



**KODEKS ETYKI**  
**KPPD-Szczecinek S.A.**

*[wydanie I]*  
*01.02.2019 r.*

## Spis treści

<b>Wstęp</b>		<b>03</b>
<b>Definicje</b>		<b>04</b>
<b>Rozdział I</b>	<b>Pracownicy</b>	<b>05</b>
1.	Relacje atmosfera w pracy	05
2.	Równe szanse zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego	05
3.	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	06
4.	Zachowanie poza miejscem i czasem pracy	06
5.	Praca dzieci oraz pracowników młodocianych	07
6.	Komunikacja	07
<b>Rozdział II</b>	<b>Partnerzy biznesowi</b>	<b>07</b>
1.	Współpraca z klientami	07
2.	Współpraca z dostawcami	08
<b>Rozdział III</b>	<b>Otoczenie</b>	<b>08</b>
1.	Relacje z podmiotami zewnętrznymi	08
2.	Relacje z lokalną społecznością	09
3.	Relacje z akcjonariuszami i innymi uczestnikami rynku kapitałowego	09
4.	Relacje z konkurencją	09
5.	Troska o środowisko	09
<b>Rozdział IV</b>	<b>Compliance</b>	<b>10</b>
1.	Ryzyko korupcji	10
2.	Mienie, prawa własności intelektualnej, oprogramowanie oraz tajemnica przedsiębiorstwa	10
3.	Ryzyko prania pieniędzy	11
<b>Rozdział V</b>	<b>Przestrzeganie kodeksu etyki</b>	<b>11</b>
1.	Zgłaszanie naruszeń kodeksu etyki	11
2.	Zasada ochrony osoby zgłaszającej przypadki naruszeń kodeksu etyki	11
3.	Uprawnienia przysługujące osobie, której dotyczy zgłoszenie naruszenia kodeksu etyki	12
<b>Rozdział VI</b>	<b>Wdrożenie kodeksu etyki</b>	<b>12</b>
<b>Formularze</b>		<b>13</b>

## Wstęp

KPPD-Szczecinek S.A. to znana i ceniona firma na rynkach wyrobów drzewnych, z tradycją sięgającą 1950 roku, kojarzona z rzetelnością, solidnością i wysoką jakością wyrobów.

Mamy świadomość, że to co robimy niesie konsekwencje dla społeczeństwa i środowiska, dlatego we wszystkich aspektach naszej działalności kierujemy się zasadami zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu. Zawsze troskę o zysk i rozwój Spółki łączymy z dbałością o pracowników, środowisko naturalne oraz lokalne społeczności. Jesteśmy cenionym pracodawcą i rzetelnym partnerem biznesowym.

Dbamy o to, aby nasza działalność była zgodna zarówno z regulacjami prawnymi, jak i standardami etycznymi.

Zależy nam, aby wszyscy pracownicy postępowali według tych samych norm etycznych, dlatego opracowaliśmy **Kodeks Etyki KPPD-Szczecinek S.A.** Opisaliśmy w nim wartości etyczne, jakimi kierujemy się na co dzień w pracy oraz zasady postępowania, które wskazują stosowny sposób zachowania w sytuacjach służbowych wobec klientów, partnerów handlowych, akcjonariuszy, społeczności lokalnych i współpracowników.

Dbamy o to, by każdy pracownik znał **Kodeks Etyki** i postępował według norm, które są w nim opisane. Przestrzegając zapisów Kodeksu podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych, realizujemy wizję oraz misję Spółki. Wartości oraz zasady postępowania mają nas motywować i wspierać w osiąganiu wspólnych celów – zarówno biznesowych, jak i indywidualnych. Wierzymy, że są one również akceptowane przez całe nasze otoczenie i przyczyniają się do budowania długotrwałych, uczciwych i przejrzystych relacji ze wszystkimi interesariuszami.

