywania konfliktów i zobowiązania. Rentowność i zabezpieczenie zatrudnienia są równorzędnymi i wspólnymi celami.

Unikamy konfliktów interesów i działamy przejrzysto

W ZPAS podejmujemy decyzje w sposób merytoryczny, uczciwy i przejrzysty. Zależy nam na tym, aby unikać sytuacji, które mogłyby prowadzić do konfliktu interesów.

Konflikt interesów nie oznacza automatycznie naruszenia zasad etycznych. Może on wynikać z różnych okoliczności, w tym z relacji rodzinnych, towarzyskich czy biznesowych.

W naszej firmie istnieją sytuacje, w których osoby spokrewnione lub zaprzyjaźnione współpracują ze sobą i robią to w sposób profesjonalny, przejrzysty, zgodny z obowiązującymi zasadami. Kodeks etyczny nie ma na celu kwestionowania takich relacji, lecz ustanowienie jasnych ram postępowania, które pozwolą unikać nieporozumień, zabezpieczyć procesy decyzyjne i zapewnić równe traktowanie wszystkich pracowników.

Konflikt interesów może wystąpić, gdy osobiste interesy pracownika lub osób z nim powiązanych mogą wpływać na jego decyzje zawodowe.

W celu zapewnienia obiektywności procesów decyzyjnych oraz utrzymania wysokich standardów etycznych obowiązują zasady:

- Osoby na stanowiskach zarządzających nie powinny nadzorować pracowników, z którymi łączą je relacje osobiste, ani podejmować decyzji dotyczących ich zatrudnienia, awansu, wynagrodzenia lub oceny.
- Należy unikać sytuacji, w których sprawy osobiste mogłyby wpływać na atmosferę pracy lub obiektywizm w działaniu.
- Niepożądane jest, aby osoba podejmująca decyzje wybierała partnerów biznesowych, z którymi łączy ją relacja osobista.
- Niedopuszczalne jest wykorzystywanie informacji poufnych oraz zasobów firmy do celów prywatnych.



Kluczowe jest, aby decyzje podejmowane były w sposób niezależny, bezstronny oraz zgodny z obowiązującymi wewnętrznymi regulacjami.

W sytuacjach, w których istnieje ryzyko konfliktu interesów, decyzje powinny być podejmowane w sposób kaskadowy, z udziałem przedstawicieli kilku działów firmy oraz niezależnych osób. Taki proces ma na celu zapewnienie obiektywności, przejrzystości oraz ochrony integralności działań organizacji.

Twoja rola jako pracownika

- Nie dopuszczaj do sytuacji, w której osoba bliska (np. członek rodziny, partner życiowy) znajduje się w relacji służbowej jako Twój podwładny.
- Nie wpływaj na decyzje dotyczące zatrudnienia, awansu, wynagrodzenia lub oceny pracowników, z którymi łączą Ciebie relacje osobiste.
- Nie wykorzystuj informacji poufnych ani zasobów firmy do celów prywatnych.
- Sprawy prywatne nie powinny wpływać na jakość wykonywanej pracy ani na relacje zawodowe w organizacji.

Rekrutacja i awanse oparte na kompetencjach i przejrzystych zasadach

W ZPAS wierzymy, że klucz do sukcesu organizacji leży w ludziach – ich wiedzy, doświadczeniu i zaangażowaniu. Dlatego procesy rekrutacyjne, selekcyjne oraz decyzje o awansach prowadzimy w sposób obiektywny, przejrzysty i oparty na jasno określonych kryteriach.

Dbamy o to, aby każda decyzja personalna była poprzedzona rzetelną oceną kompetencji, doświadczenia zawodowego, znajomości języków obcych oraz wiedzy merytorycznej kandydatów. Naszym celem jest zapewnienie równego dostępu do możliwości rozwoju wszystkim pracownikom – niezależnie od ich relacji osobistych, płci czy stażu pracy.

W procesach tych:

- stosujemy jednolite i sprawiedliwe kryteria oceny, które są znane kandydatom,
- unikamy sytuacji mogących budzić wątpliwości co do bezstronności decyzji, w tym wpływu relacji osobistych,
- dokumentujemy przebieg procesów rekrutacyjnych i awansów, aby zapewnić ich pełną transparentność,
- wspieramy rozwój wewnętrzny, ale tylko wtedy, gdy awans jest poparty rzeczywistymi kwalifikacjami i osiągnięciami.

