

KODEKS ETYCZNY

GUMOTIV

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

Mielec, 20.02.2017

GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. dokłada wszelkich starań, aby dochować najwyższych standardów etycznych we wszystkich obszarach swojej działalności, w relacjach z partnerami biznesowymi i konkurencją oraz w relacjach z pracownikami.

Etyczne postępowanie stanowi podstawę kultury GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. i oczekuje się go od każdego pracownika spółki, bez względu na jego stanowisko w strukturze firmy.

Kodeks Etyczny został stworzony, aby umocnić i promować normy postępowania, które budują naszą wiarygodność. Zasady zawarte w Kodeksie Etycznym wspierają naszych pracowników w podejmowaniu odpowiedzialnych decyzji w relacjach ze współpracownikami, partnerami firmy, instytucjami i opinią publiczną.

Celem kodeksu etycznego GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. jest kształtowanie i wprowadzanie w życie organizacji wartości, które firma uważa za szczególnie cenne, oraz podstawowych zasad, które powinny kierować jej funkcjonowaniem. Kodeks powinien przyczyniać się do kształtowania świadomości i wrażliwości etycznej wszystkich pracowników GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. i pomagać w codziennym działaniu na rzecz dalszego rozwoju przedsiębiorstwa.

1. Zasady ogólne kodeksu etycznego

1.1.) GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. zobowiązuje się do przestrzegania prawa oraz zasad współżycia społecznego i dobrych obyczajów;

1.2.) GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. zobowiązuje się do wypełniania swojej misji w drodze wolnej i uczciwej konkurencji;

1.3.) GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. zobowiązuje się do przestrzegania zakazu dyskryminacji ze względu na: rasę, status społeczny, pochodzenie etniczne, religię, upośledzenie, inwalidztwo, płeć, orientację seksualną, związek lub przynależność polityczną, wiek czy stan cywilny

1.4.) GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. stara się wypełniać swoje zobowiązania wobec wszystkich grup osób przyczyniających się do funkcjonowania firmy: pracowników, współpracowników, klientów, kontrahentów oraz środowisk opiniotwórczych

2. Zasady postępowania kadry kierowniczej i pracowników

2.1.) Podstawowe obowiązki pracowników

Każdy pracownik przyjmuje do wiadomości, że jego postawa etyczna jest integralną częścią postawy życiowej i ma decydujący wpływ na jego osiągnięcia zawodowe i osobiste, zarówno w czasie zatrudnienia w GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., jak i po zaprzestaniu współpracy.

Każdy pracownik GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. powinien:

- a) przyczyniać się do realizacji misji firmy, sumiennie wykonując swoje obowiązki zawodowe;
- b) dbać o dobre imię firmy i godnie reprezentować je na zewnątrz;
- c) przestrzegać terminowości i punktualności oraz ogólnie przyjętych form grzecznościowych w bezpośrednich kontaktach i korespondencji;
- d) dążyć do podnoszenia swoich kwalifikacji profesjonalnych i poziomu wiedzy;
- e) brać odpowiedzialność za własne słowa, pamiętając o tym, że zobowiązują one tak samo, jak formalnie sporządzony dokument;
- f) zachowywać neutralność światopoglądową i polityczną w czasie pełnienia obowiązków służbowych;
- g) dbać o własność intelektualną i materialną firmy w każdej postaci: elektronicznej, papierowej itp;
- h) dbać o swój wygląd i zachowanie w stosunku do klienta wewnętrznego, zewnętrznego, kontrahentów i innych osób;
- i) na co dzień stosować się do zasady fair play;
- j) tworzyć jak najlepsze warunki pracy; dbać o estetykę i czystość swoich miejsc pracy niezależnie od ogólnych pracporządkowych;
- k) kadra kierownicza winna tworzyć środowisko pracy, w którym każdy czuje się doceniony a tym samym może rozwijać się osobiście i zawodowo dla dobra firmy;
- l) zarząd/menedżerowie/kierownicy/dyrektorzy działów są odpowiedzialni za prawidłowy podział zadań w zespole oraz wspierają swoich pracowników w ich działaniach.