Zadaniem **Kodeksu Etyki** jest zapewnienie zgodności naszego zachowania z najwyższymi standardami opartymi na wartościach, jakimi kierujemy się w Spółce:

- **UCZCIWOŚĆ, ZAUFANIE I PRAWOŚĆ**
  - postępowanie zgodnie z zasadami etycznymi i przepisami prawa,
- **BEZPIECZEŃSTWO**
  - nadrzędne nad innymi aspektami działania firmy,
- **OTWARTOŚĆ I SZACUNEK**
  - gotowość na współpracę bez względu na narodowość, wyznanie.
- **ODPOWIEDZIALNOŚĆ**
  - na stanowisku pracy, w grupie, w zakładzie/wobec współpracowników, kontrahentów.

**Kodeks Etyki** jest wyznacznikiem właściwego postępowania w miejscu pracy i pomaga nam w podejmowaniu codziennych decyzji. Wzmacnia nas jako zespół. Buduje również nasz wizerunek jako firmy rzetelnej, odpowiedzialnej i godnej zaufania.

## Definicje

### Użyte w Kodeksie Etyki określenia oznaczają:

- 1) **dyskryminacja** – występuje, gdy różne osoby są traktowane odmiennie w porównywalnej sytuacji ze względu na jakąś cechę, w szczególności: **wiek, płeć, stan cywilny, niepełnosprawność, orientację seksualną, narodowość, religię, pochodzenie etniczne, wyznanie, przynależność związkową oraz rodzaj zatrudnienia**,
- 2) **dyskryminacja bezpośrednia** – sytuacja, w której osoba traktowana jest mniej przychylnie od innych osób, znajdujących się w podobnej sytuacji, tylko i wyłącznie z powodu występowania jakiejś odmiennej cechy. Na przykład jeśli kobieta na podobnym stanowisku zarabia mniej niż mężczyzna, to jest to dyskryminacja ze względu na płeć,
- 3) **dyskryminacja pośrednia** – sytuacja, w której stwarzane warunki są pozornie neutralne dla wszystkich, jednak w sposób szczególny dotyczą danej grupy,
- 4) **mobbing** - działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
- 5) **nękanie** – **ciągłe, długotrwałe**, uporczywe dręczenie jakiejś osoby. To też wszystkie działania, które mają na celu obrażenie, zastraszanie, czy zażenowanie danej osoby. Nękaniami są przede wszystkim: powtarzające się obraźliwe uwagi, niegrzeczne komentarze, zachowania seksistowskie, rasistowskie (także rysunki lub gesty),
- 6) **maltretowanie** - sytuacja, w którejś ktoś znęca się nad kimś fizycznie oraz psychicznie,
- 7) **praca dzieci** – praca wykonywana przez osoby, które nie ukończyły 15 roku życia,
- 8) **młodociany pracownik** – pracownik pomiędzy 15 a 18 rokiem życia,
- 9) **praca przymusowa** - „wszelka praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.” (art. 2 Konwencja MOP nr 29),
- 10) **zniewolenie** – pozbawienie lub ograniczenie wolności; zmuszanie innej osoby do posłuszeństwa.

## Rozdział I Pracownicy

### 1. Relacje i atmosfera w pracy

Bardzo dużą wagę przywiązujemy do dobrej atmosfery w pracy. Zmierzamy do zapewnienia przyjaznych i bezpiecznych warunków pracy.

**Przyjęte podejście do kształtowania dobrej atmosfery pracy wyraża się przez:**

- 1) budowanie pozytywnych, pełnych szacunku relacji ze współpracownikami,
- 2) przejawianie przyjaznych postaw w miejscu pracy,
- 3) promowanie pracowitości, sumienności i zaangażowania,
- 4) niewykorzystywanie swojej pozycji do osiągnięcia nieuprawnionych korzyści osobistych, zarówno materialnych, jak i niematerialnych,
- 5) postępowanie w sposób, który nie zagraża ani nie narusza dóbr osobistych innych pracowników,
- 6) nieupowszechnianie informacji prywatnych dotyczących innych pracowników oraz informacji naruszających ich godność i dobre imię, a także prowadzących do konfliktów i zakłócających atmosferę pracy,
- 7) niepomawianie współpracowników,
- 8) zakaz używania jakiegokolwiek przemocy wobec innych osób, zarówno fizycznej, jak i psychicznej (hejt),
- 9) niestosowanie jakichkolwiek form molestowania, dyskryminacji i mobbingu, a także przeciwstawianie się wszelkim ich przejawom.

