



## **Kodeks Etyki**

**obowiązujący w Hucie Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A.**

**styczeń 2019 rok**

## Spis treści

Wstęp.....	3
1. Cel wprowadzenia Kodeksu Etyki.....	4
2. Misja i wartości Firmy .....	4
3. Polityka zatrudniania i wynagradzania.....	4
4. Zakaz dyskryminacji, molestowania i mobbingu.....	4
5. Podstawowe zasady związane z pracą w Firmie.....	5
6. Środowisko pracy, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników .....	5
7. Ograniczenie wpływu prowadzonej działalności na środowisko naturalne.....	6
8. Korzystanie z majątku HCM S.A.....	6
9. Zasada nieprowadzenia działalności konkurencyjnej .....	7
10. Stosunki z klientami .....	7
11. Relacje z lokalną społecznością i polityka realizowana w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu.....	7
12. Przestrzeganie tajemnicy, poufność, ochrona danych osobowych, ujawnianie informacji .....	8
13. Zakaz przyjmowania i oferowania korzyści materialnych.....	9
14. Konflikt interesów .....	9
15. Nieuczciwa konkurencja, praktyki monopolistyczne.....	10
16. Postanowienia końcowe .....	10

## Wstęp

Naczelną zasadą obowiązującą w naszej organizacji jest przestrzeganie praw człowieka wynikających z Konstytucji RP oraz ratyfikowanych traktatów międzynarodowych.

Innymi głównymi zasadami w prowadzeniu działalności przez Hutę Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. są uczciwość, rzetelność i przejrzystość podejmowanych działań. Uznajemy, że te wartości są też najważniejsze dla wszystkich pracowników podczas realizacji ich codziennych obowiązków. Sumienne wykonywanie zadań, profesjonalizm i kompetencja w każdym działaniu sprzyjają podnoszeniu jakości efektów pracy, a więc także zadowoleniu klientów, akcjonariuszy oraz dostawców.

Ponadto, pracownicy okazują szacunek dla różnorodności innych osób zatrudnionych w Spółce i deklarują stosowanie zasady równego traktowania - bez względu na takie cechy jak wiek, płeć, poglądy polityczne, narodowość czy kolor skóry.

Dążeniu do przejrzystości podejmowanych działań sprzyjają szczegółowe zasady postępowania, ujęte w niniejszym Kodeksie Etyki.

## 1. Cel wprowadzenia Kodeksu Etyki

Niniejszy Kodeks Etyki to zbiór norm, zasad i wytycznych, które określają etyczne postępowanie w trakcie prowadzenia działalności przez firmę Huta Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. (zwaną dalej również „HCM S.A.”). Zawarte w nim wartości i uregulowania mają zastosowanie do wszystkich pracowników i innych osób pracujących w HCM S.A. lub na jej rzecz. Stałe przestrzeganie zasad i wartości etycznych umożliwia z jednej strony budowę pozytywnego wizerunku HCM S.A. na rynku, a z drugiej - wzmocnienie identyfikacji pracowników z HCM S.A., dzięki czemu wzrasta efektywność wykonywanej przez nich pracy.

## 2. Misja i wartości Firmy

Misja HCM S.A. łączy wieloletnie doświadczenia europejskiego lidera w swojej branży z nowoczesnym podejściem do biznesu. Mając na uwadze dobro wspólne, bezpieczeństwo i ochronę środowiska naturalnego HCM S.A. przetwarza zasoby ziemi oraz surowce wtórne na wysokiej jakości produkty trafiające do odbiorców na całym świecie.

HCM S.A. działa w trosce o zadowolenie klientów, przy jednoczesnym poszanowaniu pracowników, zapewnieniu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosując się do przepisów dotyczących uczciwej konkurencji.

W osiągnięciu tego celu HCM S.A. wymaga od swoich pracowników, aby przy wykonywaniu swoich obowiązków przestrzegali najwyższych standardów postępowania, w tym zasad określonych w niniejszym Kodeksie etyki.