2.2.) Informacje będące własnością firmy

Kierownictwu i pracownikom nie wolno ujawniać bez pozwolenia żadnych informacji będących własnością GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

Pracownicy w czasie trwania stosunku pracy, jak również po jego ustaniu, zobowiązani są do zachowania poufności w odniesieniu do wszelkich informacji uzyskanych w jakikolwiek sposób podczas wykonywania czynności zawodowych na rzecz GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

Każdy kierownik lub pracownik mający dostęp do informacji jest zobowiązany do zabezpieczenia jej przed nadużyciem, które może polegać na wykorzystaniu informacji do celów prywatnych lub ujawnieniu w zamian za materialną korzyść bądź w celu sabotowania interesu firmy. Pracownik ma obowiązek zachowania jako poufnych informacji strategicznych firmy przez co najmniej 2 lata po ustaniu stosunku pracy.

2.3.) Dokumentacja

Wszelkie materiały, bez względu na ich formę, w tym dokumenty finansowe i prawne, udostępnione w związku z wykonywaniem czynności zawodowych pracownikom, objęte są poufnością.

Pracownicy zobowiązani są do utrzymania porządku we wszelkiej dokumentacji związanej z wykonywaniem czynności zawodowych i zwrotu wszystkich dokumentów w momencie zaprzestania współpracy z GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

2.4.) Konflikty interesów

Każdy członek kierownictwa lub pracownik ponosi osobistą odpowiedzialność za unikanie sytuacji mogących prowadzić do konfliktu interesów, czyli takich, w których jego osobisty interes stoi w sprzeczności z interesem firmy. Najbardziej typowe sytuacje, w których pojawiają się konflikty interesów, to:

- a) posiadanie niezadeklarowanych powiązań, np. finansowych, z klientami, kontrahentami i innymi podmiotami współpracującymi z firmą;
- b) powiązania z konkurentami, np. przez częściowe zatrudnienie albo konsultacje;
- c) niejawnie zaangażowanie się w produkcję dóbr lub usług konkurencyjnych wobec firmy;

- d) niejawne zaangażowanie się w produkcję dóbr lub usług konkurencyjnych wobec firmy;
- e) wykonanie pracy dla osób trzecich z wykorzystaniem urządzeń firmy i czasu pracy.

W przypadku gdy pracownik zaangażuje się w biznes, inwestycję lub działalność, która może być w faktycznym lub potencjalnym konflikcie z interesem firmy, ma on obowiązek natychmiastowego złożenia pisemnego oświadczenia o tym fakcie i uzyskania zgody zarządu.

2.5.) Nadużywanie urządzeń, majątku i czasu firmy

Przywłaszczenie sobie własności firmy w jakiejkolwiek postaci do osobistego użytku lub odsprzedaży jest niedopuszczalne.

Pracownicy mogą korzystać z urządzeń znajdujących się w firmie oraz czasu pracy w celach pozasłużbowych jedynie za zgodą przełożonych.

2.6.) Aprobowanie i ubieganie się o korzyści

Zarząd działający w imieniu GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. zabrania wszystkim członkom kierownictwa i pracownikom aprobowania oraz ubiegania się o korzyści związane z pełnionymi przez nich obowiązkami. Termin „korzyść” jest rozumiany jako prezent, pieniądze, kredyt, honorarium, nagroda, stanowisko, zatrudnienie, kontrakt, przychylność lub usługa świadczona przez klientów, współpracowników, kontrahentów, instytucje finansowe itp. Korzyść dobrowolnie zaoferowana pracownikowi przez podmiot współpracujący z GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. może zostać zaaprobowana tylko wtedy gdy:

- a) aprobata nie będzie miała wpływu na rozpatrzenie sprawy;
- b) aprobata nie obliguje do wzajemności;
- c) aprobujący korzyści pracownik nie musi tego ukrywać;
- d) natura (np. reklamowy, promocyjny lub zwyczajowy upominek wręczony w czasie uroczystej okazji) i niewielka wartość korzyści może spowodować, że nieprzyjęcie ich zostanie uznane za nieuprzejme lub niespołeczne.

