

Kodeks Etyki

Grupy Kapitałowej Elektromontaż Rzeszów S.A.

***„Jeśli nie wiesz, jak należy się w jakiejś sytuacji zachować,
na wszelki wypadek zachowaj się przyzwoicie ...”***

Antoni Słonimski



Elektromontaż
Rzeszów SA

Szanowne Panie i Panowie,

oddaję w Państwa ręce Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej Elektromontaż Rzeszów S.A, który definiuje podstawowe normy, wartości i wzorce jakimi powinniśmy się kierować w pracy i życiu codziennym. Etyka to zachowanie, po którym oczekujemy, że podejmowane decyzje i realizowane czynności wykonane zostaną w sposób uczciwy, odpowiedzialny i lojalny wobec firmy, z zachowaniem szacunku wobec wszystkich osób z którymi przyjdzie nam współpracować.

Ustanowiony Kodeks Etyki ma za zadanie budować kulturę organizacyjną i pracy opartą na wartościach etycznych a także ustalać relacje wewnątrz firmy oraz z jej otoczeniem. Pracownicy są najcenniejszą wartością firmy stanowiąc o jej postrzeganiu na rynku i współpracy z naszymi partnerami biznesowymi.

Odpowiedzialność za przestrzeganie Kodeksu spoczywa na każdym z nas z osobna a zawarte w nim zasady obowiązują wszystkich pracowników niezależnie od zajmowanego stanowiska jak i realizowanych zadań.

Bądźmy dumni z tego, że postępujemy zgodnie z wartościami zawartymi w Kodeksie Etyki.

Prezes Zarządu

Sławomir Ciut

Przez określenie „firma” pojawiające się w Kodeksie Etyki należy rozumieć każdy z podmiotów wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Elektromontaż Rzeszów S.A. tj.:

- *Elektromontaż Rzeszów S.A.*
- *Elektromontaż Rzeszów Sp. z o.o. w Przemyśle*
- *Elektromontaż Rzeszów Sp. z o.o. w Jaśle*
- *Eltor Sp. z o.o.*
- *RESBUILD Sp. z o.o.*

Określenie “Pracownik” oznacza pracownika każdego z podmiotów Grupy Kapitałowej Elektromontaż Rzeszów S.A. zatrudnionego na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, w tym każdego członka Zarządów oraz Rad Nadzorczych.

Relacje między pracownikami

We wzajemnych relacjach unikajmy konfliktów podkreślając wzajemną tolerancję, poszanowanie prawa do prywatności, poglądów, wyznawanej religii, płci, wieku, kultury, wykształcenia czy koloru skóry. Dbajmy o to, aby wykonywana wspólnie praca powodowała zadowolenie i zacieśniała wzajemne więzi. Jeżeli oczekujemy szacunku i zaufania, to również w swoim postępowaniu wobec drugiej strony stosujemy te wartości.

W stosunkach przełożony – podwładny wszelkie decyzje podejmujemy zawsze w sposób obiektywny bez naruszania godności osobistej drugiego człowieka.

Nieakceptowalne jest stosowanie mobbingu czyli zachowania skierowanego przeciwko pracownikowi, polegającego na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika wywołującego u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i powodującego lub mającego na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

We wzajemnych relacjach zawsze kierujemy się uprzejmością i życzliwością. Stwarzajmy takie warunki pracy by pracownicy mieli poczucie swojej wartości, odczuwali zadowolenie z pracy w firmie i żeby się z nią identyfikowali.

Współodpowiedzialność

Każdy z pracowników naszej firmy ponosi odpowiedzialność za podejmowane decyzje, realizowane zadania oraz powierzonych pracowników. Obowiązkiem każdego z nas jest dbać o bezpieczeństwo, higienę i godne warunki pracy.

Starajmy się zawsze określić cel do którego dążymy oraz plan postępowania. Podejmowane decyzje i działania powinny być przemyślane i przedyskutowane.

Ochrona interesów firmy

Interes i dobro spółki są na pierwszym miejscu, a bezstronność w podejmowaniu decyzji to szlachetna cecha charakteru człowieka, którą powinniśmy się zawsze kierować. Powierzone mienie, sprzęt, środki transportu zawsze muszą być wykorzystywane zgodnie z interesem naszej firmy.

Bądźmy wrażliwi na wszelkiego rodzaju przejawy niegospodarności, oszustwa, korupcji, nadużyć i nepotyzmu. Nie zgadzajmy się na sytuacje wykorzystywania zajmowanego stanowiska przez pracownika naszej firmy w celu osiągnięcia osobistych korzyści materialnych.

Profesjonalizm

Zawsze przestrzegamy obowiązującego prawa, przepisów i procedur.

Starajmy się dążyć do doskonałości w tym co robimy, zachowując posiadaną wiedzę techniczną w poufności wobec konkurencji.