Dzięki temu budujemy kulturę organizacyjną opartą na zaufaniu, sprawiedliwości i profesjonalizmie, w której każdy pracownik ma pewność, że jego wysiłek i kompetencje są właściwie doceniane.

Zakaz korupcji

Korupcja jest zakazana na całym świecie. Nie tolerujemy żadnych form przekupstwa ani korupcji, a relacje biznesowe nawiązujemy wyłącznie ze stronami trzecimi o nieposzlakowanej reputacji, które podziеляją nasze standardy etyczne.

Korupcja oznacza, że ktoś nadużywa swojej pozycji zawodowej w celu udzielenia korzyści sobie lub osobie trzeciej, szkodząc w ten sposób innym. Korzyści takie jak zaproszenia i prezenty, przede wszystkim w kontaktach z urzędnikami, mogą wskazywać na korupcję.

Łapówkarstwo, korupcja i niestosowne płatności mogą przybierać różne formy, w tym upominków, ofert podróży, gościnności i płatności dokonywanych za pośrednictwem klientów, partnerów biznesowych lub innych stron trzecich bądź darowizn na rzecz organizacji powiązanych z urzędnikami państwowymi lub klientami.

W działalności biznesowej konkurujemy jedynie w uczciwy sposób. Korzyści mogą być wręczane lub przyjmowane wyłącznie w ramach wewnętrznych wytycznych i obowiązujących przepisów prawa. Nasze kontakty z urzędnikami są w ścisły sposób regulowane przez zapisy prawne i ustawowe, jak i odpowiednie regulacje wewnętrzne, w celu uniknięcia konfliktów interesów oraz korupcji.

Upominki i wyrazy gościnności

W ZPAS kierujemy się zasadami uczciwości, przejrzystości i odpowiedzialności w relacjach biznesowych. Stanowczo sprzeciwiamy się wszelkim formom korupcji – czynnej, biernej oraz pośredniej – zarówno w kontaktach wewnętrznych, jak i zewnętrznych.



Upominki, formy rozrywki i wyrazy gościnności dla jednej osoby nie mogą przewyższać wartości 400 zł brutto (pracownicy są odpowiedzialni za prawidłowe oszacowanie wartości upominku). Wręczenie i przyjmowanie upominków jest dopuszczalne wyłącznie w formie grzecznościowej i symbolicznej, zgodnej zobowiązującymi zwyczajami.

Przykładową formą upominku może być zestaw oznakowany logo firmy zawierający słodczyce, kawę i kalendarze lub pochodne. W miarę możliwości nasza firma wspiera lokalność i wybiera produkty regionalne, odzwierciedlające kulturę i tradycję naszego regionu.

W wyjątkowych sytuacjach, takich jak święta, jubileusze czy zakończenie ważnych projektów, dopuszcza się możliwość wręczenia alkoholu jako upominku, przy spełnieniu warunków, że jest to gest okazjonalny i wyjątkowy, nie budzi ryzyka niezręczności ani naruszenia przekonań osoby obdarowanej oraz zawsze istnieje alternatywa w postaci neutralnego prezentu. Alkohol nie powinien być wręczany w relacjach codziennych, negocjacjach ani sytuacjach, które mogłyby zostać odebrane jako próba wywarcia wpływu.

Upominki nie mogą wpływać na obiektywność decyzji biznesowych ani być traktowane jako forma motywacji czy gratyfikacji.

Upominki, które nie stanowią naruszenia przyjętych zasad:

- gadżety promocyjne (np. pamięci USB, długopisy, kubki, kalendarze),
- artykuły nietrwałe (np. wypieki świąteczne, kosze upominkowe) przeznaczone do podziału między pracownikami,
- kompozycja kwiatowa z okazji świąt lub jubileuszu.

Praktyki, które są zabronione:

- wręczenie lub przyjmowanie gotówki, bonów, kart podarunkowych, pożyczek, akcji lub innych ekwiwalentów pieniężnych,
- oferowanie korzyści mających na celu wywarcie wpływu na decyzje biznesowe, zdobycie klienta lub uzyskanie nieuczciwej przewagi,
- przyjmowanie kosztownych i luksusowych prezentów, usług, rozrywek lub wyjazdów,
- wręczenie lub przyjmowanie upominków w trakcie przetargów, negocjacji umów lub innych procesów decyzyjnych,
- działania, które mogłyby naruszyć dobre imię firmy lub być postrzegane jako zobowiązanie czy upominki naruszające politykę odbiorcy.

