



KODEKS ETYKI

2017



Spis treści

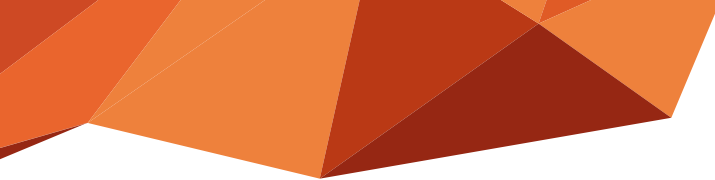
1. Wprowadzenie	7	6. Relacje w miejscu pracy	15
Kim jesteśmy?	7	Szacunek dla drugiego człowieka	15
2. Wartości, którymi się kierujemy.	8	Różnorodność i tolerancja	16
Dbłość o najwyższe standardy pracy	8	Bezpieczeństwo i higiena pracy	17
Relacje z klientem	8	7. Reprezentowanie Spółki	20
Świadomość ekologiczna	9	Unikanie zachowań nieetycznych	20
Efektywne zarządzanie	9	Działania konkurencyjne wobec Grupy JSW	20
Ład korporacyjny	10	Pozorne występowanie w imieniu Grupy JSW	22
Relacje oparte na transparentnych zasadach	10	Prezentowanie własnych opinii, jako opinii Grupy JSW	22
Kontakty z jednostkami sektora publicznego	10	Ochrona informacji	23
3. Czym jest i do kogo kierowany jest Kodeks Etyki?	12	Komunikacja z mediami	23
4. Jak rozpoznać zachowanie nieetyczne lub dylemat etyczny?	13	8. Potencjalny konflikt interesów	24
5. Do kogo kierować pytania i wątpliwości?	14	Konflikt interesów	24
		Powiadomienie o konflikcie interesów	24
		Rozstrzygnięcie wątpliwości	25



Spis treści

9. Relacje z podmiotami powiązanymi i partnerami zewnętrznymi	26	14. Zasady zgłaszania nieprawidłowości	36
Transparentność działań i upowszechnianie zasad etyki	27	Zgłoszenia nieprawidłowości	36
10. Relacje z dostawcami	28	Podejrzanie o łamanie zasad	38
11. Relacje z klientami	30	Zgłaszanie uwagi o nadużyciach	38
12. Działania korupcyjne	33	Anonimowe zgłaszanie spostrzeżeń o nadużyciach	39
Unikanie dwuznacznych sytuacji	33	15. Jak postanowienia kodeksu są wdrażane i egzekwowane?	40
Praca dzieci i praca przymusowa	33	16. MASZ WĄTPLIWOŚCI?	42
13. Społeczności lokalne i środowisko naturalne	34		
Dialog ze społecznością lokalną	35		
Minimalizacja wpływu na otoczenie	35		
Działania podwykonawców lub innych pracowników	35		





1. WPROWADZENIE

Kim jesteśmy?

Bycie europejskim liderem i obecność na globalnym rynku, jest ogromnym etycznym zobowiązaniem. Zobowiązaniem do kształtowania odpowiedzialnych i etycznych wzorców zachowań. Grupa JSW pragnie dołączyć do grona czołówki światowej pod względem odpowiedzialności korporacyjnej, przestrzegania praw człowieka i ochrony środowiska. Odpowiedzialność za osiągnięcie tego celu spoczywa na wszystkich Pracownikach Grupy JSW, niezależnie od zajmowanego stanowiska czy stażu pracy.

Oczekujemy, że nasi odbiorcy, dostawcy, podwykonawcy, pracownicy tymczasowi i inne osoby trzecie, z którymi współpracujemy, będą stosowały zasady niniejszego Kodeksu lub opracowały podobne własne standardy.

Grupa JSW jest przekonana o wadze przestrzegania w ramach swoich praktyk obowiązujących uregulowań, przepisów prawnych i postępowania zgodnie z wyznaczonymi sobie standardami etycznymi. Kodeks odzwierciedla wartości etycz-

ne, jakim Grupa JSW hołduje i jakich chce przestrzegać. Stanowi on dla Pracowników Grupy Kapitałowej JSW wzorzec postępowania w stosunku do współpracowników, przełożonych oraz klientów, partnerów i społeczności lokalnych, zarówno w relacjach biznesowych, jak i okołobiznesowych. Niniejszy Kodeks jest rozpowszechniany i popularyzowany poprzez działania Biura Zasobów Ludzkich JSW, Zespół CSR JSW, Biuro Komunikacji i PR JSW oraz biura kadr w zakładach Grupy.

2. WARTOŚCI, KTÓRYMI SIĘ KIERUJEMY

Dbłość o najwyższe standardy pracy

Jesteśmy przekonani, że fundamentem prowadzenia nowoczesnej i stabilnej firmy są ludzie. Wspólnie tworzymy miejsce pracy. Jako firma szanujemy i przestrzegamy międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka oraz międzynarodowych standardów pracy, traktując je jako fundamentalne i powszechne.

