

**KODEKS ETYKI
ORAZ POSTĘPOWANIA W BIZNESIE
GRUPY KAPITAŁOWEJ FERRUM**



FERRUM S.A.

Spis treści:

PREAMBUŁA	4
1. Wprowadzenie	4
1.1. Struktura i adresaci Kodeksu	4
1.2. Wizja, Misja, Wartości w obszarze zrównoważonego rozwoju	5
2. OBSZARY ODDZIAŁYWANIA.....	5
2.1. Relacje zewnętrzne	6
2.1.1. Łańcuch dostaw	6
2.1.2. Dostawcy	6
2.1.3. Odbiorcy i klienci	7
2.1.4. Konkurencja	7
2.1.5. Akcjonariusze i instytucje finansowe.....	8
2.1.6. Obszar środowisko	8
2.1.7. Zaangażowanie społeczne	9
2.1.7.1. Zasady prowadzenia dialogu	9
2.1.7.2. Społeczności lokalne.....	9
2.1.7.3. Wolontariat pracowniczy	10
2.2. Relacje wewnętrzne.....	10
2.2.1. Szacunek i partnerstwo	10
2.2.1.1. Relacje pracodawca / pracownik	10
2.2.1.2. Relacje przełożony / pracownik.....	10
2.2.1.3. Relacje pracownik / pracownik.....	11
2.2.2. Polityka różnorodności	11
2.2.3. Przeciwdziałanie dyskryminacji i znęcaniu	11
2.2.4. Przeciwdziałanie problemom materialnym pracowników.....	11
2.2.5. Prawa człowieka	12
2.2.6. Rozwój i doskonalenie.....	12
2.2.7. Konflikty interesów	12
2.3. Innowacyjność.....	12
3. ŁAD KORPORACYJNY	13
3.1. Polityki zgodności	13
3.1.1. Obszar związany ze statusem spółki publicznej	13
3.1.2. Przestrzeganie DPSN	14

3.1.3.	Polityka BHP	14
3.1.4.	Ochrona danych osobowych	15
3.1.5.	Tajemnica przedsiębiorstwa	15
3.1.6.	Korupcja i łapówkarstwo	15
3.1.7.	Przejawy gościnności oraz upominki.....	15
3.1.8.	Działalność sponsoringowa	16
3.1.9.	Anonimowe zgłaszanie naruszeń	16
3.2.	Obowiązywanie Kodeksu	17
3.3.	Słowniczek pojęć i definicji	17

PREAMBUŁA

1. WPROWADZENIE

1.1. Struktura i adresaci Kodeksu

Kodeks etyki i postępowania w biznesie Grupy Kapitałowej FERRUM (dalej: Grupa FERRUM, Grupa, Organizacja, a w odniesieniu do FERRUM S.A. - Spółka) ustanawia zasady i normy etyczne funkcjonowania Grupy FERRUM oraz jej pracowników, a także standardy podnoszenia kultury korporacyjnej w obszarze zgodności z normami prawnymi oraz społecznymi. Stanowi on drogowskaz dla podejmowanych decyzji oraz przedstawia wartości, z którymi Grupa identyfikuje się jako organizacja posiadająca własną historię. Kodeks stanowi jednocześnie swego rodzaju konstytucję wśród aktów korporacyjnych, będąc podstawą do opracowania i wdrożenia dalszych aktów wykonawczych oraz podejmowania inicjatyw. Tam gdzie na moment wejścia w życie niniejszego Kodeksu istnieją lub są planowane do wdrożenia określone regulacje lub inicjatywy, treść Kodeksu na to wskazuje.

Zadaniem menedżerów i kierownictwa jest zapoznanie podległych im pracowników z treścią Kodeksu oraz dbanie o stosowanie przez nich zasad w nim określonych. Jednocześnie odpowiedzialność za przestrzeganie postanowień Kodeksu spoczywa na każdym z pracowników z osobna. Kodeks określa i precyzuje zbiór zasad postępowania dla wszystkich osób zatrudnionych zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i osób współpracujących na podstawie zlecenia, umowy o dzieło lub innego rodzaju umowy cywilnoprawnej na każdym szczeblu: od Członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu i dyrektorów po kierowników, pracowników i współpracowników wszystkich szczebli.

Intencją Grupy jest również propagowanie przyjętych zasad i wyznawanych wartości w całym łańcuchu dostaw. Dlatego będą wdrażane kolejne działania zmierzające do implementacji przyjętych przez Organizację rozwiązań w podmiotach z nami współpracujących. Świadomi kierunku rozwoju, w którym podąża Grupa doceniamy znaczenie reputacji, która budowana długofalowo powinna być chroniona przez wdrożenie odpowiednich standardów, procedur i polityk.

Wyjaśnić należy, iż Kodeks operuje na trzech płaszczyznach. Na pierwszej z nich opisane są zagadnienia składające się na obszary regulacyjne Kodeksu oraz ich znacznie, takie jak relacje z pracownikami, społecznościami lokalnymi, czy wpływ na środowisko. Na drugiej płaszczyźnie Kodeks prezentuje przyjęte przez nas w kluczowych obszarach polityki, będące wyrazem składanej przez Grupę FERRUM deklaracji określonego działania. Niektóre spośród kluczowych polityk wyodrębnione zostały poza Kodeks do oddzielnych dokumentów. Na ostatniej płaszczyźnie Kodeks idzie krok dalej i wskazuje na szczegółowe rozwiązania przyjęte dla materializacji polityk, np. w postaci przyjętych regulacji wykonawczych do Kodeksu, podjętych lub planowanych inicjatyw, aktów korporacyjnych oraz innych działań urzeczywistniających zasady i wartości. Wszystko po to, by podejść do zagadnienia realnie.

Generalnym „właścicielem” Kodeksu jest Biuro Zarządu Spółki współpracujące w zakresie wdrażania, aktualizacji oraz przestrzegania Kodeksu z Zarządem, pozostałymi komórkami merytorycznymi będącymi w danych obszarach liderami oraz jednostkami wchodzącymi w skład Grupy. Szczególną rolę sprawuje Członek Zarządu Spółki, który bada przypadki naruszenia postanowień Kodeksu.

1.2. Wizja, Misja, Wartości w obszarze zrównoważonego rozwoju

Wizja

Grupa FERRUM pragnie być wiarygodnym, społecznie odpowiedzialnym partnerem dla wszystkich Interesariuszy w każdej sferze prowadzonej działalności, funkcjonującym zgodnie z zasadami prawa, etyki oraz zrównoważonego rozwoju.