Tvoja rola jako pracownika

- Pracownik ani jego rodzina nie mogą przyjmować niczego, co mogłoby negatywnie wpłynąć na wizerunek firmy.
- W razie wątpliwości co do stosowności upominku skonsultuj się z przełożonym.
- Wszystkie wręczone przez ZPAS upominki muszą być ujmowane w zestawieniach wydatków zgodnie z polityką firmy.
- Pamiętaj, że upominki muszą być spójne z przyjętą praktyką biznesową, mieć symboliczną wartość, być w dobrym guście, być dobrowolne i nie mogą być zbyt częste.

Uczciwa i wolna konkurencja

Uczciwa i wolna konkurencja jest objęta ochroną wynikającą z obowiązujących na całym świecie przepisów prawnych.

Wobec konkurencji działamy uczciwie, otwarcie i w sposób niezależny. Prowadzimy interesy wyłącznie zgodnie z zasadą najlepszych osiągnięć oraz w oparciu o gospodarkę rynkową, jak również o wolną i niezakłóconą konkurencję. Przestrzegamy wszystkich przepisów chroniących uczciwą konkurencję. Nie zawieramy żadnych umów sprzecznych z zasadą wolnej konkurencji z konkurentami, dostawcami lub klientami.

Zabronione są w szczególności porozumienia i uzgodnione sposoby postępowania między konkurentami, mające na celu lub powodujące udaremnienie lub ograniczenie wolnej konkurencji, w szczególności wymiany informacji dotyczących cen oraz ich składników, warunków, podziału klientów i obszarów oraz ograniczenia innowacji. Niedopuszczalna jest wymiana informacji wrażliwych w kontekście konkurencji. Zakazane jest nadużywanie pozycji dominującej na rynku. Postępowanie sprzeczne z zasadami konkurencji może poważnie zaszkodzić reputacji firmy, a także skutkować dotkliwymi grzywnami, sankcjami oraz obowiązkiem wypłaty odszkodowań.

Chętnie mierzymy się z naszymi konkurentami i zawsze przestrzegamy przy tym przepisów prawnych oraz zasad etycznych.

Zaangażowanie społeczne i wspieranie inicjatyw lokalnych

Nasza firma aktywnie wspiera inicjatywy lokalne i regionalne, które przyczyniają się do budowania relacji w społeczności oraz rozwoju pasji i zainteresowań naszych pracowników, jak i lokalnej społeczności, która poprzez swoją działalność (np. sportową, kulturalną czy społeczną) pozytywnie wpływa na rozwój regionu. Wierzymy, że zaangażowanie w życie społeczne wzmacnia kulturę organizacyjną i wspiera wartości, którymi się kierujemy.

Wsparcie może przyjmować następujące formy:

- Dobrowolne wsparcie bez świadczenia wzajemnego – np. darowizny przekazywane na cele społeczne, edukacyjne, kulturalne lub charytatywne.
- Sponsoring finansowy – realizowany na podstawie umowy, w której określone jest świadczenie wzajemne, zgodne z zasadami przejrzystości i etyki.

Darowizny i działania sponsoringowe są przez nas przyznawane w przejrzystym procesie zatwierdzania. Oznacza to, że cel darowizny, jej odbiorca oraz zarządzanie finansami muszą być udokumentowane i możliwe do sprawdzenia. Postępujemy zgodnie z wewnętrznymi procesami i warunkami ramowymi. Nie wspieramy darowizn, które mogłyby zaszkodzić reputacji ZPAS.

Fundacja ZPASją, powołana do życia z inicjatywy osób zaangażowanych społecznie, prowadzi działalność charytatywną zgodną z celami społecznymi, edukacyjnymi i kulturalnymi. Stanowi ona solidny fundament dla realizacji długofalowych projektów wspierających rozwój lokalnej społeczności zgodnie z celami statutowymi.

Działania Fundacji są ukierunkowane na bezinteresowną pomoc, aktywizację mieszkańców oraz budowanie trwałych wartości społecznych – z pełnym zaangażowaniem i pasją.