W przypadku wątpliwości pracownik powinien zwrócić się do Zarządu z prośbą o ich wyjaśnienie.

3. Kontakty z klientami.

3.1.) Wysoka jakość usług

GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. stara się świadczyć swoim klientom najwyższej jakości usługi w odpowiedniej do jakości cenie, tak by byli oni zadowoleni i chcieli w dalszym ciągu z nich korzystać. W przypadku konfliktu między interesem firmy, pracownika i klienta priorytet powinno mieć zawsze dobro klienta.

3.2.) Rzetelna informacja

GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. troszczy się o takie informowanie klientów o swoich możliwościach i usługach, które nie nadużywa ich zaufania ani nie wykorzystuje braku doświadczenia lub wiedzy.

3.3.) Neutralność światopoglądowa

Usługi świadczone przez GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. są neutralne pod względem światopoglądowym, tzn. ich treści nie dyskryminują żadnej narodowości, religii czy orientacji politycznej.

3.4.) Uwzględnianie reklamacji

GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. ponosi pełną odpowiedzialność za wszelkie usługi i produkty, które nie spełniają standardów bezpieczeństwa, wysokiej jakości i niezawodności. Uzasadnione reklamacje będą realizowane szybko i fachowo.

3.5.) Doskonalenie usług i produktów

GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. zobowiązuje się do stałego doskonalenia swoich produktów i usług. Służy temu ciągła ocena dokonywana przez klientów i kontrahentów oraz badania rynkowe.

4. Relacje z kontrahentami i konkurencją

4.1.) Uczciwa i jawna konkurencja

GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. popiera uczciwą i jawną konkurencję. Jako niedopuszczalne traktuje czyny takie jak:

- a) naruszenie tajemnicy służbowej GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. i innych firm;

- b) nakłanianie do rozwiązania umów lub niewykonywania pracy;
- c) naruszanie praw autorskich;
- d) utrudnianie dostępu do rynku innym podmiotom gospodarczym;
- e) stosowanie nieuczciwej lub zakazanej reklamy;
- f) udostępnianie osobom trzecim dokumentacji i materiałów GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. bez zgody kierownictwa.

4.2.) Zakaz działalności konkurencyjnej

Pracownicy zobowiązani są, pod rygorem rozwiązania umowy o pracę, do powstrzymania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej, która stałaby w sprzeczności z interesami GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

Przed wszystkim pracownicy nie mogą, bez uprzedniej zgody, wykonywać konkurencyjnych czynności zawodowych na rzecz innych podmiotów, oraz jakichkolwiek osób trzecich, których interesy kolidują lub mogłyby kolidować z interesami GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

4.3.) Procedury wyboru kontrahentów

GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. rozwija i chroni trwałe relacje z kontrahentami, oparte na wzajemnym zaufaniu. Wybór usług czy towarów powinien być uzależniony wyłącznie od ceny, jakości i potrzeby. Relacje i kontakty z dostawcami i nabywcami powinny zaś opierać się na następujących zasadach:

- a) całościowej selekcji kompetentnych i odpowiedzialnych kontrahentów;
- b) dopuszczenia maksimum konkurencji;
- c) selekcji odpowiednich kontraktów ze względu na potrzeby;
- d) zgodności z prawem, odpowiednimi regulacjami i zaciągniętymi zobowiązaniami;
- e) adaptacji efektywnego systemu monitorowania i kontroli menedżerskiej mającej na celu wykrycie i zapobieganie korupcji, oszustwom i innym nadużyciom w procesie pozyskiwania dostawców i nabywców.