### 2. Równe szanse zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego

Dokładamy starań, aby zapewnić pracownikom oraz osobom ubiegającym się o pracę, równych szans zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego.

W swoich działaniach kierujemy się sprawiedliwym traktowaniem wszystkich osób, bez względu na zajmowane stanowisko, staż pracy, przynależność do związków zawodowych, wiek, płeć, orientację seksualną, wygląd zewnętrzny, niepełnosprawność, narodowość, wyznanie czy opcję polityczną.

**Przyjęte podejście w zakresie zapewnienia równych szans zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego wyraża się przez:**

- 1) przekazywanie informacji na temat zakresu obowiązków, oczekiwań oraz zadań,
- 2) aktywne wsparcie ze strony przełożonych w zakresie zapewnienia rozwoju zawodowego,
- 3) udział w szkoleniach ukierunkowanych na rozwój w ramach zajmowanego stanowiska czy obszaru kompetencji,
- 4) prowadzenie otwartego i konstruktywnego dialogu dotyczącego osiągniętych przez pracowników wyników.

**Podejście to wyraża się również poprzez następujące działania kadry kierowniczej:**

- 1) dzielenie się z pracownikami wiedzą i doświadczeniem zawodowym,
- 2) otwarte i zrozumiałe informowanie pracowników o oczekiwaniach w stosunku do nich oraz o dotyczących ich decyzjach,
- 3) partnerskie nastawienie do komunikacji z pracownikami,

- 4) wspieranie rozwoju zawodowego pracowników z wykorzystaniem możliwości udostępnianych przez pracodawcę,
- 5) posługiwanie się wyłącznie merytorycznymi kryteriami w procesie oceny umiejętności i osiągnięć pracowników,
- 6) podejmowanie decyzji dotyczących awansu zawodowego pracowników ze szczególną starannością i rzetelnym uzasadnieniem.

### 3. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

Naszym priorytetem jest poszanowanie praw przysługujących pracownikom w zakresie ochrony zdrowia i zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Stale dążymy do poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników oraz innych osób realizujących zadania na rzecz Spółki. Poszerzamy wiedzę pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz promujemy postawę zaangażowania w działania na rzecz poprawy warunków pracy.

#### **Przyjęte podejście do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy wyraża się przez:**

- 1) poszerzanie wiedzy oraz podnoszenie świadomości pracowników własnych i z firm zewnętrznych w zakresie postaw i zachowań służących ochronie zdrowia i zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy,
- 2) wspieranie postaw i działań prozdrowotnych,
- 3) postępowanie zgodne z przepisami prawa oraz wewnętrznymi procedurami dotyczącymi bhp i p.poż.

### 4. Zachowanie poza miejscem i czasem pracy

W pełni respektujemy prawo do prywatności.

Mamy na uwadze, że podejmowane przez pracowników w życiu prywatnym działania, decyzje czy zachowania mogą wspierać wizerunek KPPD-Szczecinek S.A., budować jej autorytet i pozycję w otoczeniu lub godzić w dobre imię Spółki.

Podejmowane przez nich działania w sferze osobistej, społecznej, finansowej czy politycznej mogą jednak czasami stać na przeszkodzie w dochowaniu lojalności oraz obiektywizmu w związku z pracą na rzecz KPPD-Szczecinek S.A. Dążymy do wyjaśniania sytuacji, w których istnieją uzasadnione obawy wystąpienia konfliktu interesów szkodzących naszej Spółce.

Przyjmujemy, że pracownik znajduje się w sytuacji konfliktu interesów wtedy, gdy działając na własną korzyść lub korzyść innej osoby czy podmiotu, wobec których ma zobowiązania, działa jednocześnie wbrew interesowi Spółki.

Jesteśmy uwrażliwieni na wszystkie sytuacje o tym charakterze, ponieważ mogą one godzić w dobre imię organizacji i zaufanie, jakim darzą nas partnerzy.

#### **Przyjęte podejście do konfliktu interesów wyraża się przez:**

- 1) unikanie sytuacji, które mogłyby powodować rzeczywiste lub potencjalne jego zaistnienie,
- 2) gromadzenie informacji oraz poddawanie ich analizie pod kątem okoliczności mogących świadczyć o jego zaistnieniu.