Relacje z klientem

Najważniejszymi zasadami naszej firmy w relacjach z klientem są: odpowiedzialność za sukcesy klientów oraz szacunek i otwartość na ich potrzeby. Dostarczamy naszym klientom najwyższej jakości produkt, będący efektem pracy ludzi o unikalnych kompetencjach umiejętnościach i doświadczeniu. Współpracujemy z wiodącymi ośrodkami badawczymi i naukowymi zarówno w Polsce, jak i za granicą. Dokładamy wszelkich starań, aby dostarczony produkt spełniał najwyższe standardy i oczekiwania naszych klientów.

Świadomość ekologiczna

Czerpiemy z bogactw naturalnych będących wspólnym dziedzictwem, pamiętając, aby nasz negatywny wpływ na środowisko naturalne był jak najmniejszy. Promujemy także ekologiczny styl życia wśród swoich pracowników oraz partnerów biznesowych, prowadząc kampanie edukacyjne na rzecz ekologii. Dbłość o środowisko, to jedno z najważniejszych kryteriów społecznej odpowiedzialności Grupy JSW.

Efektywne zarządzanie

Chcemy efektywnie zarządzać wszelką działalnością firmy, aby jak najlepiej spełniać oczekiwania naszych interesariuszy. Wdrożyliśmy system zarządzania jakością, środowiskowego, bhp oraz bezpieczeństwem informacji. Stosowanie zawartych w nim zasad przyczynia się do wzrostu zaufania pomiędzy firmą a klientami i dostawcami. Umacnia też nasz wizerunek w oczach wszystkich podmiotów zainteresowanych efektami działalności naszej firmy w obszarach jakości oferowanych produktów i usług, oddziaływania na środowisko, zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zapewnienia bezpieczeństwa informacji oraz ochrony danych osobowych.

Ład korporacyjny

Stosując się do Kodeksu Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW, jako spółka giełdowa działamy według zasady „comply or explain”, której mechanizm polega na przekazywaniu przez spółkę rynkowi jednoznacznej informacji o naruszeniu dobrej praktyki. Wszystkie zasady zawarte w Kodeksie Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW są przedmiotem corocznych sprawozdań dotyczących postępowania w zakresie przestrzegania zasad ładu korporacyjnego, sporządzanych przez naszą spółkę.

Relacje oparte na transparentnych zasadach

Naszym priorytetem jest budowanie relacji z partnerami, które są oparte na zasadach uczciwej konkurencji. Nasze decyzje mają uzasadnienie biznesowe. Aktywnie przeciw działamy praktykom przeciwko zasadzie transparentności w wyborze podwykonawców i dostawców.

Kontakty z jednostkami sektora publicznego

Przywiązujemy szczególną wagę do dobrych relacji z samorządami, na terenie których prowadzimy swoją działalność.



3. CZYM JEST I DO KOGO KIEROWANY JEST KODEKS ETYKI?

Niniejszy Kodeks Etyki powstał, by określić typy zachowań nieakceptowalnych przez Grupę JSW oraz opisać sposoby zachowań w sytuacjach, w których dana decyzja może budzić dylematy etyczne. Zawiera wskazówki dotyczące prowadzenia codziennej współpracy międzyludzkiej oraz współpracy z innymi podmiotami. W żadnym dokumencie nie można przewidzieć wszelkich ewentualności, w których mogą wystąpić problemy natury etycznej. Niniejszy Kodeks powstał, by pomóc tego typu

dylematy rozstrzygać i stworzyć mechanizmy umożliwiające, uzyskanie odpowiedzi.

Dokument ten zawiera w sobie politykę etyczną, antydyskryminacyjną, antykorupcyjną Spółki, a także zasady dotyczące zgłoszeń naruszeń i nieprawidłowości, nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z przepisów prawa, zagrożenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy, zdrowia klientów i osób postronnych, bezpieczeństwa środowiska naturalnego, praktyk nieuczciwej

konkurencji oraz prób zamaskowania któregośkolwiek z powyższych. Daje on szansę wszystkim pracownikom, niezależnie od zajmowanego stanowiska, zgłaszania problemów na wysokim szczeblu i ochronę przed ewentualnymi represjami ze strony przełożonych.