## 3. Polityka zatrudniania i wynagradzania

Wszyscy Pracownicy HCM S.A. są traktowani równo w zakresie warunków zatrudnienia oraz mają zapewniony równy dostęp do awansu i szkoleń podnoszących ich kwalifikacje zawodowe - zgodnie z obowiązującymi w HCM S.A. obiektywnymi kryteriami oceny pracowników.

Kreując politykę zatrudnienia, HCM S.A. przestrzega w szczególności zakazu dyskryminacji, zakazu pracy przymusowej, stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego oraz znieważania.

W procesie rekrutacji stosuje się wyłącznie kryteria oparte na kwalifikacjach i umiejętnościach kandydatów. Wynagrodzenie za pracę jest uzależnione od wkładu pracownika w działalność HCM S.A.

## 4. Zakaz dyskryminacji, molestowania i mobbingu

HCM S.A. jest zaangażowana w zapewnianie równych szans wszystkim swoim pracownikom, zarówno w odniesieniu do pracy, jak i rozwoju kariery zawodowej.

Kierownik każdego działu dba o to, by pracownicy na każdym szczeblu, etapie i pod każdym aspektem, począwszy od rekrutacji, szkolenia, wynagrodzenia, promocji, przypisywania stanowisk, odpowiedzialności, przez cele, aż do oceny postępów, okres zatrudnienia byli traktowani zgodnie ze swoimi umiejętnościami, unikając przy tym wszelkich form dyskryminacji, a w szczególności dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, wiek, narodowość, wyznawaną religię i osobiste przekonania.

HCM S.A. wymaga od wszystkich pracowników, w tym w szczególności od osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządzających, przestrzegania przepisów zakazujących jakiegokolwiek dyskryminacji z powodu wieku, rasy, płci, pochodzenia etnicznego, narodowości, religii, zdrowia, niepełnosprawności, stanu cywilnego, preferencji seksualnych, poglądów politycznych lub filozoficznych, przynależności do związków zawodowych lub innych cech chronionych przez prawo.

W HCM S.A. zabronione jest:

- a) stosowanie dyskryminacji w jakiegokolwiek formie,
- b) stosowanie mobbingu w każdej formie, a w szczególności: upokarzanie, obrażanie, ublizanie i zastraszanie pracowników,
- c) molestowanie seksualne w każdej formie,
- d) wykorzystywanie swojej pozycji zawodowej do osiągania osobistych korzyści lub naruszania dóbr osobistych innych pracowników,
- e) rozpowszechnianie informacji nieprawdziwych, plotek, pomówień dotyczących innych pracowników.

W HCM S.A. nie akceptuje się żadnych form nękania, prześladowania i poniżania pracowników, a każdy pracownik jest zobligowany do piętnowania i zgłaszania wszelkich przejawów mobbingu i dyskryminacji w HCM S.A. kierownictwu HCM S.A. Zabronione jest podejmowanie działań odwetowych wobec pracowników dokonujących takiego zgłoszenia w dobrej wierze. Zasady te zostały ujęte w wewnętrznej **Polityce Antymobbingowej**, do której stosowania zobowiązali się wszyscy pracownicy.

## 5. Podstawowe zasady związane z pracą w Firmie

Pracę w HCM S.A. cechują następujące zasady:

- a) pracownik winien dążyć do ciągłego samodoskonalenia oraz osiągnięcia w pracy jak najlepszych wyników na miarę swojej wiedzy, doświadczenia, kwalifikacji i zdolności, dzięki czemu przyczynia się do doskonalenia działalności HCM S.A. jako całości,
- b) pracownik powinien dzielić się wiedzą i doświadczeniem zawodowym z innymi pracownikami,
- c) pracownik powinien dbać o dobrą atmosferę pracy opartą na zasadach etyki i wysoką kulturę osobistą, sprzyjające efektywności działania,
- d) pracownik powinien dbać o dobre stosunki międzyludzkie, przestrzegając ogólnie przyjętych zasad poprawnego zachowania i poszanowania praw człowieka,
- e) pracownik, pracując w zespole, powinien dążyć do zgodnej współpracy i eliminacji sytuacji konfliktowych,
- f) pracownicy nie mogą być w jakikolwiek sposób wykorzystywani przez HCM S.A. do działań sprzecznych z zapisami niniejszego Kodeksu,
- g) pracownik powinien wykazywać należyty szacunek względem nazwy i znaku firmowego HCM S.A. oraz utożsamiać się z marką HCM S.A., która stanowi unikatową wartość,
- h) kadra kierownicza zobowiązana jest do kształtowania właściwej atmosfery pracy, wspierającej efektywność pracy, przede wszystkim poprzez reprezentowanie partnerskiego podejścia do pracowników, wspieranie pracy zespołowej i wymianę wiedzy pomiędzy pracownikami.