Fundacja realizuje projekty mające na celu poprawę jakości życia społeczności lokalnej, wspieranie ochrony środowiska oraz rozwój kultury. Fundacja działa w sposób transparentny, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz wewnętrznymi regulacjami. Wszystkie darowizny przekazywane na rzecz fundacji są dokładnie doku-

mentowane, a ich wykorzystanie jest monitorowane, aby zapewnić pełną przejrzystość i zgodność z celami fundacji.

Wolontariat pracowniczy stanowi nieodzowną formę zaangażowania społecznego, w której pracownicy uczestniczą w działaniach wolontariackich organizowanych przez ZPAS we współpracy z Fundacją ZPASją. Wspieramy lokalną infrastrukturę, lokalne inwestycje i inicjatywy społeczne.

Każdy pracownik ZPAS może zostać wolontariuszem fundacji i wspierać jej działania. Zainteresowani mogą wysłać e-mail na adres fundacja@zpas.pl.



Ochrona środowiska

Ponosimy odpowiedzialność za zgodność z wymogami ochrony środowiska i zrównoważony rozwój naszej firmy. Opieramy się na przyjaznych dla środowiska, zaawansowanych i skutecznych technologiach. Ponadto stale oceniamy zgodność naszych procesów sprzedażowych i usługowych z wymogami ochrony środowiska oraz w razie potrzeby optymalizujemy je.

Twoja rola jako pracownika

- W swoich działaniach uwzględniaj okoliczności związane z ochroną środowiska i postępuj w odpowiedni i oszczędny sposób z zasobami i energią.
- Bądź pewny, że Twoje działania mają możliwie jak najmniejszy negatywny wpływ na środowisko oraz że są one zgodne z przepisami i regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska.



Zgłaszanie obaw dotyczących nieuczciwego postępowania i zakaz działań odwetowych

Rozwijamy się i udoskalamy tylko wtedy, gdy postępujemy wobec siebie w sposób otwarty i szczerzy. Z tego względu ZPAS zachęca do zgłaszania wszelkich rzeczywistych lub domniemyanych przypadków niewłaściwego postępowania, bez względu na to, czy mamy do czynienia z naruszeniem kodeksu etycznego, naszych wartości czy obowiązującego nas prawa.

Wspieramy otwarty dialog z naszymi pracownikami, klientami, partnerami biznesowymi, dostawcami, inwestorami i innymi interesariuszami i nie tolerujemy żadnych

form odwetu na osobach, które wyrażają swoje obawy rzetelnie i zgodnie z prawdą.

Kodeks etyczny stanowi zobowiązujący fundament dla uczciwego i zgodnego z zasadami postępowania. Obowiązkiem nas wszystkich, jako pracowników, jest przestrzeganie zasad, aby zapobiec ich naruszeniom, a tym samym uniknąć szkód dla przedsiębiorstwa.



Naruszenia przepisów prawa lub wewnętrznych regulacji są niezwłocznie sprawdzane. W zależności od powagi naruszenia mogą one mieć konsekwencje dla danych pracowników wynikające z prawa pracy, prawa cywilnego lub prawa karnego.

Nasza działalność bazuje na zasadach uczciwości zawartych w kodeksie etycznym, dlatego też niezwłocznie zgłaszaj wszelkie podejrzenia lub potencjalne naruszenia kodeksu, aby umożliwić nam przeprowadzenie dochodzenia i, w razie potrzeby, podjąć odpowiednie działania w celu rozwiązania potencjalnych problemów, zanim spowodują one szkody dla pracowników, firmy lub naszej reputacji.

Sposób zgłaszania naruszeń

W przypadku pytań, wątpliwości lub uzasadnionego podejrzenia naruszenia wewnętrznych i zewnętrznych regulacji niezwłocznie powinniśmy porozmawiać z naszym przełożonym i zasięgnąć porady we właściwych działach. ZPAS ponosi zbiorową odpowiedzialność wobec wszystkich naszych interesariuszy za zapewnienie niezwłocznego i dokładnego rozpatrywania potencjalnych naruszeń kodeksu etycznego.

Udostępniamy wiele sposobów zgłaszania potencjalnych naruszeń kodeksu etycznego lub prawa. Można je zgłaszać:

- bezpośrednio przełożonemu,
- pracownikom Działu Kadr i Płac,
- radcy prawnemu – marcelina.monko@zpas.pl,
- poprzez kanały zgłaszania nieprawidłowości udostępnione przez ZPAS (pocztą elektroniczną na adres etyka@zpas.pl lub w INFOKIOSKU w zakładce ZGŁOŚ NARUSZENIE),
- przedstawicielom zakładowej organizacji związkowej,
- prezesowi zarządu.