Misja

Misją Grupy FERRUM jest zapewnienie klientom profesjonalnych produktów o oczekiwanej jakości, równoczesnego stabilnego, zrównoważonego rozwoju firmy, przekładającego się na wzrost jej wartości dla akcjonariuszy.

Wartości

Szacunek

Wzajemny szacunek jest podstawą do budowania przyjaznego środowiska pracy i trwałych relacji w firmie i poza nią. Pozwala także na poszerzenie horyzontów poprzez respektowanie odmiennych poglądów.

Praca zespołowa

Jako odpowiedzialne współdziałanie oparte na zaufaniu, wsparciu i otwartej komunikacji.

Wiedza i doskonałość

Poszerzając wiedzę i umiejętności konsekwentnie dążymy do doskonałości.

Kreatywność

Jesteśmy otwarci, wychodzimy poza schematy, z entuzjazmem poszukujemy najlepszej drogi dotarcia do celu.

Jakość

Przyjęliśmy jako standard jedną z paremii Arystotelesa, zgodnie z którą „jakość to nawyk, a nie zdarzenie”.

Bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo rozumiane jako: bezpieczny pracownik, bezpieczny produkt, bezpieczne jutro.

2. OBSZARY ODDZIAŁYWANIA

Otoczenie Grupy będące sumą czynników i procesów, które funkcjonują w środowisku Organizacji, ma duży wpływ na prowadzoną działalność. Do najbliższego otoczenia Grupy zaliczani są dostawcy, odbiorcy, klienci, podmioty konkurencyjne, organizacje branżowe, akcjonariusze, instytucje finansowe, społeczności lokalne. Grupa FERRUM dokłada wszelkich starań, aby w sposób możliwie najpełniejszy poznać swoje otoczenie i na bieżąco śledzi zmiany w nim zachodzące, identyfikując pojawiające się zagrożenia, poprawiając z nimi relacje aby sprostać oczekiwaniom.

2.1. Relacje zewnętrzne

Grupa FERRUM dąży do tworzenia partnerskich relacji ze swoimi kontrahentami, mając na uwadze korzyści obu stron tej współpracy. Relacje z dostawcami i partnerami biznesowymi oparte są na obustronnym zaufaniu, szacunku oraz profesjonalizmie.

2.1.1. Łańcuch dostaw

Model biznesowy Grupy opiera się na długotrwałych relacjach z partnerami, którzy zapewniają surowce na potrzeby realizacji procesów produkcyjnych Grupy. Działania związane z doбором dostawców ugruntowane są w praktyce zakupowej opartej o Procedurę P7 „ZAKUPY”, która zawiera również wymagania ISO 17025 LAB. W procesie wyboru dostawców brane są pod uwagę przesłanki obiektywne tj. jakość produktów, niezawodność przy poprzednich dostawach itp. Umożliwiamy dostawcom zapoznanie się z obowiązującymi w Grupie zasadami i politykami, propagujemy ich wypełnianie i reagujemy w przypadku stwierdzenia ich nieprzestrzegania. W ramach wszystkich zawieranych umów unikamy faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów.

2.1.2. Dostawcy

Do głównych surowców wykorzystywanych w procesie produkcji przez Grupę FERRUM należą taśma i blacha gorącowałcowana (ponad 80% zakupów ogółem) oraz stal. W dużo mniejszym stopniu spółki używają również pomocnicze materiały spawalnicze takie jak: drut spawalniczy, topnik oraz elektrody. Natomiast do izolacji wyrobów FERRUM nabywa, w zależności od rodzaju: epoksyd, kopolimery oraz polietylen/polipropylen, cement, piasek, farby epoksydowe utwardzacze i rozpuszczalniki.

Polityka kształtowania relacji z dostawcami

Grupa FERRUM współpracuje z takimi dostawcami, którzy prowadzą działalność biznesową w sposób uczciwy i etyczny. Grupa buduje relacje z dostawcami, tak by były oparte na obustronnym zaufaniu, profesjonalizmie, wzajemnym poszanowaniu i odpowiedzialności za swoje działania. Grupa zachęca podmioty, z którymi współpracuje, do przestrzegania takich samych standardów uczciwości i zasad etycznych, jak te, które sama wyznaje. Grupa podziela pogląd, że to, kogo decyduje się włączyć do łańcucha dostaw oraz jak działają jej partnerzy i dostawcy, wpływa na reputację oraz postrzeganie Grupy FERRUM i jej działalności.

Nie tolerujemy zachowań korupcyjnych oraz nieetycznych. Ani jako Grupa, ani jako pracownicy nie przyjmujemy żadnych korzyści i nie oferujemy ich naszym dostawcom, gdyż mogłoby to wpłynąć na podejmowanie decyzji. Nie są tolerowane nadużycia związane z wyborem dostawców oraz innych partnerów biznesowych. W ramach ciągłego doskonalenia procesów zakupowych rozwijane i standaryzowane są procesy związane z ich wyborem. Grupa będzie dążyć do promowania idei odpowiedzialności społecznej wśród swoich dostawców, chce współpracować z kontrahentami, którzy przestrzegają praw człowieka i działają zgodnie z regulacjami prawnymi, zapewniają bezpieczne i godne warunki pracy oraz stosują nie tylko najwyższe standardy etyczne, ale także dbają o środowisko naturalne.

Standardy, jakich Grupa FERRUM oczekuje od swoich dostawców w zakresie odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju zostały ujęte w **Kodeksie postępowania Dostawców Grupy FERRUM** [dalej: Kodeks Dostawcy]. Kodeks Dostawcy określa najważniejsze oczekiwania

względem dostawców w zakresie prowadzenia etycznej i uczciwej działalności, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, poszanowania praw człowieka oraz odpowiedzialności za ochronę środowiska. Kodeks Dostawcy udostępniony jest podmiotom, które z nami współpracują lub zamierzają z nami współpracować. Zachęcamy do jego stosowania oraz wdrażania wyrażonych w nim postulatów. W procesie kwalifikacji kontrahentów, jako jedno z kryteriów oceny bierzemy pod uwagę, czy nasz potencjalny kontrahent stosuje nasze, lub im adekwatne, zasady i wartości.

Polityka szacunku dla dostawców

Każdy pracownik Grupy FERRUM powinien okazywać poszanowanie dla dostawców towarów oraz usług.