## 6. Środowisko pracy, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

HCM S.A. respektuje i realizuje przepisy prawa pracy regulujące zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przekazuje swoim pracownikom niezbędne informacje z zakresu BHP, a także zobowiązuje pracowników do zapoznawania się z tymi informacjami we własnym zakresie.

Pracownicy winni są dołożyć wszelkich starań, by utrzymać dobre środowisko pracy, w którym godność każdej osoby jest respektowana, w szczególności poprzez przestrzeganie zakazu niewykonywania pracy pod wpływem alkoholu lub narkotyków oraz niepalenia w miejscu pracy (z wyjątkiem terenów na zewnątrz, gdzie palenie nie jest zabronione) w celu ochrony ich zdrowia i zdrowia innych, z powodu efektu „biernego palenia”.

Pracownicy zobowiązani są zgłaszać wszelkie formy naruszenia obowiązków z zakresu BHP zarówno przez innych pracowników, jak i przez Pracodawcę, a także informować Pracodawcę o wszelkich zauważonych przez nich wypadkach przy pracy i innych zdarzeniach mogących mieć taki charakter.

## 7. Ograniczenie wpływu prowadzonej działalności na środowisko naturalne

Troska o środowisko naturalne i jego ochrona są kwestiami o niezwykle istotnym znaczeniu dla pracowników HCM S.A., którzy podejmują starania dla zapewnienia, aby działalność HCM S.A. była zgodna z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi ochrony środowiska i stosują się do wytycznych wydawanych przez HCM S.A. w tym zakresie.

Od kilkunastu lat HCM S.A. prowadzi intensywne działania mające na celu ograniczenie wpływu działalności operacyjnej na środowisko. Ochrona środowiska naturalnego i minimalizowanie uciążliwości związanych z funkcjonowaniem zakładu jest priorytetem Firmy.

HCM S.A. przykładą dużą wagę do recyklingu materiałów cynkonośnych, odzyskując z nich metale i przyczyniając się do zmniejszenia zanieczyszczenia środowiska. Zastąpienie pierwotnych koncentratów siarczkowych materiałami wtórnymi takimi jak tlenki, popioły i pyły stalownicze korzystnie wpływa na środowisko i zapobiega degradacji.

Stosowany w HCM S.A. System Zarządzania Jakością jest zgodny z międzynarodową normą ISO PN-EN 9001:2015. Stosowana w HCM S.A. nowoczesna technologia produkcji, systemu kontroli i zarządzania zapewniają wysoką jakość produktów, gwarantując tym samym spełnienie wymagań klientów.

Planowanie i realizowanie działań spółki HCM S.A. na rzecz środowiska naturalnego dotyczą w szczególności stosowania technologii zgodnych z najlepszymi dostępnymi technikami BAT, ograniczenia zużycia surowców, materiałów i energii, zmniejszania emisji zanieczyszczeń do środowiska, minimalizacja ilości wytwarzanych odpadów oraz właściwego z nimi postępowania, spełnienia wymagań prawnych i innych, które dotyczą aspektów środowiskowych, podnoszenia świadomości pracowników w zakresie wpływu wykonywanej przez nich pracy na środowisko naturalne oraz potencjalnych konsekwencji niestosowania się do obowiązujących zasad postępowania.

## 8. Korzystanie z majątku HCM S.A.

Pracownicy wykorzystują dostępny majątek HCM S.A. (w tym m.in. samochody, telefony, komputery, powierzchnię biurową, oprogramowanie komercyjne, specjalistyczne urządzenia teleinformatyczne i pomiarowe itp., a także towary produkowane przez HCM S.A.) wyłącznie w celu i w zakresie pełnienia swoich obowiązków służbowych - na zasadach obowiązujących w HCM S.A.