## 5. Praca dzieci oraz pracowników młodocianych

W Spółce zakazuje się zatrudniania dzieci oraz sprzeciwiamy się pracy dzieci u swoich partnerów biznesowych.

**Przyjęte podejście do zakazu zatrudniania dzieci wyraża się przez:**

- 1) żądanie od każdej osoby, chcącej podjąć pracę w Spółce, udokumentowania swojego wieku,
- 2) żądanie od partnerów biznesowych złożenia oświadczenia o niekorzystaniu z pracy dzieci.

Młodociani pracownicy zatrudniani są zgodnie z powszechnie obowiązującym prawem.

## 6. Komunikacja

Skuteczna komunikacja, ukierunkowana na zrozumienie stawianych celów i powierzanych zadań, ma kluczowy wpływ na efektywność naszej pracy. Staramy się, aby zasady przepływu informacji były czytelne i dokładnie określone. Stawiamy sobie za cel również odpowiedzialne i otwarte komunikowanie z zewnętrznymi partnerami, z poszanowaniem ich dobrego imienia i podjętych zobowiązań.

**Przyjęte podejście do komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej wyraża się przez:**

- 1) zapewnienie pracownikom, niezależnie od zajmowanego stanowiska, dostępu do źródeł komunikacji wewnętrznej oraz bieżących informacji na temat funkcjonowania zakładu/Spółki w zakresie niezbędnym dla prawidłowej realizacji zadań,
- 2) komunikowanie się ze współpracownikami w sposób nastawiony na skuteczne realizowanie zadań i umacnianie pozytywnych relacji,
- 3) przekazywanie informacji wewnątrz i na zewnątrz organizacji z zachowaniem kryterium adekwatności i terminowości,
- 4) komunikowanie się z otoczeniem w sposób rzetelny, nastawiony na merytoryczną współpracę oraz budowę dobrych relacji – przez uprawnionych pracowników.

## Rozdział II

### Partnerzy biznesowi

#### 1. Współpraca z klientami

Cele biznesowe realizujemy z poszanowaniem praw oraz dobra wszystkich klientów. W partnerskich relacjach z klientami kierujemy się odpowiedzialnością i zaufaniem. Staramy się zapewnić im profesjonalną i rzetelną obsługę, cechującą się odpowiedzialnością i szacunkiem.

**Kształtowanie relacji z klientami wyraża się przez:**

- 1) przestrzeganie wewnętrznych procedur regulujących relacje z klientami, w tym dotyczących dochowania terminów oraz standardów obsługi,
- 2) odpowiedzialne i kompetentne informowanie klienta o warunkach współpracy oraz cechach produktów i usług oferowanych przez Spółkę,
- 3) rzetelne informowanie klienta o postępach w rozpatrywaniu jego wniosków, zgłoszeń reklamacyjnych czy skarg,
- 4) dbałość o ochronę informacji, które otrzymujemy podczas nawiązywania i realizacji współpracy,

- 5) identyfikowanie zdarzeń mogących mieć charakter konfliktu interesów w związku ze współpracą,
- 6) okazywanie klientowi należnego mu zainteresowania i szacunku,
- 7) unikanie zachowań powszechnie uznawanych za obraźliwe lub dyskryminujące.

## 2. Współpraca z dostawcami

Dbamy o budowanie wśród dostawców opinii odpowiedzialnego i solidnego partnera. Naszym celem jest nawiązywanie transparentnych relacji, przynoszących wartość, zarówno Spółce, jak i naszym dostawcom.

### **Nasze relacje z dostawcami wyrażają się przez:**

- 1) staranne przygotowywanie i przeprowadzanie postępowania służącego dokonaniu wyboru dostawcy, przy zachowaniu zgodności z wewnętrznymi wymogami i procedurami,
- 2) zapewnianie dostawcom ubiegającym się o współpracę równego dostępu do rzetelnej informacji,
- 3) identyfikowanie zdarzeń mogących mieć charakter konfliktu interesów związanego z wyborem dostawcy lub realizowaną współpracą,
- 4) dochowywanie należytej staranności przy zawieraniu umów i wykonywaniu ich postanowień,
- 5) przekazywanie w dobrej wierze uwag dotyczących przebiegu współpracy, przejawiające się m.in. niezwłocznym wyjaśnianiem wątpliwości i sporów.

