

KODEKS ETYKI RADPOL S.A.

CEL

Celem wprowadzenia w Radpol S.A. (dalej **Spółka**) „Kodeksu Etyki” jest wspieranie oraz kształtowanie pożądanych postaw, zachowań, kultury organizacyjnej, kultury pracy i zasad współpracy w oparciu o zasady współżycia społecznego, przepisy prawa, regulacje wewnętrzne oraz wspólne wartości.

ZAKRES STOSOWANIA

Przedmiotowy

Kodeks Etyki dotyczy najważniejszych, oczekiwanych zasad postępowania Pracowników Spółki w ich codziennej pracy zawodowej. Normuje relacje wewnątrz Spółki oraz pomiędzy Spółką i jej interesariuszami w zakresie stosunków społecznych i szeroko rozumianej etyki zawodowej. Jednocześnie rolą Kodeksu Etyki jest ułatwienie realizacji misji Spółki w zgodzie z promowanymi przez nią wartościami i założoną strategią rozwoju.

W ramach prowadzonej działalności RADPOL S.A. zwraca szczególną uwagę na przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa, wewnętrznych uregulowań, wspólnych wartości, zasad współżycia społecznego oraz działania zgodnie z wyznaczonymi standardami etycznymi. Spółka stara się podejmować działania, które wywierają pozytywny wpływ na jej otoczenie tj. klientów, współpracowników, społeczności lokalne oraz środowisko naturalne.

Podmiotowy

Niniejszy Kodeks Etyki stanowi wzorzec postępowania, określa normy i zachowania, których respektowania wymaga się od wszystkich dyrektorów, menedżerów, przedstawicieli, pracowników i współpracowników RADPOL S.A. w każdej sytuacji, w której występują oni w imieniu Spółki. Kodeks Etyki ma wskazać kierunek pożądanych postaw i zachowań, nie dostarcza gotowych rozwiązań w każdej sytuacji, z jaką Pracownik może się zetknąć.

Niniejszy Kodeks Etyki został zatwierdzony przez Zarząd RADPOL S.A., który zobowiązuje się do regularnej oceny przestrzegania zasad zawartych w tym dokumencie oraz w razie konieczności aktualizowania jego treści.

DEFINICJE

W celu jednoznacznego określenia pojęć występujących w niniejszym dokumencie, wprowadza się na jego użytek następujące definicje:

Menadżerowie w Radpol	Menedżerem jest każda osoba, której obowiązki służbowe obejmują nadzór nad innym Pracownikiem.
Zarządzanie różnorodnością	Strategia zarządzania personelem, która zakłada, że różnorodność w miejscu pracy jest jednym z kluczowym zasobów organizacji, przyczyniającym się do jej rozwoju oraz realizacji celów biznesowych.
CSR (od ang. corporate social responsibility)	Strategia zarządzania personelem, która zakłada, że różnorodność w miejscu pracy jest jednym z kluczowym zasobów organizacji, przyczyniającym się do jej rozwoju oraz realizacji celów biznesowych. Polega na uznawaniu odmienności i różnic indywidualnych pracowników m.in. tj. płeć, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, wyznanie religijne, wykształcenie, poglądy polityczne.
Interesariusze	Podmioty (osoby, społeczności, instytucje, organizacje, urzędy), które mogą wpływać na przedsiębiorstwo i/lub pozostają pod wpływem jego działalności. To osoby lub instytucje, których aktywność może mieć wpływ na powodzenie Spółki lub jej przedsięwzięć. Należą do nich akcjonariusze, pracownicy, klienci, dostawcy, społeczności lokalne i itp.
Ład korporacyjny (ang. corporate governance)	Zbiór zasad postępowania kierowany zarówno do organów spółek, ale także do członków organów tych spółek - rady nadzorczej, zarządu oraz do akcjonariuszy. Zasady ładu korporacyjnego odnoszą się do szeroko rozumianego zarządzania spółką.