Zabronione jest wykorzystywanie majątku HCM S.A. w sposób nielegalny lub w celu osiągnięcia osobistych korzyści materialnych i niematerialnych.

## 9. Zasada nieprowadzenia działalności konkurencyjnej

W HCM S.A. zabrania się prowadzenia przez Pracowników bez zgody HCM S.A. działalności konkurencyjnej, a w szczególności współpracy z firmami konkurencyjnymi do HCM S.A., tzn. takimi, których interesy kolidują z interesami HCM S.A. (konflikt interesów), w zakresie:

- a) świadczenia im usług doradczych lub konsultacyjnych,
- b) świadczenia pracy lub pełnienia jakichkolwiek funkcji we władzach firmy konkurencyjnej,
- c) posiadania udziałów/akcji firmy konkurencyjnej,
- d) podejmowania decyzji lub wpływania na podjęcie decyzji o nawiązaniu współpracy z kontrahentem, u którego Pracownik posiada udziały (akcje) albo zatrudnionym lub właścicielem jest członek najbliższej rodziny.

## 10. Stosunki z klientami

HCM S.A. traktuje wszystkich swoich klientów uczciwie i bezstronnie, niezależnie od wielkości zawieranych z nimi transakcji.

Celem HCM S.A. jest dostarczanie klientom produktów i świadczenie usług najwyższej jakości, które zaspokajają ich potrzeby.

Pracownicy negocjujący warunki umów są zobowiązani do zapewnienia prawdziwości i rzetelności wszystkich informacji, prezentacji i wypowiedzi, które są przekazywane klientom.

Żaden z pracowników HCM S.A. nie ma prawa składać w imieniu HCM S.A. jakichkolwiek oświadczeń lub przekazywać informacji na temat HCM S.A., jak również na temat jej klientów bez wcześniejszego upoważnienia przez zarządzającego HCM S.A., na podstawie pełnomocnictwa ogólnego lub szczególnego.

Pracownicy HCM S.A. nie są upoważnieni do przekazywania komukolwiek poufnych, wrażliwych i prywatnych informacji dotyczących klientów, o ile nie jest to niezbędne lub dozwolone w ramach łączącego Spółkę z klientem kontraktu.

## 11. Relacje z lokalną społecznością i polityka realizowana w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu

Huta Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. to zakład z bogatą tradycją, działający od ponad pięćdziesięciu lat na rynku metali nieżelaznych w Miasteczku Śląskim. Tutaj mieści się siedziba Firmy, tutaj też zlokalizowane są główne wydziały produkcyjne. HCM S.A. na trwale wpisała się w historię i krajobraz swojego regionu. Zarząd Spółki od początku swojej działalności ma świadomość wpływu wywieranego przez jej działalność na najbliższe otoczenie społeczne.

Obecnie HCM S.A. jest jedną z większych firm działających w powiecie tarnogórskim i dużym pracodawcą, zatrudniającym na koniec 2018 r. 716 pracowników. Dlatego też Zarząd Spółki, mając świadomość ciężkiej na nim odpowiedzialności, traktuje kwestie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), a przede wszystkim dobre relacje ze społecznością lokalną (obok zwiększania wartości firmy), w sposób priorytetowy, mając świadomość, iż nakłady przeznaczane

na wspieranie rozwoju lokalnego to długofalowa inwestycja, na której korzystają obie strony. Satysfakcja klientów, pracowników i szacunek społeczności lokalnej to równorzędne cele, nie mniej ważne, niż wysokie zyski.

Odpowiedzialny biznes to także strategia zarządzania, która pozwala minimalizować ryzyko i maksymalizować szansę na powodzenie HCM S.A. w dłuższym okresie. To również umiejętność prowadzenia przedsiębiorstwa w taki sposób, aby zwiększyć jego pozytywny wkład w rozwój społeczeństwa i jednocześnie minimalizować negatywne skutki działalności gospodarczej. Odpowiedzialny biznes oznacza także sposób, w jaki nasza HCM S.A. na co dzień traktuje uczestników procesu rynkowego: klientów i partnerów biznesowych, pracowników i całą społeczność lokalną.