## Rozdział III

### Otoczenie

#### 1. Relacje z podmiotami zewnętrznymi

Dbamy o pozytywne relacje z naszym otoczeniem. W kontaktach z podmiotami zewnętrznymi dbamy o reputację KPPD-Szczecinek S.A. jako firmy profesjonalnej i godnej zaufania. Mamy zawsze na uwadze jej dobro, zwłaszcza gdy kontakty mogą powodować lub powodują konsekwencje dla wyniku finansowego czy relacji handlowych. Wszelkie relacje budujemy, kierując się wzajemnym zaufaniem i szacunkiem oraz otwartością, z poszanowaniem praw, interesu i dobrego imienia innych podmiotów, chroniąc jednocześnie dobre imię KPPD-Szczecinek S.A.

### **Przyjęte podejście do reprezentowania Firmy w relacjach z podmiotami zewnętrznymi wyraża się przez:**

- 1) godne reprezentowanie Spółki w kontaktach z podmiotami zewnętrznymi, w tym zaciąganie zobowiązań tylko zgodnie z posiadanymi uprawnieniami,
- 2) unikanie sytuacji, które mogłyby prowadzić do zaistnienia konfliktu interesów,
- 3) jawne przyjmowanie i przekazywanie upominków biznesowych, mających jedynie charakter okolicznościowy, promocyjny, nieprzekraczających zwyczajów przyjętych na danym rynku oraz niezobowiązujących do wzajemności,
- 4) nie angażowanie się Spółki w działalność polityczną.



## 2. Relacje z lokalną społecznością

Jesteśmy zainteresowani utrzymaniem długoterminowych, pozytywnych, obustronnie korzystnych relacji społecznych w otoczeniu Spółki i jej oddziałów. Wspieramy inicjatywy społeczne, kulturalne oraz sportowe w naszym otoczeniu.

### **Przyjęte podejście do budowania relacji ze społecznością lokalną wyraża się przez:**

- 1) prezentowanie otwartej i nastawionej na porozumienie postawy wobec społecznego otoczenia,
- 2) przeciwdziałanie sytuacjom, mogącym stać się źródłem konfliktów, niepokoju lub nieporozumień we wzajemnych relacjach.

## 3. Relacje z akcjonariuszami i innymi uczestnikami rynku kapitałowego

Dokładamy starań, aby być odpowiedzialnym podmiotem rynku kapitałowego. Troszczymy się o efektywne zarządzanie, prawidłowo funkcjonujący ład korporacyjny oraz przejrzystą komunikację z rynkiem.

### **Przyjęte podejście do kształtowania relacji z uczestnikami rynku kapitałowego wyraża się przez:**

- 1) troskę o terminowość i rzetelność informacji,
- 2) działanie zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami oraz wewnętrznymi procedurami,
- 3) niedyskryminowanie uczestników rynku, w tym akcjonariuszy mniejszościowych,
- 4) komunikowanie się wyłącznie za pośrednictwem uprawnionych do tego pracowników Spółki.

Stosując się do Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW, KPPD-Szczecinek S.A. jako spółka giełdowa, działa według zasady „stosuj lub wyjaśnij”. Raport na temat stosowania przez Spółkę zasad i rekomendacji wynikających z ładu korporacyjnego jest zamieszczony na stronie internetowej Spółki.

## 4. Relacje z konkurencją

Konkurujemy w sposób odpowiedzialny, oparty na uczciwości i poszanowaniu dobrego imienia innych podmiotów. Tworzymy warunki na rynku, na którym wszystkie zainteresowane podmioty mają równe szanse i mogą zabiegać o klientów, konkurując jedynie marką, warunkami handlowymi oraz jakością oferowanych usług i produktów.

### **Kształtowanie relacji z konkurencją wyraża się przez:**

- 1) prezentowanie we wzajemnych relacjach profesjonalnej i pozytywnej postawy, nastawionej na współpracę w obszarach, w których jest ona możliwa,
- 2) wypowiedanie się wewnątrz i na zewnątrz Spółki z szacunkiem na temat podmiotów konkurencyjnych.