W związku z tym każdy pracownik powinien:

- przekazywać identyczne informacje i wskazówki wszystkim dostawcom rywalizującym o otrzymanie od Grupy zamówienia lub zlecenia w tym samym przedmiocie oraz upewnić się, że w trakcie całego procesu żaden z konkurentów nie znajduje się w niekorzystnej sytuacji;
- zapewnić ochronę wszystkich prywatnych informacji przekazywanych przez Dostawców oraz będących ich własnością z wyjątkiem sytuacji, w których wyraźnie ustalono, że takie informacje stają się własnością Grupy;
- przyjmować i traktować Dostawców uprzejmie, niezależnie od danej sytuacji, nawet wówczas gdy Grupa nie jest zadowolona z usług lub produktów Dostawcy.

2.1.3. Odbiorcy i klienci

Uczciwość na rynku wymaga, aby każdy z nas traktował klientów i odbiorców w sposób etyczny oraz zgodny z przepisami prawa. Grupa pozyskuje nowych klientów dzięki wysokiej jakości oferowanych produktów i obsługi oraz konkurencyjności naszych cen. Szczególna waga przywiązywana jest do uczciwego, kompletnego i rzetelnego przedstawiania informacji o naszej ofercie. Nie stosujemy nieuczciwych oraz wprowadzających w błąd praktyk handlowych.

Wszystkie wyroby spełniają wymagania sanitarne i jakościowe Unii Europejskiej. Cele realizowane są w oparciu o międzynarodowe normy i najwyższe standardy.

Produkujemy zgodnie z normami systemowymi (zarządzania jakością, środowiskowego, bhp i energii) oraz normami branżowymi dla sektora ciepłowniczego, gazowniczego, wodno-kanalizacyjnego i konstrukcyjnego. Potwierdzają to uzyskane certyfikaty udostępnione na stronie internetowej FERRUM S.A.: <https://www.ferrum.com.pl/certyfikaty/> oraz ZKS FERRUM S.A.: <https://www.ferrumzks.eu/certyfikaty/>.

2.1.4. Konkurencja

Jednym z czynników wpływających na rozwój branży jest istnienie wolnej i swobodnej konkurencji opartej na uczciwych zasadach biznesowego współuczestnictwa. Grupa FERRUM dąży do ekspansji rynkowej wyłącznie przy zachowaniu zasad uczciwości i wzajemnego szacunku oraz w granicach i z poszanowaniem regulacji prawnych w zakresie ochrony konkurencji. Uważamy, że podstawowymi czynnikami wyznaczającymi zasady uczciwej konkurencji powinny być przede wszystkim jakość, rzetelność i innowacyjność. W relacji z konkurencją Grupa FERRUM kieruje się wytycznymi ujętymi w ***Polityce uczciwej konkurencji***.

2.1.5. Akcjonariusze i instytucje finansowe

Do kluczowych interesariuszy Grupy FERRUM zaliczamy w szczególności akcjonariuszy FERRUM S.A. oraz szeroko rozumiane instytucje finansowe, tj. np.: banki, towarzystwa ubezpieczeniowe oraz towarzystwa leasingowe. Długoletnia współpraca z wieloma instytucjami zaowocowała zbudowaniem wizerunku Grupy jako godnej zaufania, co przekłada się na korzystne warunki współpracy. W relacjach z instytucjami finansowymi zwracamy szczególną uwagę na przejrzystość, transparentność, rzetelność oraz solidność w komunikacji. Podobnymi wytycznymi Grupa kieruje się w relacjach z akcjonariuszami. Grupa dba przy tym o równy dostęp do informacji oraz równe traktowanie wszystkich akcjonariuszy i instytucji finansowych zgodnie z zasadą *pari passu*.

Narzędziami do budowania transparentnej polityki komunikacyjnej z akcjonariuszami i instytucjami finansowymi są w szczególności:

- raporty bieżące i okresowe publikowane w ramach giełdowych obowiązków sprawozdawczych;
- wdrożone polityki informacyjnej oparte o *Indywidualny Standard Raportowania*;
- materiały i informacje prasowe;
- przestrzeganie zasad ładu korporacyjnego ustanowionych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie.

2.1.6. Obszar środowisko

Ze względu na charakter prowadzonej działalności podmioty z Grupy FERRUM podlegają przepisom ustawy Prawo ochrony środowiska, ustawy Prawo wodne, ustawy o odpadach oraz innym regulacjom środowiskowym. Obowiązki środowiskowe realizowane są na podstawie uzyskanych decyzji administracyjnych wydanych na podstawie w/w przepisów, bądź odpowiednich zgłoszeń, dla każdej instalacji funkcjonującej w ramach Grupy FERRUM. Spółka stosuje strategię ochrony środowiska, polegającą na zapobieganiu powstawania zanieczyszczeń i ich wprowadzania do środowiska, ograniczeniu marnotrawstwa zasobów, surowców i energii za co już w 1996 r. została uhonorowana Świadectwem Przedsiębiorstwa Czystszej Produkcji oraz otrzymała tytuł Laureata Czystszej Produkcji Roku 1996.

Spółki z Grupy posiadają wszystkie niezbędne decyzje wymagane przepisami prawa określające zakres i sposób korzystania ze środowiska, których obowiązek uzyskania związany jest ze specyfiką prowadzonej przez nią działalności, przy czym działalność ta nie wymaga uzyskania pozwolenia zintegrowanego.

Identyfikacja istotnych obszarów wpływu (tzw. aspektów środowiskowych) obejmuje wszystkie działania spółek z Grupy mające wpływ na środowisko, z uwzględnieniem sytuacji normalnych, specjalnych i awaryjnych. Identyfikacja aspektów środowiskowych uwzględnia m. in.:

- wpływ na poszczególne komponenty środowiska (atmosferę, glebę, zbiorniki wodne, florę i faunę);
- uwarunkowania lokalne;
- stosowane materiały niebezpieczne;
- wymagania prawne oraz oczekiwania i wytyczne inwestorów;
- wpływ na wizerunek Grupy.

Prowadząc działalność wywieramy wpływ na środowisko poprzez:

- emisję gazów i pyłów do atmosfery;

- odpady powstałe w procesie produkcji;
- użycie surowców i zasobów naturalnych (energia elektryczna, woda);
- ścieki socjalne;
- wprowadzenie wód opadowych i roztopowych do potoku leśnego.

Zasady ochrony środowiska przestrzegane przez Grupę FERRUM ujęte zostały w **Polityce środowiskowej**.