Spółka od wielu lat aktywnie działa w tym obszarze, wspomaga finansowo wiele społecznych inicjatyw i przedsięwzięć, głównie z terenu miasta i gminy Miasteczko Śląskie. HCM S.A. wspomaga pomocą finansową miejscowe szkoły, parafię oraz organizacje działające na terenie Gminy Miasteczko Śląskie. Finansuje także działalność różnego rodzaju fundacji i stowarzyszeń, organizację imprez sportowych, kulturalnych i rozrywkowych oraz koncertów charytatywnych.

Podsumowując należy podkreślić, iż działania HCM S.A. w obszarze CSR ukierunkowane są na osiągnięcie następujących celów: utrzymanie pozytywnego wizerunku Spółki, uzyskanie społecznej akceptacji i poparcia dla działań podejmowanych przez Spółkę i jej kierownictwo, umocnienie wizerunku Spółki jako znaczącego i solidnego pracodawcy na lokalnym rynku pracy, firmy ważnej dla lokalnych władz, przyjaznej środowisku naturalnemu, spełniającej normy jakości, ochrony środowiska, dbającej o bezpieczeństwo pracowników oraz przestrzegającej zasady ładu korporacyjnego.

## 12. Przestrzeganie tajemnicy, poufność, ochrona danych osobowych, ujawnianie informacji

Dostęp do informacji poufnych i zastrzeżonych dotyczących działalności HCM S.A., w tym informacji o klientach i dostawcach, danych osobowych, mogą mieć tylko pracownicy, których stanowisko i obowiązki wymagają pracy z tymi danymi, wykorzystywania ich i przekazywania.

Zakres prawa do takiego dostępu jest uzależniony od charakteru stanowiska i zakresu obowiązków. Każdy z pracowników, któremu zostały powierzone informacje poufne lub zastrzeżone, musi zachować takie informacje w tajemnicy i wykorzystywać je tylko w dozwolonych celach.

Autoryzacja dostępu do informacji poufnych udzielana jest przez władze HCM S.A i podlega okresowej weryfikacji.

Wszelkie dane osobowe oraz informacje poufne winny być przetrzymywane w odpowiedniej bazie, do której dostęp powinien być ograniczony wyłącznie do osób posiadających autoryzację.

Informacje poufne stanowią w szczególności:

- \* informacje o wynegocjowanych pomiędzy stronami cenach,
- \* wyniki finansowe,
- \* prognozy i inne dane finansowe,
- \* dane kadrowe i osobowe,
- \* dane klientów,
- \* informacje dotyczące przejęć i zbycia firm,
- \* dane dotyczące nowych produktów,
- \* dane dotyczące zamówień,



- \* strategię działalności,
- \* strategię ulepszenia produktów,
- \* informacje techniczne,
- \* systemy,
- \* wynalazki,
- \* tajemnice handlowe,
- \* *know-how* opracowane lub nabyte przez Firmę,
- \* wszelkie inne informacje niepodane przez Firmę do informacji publicznej.

Jeżeli pracownik nie jest pewien, czy wolno mu przekazać lub wykorzystać informację będącą w jego posiadaniu, powinien skonsultować się ze swoim przełożonym.

Zobowiązania pracowników związane z zachowaniem w tajemnicy informacji poufnych pozostają w mocy po rozwiązaniu umowy o pracę, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

### 13. Zakaz przyjmowania i oferowania korzyści materialnych

Pracowników HCM S.A., w związku z wykonywaniem swoich obowiązków służbowych, obowiązuje zakaz przyjmowania oraz zabiegania o korzyści materialne pochodzące od innych firm lub osób, w tym klientów i dostawców HCM S.A. Przez korzyści materialne rozumie się w szczególności środki pieniężne, prezenty, nagrody, kredyty, wycieczki, zatrudnienie lub usługę świadczoną przez klientów, kontrahentów, dostawców itp.