4. JAK ROZPOZNAĆ ZACHOWANIE NIEETYCZNE LUB DYLEMAT ETYCZNY?

13

Odpowiedz na niektóre z poniższych pytań:

- 1/** Czy jestem traktowany na równi z innymi współpracownikami?
- 2/** Czy czuję się niekomfortowo przez działania innych współpracowników?
- 3/** Czy postępuję zgodnie z ogólnie przyjętymi normami moralnymi?
- 4/** Czy przełożony zleca mi zadania naruszające dyscyplinę pracy?
- 5/** Czy byłem/byłam świadkiem lub sam/sama uczestniczyłem / uczestniczyłam w sytuacjach mających znamiona korupcji?
- 6/** Czy moje działania lub moich współpracowników są legalne, sprawiedliwe i uczciwe?
- 7/** Jak ten problem wyglądałby, gdyby został nagłośniony w mediach?
- 8/** Jak będę się czuć, gdyby moja rodzina i przyjaciele dowiedzieli się o moich działaniach?

5. DO KOGO KIEROWAĆ PYTANIA I WĄTPLIWOŚCI?

Jeśli masz pytania lub wątpliwości, pierwszą osobą kontaktową jest Twój przełożony. Jeśli uważasz, że nie możesz porozmawiać ze swoim przełożonym lub nie wiesz, gdzie się udać po pomoc, możesz skontaktować się Rzecznikiem Etyki e-mailowo etyka@jsw.pl lub telefonicznie: 32 756 46 07.

Możesz także zasięgnąć porady eksperta, np. z działu zasobów ludzkich, CSR, prawnego lub BHP.



6. RELACJE W MIEJSCU PRACY

15

Szacunek dla drugiego człowieka

Niezależnie od stanowiska, wszyscy pracownicy, współpracownicy i partnerzy mają prawo do szacunku, poszanowania godności osobistej i ochrony prywatności oraz prywatności życia rodzinnego.



Różnorodność i tolerancja

Jesteśmy przekonani, że fundamentem prowadzenia nowoczesnej i stabilnej firmy są ludzie. Wspólnie tworzymy miejsce pracy. Jako firma szanujemy i przestrzegamy międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka oraz międzynarodowych standardów pracy, traktując je jako fundamentalne i powszechne. Przestrzegamy zakazu dyskryminacji ze względu na: rasę, status społeczny, pochodzenie etniczne, religię, niepełnosprawność, płeć, orientację seksualną, związek lub przynależność polityczną, wiek czy stan cywilny. Gwarantujemy wolność poglądów, sumienia i religii oraz swobodę przekonań i wypowiedzi. Grupa JSW jest miejscem wolnym od wszelkich praktyk uwłaczających godności drugiego człowieka.

!!! Nie wolno dyskryminować, oceniać, wyszydzać innych osób ze względu na ich płeć, rasę, niepełnosprawność, narodowość, pochodzenie, orientację seksualną, wiek, wyznanie, przekonania polityczne i światopoglądowe, sytuację majątkową, czy odmiennosć kulturową. Jakiegokolwiek formy dyskryminacji, zastraszania, mobbingu, czy molestowania seksualnego współpracowników nie są akceptowane i będą w sposób jednoznaczny piętnowane i zwalczane.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo od wielu lat jest priorytetem w Jastrzębskiej Spółce Węglowej oraz w innych spółkach Grupy Kapitałowej. Zapobiegamy niebezpiecznym sytuacjom poprzez bezkompromisowe stosowanie wewnętrznych przepisów obowiązujących w Grupie, jak również zewnętrznych przepisów obowiązujących w Polsce. Prowadzimy szeroko rozwinięty monitoring zagrożeń, a także stosujemy adekwatną do zagrożeń profilaktykę tak, aby praca była bezpieczna. Jednocześnie wymagamy od naszych współpracowników, jak również podwykonawców i firm współpracujących z JSW i spółkami w Grupie, przestrzegania zasad obowiązujących w Grupie JSW. Bezpieczeństwo ludzi jest w Grupie JSW priorytetem.

!!! Każdy pracownik jest zobowiązany przestrzegać zasad BHP zdefiniowanych prawem oraz przepisami wewnętrznymi obowiązującymi w Grupie JSW, ponadto informować przełożonych o dostrzeżonych zagrożeniach dla bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaobserwowanych nieprawidłowościach w tym zakresie, w tym także u podwykonawców i dostawców Grupy JSW.





**PRACOWNIK JEST
ZOBOWIĄZANY DO DBANIA
O ZASOBY MATERIALNE
I NIEMATERIALNE GRUPY JSW,
ALE MA RÓWNIEŻ PRAWO
OCZEKIWAĆ OD GRUPY JSW:**

- zapewnienia optymalnych środków bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wsparcia w rozwoju osobistym i zawodowym (stosownie do zajmowanego stanowiska i ocen przełożonych),
- zachowania równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym,
- szacunku i ochrony przed dyskryminacją ze strony osób trzecich.