## 5. Troska o środowisko

Działalność biznesową prowadzimy z uwzględnieniem dbałości o środowisko.

Dążymy do ograniczenia skali oddziaływania naszych oddziałów produkcyjnych, mogącego skutkować pogorszeniem jakości życia w ich otoczeniu.

Racjonalnie wykorzystujemy surowce oraz stosujemy rozwiązania technologiczne przyjazne dla środowiska, spełniające kryteria doboru najlepszych dostępnych technik. Staramy się także kształtować odpowiedzialne postawy ekologiczne wśród pracowników i otoczenia.

**Przyjęte podejście do środowiska wyraża się przez:**

- 1) działanie zgodne z wewnętrznymi procedurami, służącymi zapewnieniu zgodności prowadzonych procesów z wymogami prawa w zakresie ochrony środowiska,
- 2) wdrażanie rozwiązań służących ograniczaniu skali oddziaływania oddziałów,
- 3) bezzwłoczne reagowanie na incydenty.

## Rozdział IV

### Compliance

#### 1. Ryzyko korupcji

Za niedozwolone uznajemy wszelkie formy zachowań korupcyjnych. Nie ulegamy działaniom o charakterze korupcyjnym i nie nakłaniamy do nich. Nie akceptujemy działań naruszających naszą bezstronność, związaną z pełnieniem określonej funkcji lub realizacją przypisanych zadań.

**Podejście do ryzyka korupcji wyraża się przez:**

- 1) nieprzyjmowanie oraz niewręczanie korzyści materialnych i niematerialnych, które mogą zostać uznane za zachowania korupcyjne,
- 2) informowanie bezpośrednich przełożonych o próbach wręczenia korzyści,
- 3) zobowiązanie pracowników do informowania prawnika Spółki, w przypadku podejrzenia działań korupcyjnych,
- 4) przyzwalanie jedynie na jawne przyjmowanie oraz wręczanie symbolicznych, incydentalnych upominków rzeczowych, które nie wpłyną na bezstronność odbiorcy, o wartości nie budzącej wątpliwości, co do symboliczności i będące powszechnie akceptowalnymi.

**Nie dopuszczamy prezentów pieniężnych w żadnej formie!**

#### 2. Mienie, prawa własności intelektualnej, oprogramowanie oraz tajemnica przedsiębiorstwa

Dokładamy starań, aby zasoby znajdujące się w dyspozycji pracowników były wykorzystywane zgodnie z ich przeznaczeniem i nie były marnotrawione.

**Przyjęte podejście wobec powierzonych zasobów przedsiębiorstwa wyraża się przez:**

- 1) wykorzystywanie wyposażenia i urządzeń należących do KPPD-Szczecinek S.A. do celów związanych z realizacją powierzonych zadań,
- 2) dbałość o nasze aktywa materialne i finansowe, zapobieganie uszkodzeniom i kradzieżom,
- 3) szanowanie prawa własności intelektualnej przysługującego innym podmiotom,
- 4) posługiwanie się legalnym oprogramowaniem oraz wykorzystywaniem go w sposób przewidziany prawem,
- 5) dbałość o informacje stanowiące tajemnicę Spółki oraz ich nieujawnianie osobom nieuprawnionym.

### 3. Ryzyko prania pieniędzy

Nie uczestniczymy w nielegalnym obrocie pieniędzmi. Nie wpieramy i nie ułatwiamy wprowadzania do obrotu wartości majątkowych pochodzących z przestępstwa.

**Przyjęte podejście wyraża się przez:**

- 1) przestrzeganie obowiązujących przepisów prawnych dotyczących prania pieniędzy,
- 2) niepodejmowanie działań mających na celu finansowanie przestępczości,
- 3) unikanie sytuacji wskazujących na próbę wprowadzenia do obrotu środków pochodzących z nielegalnych źródeł,
- 4) zachowanie ostrożności przy transakcjach odbiegających od dotychczas przyjętych i stosowanych.