Przyjęcie korzyści materialnej może nastąpić tylko wtedy, gdy jej przedmiot ma charakter reklamowy, promocyjny lub jest przedmiotem o niewielkiej wartości, nieprzekraczającej 100 zł, zwyczajowo wręczanym w czasie uroczystych okazji i nie obliгуje do wzajemności.

Szczegółowe zasady wręczania i przyjmowania upominków opisane zostały w Procedurze antykorupcyjnej i ochrony sygnalistów, stanowiącej uzupełnienie niniejszego Kodeksu Etyki.

### 14. Konflikt interesów

W HCM S.A. istnieje zakaz kopiowania i wykorzystywania materiałów i informacji będących własnością HCM S.A. bez zgody HCM S.A.

Pracownicy muszą unikać wszelkich sytuacji, które wiążą się lub mogą się wiązać z konfliktem między ich osobistymi interesami (lub interesami członków ich rodzin) a interesami HCM S.A., i nie mogą dopuszczać do zaistnienia sytuacji prowadzącej do powstania konfliktu pomiędzy interesem HCM S.A. a prywatnym interesem pracownika.

Aby chronić pracowników oraz HCM S.A. przed rzeczywistymi lub pozornymi konfliktami, w HCM S.A. wprowadza się następujące zasady:

- a) pracownicy nie mogą posiadać jakichkolwiek udziałów w przedsiębiorstwach dostawców, klientów, konkurentów, firm doradczych i kontrahentów, jeżeli taka inwestycja mogłaby wywrzeć wpływ na ich decyzje biznesowe podejmowane w imieniu HCM S.A.;
- b) pracownikom zabrania się dokonywania bezpośrednich transakcji z kontrahentem, to jest klientem, dostawcą, pośrednikiem, doradcą lub inną osobą trzecią, jeżeli pracownicy ci lub członkowie ich rodzin mają udziały w przedsiębiorstwach tych osób trzecich; w przypadku wystąpienia takiej sytuacji zainteresowany pracownik musi jednoznacznie zawiadomić dyrektora swojej jednostki i otrzymać pisemną zgodę na takie postępowanie;

- c) pracownicy nie mogą zatrudniać się poza HCM S.A. u dostawców, klientów lub konkurentów Spółki ani wykonywać poza HCM S.A. żadnej pracy, która może w sposób negatywny wpłynąć na wyniki pracownika lub podejmowane w ramach obowiązków służbowych decyzje.

Jakakolwiek sytuacja, która tworzy lub przyczynia się do potencjalnego zaistnienia konfliktu interesów pomiędzy prywatnym interesem pracownika a interesem HCM S.A., musi być natychmiast zgłoszona bezpośrednio odpowiedzialnej osobie. Każdy pracownik poinformuje, w formie pisemnej, swojego bezpośredniego zwierzchnika o prowadzeniu jakiegokolwiek działalności na rzecz innej firmy lub istnieniu jakichkolwiek relacji natury finansowej, handlowej, zawodowej, rodzinnej lub osobistej, która mogłaby wpłynąć na bezstronność prowadzenia działalności finansowej ze stroną trzecią.

Informacja, o której mowa powyżej, powinna być przez pracownika przekazana w momencie zapoznania się z niniejszym Kodeksem lub jeśli sytuacja taka zaistnieje w czasie późniejszym, niezwłocznie po jej zaistnieniu.

## 15. Nieuczciwa konkurencja, praktyki monopolistyczne

Firma uczciwie współzawodniczy z konkurentami na rynku i nie podważa ich reputacji, koncentrując swoją uwagę na własnych możliwościach.

W kontaktach z konkurencją pracownicy HCM S.A. unikają sytuacji umożliwiających przekazywanie poufnych informacji dotyczących HCM S.A.

HCM S.A. pozyskuje informacje dotyczące konkurencji środkami w pełni legalnymi. Nie stosuje środków nielegalnych takich, jak: szpiegostwo przemysłowe, zatrudnianie pracowników konkurencji, nakłanianie personelu konkurencji do ujawniania posiadanych przez nich informacji.