W sprawach spornych i konfliktowych zawsze starajmy się rozwiązywać problemy na drodze dialogu z poszanowaniem naszego rozmówcy. Niezależnie od sytuacji zachowujemy wysoką kulturę osobistą unikając nerwowości i wulgaryzmów.

Rozwój osobisty

Dbajmy o rozwój pracowników dając im szansę nauki i szkoleń wzmacniając tym samym ich zaangażowanie, motywację, rozwijając odważne oraz pożyteczne dla firmy inicjatywy. Doceniajmy i propagujemy ciągły rozwój i uczenie się. Doskonalmy swoje umiejętności i kwalifikacje. Nie bójmy się nowych, odważnych rozwiązań technicznych.

Relacje z klientami

Traktujmy każdego klienta jak swojego pracodawcę, bo od jego ocen oraz zleceń zależy nasz rozwój. To Klient oczekuje od nas wiarygodności, profesjonalizmu i efektywności, a spełnianie tych oczekiwań poprzez naszą pracę i dobrą organizację pozwala nam osiągać coraz lepsze wyniki ekonomiczne.

Wychodźmy naprzeciw oczekiwaniom Klienta utrzymując z nim bardzo dobre relacje nie tylko w trakcie realizacji kontraktu, ale również po jego zakończeniu. Klient powinien widzieć w nas przyjaciela „na dobre i na złe”.

Unikajmy sytuacji, które stwarzają podejrzenie korupcji, czy też nieuczciwości w kontaktach z Klientem. Rozmowy i negocjacje powinny być prowadzone w sposób otwarty i przejrzysty. Stosujmy jasne zasady, równe dla wszystkich, działając odpowiedzialnie i lojalnie wobec naszej firmy.

Budujmy zaufanie i dobre wzajemne relacje długofalowe tak aby każda ze stron miała satysfakcję ze współpracy z nami. Respektując odmienne opinie nauczmy się słuchać drugiej osoby szanując jej zdanie i poglądy.

Podczas sporządzania ofert i negocjacji nie podejmujemy działań nieuczciwych i nieetycznych. Partnerów biznesowych traktujemy z pełnym szacunkiem. Informacja jaką przekazujemy naszym zewnętrznym kontrahentom zawsze powinna być rzetelna, kompletna i w pełni zrozumiała. Niedopuszczalna jest nieuczciwość wobec Klienta bazująca na wykorzystywaniu jego niewiedzy.

Konflikt interesów

Konflikt interesów to zjawisko gdy interesy danej osoby są sprzeczne ze zobowiązaniami jakie mamy wobec naszej firmy. Występuje wtedy gdy interesy osobiste, rodziny i przyjaciół uniemożliwiają podjęcie właściwych działań lub decyzji w interesie naszej spółki. Konflikt interesów jest to zjawisko, które trudno

opisać i wyjaśnić za pomocą jednej definicji ze względu na różnorodność sytuacji jakie mogą pojawić się w biznesie.

Zatrudnianie członków rodzin w linii prostej lub linii bocznej do drugiego stopnia pokrewieństwa może stanowić konflikt interesów, którego należy unikać. Zarząd poinformuje Radę Nadzorczą o każdym procesie rekrutacji do pracy mogącym doprowadzić do zatrudnienia w firmie osoby będącej małżonkiem, krewnym lub powinowatym w linii prostej lub linii bocznej do drugiego stopnia pracownika firmy, któremu będzie podlegać.

Uczciwość

Musimy zdawać sobie sprawę z tego, że każde nasze złe, nieuczciwe i niezgodne z prawem działanie, nie przestrzeganie zasad bezpiecznego wykonywania pracy bezpowrotnie niszczy naszą markę, zaufanie Klienta, zaufanie pracowników oraz może doprowadzić do utraty udziału naszej firmy w rynku, a w końcu do jej upadku.

Powinniśmy zachowywać szczególną wrażliwość w zakresie unikania nepotyzmu, kumoterstwa oraz powiązań towarzyskich, które potocznie zwane są niekaralną formą korupcji.

Nie akceptujemy żadnych przejawów nieuczciwości wobec wszystkich interesariuszy, a przede wszystkim wobec Klienta, pracowników i współpracowników. Relacje osobiste z dostawcami, Klientami, wykonawcami i pracownikami nie mogą mieć wpływu na podejmowane decyzje biznesowe.

Wynagrodzenie naszych pracowników za wykonywaną pracę powinno być adekwatne do realizowanych zadań, ich wartości, zajmowanego stanowiska i wiedzy, z zachowaniem poufności.