7. REPREZENTOWANIE SPÓŁKI

Unikanie zachowań nieetycznych

Pracownicy powinni kierować się uczciwością i unikać zachowań, które stawiałyby Spółkę lub Grupę JSW w niekorzystnym świetle. W szczególności oznacza to postępowanie zgodne z zasadami współżycia społecznego oraz szacunek dla obowiązującego prawa.

Działania konkurencyjne wobec Grupy JSW

Pracownicy powinni powstrzymać się od podejmowania na własną rękę lub we współpracy z osobami trzecimi działań, które byłyby konkurencyjne lub szkodliwe dla Grupy JSW.



Pozorne występowanie w imieniu Grupy JSW

Pracownicy nie będą stwarzać pozorów występowania w imieniu Grupy JSW w celu osiągnięcia celów nie będących celami Grupy. Nie będą również powoływać się na wpływy w Grupie JSW w celu osiągania prywatnych korzyści.

Prezentowanie własnych opinii, jako opinii Grupy JSW

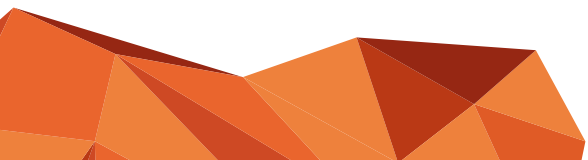
Pracownicy będą bezwzględnie unikać prezentowania opinii będących osobistymi przekonaniami, jako stanowiska Grupy JSW, w tym np. publiczne angażowanie się w spory polityczne z pozycji przedstawiciela Spółki oraz wygłaszania opinii mogących nosić znamiona pomówienia.

Ochrona informacji

Każdy pracownik zobowiązuje się bezwzględnie chronić informacje poufne, stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa, powiadamiać przełożonych oraz Administratora Bezpieczeństwa Informacji o wszelkich próbach pozyskania takich informacji przez osoby trzecie, bądź o sytuacjach, w których istnieje podejrzenie wycieku informacji.

Komunikacja z mediami

Za komunikację z mediami odpowiedzialne są Zarządy Spółek, Rzecznik Prasowy JSW lub Rzecznicy spółek Grupy. Pracownik nie może podejmować tego typu kontaktów na własną rękę, bez konsultacji z w/w osobami. W przypadku próby kontaktu ze strony mediów powinien bezzwłocznie skontaktować się z Rzecznikiem Prasowym (w przypadku spółek zależnych z członkami zarządów lub osobami upoważnionymi do kontaktów ze środkami masowego przekazu).



8. POTENCJALNY KONFLIKT INTERESÓW

Konflikt interesów

Wszyscy pracownicy zobowiązani są unikać sytuacji, w których ich osobiste interesy, albo interesy osób, z którymi są spokrewnieni czy związani, pozostawałyby w konflikcie z interesem Spółki lub potencjalnie mogłyby dawać osobom trzecim podstawę do sugerowania istnienia tego typu konfliktu.

Powiadomienie o konflikcie interesów

W razie zaistnienia ryzyka takiej sytuacji, pracownik zobowiązany jest bezzwłocznie powiadomić o potencjalnym konflikcie bezpośredniego przełożonego.

Rozstrzyganie wątpliwości

Każdy pracownik ma prawo oczekiwać jednoznacznego rozstrzygnięcia jego wątpliwości odnośnie potencjalnego konfliktu interesu i tym samym uwolnienia od ryzyka potencjalnych oskarżeń o zachowania nieetyczne.



9. RELACJE Z PODMIOTAMI POWIĄZANYMI I PARTNERAMI ZEWNĘTRZNYMI

Najważniejszymi zasadami naszej firmy w relacjach z klientem i dostawcami są: uczciwość i transparentność. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących przyjmowania korzyści materialnych i korupcji. Dokładamy należytej staranności, aby upewnić się, że nasi kontrahenci również ich przestrzegają.

Transparentność działań i upowszechnianie zasad etyki

Wszyscy pracownicy, a zwłaszcza osoby na stanowiskach kierowniczych, zobowiązani są:

- rzetelnie informować przełożonych i Zarząd Spółki o rzeczywistych wynikach podległej jednostki oraz istniejących ryzykach, włączając w to ryzyka społeczne i środowiskowe, jakie wiążą się z ich realizacją oraz z pracą podwykonawców,
- upowszechniać stosowanie zasad etycznych opisanych niniejszym kodeksem w podległych zespołach, w szczególności dbać o poszanowanie przestrzegania fundamentalnych praw zatrudnionych tam osób oraz społeczności, na które spółki mogą oddziaływać,
- ujawniać przełożonym wszelkie informacje, w których posiadaniu się znajdują, które mogą świadczyć o nieetycznych zachowaniach u pracowników Grupy JSW i osób współpracujących z Grupą JSW,
- działać w sposób transparentny, umożliwiający ustalenie motywów działania stojących za podejmowaną decyzją.