HCM S.A. nie stosuje restrykcyjnych praktyk handlowych, niezgodnych z prawem.

HCM S.A. przyznaje wartość priorytetową konkurencji i jest zobowiązana do przestrzegania wszelkich zasad obowiązującego prawa dotyczącego konkurencji, gdziekolwiek prowadzi swoją działalność.

HCM S.A. i jej pracownicy winni unikać działań takich, jak ustalanie karteli cenowych, ustanawianie podziału rynku, wprowadzanie ograniczenia produkcji lub sprzedaży, zawieranie umów wiązanych itp., które mogą stanowić naruszenia prawa konkurencji.

## 16. Postanowienia końcowe

Niniejszy Kodeks Etyki jest potwierdzeniem najwyższych standardów uczciwości i rzetelności w naszych wzajemnych relacjach.

Kodeks ten został udostępniony w taki sposób, aby każdy pracownik mógł zapoznać się z jego treścią.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za całkowitą zgodność swojego postępowania oraz postępowania pracownika bezpośrednio mu podległego z Kodeksem Etyki.

HCM S.A. oczekuje od swoich pracowników przestrzegania przepisów zawartych w niniejszym Kodeksie.

W celu należytego przestrzegania postanowień Kodeksu każdy pracownik Firmy powinien:

- a) w pełni zapoznać się ze szczegółami przepisów i polityki zawartej w Kodeksie dotyczącymi odpowiedzialności spoczywającej na nim, jak również uczestniczyć w odpowiednich szkoleniach,
- b) postępować i zachowywać się zgodnie z Kodeksem i powstrzymać się od działania, które może przynieść szkodę HCM S.A. lub narażać na szwank jej uczciwość, bezstronność bądź reputację,
- c) konsultować się z Zespołem Radców Prawnych Spółki celem uzyskania informacji dotyczących interpretacji Kodeksu.
- d) bezzwłocznie zgłaszać jakiegokolwiek przypadki naruszenia Kodeksu Kierownikowi Działu Audytu Wewnętrznego, który następnie przekazuje je Prezesowi Zarządu. W razie wpłynięcia takiego zgłoszenia, Prezes Zarządu zwraca się do Kierownika Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz Zespołu Radców Prawnych w celu wyjaśnienia okoliczności faktycznych związanych z podejrzeniem naruszeniem Kodeksu i opracowania pisemnego stanowiska w tej sprawie. Na podstawie uzyskanych informacji Prezes Zarządu podejmuje decyzję, ewentualnie (w sytuacjach spornych, wymagających dodatkowego wyjaśnienia okoliczności zdarzenia) na podstawie polecenia powołuje Komisję ds. etyki określając jej skład i zasady procedowania. W każdej z tych sytuacji pracownik (osoba dokonująca zgłoszenia) jest powiadamiana o toczącym się postępowaniu i podjętych przez Prezesa Zarządu decyzjach.

Naruszenie niektórych zasad może silnie negatywnie wpłynąć na wizerunek, kontakty handlowe oraz sytuację finansową HCM S.A. Dlatego też w przypadku czynów nieetycznych związanych z dużą ich szkodliwością dla interesów i reputacji HCM S.A., możliwe jest zastosowanie sankcji wynikających z przepisów kodeksu pracy, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.

Ponadto, jeżeli jest to uzasadnione okolicznościami, HCM S.A. może podjąć względem pracownika przewidziane prawem działania, w tym w szczególności przewidziane przepisami prawa pracy.

**Załącznik:**

Oświadczenie osoby zobowiązanej do przestrzegania zasad określonych w Kodeksie etyki

## OŚWIADCZENIE

### osoby zobowiązanej do przestrzegania zasad określonych w Kodeksie etyki

Imię i nazwisko pracownika: .....

Stanowisko:.....

Oświadczam, że zapoznałem się z treścią niniejszego Kodeksu Etyki przyjętego przez Hutę Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. w całości i wyrażam zgodę na przyjęcie w pełni określonych w nim zasad postępowania, stanowiących integralną część zobowiązań wynikających z mojego zatrudnienia w firmie Hucie Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A.

.....  
(podpis)