5. Polityka wobec pracowników

5.1.) Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. troszczy się o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Przestrzega też zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnia wszystkim pracownikom godne warunki pracy.

5.2.) Równość szans wszystkich pracowników

GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. zakłada, że jego sukces zależy od pełnego zaangażowania wszystkich pracowników. Firma stwarza równe szanse wszystkim pracownikom w zakresie rekrutacji, szkolenia, promocji, awansu, korzyści itd. Są oni traktowani indywidualnie, zgodnie z ich możliwościami spełnienia oczekiwań profesjonalnych.

5.3.) Prywatność

Godność i prywatność każdego pracownika podlega ochronie i poszanowaniu. Dopuszczalne jest zbieranie jedynie takich informacji personalnych, które są konieczne dla funkcjonowania firmy. Pracownicy muszą zostać poinformowani, jakiego rodzaju informacje o nich są gromadzone i powinni wyrazić na to zgodę; muszą też mieć możliwość wglądu do swojej indywidualnej kartoteki personalnej. Informacje personalne mają charakter poufny, nie mogą być ujawniane bez zgody zainteresowanych osób, z wyjątkiem przypadków określonych przez prawo.

5.4.) Komunikacja

Pracownicy powinni zostać poinformowani o wszystkich aspektach działania firmy, które ich dotyczą, a także o strategii firmy, jej celach i osiągnięciach. Stale powinny funkcjonować otwarte kanały komunikacyjne, które stymulują atmosferę wzajemnego zaufania i szacunku między firmą i pracownikami. Każdy pracownik powinien też mieć możliwość porozmawiania o problemach firmy ze swoim przełożonym lub członkiem kierownictwa.

5.5.) Rozwój i wynagrodzenie pracowników

GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. stwarza wszystkim pracownikom warunki stymulujące rozwój. Każdy pracownik powinien mieć takie same szanse doskonalenia swoich umiejętności profesjonalnych w ramach możliwości firmy. Płace powinny odzwierciedlać ocenę efektów pracy, indywidualne możliwości i osobisty wkład pracy, a także uwzględniać stawki rynkowe.

6. Biznes społecznie odpowiedzialny

Bardzo dużą wagę przywiązujemy do społecznej odpowiedzialności biznesu. GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. od początku swojej działalności szeroko angażuje się w działalność społeczną i charytatywną. Szczególnym zainteresowaniem otacza inicjatywy lokalne, sponsorując wydarzenia sportowe i artystyczne, wspierając działalność min. szkół, świetlic środowiskowych i jak i indywidualnych osób. Jest to zarówno pomoc materialna, finansowa jak i wsparcie organizacyjne.

7. Stosowanie kodeksu w praktyce

7.1.) Przestrzeganie kodeksu

Każdy członek kierownictwa, pracownik i współpracownik ma obowiązek znać i przestrzegać kodeks etyczny GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. Problemy, które pojawiają się w związku z wdrażaniem kodeksu, oraz wszelkie komentarze i sugestie dotyczące usprawnień powinny być zgłaszane Zarządowi Spółki, którego zadaniem jest czuwanie nad funkcjonowaniem kodeksu w praktyce.

Każdy pracownik powinien reagować na wszelkie przejawy naruszenia kodeksu zgłaszając to swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub bezpośrednio Zarządowi spółki.

Zarząd GUMOTIV spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. nie będzie tolerować żadnych nielegalnych lub nieetycznych działań. Każde naruszenie zasad kodeksu będzie karane upomnieniem. W stosunku do pracowników naruszających zasady regulaminu pracy zostaną wyciągnięte konsekwencje określone w regulaminie pracy.

7.2.) Niniejszy kodeks wchodzi w życie z dniem 20-02-2017 r.

7.3.) W sytuacji jakichkolwiek wątpliwości co do zasad postępowania należy konsultować je z przełożonymi lub z zarządem spółki.