10. RELACJE Z DOSTAWCAMI

Pracownicy, którzy odpowiadają za kontakty z dostawcami, zobowiązani są:

- dobierać dostawców w oparciu o obiektywne kryteria oceny ich ofert i jakości usług; dbać o to, aby wszystkie oferty zostały porównane i rozważone uczciwie i bezstronnie oraz, by cały proces był stosownie i w sposób przejrzysty udokumentowany,
- dbać o to, aby wybór oferty przebiegał w atmosferze jawności, a oferenci, z którymi nie podjęto współpracy otrzymali uczciwą, rzetelną i taktowną odpowiedź,
- przekazywać dostawcom opinie o ich pracy sformułowane w oparciu o obiektywne, przejrzyste i konsekwentnie stosowane wskaźniki,
- preferować współpracę z dostawcami, którzy rzetelnie wypełniają swoje zobowiązania, zachowują się w sposób etyczny, przestrzegają przepisów ochrony środowiska, bhp i praw człowieka, unikać współpracy z dostawcami nie respektującymi ww. zasad,
- ujawniać wszelkie informacje, w których posiadaniu się znajdują, a które mogą mieć wpływ na współpracę Spółki z dostawcą, w tym w wymiarze ewentualnych nieetycznych zachowań dostawcy.



11. RELACJE Z KLIENTAMI

Pracownicy, którzy uczestniczą w procesach sprzedaży produktów Grupy JSW zobowiązani są:

- dokonywać doboru kontrahentów w oparciu o obiektywne kryteria,
- nie stosować nieetycznych działań w celu pozyskania klienta bądź zdyskredytowania konkurencji,
- nie ujawniać osobom trzecim informacji uzyskanych od kontrahenta podczas negocjacji, dochowywać tajemnicy handlowej, tajemnicy przedsiębiorstwa,
- w jednakowo profesjonalny sposób traktować zarówno strategicznych odbiorców, jak i mniejszych,
- dochowywać wszelkiej staranności aby uzgodnienia handlowe były realizowane,

- rozwijać i pogłębiać wiedzę o produktach Grupy JSW, aby w profesjonalny sposób móc zaprezentować produkty odbiorcom,
- preferować współpracę z kontrahentami, którzy rzetelnie wypełniają swoje zobowiązania, zachowują się w sposób etyczny, przestrzegają przepisów ochrony środowiska, bhp i praw człowieka, unikać współpracy z dostawcami nie respektującymi ww. zasad,
- ujawniać przełożonym wszelkie informacje, w których posiadaniu się znajdują, a które mogą mieć wpływ na współpracę Spółki z klientem, w tym w wymiarze jego ewentualnych nieetycznych zachowań.



12. DZIAŁANIA KORUPCYJNE

Należy powstrzymać się od oferowania lub przyjmowania prezentów lub innych dodatkowych korzyści, przysług i aktów gościnności z wyłączeniem takich, które mają wartość symboliczną, a których odmówienie mogłoby zostać odebrane za obrazę i naruszenie obowiązujących norm kulturowych. Nigdy nie należy dawać lub przyjmować prezentów w postaci gotówki niezależnie od jej wysokości.

Unikanie dwuznacznych sytuacji

Należy unikać wszelkich zachowań, które mogłyby zostać odebrane jako oczekiwania lub domaganie się łapówek lub innych korzyści.

Praca dzieci i praca przymusowa

Pod żadnym pozorem nie akceptuje się wykorzystywania pracy dzieci, pracy niewolniczej lub jakiegokolwiek innej formy pracy przymusowej (tj. wszelkich form zmuszania do pracy) przez Grupę JSW i podmioty trzecie działających na rzecz Grupy JSW.

13. SPOŁECZNOŚCI LOKALNE I ŚRODOWISKO NATURALNE

Przywiązujemy szczególną wagę do dobrych relacji z samorządami gmin, miast, na terenie których prowadzimy swoją działalność.

Wspieramy rozwój społeczny i gospodarczy, na terenach na których prowadzimy swoją działalność. Dbamy o dobre relacje i prowadzimy dialog ze społecznościami lokalnymi w oparciu o przejrzystość i poszanowanie. Dokonujemy tego w oparciu o obowiązującą w Grupie JSW Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy JSW.

Dialog ze społecznością lokalną

Pracownicy Spółki zobowiązani są do dbałości o dobre relacje i dialog ze społecznościami lokalnymi w oparciu o transparentność i poszanowanie ich godności i praw, włączając w to dziedzictwo i tradycję.

Minimalizacja wpływu na otoczenie

Wszyscy pracownicy zobowiązani są do działania w sposób minimalizujący negatywny wpływ na środowisko naturalne i lokalne otoczenie oraz do poszanowania wszelkich materiałów, surowców i energii.