Zawsze możesz zgłosić potencjalne naruszenia przepisów prawa lub regulacji odpowiednim władzom. Jeśli nie chcesz ujawniać swojej tożsamości, poprosimy Cię o podanie jedynie informacji wystarczających do skutecznego zareagowania na zgłoszenie.

Poważne naruszenie regulacyjne ma miejsce wtedy, gdy nasze podstawowe wartości etyczne określone w kodeksie etycznym są w istotny sposób naruszone. Naruszenia prawa lub regulacji, które mogą poważnie wpłynąć na reputację lub interesy finansowe firmy, są również poważnymi naruszeniami regulacyjnymi. Członkowie kadry menedżerskiej pełnią szczególną rolę w postaci bycia wzorem do naśladowania, a decyzje, które podejmują, muszą zawsze uwzględniać wartości i regulacje.

Zobowiązanie firmy do przeciwdziałania odwetowi

ZPAS pragnie podtrzymywać kulturę, w której pracownicy i kontrahenci będą mogli w dobrej wierze zgłaszać przypadki potencjalnego naruszenia kodeksu etycznego lub prawa, bez obawy o odwet lub inne niekorzystne dla nich działania. Działania odwetowe podważają kulturę i dobrą atmosferę, które chcemy utrzymywać. Działania odwetowe obejmują wszelkie niekorzystne działania związane z zatrudnieniem, takie jak wypowiedzenie stosunku pracy, zawieszenie lub degradacja awansu lub świadczeń, nierówne traktowanie podczas podejmowania decyzji o zatrudnieniu, pogorszenie warunków pracy lub tworzenie wrogiego lub zastraszającego środowiska pracy.

Obowiązki kierowników w procesie zgłoszenia naruszenia

Pracownicy często zgłaszają wątpliwości dotyczące nieuczciwego postępowania bezpośrednio swoim przełożonym. Zgodnie z naszym kodeksem etycznym traktowanie takich obaw z należytą uwagą i wrażliwością jest jednym z głównych obowiązków kierowników.

Jeśli pracownik zgłasza wątpliwości związane z nieuczciwym postępowaniem, należy potraktować je z należytą uwagą i odpowiednio je udokumentować. Nie wyrażaj swojej opinii na temat prawdziwości lub zasadności zgłoszenia – nawet jeśli uważasz, że zgłoszona wątpliwość może być nieuzasadniona. Poinformuj pracownika, że niezwłocznie przekażesz zgłoszenie oraz udostępnione informacje odpowiednim osobom w celu podjęcia odpowiednich działań.

Kierownicy odgrywają szczególną rolę w naszym zobowiązaniu do przeciwdziałania działaniom odwetowym i muszą uważać, aby nie stwarzać choćby wrażenia odwetu po zgłoszeniu obaw lub gdy dowiedzą się o prowadzonym dochodzeniu. Nie należy bezpośrednio ani pośrednio ujawniać innym kierownikom lub pracownikom ZPAS tożsamości osoby, która zgłosiła nieprawidłowość.

Nigdy nie należy pytać współpracowników ani osób należących do swojego zespołu o dochodzenie (obejmuje to poruszanie tematów, które były przedmiotem wywiadu) ani zachowywać się w inny sposób, który mógłby w jakikolwiek sposób zakłócić jego przebieg.

Należy również unikać swobodnych rozmów na temat procedur dochodzeniowych lub poruszania tematów związanych z dochodzeniem. Nawet jeśli nie wymienisz w nich konkretnych kwestii lub osób, takie rozmowy mogą dawać zły przykład pracownikom, osłabiać ich postrzeganie sposobu, w jaki ZPAS traktuje uczciwość, i prowadzić do wycieku poufnych informacji w wyniku nieumyślnego zachowania lub braku ostrożności, co może narazić firmę na ryzyko. Profesjonalne zachowanie i wrażliwość w kontekście takich zgłoszeń przyczyniają się bezpośrednio do tworzenia kultury uczciwości, w której wszyscy pracownicy mogą swobodnie zgłaszać wątpliwości dotyczące uczciwości.

Co się dzieje po dokonaniu zgłoszenia?