Zarząd i kadra kierownicza

Na stanowiska członków Zarządu i kadry kierowniczej powinniśmy promować pracowników o najwyższych kompetencjach zawodowych, cechujących się najwyższymi standardami etycznymi i moralnymi. Osoby te mają za zadanie zwalczanie wszelkiego rodzaju niestosownych i niemoralnych zachowań w naszej firmie oraz reagować na brak poszanowania dla zasad i wartości zdefiniowanych w Kodeksie Etyki. Powinni oni być wzorem do naśladowania i wsparciem nie tylko dla wszystkich pracowników, ale także dla naszego Klienta. Powinni to być „najlepsi z najlepszych”.

Przy zatrudnianiu w firmie na stanowiska członków Zarządu i dyrektorów należy bezwzględnie stosować systemy konkursowe. W przypadku gdy jednym z kandydatów jest małżonek, krewny lub powinowaty w linii prostej lub linii bocznej do drugiego stopnia w stosunku do osoby należącej do kadry kierowniczej firmy o jego udziale w konkursie Zarząd powinien poinformować Radę Nadzorczą.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W działalności firmy zawsze przestrzegamy zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dbając o życie i zdrowie naszych pracowników oraz współpracowników. Bezpieczeństwo wykonywanej pracy musi być naszym najwyższym priorytetem. W czasie pracy obowiązuje bezwzględny zakaz spożywania alkoholu, narkotyków i środków odurzających. Zakaz dotyczy również stawiania się do pracy będąc pod wpływem wyżej wymienionych używek. Ciągłe doskonalmy metody rozpoznawania zagrożeń i ryzyk.

Ochrona środowiska

Działania naszej firmy muszą być zgodne z obowiązującymi procedurami jakości i przyjazne dla środowiska. Musimy chronić przyrodę i różnorodność biologiczną dla przyszłych pokoleń. Rygorystycznie przestrzegamy norm ochrony środowiska w naszych procesach.

Działalność konkurencyjna

Niedozwolone jest prowadzenie żadnej działalności konkurencyjnej wobec firmy, jak również wykonywanie działań na rzecz innych podmiotów w godzinach pracy z wykorzystaniem oprogramowania i narzędzi, które są własnością firmy.

Wartość firmy

Budowanie wartości naszej firmy i pomnażanie jej majątku realizujemy poprzez doskonalenie i rozwijanie cech, które wyróżniają nas na rynku, scalają wewnętrznie dając inspirację, siłę i pomysły do ciągłego rozwoju.

Realizując zadania zawsze dbamy o markę naszej firmy poprzez szukanie najlepszych rozwiązań, jakość i estetykę. Jednocześnie nie zapominamy o szukaniu oszczędnych sposobów realizacji powyższych celów.

Nie zgadzamy się na przeciętność i mało ambitne cele, gdyż prowadzi to do utraty wartości przez firmę, erozję jej marki i zmniejszenie udziału w rynku.

Szukajmy pomysłów na rozszerzenie kierunków działalności naszej firmy oraz podnoszenie stopni trudności i specjalizacji. Starajmy się z rozsądkiem i rozwagą łamać schematy, szukać wyzwań i porównań do liderów rynku.

Korzystajmy z pomysłów i szans budując zaufanie i szacunek.

Apolityczność

Zabrania się na terenie naszej firmy prowadzenia działalności politycznej, kampanii wyborczych, reklam konkurencyjnych podmiotów gospodarczych, zbierania podpisów pod wszelkimi akcjami politycznego poparcia nie związanymi z naszą działalnością.

Informacje poufne

Poufne informacje zawarte w dokumentach utrzymujemy w tajemnicy a decyzje i działania biznesowe muszą zawsze być zgodne z najlepszym interesem spółki. Pracownicy zobowiązani są do zachowania poufności rozwiązań projektowych, sposobów wyceny i wartości oferowanych kontraktów.

Utrzymujemy w tajemnicy „know how” firmy, czyli wiedzę, która buduje naszą przewagę konkurencyjną.

Odpowiedzialność społeczna

W miarę możliwości angażujemy się w inicjatywy lokalne, promujemy działalność charytatywną, wspieramy społeczność lokalną a także działalność kulturalną i sportową. Są one ważnymi czynnikami dla jakości naszego życia, relaksu i odpoczynku.

Zgłaszanie naruszeń

Każdy z pracowników naszej firmy jest zobowiązany do niezwłocznej reakcji na wszelkie przypadki nadużyć, marnotrawstwa, braku poszanowania majątku firmy, korupcji i nepotyzmu. Informację o takich sytuacjach pracownik powinien przekazać do bezpośredniego przełożonego, a w przypadku kiedy przedmiotowa sprawa dotyczy przełożonego, do ustanowionego w naszej firmie specjalisty ds. Etyki. Pracownik, który zdecyduje się zawiadomić stosowną osobę o zaistniałej nieprawidłowości będzie miał zapewnioną poufność. Nie może on obawiać się o swoje bezpieczeństwo i komfort pracy. Niedopuszczalne jest wyciąganie jakichkolwiek konsekwencji wobec pracownika z powodu zgłoszenia zaistniałej nieprawidłowości.