Działania podwykonawców lub innych pracowników

Pracownicy zobowiązani są do powiadomienia przełożonych o potencjalnych zagrożeniach dla środowiska naturalnego oraz o naruszeniach powyższych zasad przez innych pracowników lub pracowników podwykonawców.

14. ZASADY ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Zgłoszenia nieprawidłowości

Niniejsze zasady dotyczą zgłoszeń nieprawidłowości, które stanowiłyby naruszenie Kodeksu lub stanowiłyby:

- nieprawidłowości, nadużycia i oszustwa finansowe,
- nieprzestrzeganie zobowiązań wynikających z przepisów prawa lub statutów obowiązujących w Grupie SW,
- zagrożenie dla bezpieczeństwa i higieny pracy lub środowiska,
- naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa,
- działalność przestępczą,
- próby zamaskowania któregokolwiek z powyższych.



Podęjrzanie o łamanie zasad

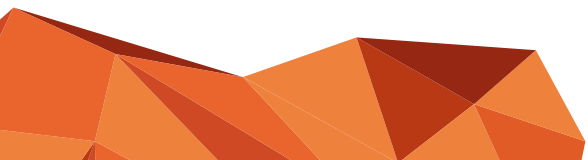
W przypadku podejrzenia, że któraś z powyższych zasad jest łamana lub jakichkolwiek wątpliwości na temat potencjalnego konfliktu interesów, czy dylematów etycznych, pracownik zobowiązany jest powiadomić o tym w swojego bezpośredniego przełożonego, a jeżeli to nie jest możliwe to Rzecznika ds. Etyki (może tego dokonać z wykorzystaniem poczty elektronicznej wysyłając wiadomość na adres: etyka@jsw.pl)

Zgłaszanie uwagi o nadużyciach

Ujawnienie informacji o zauważonych nieprawidłowościach będzie traktowane jako działanie na rzecz ochrony zasad współzycia społecznego i interesu Grupy JSW, a w konsekwencji żaden pracownik nie może być pociągnięty do odpowiedzialności lub w żaden sposób piętnowany w związku z przekazaniem informacji, pod warunkiem, że robi to w dobrej wierze, uznając że wyjawienie nieprawidłowości pozwoli zdemaskować niewłaściwe postępowanie i nadużycia. Uwagi o nadużyciach będą badane przez Rzecznika ds. Etyki.

Anonimowe zgłaszanie spostrzeżeń o nadużyciach

Istnieje możliwość anonimowego zgłoszenia nieprawidłowości poprzez adres etyka@jsw.pl, niemniej zgłoszenia anonimowe są zawsze mniej wiarygodne. Decydując o rozpatrzeniu danego zgłoszenia, Rzecznik weźmie pod uwagę czynniki takie jak waga problemu, wiarygodność doniesienia oraz prawdopodobieństwo potwierdzenia zarzutów ze zidentyfikowanych źródeł.



15. JAK POŚTANOWIENIA KODEKSU SĄ WDRAŻANE I EGZEKWOWANE?

Wszelkie niejasności, problemy związane z interpretacją treści Kodeksu Etycznego rozwiązuje powołany przez Zarząd Rzecznik ds. Etyki. Pracownicy Grupy JSW są zachęcani do zgłaszania wszelkich uwag i modyfikacji związanych z treścią niniejszego Kodeksu Etycznego.

Do obowiązków Rzecznika ds. Etyki należy:

- wspieranie pracowników w przestrzeganiu kodeksu etycznego,
- promowanie idei kodeksu wewnątrz firmy,
- aktualizacja treści kodeksu,
- interpretacja zapisów Kodeksu Etyki.

Kodeks Etyki został zatwierdzony przez Zarząd Jastrzębskiej Spółki Węglowej.



MASZ WĄTPLIWOŚCI?

Przeczytaj! Możliwe znajdziesz tutaj odpowiedzi na swój problem...

Mój brat jest właścicielem firmy, która chce wziąć udział w przetargu ogłoszonym przez Spółkę. Czy powinienem się przyznawać do relacji rodzinnej z ewentualnym przyszłym zleceniobiorcą?

Tak. O każdym możliwym lub istniejącym konflikcie interesów masz obowiązek powiadomić przełożonego nawet jeżeli, jak w tym przypadku, nie miałbyś wpływu na wynik przetargu.

Staty klient Spółki przynosi mi w okresie przedświątecznym upominki (np. paczkę dobrej kawy, czekoladki, wino, zestaw gadżetów firmowych). Czy mogę przyjmować takie prezenty?

Jeżeli wręczany upominek, zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego, wydaje się być symboliczny, nie zobowiązuje Cię do wzajemności i nie ma żadnego wpływu na Twoje decyzje biznesowe, możesz bez obaw go przyjąć.