SPOSÓB POSTĘPOWANIA

Uniwersalne wartości

Pracownicy RADPOL S.A. w swoich działaniach kierują się uniwersalnymi wartościami, jednocześnie promując uczciwość, pracowitość, sumienność i zaangażowanie w wykonywanie powierzonych zadań. Dbają o jakość, innowacyjność i profesjonalizm w sposobie wykonywania własnej pracy. Wspierają otwartą komunikację i współpracę dla dobra wspólnego. Budują i utrzymują zaufanie wśród współpracowników oraz partnerów biznesowych, a także szacunek, wyrozumiałość i pomoc, bez względu na zajmowane stanowisko czy różnorodność poglądów.

Odpowiedzialność

Każdy Pracownik osobiście odpowiada za swoje działania, niezależnie od pełnionej funkcji lub zajmowanego stanowiska, jednocześnie jest odpowiedzialny za zgodność swoich działań z Kodeksem Etyki, regulaminami obowiązującymi w Spółce oraz przepisami prawa. Jeżeli Pracownik ma trudności ze zinterpretowaniem Kodeksu Etyki, regulaminów, obowiązujących przepisów prawa, ma prawo i obowiązek zwrócić się o wyjaśnienie do swojego przełożonego.

Menedżerowie w RADPOL dążą do budowania zaangażowanych zespołów, tworząc i podtrzymując etyczne środowisko pracy. Od menedżerów oczekuje się, że będą dawać przykład swoim postępowaniem. Menedżerowie powinni traktować Pracowników z szacunkiem oraz podtrzymywać otwartą, szczerą i konstruktywną wymianę informacji oraz dołożyć wszelkich starań, aby zapobiec naruszeniom postanowień Kodeksu Etyki, regulaminów oraz innych regulacji wewnętrznych obowiązujących w Spółce. W przypadku otrzymania zgłoszenia o możliwym naruszeniu tych regulacji, menedżerowie bezzwłocznie podejmują odpowiednie kroki zaradcze.

Dbłość o najwyższe standardy pracy

RADPOL S.A. dokłada wszelkich starań, by zapewnić swoim Pracownikom godziwe i regularnie wypłacane wynagrodzenie, możliwość rozwoju i awansu, szkolenia oraz dobre warunki pracy.

Spółka chroni prawa autorskie swoich Pracowników oraz szanuje własność intelektualną.

Spółka przestrzega obowiązujących standardów dotyczących praw człowieka oraz standardów pracy, a w szczególności zakazu pracy dzieci poniżej 15 roku życia, pracy przymusowej, stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego oraz znieważania, a także zakazu dotyczącego molestowania seksualnego, a miejsce pracy uznaje za wolne od tego typu praktyk.

Zarządzanie różnorodnością

RADPOL S.A. jako organizacja promuje współpracę oraz pracę zespołową wolną od jakichkolwiek uprzedzeń. Przestrzega zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowanie dyskryminacyjne. Spółka gwarantuje wolność poglądów, sumienia i religii oraz swobodę przekonań i wypowiedzi. Świadomie czerpie siłę i wartości wynikające ze zróżnicowania swoich Pracowników. Każdy Pracownik osobiście odpowiada za przestrzeganie przyjętej w RADPOL S.A. zasady zapewniania różnorodności i gwarantowania równych szans zatrudnienia. Pracownicy są zobowiązani traktować innych z szacunkiem i poszanowaniem godności oraz przyczyniać się do budowania środowiska pracy otwartego na różnorodność, w którym wszyscy Pracownicy mają możliwość wykorzystania w pełni swojego potencjału. RADPOL S.A. jako organizacja zobowiązuje się do wdrażania zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy Spółki.

Bezpieczeństwo miejsca pracy

RADPOL S.A. stara się zapewnić wszystkim Pracownikom bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Każdy Pracownik respektuje i realizuje przepisy prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. W trosce o bezpieczeństwo bezzwzględnie zabrania się Pracownikom używania, posiadania, dystrybuowania lub pozostawiania pod wpływem alkoholu lub/i nielegalnych środków odurzających w biurach i zakładach produkcyjnych RADPOL S.A. oraz wstępu na teren zakładu pracy i biur po spożyciu alkoholu, leków, paraleków sporządzonych na bazie alkoholu etylowego, substancji psychotropowych, środków odurzających lub zastępczych, w tym narkotyków. Zakaz ten dotyczy wstępu na teren Spółki zarówno

w celu świadczenia pracy, jak i w okresie przebywania na urlopie lub innej nieobecności zwalniającej od obowiązku świadczenia pracy, a także poza godzinami pracy.