ZPAS traktuje każde zgłoszenie z należytą uwagą i rozpatruje zarzuty w poufny sposób.

Dział Kadr i Płac lub radca prawny potwierdzi otrzymanie zgłoszenia i powoła komisję postępowania w pięcioosobowym składzie: dwóch pracowników Działu Kadr i Płac, radca prawny, dwóch członków związków zawodowych.

Komisja zgłoszenie dokładnie przeanalizuje, tak aby można było niezwłocznie podjąć odpowiednie działania naprawcze. W razie potrzeby przeprowadzi też wywiady z pracownikami i stronami trzecimi (świadkowie bezpośredni i pośredni), które mogą mieć wiedzę na temat zgłoszenia oraz dokonać weryfikacji związanych z nim dokumentów (dowodów).

Podczas dochodzenia w sprawie naruszenia uczciwości wszyscy pracownicy ZPAS (wszystkie strony) są zobowiązani do pełnej współpracy i dostarczania pełnych oraz zgodnych z prawdą informacji, a także przestrzegania naszego zobowiązania do przeciwdziałania odwetowi.

W toku dochodzenia firma może podjąć tymczasowe działania naprawcze. Po zakończeniu dochodzenia oraz w przypadku potwierdzenia zasadności zgłoszenia komisja podejmie decyzję, czy będą konieczne dalsze działania naprawcze lub dyscyplinarne.

Działania naprawcze

Kultura organizacyjna, która zachęca do zgłaszania problemów w atmosferze wolnej od strachu przed odwetem, znacznie zwiększa konkurencyjność ZPAS. Umożliwia ona odpowiednio wczesne zajęcie się potencjalnymi problemami lub nieefektywnymi procesami i kontrolami, zanim zaczną one stwarzać problemy na większą skalę.



Jeśli w toku analizy nieprawidłowości zidentyfikowane zostaną obszary poprawy procesów lub kontroli, będziemy wymagali wdrożenia niezbędnych systemowych działań naprawczych w celu niedopuszczenia do ponownego wystąpienia problemu.

W pewnych przypadkach konieczne może okazać się podjęcie działań dyscyplinarnych w stosunku do pojedynczego pracownika, co, jeśli okaże się zgodne z obowiązującym prawem, może obejmować rozwiązanie stosunku pracy.

Działania dyscyplinarne będą zależały od kilku czynników określonych w ramach odpowiedzialności ZPAS, między innymi:

- poziomu szkodliwości i stażu pracy danego pracownika,
- celowości działania,
- czy pracownik naraził firmę ZPAS na ryzyko prawne lub finansowe,
- czy zachowanie pracownika miało potencjalny lub rzeczywisty wpływ na kulturę i reputację ZPAS oraz na doświadczenia innych osób w ZPAS,
- współpracy danej osoby w ramach dochodzenia i dostarczenia pełnych i prawdziwych informacji,
- czy pracownik działał w sposób nieuczciwy, fałszywy lub dla osiągnięcia osobistego zysku,
- czy działania pracownika miały charakter powtarzający się lub wzorca zachowania, bądź stanowiły systemowe naruszenie zasad.

Rola lidera

- Osoby zarządzające ponoszą szczególną odpowiedzialność za kształtowanie i utrzymywanie kultury organizacyjnej w firmie. Przede wszystkim powinni aktywnie budować środowisko, w którym etyczne postępowanie jest standardem.
- Każdy przełożony powinien mieć pełną świadomość, że jego rola wiąże się z odpowiedzialnością nie tylko za własne działania, ale również za postępowanie zespołu.
- Brak reakcji, tolerowanie nieprawidłowości lub zaniedbanie obowiązku budowania właściwej kultury organizacyjnej nie jest postawą akceptowaną.

Moje obowiązki w ramach kodeksu etycznego

Nie tylko to, co robimy, ale przede wszystkim sposób, w jaki działamy, odróżnia nas od konkurencji, wzmacnia naszą wiarygodność i zaufanie klientów oraz umożliwia stały, pomyślny rozwój ZPAS.

Kodeks etyczny ZPAS porządkuje, utrwala i przypomina wartości, postawy oraz zasady, które od lat stanowią fundament naszej kultury organizacyjnej – takie jak odpowiedzialność, szacunek, współpraca, rzetelność i przejrzystość w działaniu.