Podjęcie pro-środowiskowe stosowne przez Grupę FERRUM zostało odzwierciedlone w polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania

2.1.7. Zaangażowanie społeczne

Grupa FERRUM ma świadomość, że jako przedsiębiorstwo będące mikrospołecznością jest zarówno częścią, jak również członkiem większej społeczności. Polityka i kierunki zaangażowania społecznego na poziomie Grupy Kapitałowej nie zostały wprowadzone sformalizowane w formie oficjalnego dokumentu jednakże zakres działań w tym obszarze jest kreowany w toku indywidualnie podejmowanych decyzji. Grupa popiera projekty i wydarzenia stricte edukacyjne, sportowe, kulturowe i charytatywne, ale również w istotny sposób propaguje wsparcie banku żywności i szeregu instytucji wspierających osoby ubogie, niepełnosprawne fizycznie i psychicznie, a także dzieci z domów dziecka i innych instytucji oferujących pomoc takim osobom.

Świadome i odpowiedzialne relacje między sobą, ze społeczeństwem i zasobami środowiska naturalnego są częścią naszej tożsamości organizacyjnej. Motywacją jest pozytywne wpływanie na społeczeństwo poprzez dzielenie się wiedzą i przykładem postępowania godnym odpowiedzialnego przedsiębiorstwa. Jako nieustannie rozwijająca się organizacja uczymy się i planujemy nowe aktywności społeczne. Dążymy do kreowania możliwie najlepszych form dialogu z naszym otoczeniem. Grupa otwarta jest na dialog z każdym z Interesariuszy, ale także na współpracę z instytucjami publicznymi, samorządowymi, fundacjami oraz organizacjami społecznymi. Skuteczną komunikację i współpracę umożliwia postawa oparta na poszanowaniu prawa, dialogu ze społecznościami oraz rosnącym zaufaniu do naszej firmy. Pragniemy dotrzeć do świadomości społecznej jako zaangażowane i poszukujące dialogu przedsiębiorstwo, wyznające prymat zasady zrównoważonego rozwoju opartego na powszechnie wyznawanych ludzkich wartościach.

2.1.7.1. Zasady prowadzenia dialogu

Ze szczególną troską Grupa FERRUM dba o dialog z jej Interesariuszami. Stanowią oni naturalne otoczenie Grupy, które pozwala wzajemnie się rozwijać. Funkcjonujemy w biznesie ze świadomością, iż zrównoważony rozwój opiera się na tworzeniu wartości dla wszystkich Interesariuszy. Prowadzimy działalność Grupy FERRUM w oparciu o wzorce ładu korporacyjnego zapewniające przejrzystość i stabilność relacji zarówno z Interesariuszami zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi, z poszanowaniem uczciwości i szacunku. Mamy świadomość, że budowanie pozytywnych relacji może się odbywać tylko za pomocą uczciwie i rzetelnie prowadzonej polityki informacyjnej w zakresie bieżącej działalności, jak również sytuacji finansowej Grupy. Zasady prowadzenia dialogu zostały ujęte w ***Polityce dialogu z Interesariuszami***.

2.1.7.2. Społeczności lokalne

Mieszkańcy regionu, w którym Grupa FERRUM ma zlokalizowane zakłady produkcyjne, stanowią dla niej ważną grupę Interesariuszy. Pragniemy być dobrym sąsiadem dającym przykład swoimi

odpowiedzialnymi działaniami, a partnerskie relacje ze społecznością lokalną będziemy opierać na dialogu oraz wzajemnym zrozumieniu i szacunku. Grupa dołoży starań w celu podejmowania inicjatyw mających na celu tworzenie i ochronę lokalnych miejsc pracy, ochronę i rekultywację środowiska naturalnego oraz inicjowania wolontariatu lub akcji charytatywnych na rzecz lokalnego społeczeństwa. Z uwagi na powyższe Grupa FERRUM przyjęła ***Politykę aktywności na forum społeczności lokalnych***.

2.1.7.3. Wolontariat pracowniczy

Grupa FERRUM uznaje, iż działania na rzecz lokalnego społeczeństwa stanowią jedną z powinności nie tylko odpowiedzialnego przedsiębiorstwa, ale nas samych jako jednostek funkcjonujących w większym organizmie.

2.2. Relacje wewnętrzne

W sposób systematyczny i trwały Grupa FERRUM zabiega o zadowolenie jednej z najważniejszych grup Interesariuszy Grupy, jakimi są nasi pracownicy. Wierzymy, iż partnerskie relacje oparte na wzajemnym zaufaniu i uczciwości są podstawą współpracy stanowiącej motor napędowy rozwoju przedsiębiorstwa. Dbamy o różnorodność społeczną w zespole. Wdrażając Kodeks, a wraz z nim zawarte w nim inicjatywy oraz rozwiązania w celu rozwoju pozytywnego środowiska pracy, którego podstawą jest prawidłowa komunikacja, brak negatywnych zachowań oraz pozytywne relacje na linii przełożony – pracownik oraz pomiędzy pracownikami. Staramy się ponadto wspierać pracowników w trudnej sytuacji materialnej i życiowej poprzez funkcjonujący w Spółkach z Grupy **Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych**.

2.2.1. Szacunek i partnerstwo

Grupa FERRUM kieruje się szacunkiem nie tylko wobec partnerów i interesariuszy, ale także wobec każdego człowieka. Dokładamy starań, aby ideę tą propagować i stosować również wśród pracowników. Przestrzeganie praw człowieka i pracownika zawartych w międzynarodowych aktach prawnych, umowach i konwencjach stanowi zasadę obowiązującą w Grupie FERRUM. Szanujemy i uznajemy różnorodność wynikającą z różnic kulturowych, językowych, narodowościowych, etnicznych, zwyczajów oraz życiowych doświadczeń. Poważamy poglądy i opinie innych nawet wówczas, gdy są one odmienne od naszych. W celu materializacji powyższych wartości przyjmujemy trzy opisane poniżej polityki konstytuujące zasady i wartości na różnych płaszczyznach relacji pomiędzy pracownikami oraz przełożonymi.

2.2.1.1. Relacje pracodawca / pracownik

W trosce o budowanie środowiska pracy przyjęliśmy ***Politykę kształtowania relacji na linii pracodawca – pracownik***. Jako pracodawca bezwzględnie szanujemy prawa, godność i wolność naszych pracowników. Doceniamy kreatywność i poświęcenie każdego pracownika niezależnie od tego, jakie sprawuje stanowisko. Nie tolerujemy zachowań negatywnie wpływających na integralność psychiczną i fizyczną człowieka, jak: mobbing, stalking, molestowanie seksualne, dyskryminacja oraz inne formy przemocy. Nie zgadzamy się na wykorzystywanie zależności służbowej celem poniżania innych osób bądź wyrządzania im krzywdy.