Warsztat serwisujący naszą flotę samochodową zaproponował darmowy serwis mojego prywatnego auta. Właściciel warsztatu wie, że mam w firmie wpływ m.in. na rozstrzyganie przetargów, ale do ogłoszenia następnego przetargu zostało jeszcze wiele miesięcy. Czy mogę skorzystać z oferty darmowych napraw w warsztacie?

Nie. Nie ma znaczenia, że następny przetarg nie został jeszcze ogłoszony. Jako osoba mająca wpływ na wyniki przetargów nie możesz przyjmować żadnych korzyści, które mogłyby zobowiązywać do wzajemności lub zaburzać kryterium bezstronności w podejmowaniu przyszłych decyzji. W opisaney przez Ciebie sytuacji zachodzi potencjalny konflikt interesów.

Syn wkrótce kończy studia. Czy mogę wydrukować na firmowej drukarce jego pracę magisterską, aby nie musiał wydawać pieniędzy w punkcie druku?

Nie. Używanie mienia firmowego do celów pozastużbowych jest nieetyczne. Nie wolno zarówno drukować prywatnych materiałów, przeznaczać funduszy służbowych na prywatne cele, jak i zabierać do domu mienia Grupy JSW m.in. artykułów biurowych.

Mam dużo zadań do wykonania. Zbliża się weekend i pomyślałem, że „zabiorę pracę do domu”. Czy mogę zapisać w pamięci przenośnej USB dokumenty i popracować nad nimi w domu na własnym komputerze?

Nie. Wszelkie materiały i informacje, którymi dysponujesz, wypełniając obowiązki służbowe, są własnością Grupy JSW. Dokumentów niejawnych pod żadnym względem nie wolno „wynosić” z miejsca pracy. W pozostałych przypadkach najlepiej zapytać przełożonego.

Zadzwoń do mnie osoba przedstawiająca się pracownik Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i zadał pytanie o pewne poufne dane Spółki. Wiem, że nie wolno mi wyjawiać tych informacji, ale chyba tak ważnej osobie mam prawo powiedzieć?

W rozmowie telefonicznej nie możemy zweryfikować, kto tak naprawdę do nas dzwoni. Nie ma jednak różnicy, czy byłby to szef kancelarii premiera czy nie. Jeżeli nie masz pewności, czy odpowiadając na pytanie, nie wyjawisz tajemnicy służbowej, poproś o przesłanie zapytania e mailem do Twojego przełożonego lub skierowanie zapytania na piśmie.

Stowarzyszenie branżowe poprosiło mnie o wygłoszenie wykładu na konferencji przez nie organizowanej. Czy mogę wziąć udział w tym przedsięwzięciu?

Tak, o ile uzyskasz zgodę przełożonego i uzgodnisz zakres prezentowanych informacji.





Prowadzę proces rekrutacji na odpowiedzialne stanowisko biurowe. Jedna z najlepszych kandydatek mimochodem przyznaje, że jest mężatką. Czy mogę zapytać ją o liczbę posiadanych dzieci lub/i ewentualne plany rodzinne (np. ciążę)?

Nie. Sytuacja rodzinna i plany rekrutowanego są jego prywatną sprawą, nie wolno o nie pytać i nie mogą mieć one wpływu na wynik rekrutacji. Jako osoba decydująca o zatrudnieniu kandydata powinien kierować się wyłącznie obiektywną oceną jego kwalifikacji i predyspozycji na wskazane stanowisko. Danych o liczbie posiadanych dzieci można wymagać tylko od osoby już zatrudnionej, wtedy gdy związane jest to z dostępem do uprawnień, np. ubezpieczenia, opieki zdrowotnej itp.

Firma ogłosiła właśnie nabór na nowe stanowisko pracy w mojej jednostce organizacyjnej. Moja córka ma świetne kwalifikacje na to stanowisko. Czy moglibyśmy pracować razem? Przydałby mi się zaufany podwładny.

Okoliczności, w których miałbyś wpływ na wynik procesu rekrutacji, w którym bierze udział członek Twojej rodziny oraz pozostawanie w relacji „podwładny – przełożony” w stosunku do najbliższych członków rodziny, nie powinny zaistnieć.

Zleciłem pracownikowi wykonanie pilnego zadania w godzinach nadliczbowych, gdyż uważam, że on wykona je najlepiej. Pracownik zaprotestował, twierdząc, że inna osoba może wykonać zadanie, a ja wybrałem go dlatego, że go nie lubię. Zagroził, że oskarży mnie o dyskryminację i mobbing. Czy powinienem bać się oskarżenia?