Każdy z Pracowników wykonuje swoje obowiązki z troską i dbałością o własne bezpieczeństwo oraz bezpieczeństwo współpracowników.

Uczciwa konkurencja, brak tolerancji dla korupcji

RADPOL S.A. przestrzega zasad uczciwej konkurencji, zapobiega przekupstwu, nielegalnym płatnościami oraz korupcji zgodnie z zapisami obowiązującej w Spółce Procedury zapobiegania korupcji. Obowiązkiem Pracowników jest przejrzystość realizowanych zadań i unikanie działalności mogącej prowadzić do powstania konfliktu interesów. Niedopuszczalne jest proponowanie ani przyjmowanie korzyści majątkowych w ramach wykonywanych obowiązków służbowych, a w szczególności proponowanie łapówek lub nielegalnych świadczeń dostawcom, kontrahentom, urzędnikom państwowym, przedstawicielom partii politycznych, w celu zawarcia jakiegokolwiek transakcji.

Pracownicy nie mogą czerpać jakichkolwiek korzyści ani pomagać w osiągnięciu korzyści z zaistniałych okazji, jakie mogą powstać w wyniku wykorzystania informacji lub stanowiska w Spółce.

Partnerstwo w biznesie

RADPOL S.A. dba o zadowolenia swoich Klientów, z otwartością i szacunkiem stara się odnosić do ich potrzeb. Pracownicy Spółki każdego dnia podnoszą swoje umiejętności, kompetencje i kwalifikacje oraz dokładają wszelkich starań, aby produkty Spółki spełniały najwyższe standardy i oczekiwania jej Klientów. Spółka stawia na ciągły rozwój i doskonalenie, aby dostarczać swoim Klientom innowacyjne produkty najwyższej jakości.

Świadomość ekologiczna

RADPOL S.A. w ramach prowadzonej działalności przestrzega przepisów prawnych w zakresie ochrony środowiska naturalnego, świadomie ogranicza negatywny wpływ swojej działalności na środowisko naturalne, minimalizując zużycie zasobów naturalnych oraz wytwarzanie odpadów w wyniku bieżącej działalności. Promuje ekologiczny styl życia pośród swoich Pracowników, prowadząc akcje zachęcające do czynnego uczestnictwa w ochronie środowiska naturalnego.

Biznes społecznie odpowiedzialny

Spółka angażuje się w działalność społeczną poprzez uczestnictwo w akcjach wolontariackich i CSR-owych.

Ład korporacyjny

Zarząd RADPOL S.A. dąży do zapewnienia najwyższych standardów zarządczych w całej Spółce. Zarząd zachowuje najwyższą staranność w przekazywaniu rynkowi kluczowych dla niego informacji w sposób rzetelny i terminowy. Ma to na celu budowę partnerskich relacji z interesariuszami – od inwestorów po Pracowników. Kluczowe cele wdrażania ładu korporacyjnego w Spółce to:

- Przejrzystość działania – prezentowanie precyzyjnego i rzetelnego obrazu spółki, jej strategii i sytuacji finansowej,
- Budowanie zaufania w relacjach z interesariuszami,
- Konsekwentne budowanie wartości spółki dla akcjonariuszy,
- Dostępność i równe traktowanie wszystkich inwestorów.

Rozstrzyganie wątpliwości, monitorowanie przestrzegania i rozwijanie Kodeksu Etycznego

Uwagi do Kodeksu Etycznego czy wątpliwości w interpretacji jego zapisów Pracownicy Spółki mogą zgłaszać bezpośrednio do Biura Zarządu Spółki.

Uprawnienia w zakresie interpretacji, monitoringu przestrzegania i rozwoju Kodeksu Etycznego ma Zarząd Spółki.

Decyzję o zatwierdzeniu i wprowadzeniu zmian w Kodeksie podejmuje Zarząd.

Zatwierdzony przez Zarząd Spółki w dniu 26 lutego 2018 roku, zaktualizowany 14 grudnia 2022 roku