2.2.1.2. Relacje przełożony / pracownik

W trosce o budowanie środowiska pracy przyjęliśmy ***Politykę kształtowania relacji na linii przełożony – pracownik***. W Grupie FERRUM kładziemy nacisk na wzajemne zaufanie i sprawną komunikację. W tym celu poza działaniami integracyjnymi kadry kierowniczej i menedżerskiej

oraz pracowników staramy się kształtować właściwe postawy służące stałemu podnoszeniu jakości komunikacji na linii przełożony – pracownik. Staramy się, by zasady stosowane w Grupie FERRUM sprzyjały budowaniu pozytywnej atmosfery oraz kultury pracy, a także uwzględniały prawa i obowiązki wszystkich stron. Kładziemy duży nacisk, aby w relacjach służbowych każdy znał swoje prawa i obowiązki, czemu służy m.in. **Regulamin Pracy**.

2.2.1.3. Relacje pracownik / pracownik

W trosce o budowanie środowiska pracy przyjęliśmy również **Politykę kształtowania relacji na linii pracownik – pracownik**. W Grupie stawiamy na kooperację, wzajemne wsparcie i wspólne realizowanie zadań, które opieramy o zasady przejrzystej i uczciwej komunikacji pomiędzy naszymi pracownikami. W sytuacjach trudnych zawsze stawiamy na zespołowe rozwiązywanie problemów, gdyż mamy świadomość, że osiągnięcie końcowego sukcesu jest ściśle zbieżne z pozytywnymi relacjami personalnymi. Prawa i obowiązki naszych pracowników wynikają z przepisów prawa pracy oraz funkcjonujących w spółkach z Grupy **Regulaminów Pracy**.

2.2.2. Polityka różnorodności

Mając na względzie, iż sukces dużych organizacji bierze swój początek z potencjału jednostki, szanujemy indywidualne cechy każdego z pracowników w taki sposób, aby nasi pracownicy mogli czuć się unikalną częścią naszego przedsiębiorstwa. Uznajemy, że indywidualne różnice pomiędzy ludźmi mogą stanowić atuty przynoszące pożytek organizacji. W tym celu ustanowiona została **Polityka różnorodności** stosowana w Grupie FERRUM umożliwiająca naszym pracownikom realizację zawodową oraz rozwój w oparciu o wzajemne zrozumienie i szacunek z poszanowaniem cech i zasad indywidualnych.

2.2.3. Przeciwdziałanie dyskryminacji i znęcaniu

W Grupie FERRUM nie akceptujemy i nie tolerujemy żadnych form przemocy, niehumanitarnego i niegodnego traktowania, w tym dyskryminacji, mobbingu i znęcania. Uznajemy równe traktowanie wszystkich pracowników za podstawę naszej polityki korporacyjnej, zaś niezbywalną przyrodzoną godność człowieka za fundamentalne prawo przysługujące każdemu bez względu na kolor skóry, rasę, płeć, wiek, poglądy polityczne i społeczne, język, pochodzenie etniczne bądź narodowościowe, orientację seksualną, wyznanie bądź bezwyznaniowość, status społeczny, staż pracy i formę zatrudnienia, przynależność związkową, niepełnosprawność, stan zdrowia oraz inne cechy indywidualne. Wyrazem naszych zasad i idei w tym obszarze jest przyjęta **Polityka antydyskryminacyjna**. Na straży przestrzegania polityki antydyskryminacyjnej w Grupie FERRUM stoi Zarząd FERRUM S.A., który podejmuje działania mające na celu wyjaśnianie sytuacji, w których mogło dojść do dyskryminacji lub jakichkolwiek form znęcania. Sprawy z tego zakresu rozpatruje wyznaczony przez Zarząd Członek Zarządu na podstawie m.in. **Procedury anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów**. Wystąpienie sytuacji pogwałcenia opisanych powyżej wartości traktujemy, jako naruszenie praw pracownika.

2.2.4. Przeciwdziałanie problemom materialnym pracowników

Grupa FERRUM podejmuje działania mające na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu swoich pracowników udzielając niezbędnego wsparcia pracownikom znajdującym się w szczególnie ciężkiej sytuacji materialnej. W tym celu w Spółkach z Grupy został powołany **Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych** realizujący zadania z zakresu działalności socjalnej, w tym udzielania pomocy materialnej pracownikom.

2.2.5. Prawa człowieka

Grupa FERRUM nie tylko promuje jako wartość stosowania standardy i wytyczne w obszarze ochrony praw człowieka i pracownika, ale także przestrzega w tej materii przepisów międzynarodowych i krajowych, ze szczególnym uwzględnieniem Kodeksu Pracy. Uważamy, że każda rozwinięta organizacja powinna posiadać zasady, które kreują pozytywną atmosferę pracy i poszanowania pracownika.

2.2.6. Rozwój i doskonalenie

Grupa FERRUM, jako organizacja odpowiedzialna społecznie, jest świadoma jak wielką rolę odgrywa szkolenie pracowników. Zdajemy sobie sprawę, iż tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy, o odpowiednich zasobach wiedzy specjalistycznej oraz kompetencjach społecznych, są w stanie budować dalszy rozwój Grupy. W tym celu w miarę możliwości podejmujemy działania umożliwiające rozwój i doskonalenie naszych pracowników. Świadomie inwestujemy w ich rozwój uwzględniając najlepsze praktyki i metodologię uczenia dorosłych. Dążymy, aby rozwój był optymalnie efektywny zarówno dla pracodawcy jak i dla pracownika.

2.2.7. Konflikty interesów

Z wyprzedzeniem podejmujemy działania zapobiegające powstawaniu konfliktu interesów rozumianego jako sytuacja, w której interesy osobiste, rodzinne bądź inne powiązania finansowe, faktyczne lub prawne stoją w sprzeczności z interesami Grupy FERRUM. W przypadku podejrzenia wystąpienia konfliktu interesów pracownik jest zobowiązany do zgłoszenia takiej okoliczności. W zależności od charakteru sprawy zgłoszenie jest dokonywane odpowiednio do przełożonego lub wyznaczonego Członka Zarządu, przy czym sygnalista ma możliwość skorzystania z ***Procedury anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów*** obowiązującej w Grupie Kapitałowej FERRUM. Organizacja ma pełną świadomość, iż potencjalne konflikty interesu i ryzyka z nimi związane należy identyfikować na ich wczesnym etapie celem podjęcia niezbędnych środków zaradczych. Nasi pracownicy mają obowiązek deklarować wystąpienie konfliktu interesów bądź podejrzenie jego wystąpienia niezwłocznie po powzięciu informacji na temat wystąpienia takiego zdarzenia. W zakresie przeciwdziałania konfliktom interesów Grupa FERRUM przestrzega postanowień **Kodeksu Pracy, Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy** oraz przyjętych **Regulaminów Pracy**. W celu doprecyzowania zagadnień związanych z materią konfliktu interesów wprowadzamy również ***Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w Grupie Kapitałowej FERRUM.***

2.3. Innowacyjność

Innowacyjność ma swój początek w myśleniu zarówno kadry zarządzającej, jak również pracowników niższych szczebli. Od naszych pracowników oczekujemy kreatywności wynikającej z umiejętności rozwijania nieschematycznego myślenia. Niezwykle ważne jest dla nas poszukiwanie nowych rozwiązań i pragniemy stworzyć ku temu warunki.