Zlecanie pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych co do zasady nie jest dyskryminacją lub mobbingiem. Dyskryminacja mogłaby mieć miejsce jedynie w sytuacji, gdybyś przy wyborze pracownika do wykonania zadania kierował się kryteriami dyskryminującymi (a nie kompetencjami merytorycznymi pracownika). Jednakże w powyższym przypadku żadne z tych zjawisk nie miało miejsca. Obowiązkiem pracownika jest wykonanie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli zaistniały konkretne okoliczności określone przez Kodeks pracy, np. szczególne potrzeby pracodawcy. Odmowa wykonania zleconego przez przełożonego zadania może być podstawą do zastosowania wobec pracownika środków dyscyplinarnych.





Kolega z pracy często opowiada niecenzuralne dowcipy, mówi do mnie „kochanie” i prawi śmiało „komplementy”, a czasem nawet wysyła erotyczne filmiki. Czy można uznać zachowanie kolegi za rodzaj molestowania, nawet jeżeli nie dochodzi do kontaktu fizycznego?

Jeżeli czujesz się urażona, poniżona czy zdegustowana zachowaniem kolegi, takie zachowanie może stanowić molestowanie seksualne. Powinnaś tę sytuację jak najszybciej zgłosić Rzecznikowi etyki.

Koleżanka z pracy codziennie nosi biżuterię z symbolem religijnym. Czy według Kodeksu etyki taka praktyka to ostentacyjne manifestowanie swoich poglądów i powinienem zwrócić jej na to uwagę?

Nie. Używanie drobnych symboli (biżuteria, brelok, mała naklejka na aucie itp.) jest ogólnie przyjęte w naszej kulturze i nie jest uznawane za narzucanie swoich poglądów. Za ostentacyjne prezentowanie światopoglądu można uznać np. propagowanie w miejscu pracy wyznawanej religii czy ideologii, noszenie koszulek z kontrowersyjnym nadrukiem, dekorację pokoju plakatem wyrażającym przekonania czy zostawianie na parkingu firmowym samochodu wyraźnie oznaczonego symbolami ideologicznymi np. religijnymi, politycznymi, antyglobalistycznymi itp.

Zauważyłem, że mój kolega z pracy nie zawsze przestrzega zasad BHP. Twierdzi, że to jego sprawa, bo każdy jest odpowiedzialny za siebie. Czy powinienem zwrócić mu uwagę lub zgłosić sprawę przełożonemu?

Zdecydowanie tak. Pracujemy w zespole i musimy dbać o bezpieczeństwo zarówno swoje jak i współpracowników. Łamanie zasad BHP przez jedną osobę może stanowić zagrożenie nie tylko dla niej, ale i dla reszty zespołu. Warto również pamiętać o tym, że koszty związane ze zdarzeniami spowodowanymi nieprzestrzeganiem zasad BHP obciążają nas wszystkich.

Kolega z pracy, który posiada na portalu społecznościowym profil osobisty powiązany z marką JSW, zamieszcza kontrowersyjne zdjęcia oraz bardzo często używa wulgaryzmów w treści postów i komentarzy. Jak powinienem zareagować, skoro wiem, że negatywnie wpływa to na wizerunek naszej firmy?

Powinieneś zgłosić taką sytuację Rzecznikowi ds. etyki. Obowiązek godnego zachowania poza miejscem pracy w sytuacjach, gdy może mieć ono wpływ na wizerunek firmy, odnosi się do wszelkich okoliczności mogących wpływać na wizerunek Grupy JSW, również tych związanych z aktywnością pracowników w sferze wirtualnej.





Spółka ogłosiła przetarg na rodzaj usług, które świadczy mój znajomy. Czy mogę powiedzieć mu o przetargu i zachęcić do wzięcia w nim udziału?

Możesz zachęcić znajomego tylko wtedy, gdy nie zdradzisz żadnych niejawnych informacji na temat przetargu i nie wpłyniesz tym samym na jego wynik. Samo poinformowanie o ogłoszeniu przetargu i odesłanie znajomego do zapoznania się z jego treścią opublikowaną na stronie internetowej, jest jak najbardziej etyczne.

Właśnie dostałem pracę w Grupie JSW. Czy mam obowiązek udzielać przetóżonemu takich informacji, które były objęte tajemnicą służbową w poprzednim miejscu zatrudnienia? Chyba jestem winien lojalność aktualnemu pracodawcy?

Nie odpowiadaj na żadne pytania współpracowników, które w odpowiedzi wymagałyby ujawnienia informacji stanowiących własność Twojego poprzedniego pracodawcy. Nie ujawniaj takich informacji również z własnej inicjatywy. Nasza Spółka respektuje zasady uczciwej konkurencji i szanuje poufność danych.

JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA S.A.

Aleja Jana Pawła II 4, 44-330 Jastrzębie-Zdrój

Regon: 271747631 NIP: PL 6330005110 KRS: 0000072093

Kapitał zakładowy: 587.057.980,00 zł

Kapitał wpłacony: 587 057 980,00 zł