Każdy pracownik ZPAS powinien zapoznać się z treścią kodeksu, rozumieć jego znaczenie i wiedzieć, jak stosować jego zapisy w codziennej pracy, w tym:

- znać procedury zgłaszania obaw dotyczących nieprawidłowych lub nieetycznych zachowań,
- niezwłocznie informować o przypadkach lub podejrzeniach naruszenia zasad kodeksu,
- powstrzymać się od działań odwetowych wobec osób zgłaszających nieprawidłowości w dobrej wierze lub uczestniczących w postępowaniach wyjaśniających,
- współpracować w toku postępowań wyjaśniających,
- ukończyć szkolenia w zakresie etyki i odpowiedzialnego postępowania, np. dotyczące zachowań w miejscu pracy,
- być świadomym ryzyk etycznych i organizacyjnych związanych z wykonywaną pracą.

Kodeks etyczny wyznacza wysokie standardy postępowania w biznesie, które obowiązują wszystkich pracowników ZPAS. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za przestrzeganie zasad etyki i dbałość o wartości, które nas łączą. Nie ma miejsca na kompromisy w kwestiach fundamentalnych dla naszej kultury organizacyjnej.

Kierownictwo ZPAS ma szczególne obowiązki wynikające z kodeksu etycznego, których nie można delegować. Do najważniejszych zadań kadry kierowniczej należy między innymi:

- tworzenie i utrzymywanie kultury organizacyjnej opartej na wartościach ZPAS,
- aktywne wspieranie działań zgodnych z zasadami kodeksu etycznego i reagowanie na wszelkie przejawy ich naruszenia,
- monitorowanie zagrożeń etycznych i podejmowanie działań ograniczających ryzyko,
- promowanie postaw otwartości, wzajemnego szacunku i odpowiedzialności,
- zachęcanie pracowników do zgłaszania problemów i wątpliwości bez obawy przed odwetem,
- wzmacnianie etycznej postawy i odpowiedzialności wśród pracowników,
- dawanie przykładu poprzez własne decyzje i zachowania,
- regularne komunikowanie wartości etycznych w zespole,
- znajomość sposobów zgłaszania nieprawidłowości zgodnie z kodeksem etycznym.

Dział Kadr i Płac i radca prawny chętnie udzielą Ci wsparcia w wykonywaniu tych ważnych obowiązków w ZPAS.

Kodeks etyczny ZPAS powstał z potrzeby uporządkowania zasad i wartości, które od lat kierują naszą firmą. Stanowi podstawę naszego działania i rozwoju. Pomaga tworzyć atmosferę przyjaznego środowiska pracy, w którym każdy pracownik czuje się integralną częścią zespołu i jego fundamentem.

Od początku naszej działalności opieramy się na wyjątkowym potencjale ludzi. Ponad 50 lat temu było to podejście rzadkie i odważne. Niewielu wróżyło nam sukces, bo nie sprzyjało nam ani położenie, ani ówczesne możliwości rynkowe. Dziś satysfakcja pracowników jest wpisana w strategię firmy na równi z satysfakcją klientów i dostawców.



Paweł Mierzejewski
Prezes zarządu ZPAS S.A.

Najważniejsze jest, aby zasady opisane w tym dokumencie były realizowane i przestrzegane, a wartości wspierające strategię – **szacunek, uczciwość, nieobwinianie oraz unikalność** – były jednakowo rozumiane przez wszystkich członków zespołu.

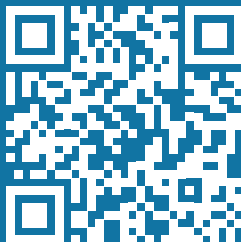
Działamy globalnie, ale z dumą wspieramy lokalną społeczność. Angażujemy się w promocję kultury, sportu i rozwoju społecznego najbliższej okolicy, bo wówczas największe korzyści mają pracownicy ZPAS.

Rozumiemy potęgę sztucznej inteligencji oraz konieczność unowocześniania technologii i metod pracy. Jednak w tym wszystkim zawsze na pierwszym miejscu stawiamy człowieka.

***Jeśli chcesz iść szybko, idź sam.
Jeśli chcesz zajść daleko, idź razem z kimś.***

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Paweł Mierzejewski'.





zpas.pl/kodeks-etyczny



zpas.pl/dokumenty-pracownicze

ZPAS S.A.
Przygórze 209
57-431 Wolibórz
www.zpas.pl

Kodeks etyczny
11.2025