Pragniemy rozwijać i inwestować w nowe technologie poprawiające efektywność i jakość naszej pracy. Innowacyjność stanowi dla nas ważny czynnik rozwoju stanowiący równocześnie podstawę uczciwej konkurencji opartej na wysokim poziomie oferowanych produktów. W miarę możliwości wdrażamy nowe technologie podczas realizacji procesu produkcji. Głównym celem naszych innowacyjnych działań jest kierowanie się w stronę stałego poprawienia bezpieczeństwa i warunków pracy oraz ochrony środowiska, w tym klimatu. Działania prorozwojowe planujemy

w ten sposób, by innowacyjność łączona była ze szkoleniami wspierającymi rozwój kompetencji miękkich dedykowanych naszym pracownikom, jak również obejmujące obszar nowości ze świata technologii produkcyjnej.

Mamy świadomość, że współczesne przedsiębiorstwo odpowiedzialne społecznie musi działać w oparciu o innowacyjność będącą istotnym czynnikiem rozwoju firmy. W tym właśnie celu staramy zapewnić naszym kadrom wzrost kompetencji zarówno w obszarze nowości technologicznych, ochrony środowiska naturalnego, BHP, jak również w zakresie ogólnych kompetencji miękkich.

3. ŁAD KORPORACYJNY

Ład korporacyjny wynikający z przepisów prawa, w szczególności Kodeksu spółek handlowych (KSH), przepisów regulujących funkcjonowanie rynku kapitałowego oraz zbioru "Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016", Grupa FERRUM uznaje za fundament zasad postępowania organów przedsiębiorstwa, członków organów statutowych, jak również akcjonariuszy. Posiadając status spółki publicznej FERRUM S.A. zobowiązała się do przestrzegania przez Spółkę i jej organy zasad ładu korporacyjnego określonych w dokumencie "Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016". Jednym ze środków wyrazu poszanowania prymatu ładu wewnątrzkorporacyjnego jest przyjęcie i wdrożenie niniejszego Kodeksu – „konstytucji” stanowiącej rdzeń dla wdrożenia aktów korporacyjnych niższej rangi.

3.1. Polityki zgodności

Grupa FERRUM kładzie nacisk na zgodność codziennego funkcjonowania z przepisami prawa, stosowanymi normami oraz etyką. W tym celu wdramy niniejszy Kodeks oraz wprowadzamy **Politykę zarządzania ryzykiem braku zgodności**. Polityka ta stanowi wyraz świadomości Grupy FERRUM nt. znaczenia obszaru zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz deklaracji stosowania określonych norm postępowania oraz urzeczywistniania przynależnych do tego obszaru zasad. Polityka ta realizowana jest poprzez przyjęcie i wdrożenie szeregu powiązanych z nią szczegółowych polityk i rozwiązań z zakresu takich zagadnień jak m.in. korupcja, konflikt interesów, prawidłowa ochrona danych osobowych, postępowanie z mieniem firmowym, przyjmowanie prezentów i upominków oraz postępowanie pracowników zgodnie z prawem i przepisami wewnętrznymi, których opis znajduje się w niniejszym dziale 3 Kodeksu.

3.1.1. Obszar związany ze statusem spółki publicznej

Uzyskanie przez FERRUM S.A. statusu spółki publicznej, której akcje notowane są na GPW znacznie wzmocniło prestiż i rozpoznawalność marki Grupy FERRUM, natomiast dostosowanie struktury korporacyjnej Grupy do wymagań wynikających z obowiązujących regulacji prawnych przyczyniło się do zwiększenia wiarygodności przedsiębiorstwa. Prawidłowe i sprawne wypełnianie przez FERRUM S.A. zobowiązań wynikających z notowania na GPW wymagało opracowania stosownych procedur i regulacji. Opracowane i wdrożone procedury regulują m.in. takie obszary jak publikację informacji bieżących i okresowych, sposób prowadzenia koniecznej dokumentacji, zasady obiegu i ochrony informacji, zasady dokonywania notyfikacji przez osoby zobowiązane. Ponadto zmieniające się regulacje prawne obowiązujące spółki giełdowe wymagają stałego doskonalenia ze strony osób odpowiedzialnych za ten obszar.

W praktyce, w związku z posiadaniem statusu spółki publicznej, obowiązki realizowane są w oparciu o **Regulamin wypełniania obowiązków informacyjnych w ramach Grupy**

Kapitałowej FERRUM oraz wynikające z niego: **Indywidualny Standard Raportowania** oraz **Procedurę Notyfikacji**.

Intencją organizacji jest stałe systematyczne podnoszenie standardów w zakresie dostosowania jej struktur oraz standardów do wymogów stawianych spółkom publicznym.

3.1.2. Przestrzeganie DPSN

Wynikiem notowania akcji FERRUM S.A. na GPW jest również obowiązek przestrzegania przez Spółkę zasad ładu korporacyjnego, przyjętych przez Radę Giełdy pod nazwą „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” (DPSN). Wprowadzenie przez GPW obowiązku stosowania zasad zawartych w ww. dokumencie ma na celu zwiększenie transparentności oraz podniesienie jakości funkcjonowania spółek publicznych na poziomie komunikacji z jej akcjonariuszami. Zbiór DPSN stanowi dokument mający charakter prawa „miękkiego”, tym samym nie ma on mocy prawa powszechnie obowiązującego, niemniej jednak stanowi zbiór postępowań zalecanych spółkom notowanym na rynku regulowanym. Intencją FERRUM S.A. jest przestrzeganie przez Spółkę i jej organy zasad DPSN zgodnie z oświadczeniem o stosowaniu DPSN zamieszczonym na stronie internetowej Spółki. Opis stosowania DPSN Spółka zamieszcza również rokrocznie w **Sprawozdaniach Zarządu z działalności**.

3.1.3. Polityka BHP

Grupa FERRUM jest świadoma odpowiedzialności za bezpieczeństwo swoich pracowników. Optymalne zapewnienie bezpieczeństwa traktujemy jako podstawowy obowiązek odpowiedzialnego pracodawcy, ponosząc istotne nakłady z tym związane.

Zaangażowanie pracowników służby BHP obejmuje:

- dokonywanie przeglądu warunków pracy oraz okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zapobiegania wypadkom, chorobom zawodowym, zdarzeniom potencjalnie wypadkowym i radiacyjnym;
- opiniowanie i doradztwo w zakresie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym;
- formułowanie wniosków oraz zaleceń dla osób kierujących pracownikami dotyczących poprawy warunków pracy lub usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie BHP na poszczególnych stanowiskach;
- inne działania i uprawnienia wynikające z rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy obejmuje:

- udział w ocenie ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku;
- wyznaczanie i przeszkolenie pracowników do udzielania pierwszej pomocy;
- pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych;
- podnoszenie kwalifikacji pracowników oraz angażowanie ich do działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa, w tym bezpieczeństwa pożarowego;
- udział osób kierujących pracownikami w ciekwartalnych spotkaniach w ramach Komisji BHP na rzecz poprawy warunków BHP;
- stosowanie przez pracowników odpowiednio dobranych środków ochrony indywidualnej oraz zbiorowej;

- współpraca ze społeczną inspekcją pracy, z zakładowymi związkami zawodowymi, lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz zewnętrznymi organami nadzoru nad warunkami pracy.

3.1.4. Ochrona danych osobowych

Grupa FERRUM dokłada należytej staranności, aby dane osobowe gromadzone przez Spółkę były przetwarzane w sposób uczciwy i zgodnie z prawem. Do danych osobowych dostęp mogą mieć jedynie te osoby, których funkcja wymaga tego dostępu, z ograniczeniem dostępu wyłącznie do niezbędnych danych osobowych.

3.1.5. Tajemnica przedsiębiorstwa

Dokładamy niezbędnych starań mających na celu ochronę tajemnic związanych z prowadzoną działalnością. Mamy świadomość, iż w dzisiejszym świecie informacja ma dużą wartość, a co więcej, niektóre z nich są chronione prawem. Z tego względu wszelkie istotne informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne lub inne informacje posiadające dla naszej firmy wartość gospodarczą są objęte działaniami mającymi na celu zachowanie ich poufności. Informacje poufne obejmują wszelkie informacje dotyczące produktów, bieżących procesów rozwojowych, danych finansowych, strategii biznesowej, struktury kosztów i kształtowania cen, dokumentów wewnętrznych, procedur roboczych, baz danych dostawców itp. Jest niezmiernie ważne, aby chronić poufność takich informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w szczególności poprzez całkowite przestrzeganie zasad bezpieczeństwa podczas korzystania z systemów informatycznych i sprzętu komputerowego, a także poprzez wprowadzanie w życie klauzuli poufności (podpisywanej przez dostawców) przed przekazaniem informacji poufnej, np. informacji finansowej, specyfikacji itp. Podejmujemy efektywne działania prawne zmierzające do zabezpieczenia poufności informacji mających wartość gospodarczą przed ujawnieniem ich osobom niepożądanym oraz nieuprawnionym. W tym celu część dokumentów wewnętrznych jak m.in. **Regulamin Pracy** bądź **Regulamin wypełniania obowiązków informacyjnych w ramach Grupy Kapitałowej FERRUM** wzbogaciliśmy o postanowienia gwarantujące zachowanie poufności informacji istotnych z punktu widzenia interesów Grupy FERRUM. Każdy z naszych pracowników oraz współpracowników jest zobowiązany na tej podstawie do zachowania poufności w odniesieniu do informacji posiadających wartość dla naszej firmy. W obszarze zawieranych umów z kadrą menedżerską stosujemy ponadto klauzule umowne zobowiązujące do zachowania tajemnic naszego przedsiębiorstwa oraz przestrzegania zakazu konkurencji.

3.1.6. Korupcja i łapówkarstwo

Grupa FERRUM dokłada najwyższej staranności, aby działalność biznesowa prowadzona przez jej pracowników cechowała się przejrzystymi regułami i najwyższymi standardami etycznymi, zarówno w relacji z kontrahentami prywatnymi, jak również z organami publicznymi. Poprzez wdrożenie wewnętrznych regulacji korporacyjnych, czy też podnoszenie świadomości pracowników w ramach podejmowanych działań edukacyjnych, dążymy do zwalczania wszelkich przejawów działań korupcyjnych. W ramach zwalczania wszelkich działań i zachowań o korupcjogennym charakterze Grupa opracowała i wdrożyła **Politykę antykorupcyjną**, jak również wdrożyła **Procedurę anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów**.

3.1.7. Przejawy gościnności oraz upominki

Powszechną i przyjętą na rynku formą zacieśniania relacji biznesowych jest m.in. oferowanie i przyjmowanie drobnych upominków biznesowych, zaproszeń na imprezy rozrywkowe, kulturalne, etc., czy proponowanie wspólnych posiłków. Grupa dopuszcza możliwość takiej formy

zacieśniania relacji biznesowych, pod warunkiem jednak, że działania takie pozostają w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa i nie naruszają prawnie ustalonych zasad w tym zakresie oraz zachowują racjonalne proporcje. Przejawy gościnności oraz upominki – w rozumieniu przyjętym w Grupie FERRUM – stanowią wszelkie korzyści, za które wręczający lub przyjmujący nie płaci, które jednak nie zmierzają do wywarcia niewłaściwego wpływu na decyzje lub działania otrzymującego upominki/prezenty. Przykładem dopuszczalnych i akceptowalnych form przejawów gościnności oraz upominków mogą być np. kosze delikatesowe wręczane zwyczajowo w okresach świątecznych, drobna galanteria skórzana i biurowa, jak również zaproszenia na wydarzenia o charakterze kulturalnym, sportowym etc., które nie pozostają bezpośrednio związane z obowiązkami służbowymi. Zgodnie z **Zasadami postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w Grupie Kapitałowej FERRUM** za dopuszczalne uznaje się przejawy gościnności oraz upominki, których wartość nie przekracza 150 zł. Szczegółowe zasady postępowania oraz ujawniania wręczanych oraz otrzymywanych upominków oraz innych przejawów gościnności określają przywołane w zdaniu poprzednim Zasady.

Przejawy gościnności oraz upominki przekazywane lub otrzymywane z zamiarem działań korupcyjnych nie stanowią formy budowania relacji biznesowych i takich działań nie aprobujemy.

Niektóre upominki i formy grzeczności mogą powodować niepożądane skutki (lub przynajmniej stwarzać pozory takowych), dlatego ze szczególną wrażliwością i ostrożnością podchodzimy do takiej formy budowania relacji, w szczególności w stosunku do urzędników państwowych każdego szczebla.

Poza obowiązkiem przestrzegania zasad zawartych w ww. Zasadach, pracownicy Grupy Kapitałowej FERRUM powinni również dokonywać oceny własnej w kontekście przyjmowania i ofiarowania upominków w oparciu m.in. o takie kryteria jak zamiar (pytanie, czy dane działanie ma na celu wyłącznie zacieśnienie więzi biznesowych), zgodność z przepisami prawa (pytanie, czy dane działanie nie narusza obowiązujących zasad w zakresie sankcjonowania działań korupcjogennych), wartość prezentu (pytanie, czy wartość wręczanego lub otrzymanego upominku jest akceptowalna z punktu widzenia przyjętych przez nas zasad), przejrzystość (pytanie, czy dane działanie nie wpływa niekorzystnie na reputację Grupy FERRUM).

3.1.8. Działalność sponsoringowa

Grupa FERRUM ma świadomość pożytku wynikającego ze wspierania i aranżowania się w inicjatywy społeczności lokalnych, jak również inicjatywy o charakterze ogólnokrajowym. Uznajemy, iż działalność sponsoringowa w obszarze ekologii, sportu, zdrowia i kultury jest godna poparcia z punktu widzenia rozwoju społecznego. W miarę możliwości zamierzamy wspierać wartościowe projekty i inicjatywy służące poszczególnym grupom społecznym w miejscu siedziby firmy, jako narzędzie komunikacji z otoczeniem zewnętrznym naszej organizacji.

3.1.9. Anonimowe zgłaszanie naruszeń

Zarówno jako Grupa jak i pracownicy bierzemy odpowiedzialność za przestrzeganie zasad etyki i przepisów prawa w miejscu pracy. Zabiegamy o kreowanie środowiska pracy wolnego od nadużyć, przemocy i innych negatywnych form postępowania wewnątrz naszej organizacji. Nie tolerujemy dopuszczania się nadużyć, jak również nie akceptujemy zatajania wiedzy o tego typu działaniach. Podejmujemy środki mające na celu ochronę godności pracownika i jego poczucia przydatności do pracy. Zapewnienie naszym pracownikom poczucia bezpieczeństwa oraz ochrony ich praw uznajemy za nasz obowiązek wynikający z poczucia odpowiedzialności

społecznej. Uwzględniamy i promujemy równość wszystkich pracowników bez względu na zajmowane stanowisko, staż pracy i inne indywidualne cechy. Wspieramy naszych pracowników w rozwiązywaniu problemów, sytuacji trudnych i konfliktowych. W tym celu w Grupie FERRUM będzie obowiązywać ***Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów*** jako dokument określający metodę postępowania pracowników i ich przełożonych w przypadku wystąpienia negatywnych sytuacji.

3.2. Obowiązki Kodeksu

Niniejszy Kodeks etyki oraz postępowania w biznesie Grupy Kapitałowej FERRUM przyjęty został Uchwałą Zarządu FERRUM S.A. nr 219/IX/20 z dnia 21 października 2020 r. Kodeks obowiązuje w Grupie Kapitałowej FERRUM od dnia 21 października 2020 r.

3.3. Słowniczek pojęć i definicji

Ilekoć w Kodeksie jest mowa o zwrotach użytych poniżej rozumie się przez to:

CSR [Corporate Social Responsibility] – odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo¹

DPSN – rozumie się przez to dokument „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na Giełdzie 2016” uchwalony przez Radę Nadzorczą Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 13 października 2015 w sprawie uchwalenia „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016” uchwałą nr 26/1413/2015

Etyka – uniwersalne zasady i nakazy moralne obowiązujące w społeczeństwie oraz normy ludzkiego działania wynikające z tych zasad i nakazów

FERRUM – rozumie się przez to jednostkę dominującą FERRUM S.A. z siedzibą w Katowicach wraz z jednostkami zależnymi

Interesariusze – rozumie się przez to osoby i podmioty oraz zbiorowości w postaci osób fizycznych, społeczności, instytucji, organizacji i urzędów, które mogą wpływać na przedsiębiorstwo bądź pozostają pod wpływem jego działalności

Konflikt interesów – rozumie się przez to sytuację, w której pracownik lub współpracownik Grupy FERRUM w wyniku zdarzeń od niego niezależnych lub własnych działań zobowiązuje się lub będzie potencjalnie zobowiązany do realizowania swoich bądź cudzych interesów sprzecznych z interesem Grupy FERRUM

Korupcja – rozumie się przez to obiecywanie, proponowanie, wręczanie, żądanie, przyjmowanie przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakiejkolwiek nienależnej korzyści majątkowej, osobistej lub innej, dla niej samej lub jakiejkolwiek innej osoby, lub przyjmowanie propozycji lub obietnicy takich korzyści w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu funkcji publicznej lub w toku działalności gospodarczej²

Ład korporacyjny – rozumie się przez to zasady oraz normy odnoszące się do szeroko rozumianego zarządzania organizacją

Naruszenie – rozumie się przez to bezprawne oraz nieetyczne zachowanie naruszające przepisy prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności godzące w prawa człowieka i pracownika oraz interesy i wizerunek Grupy FERRUM bądź partnerów biznesowych Grupy FERRUM lub

¹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno – Społecznego i Komitetu Regionów – Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności Przedsiębiorstw

² Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym

naruszające postanowienia niniejszego Kodeksu lub innych aktów wewnątrzkorporacyjnych Grupy FERRUM

Oświadczenie - oświadczenie na temat informacji niefinansowych zawarte w sprawozdaniu z działalności

Polityka zrównoważonego rozwoju – rozumie się przez to strategię podejmowaną w celu zbalansowanego rozwoju społeczno-ekonomicznego z poszanowaniem ochrony środowiska w celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju

Spółka – rozumie się przez to FERRUM S.A. z siedzibą w Katowicach

Sygnalista – rozumie się przez to pracownika bądź osobę zgłaszającą naruszenie wynikające z bezprawnego i nieetycznego postępowania

Tajemnica przedsiębiorstwa – rozumie się przez to nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, handlowe, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności³

Zrównoważony rozwój⁴ – rozumie się przez to taki rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie.

³ Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji

⁴ Idea wyrażona w raporcie Światowej Komisji ds. Środowiska i Rozwoju (WCED) z 1987 r. – „Nasza Wspólna Przyszłość”