## Rozdział V

### Przestrzeganie kodeksu etyki

#### 1. Zgłaszanie naruszeń kodeksu etyki

Wszyscy pracownicy KPPD-Szczecinek S.A. oraz pozostali interesariusze, mają możliwość informowania prawnika Spółki o przypadkach naruszenia lub o uzasadnionych podejrzeniach naruszenia postanowień Kodeksu.

**W celu przedstawienia informacji o naruszeniu postanowień Kodeksu, można posłużyć się następującymi ścieżkami :**

- 1) bezpośrednie spotkanie lub rozmowa telefoniczna z prawnikiem Spółki (94 37 49 713), przesłanie wiadomości e-mail na adres: [kodeksetyki@kppd.pl](mailto:kodeksetyki@kppd.pl),
- 2) wypełnienie Formularza zgłoszeniowego naruszenia postanowień Kodeksu Etyki, zamieszczonego na stronie internetowej [www.kppd.pl](http://www.kppd.pl),
- 3) skierowanie pisma na adres prawnika Spółki: 78-400 Szczecinek, ul. Waryńskiego 2.

Osoba zgłaszająca, po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, otrzymuje odpowiedź dotyczącą sposobu rozpatrzenia zgłoszenia.

Nie jest przekazywana odpowiedź na zgłoszenie, w przypadku braku możliwości zidentyfikowania osoby go dokonującej.

#### 2. Zasada ochrony osoby zgłaszającej przypadki naruszeń Kodeksu Etyki

Zapewniamy ochronę danych osobowych i dyskrecję wszystkim osobom, które zdecydują się zgłosić podejrzenie naruszenia postanowień Kodeksu. W szczególności służy to niedopuszczeniu do zaistnienia negatywnych konsekwencji wobec pracownika decydującego się na ujawnienie naruszenia.

Ochrona ta nie obejmuje możliwości ujawnienia danych osobowych osoby zgłaszającej w przypadku, gdy wymóg ten wynika z obowiązku nałożonego przez prawo.

Osoba zgłaszająca ma prawo do zachowania anonimowości, jeżeli złoży takie żądanie.

### **3. Uprawnienia przysługujące osobie, której dotyczy zgłoszenie naruszenia Kodeksu Etyki**

Mamy na uwadze prawa przysługujące osobom, których dotyczy zgłoszenie naruszenia postanowień Kodeksu. Przyjmujemy, że możliwe są sytuacje, w których informacja o naruszeniu przyjętych wartości czy zasad okaże się nieprawdziwa. W związku z tym chronimy dane osób, których dotyczy zgłoszenie.

Wszelkie działania mające na celu wyjaśnienie sytuacji są prowadzone w sposób, który ma chronić – do czasu wyjaśnienia – tożsamość i dobre imię osoby, której dotyczy zgłoszenie.

## **Rozdział VI**

### **Wdrożenie Kodeksu Etyki**

Zasady opisane w Kodeksie Etyki muszą być znane każdemu pracownikowi Spółki. Ich nieprzestrzeganie jest działaniem sprzecznym z podstawami funkcjonowania i interesami organizacji.

Niniejszy Kodeks nie zastępuje innych, bardziej szczegółowych polityk, regulaminów czy procedur obowiązujących w KPPD-Szczecinek S.A. W każdym przypadku jesteśmy zobowiązani do wykonywania swoich zadań zgodnie z prawem i polityką Firmy, stosownie do charakteru oraz miejsca podejmowanej pracy.

Wobec pracowników nieprzestrzegających zasad opisanych w Kodeksie, zostaną wyciągnięte konsekwencje przewidziane w przepisach prawa pracy.

Wdrażanie Kodeksu będzie weryfikowane.

Zasady zawarte w Kodeksie Etyki nie działają wstecz.

Szczecinek, dn. 01.02.2019 r.

## Formularze

[druk 1]

....., dnia .....

.....  
(imię i nazwisko oświadczającego)

.....  
(miejsce pracy)

### OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany oświadczam, co następuje:

- 1) zapoznałem się z postanowieniami Kodeksu Etyki KPPD-Szczecinek S.A. (wersja nr I z dnia 01.02.2019 r.),
- 2) zobowiązuję się do jego przestrzegania,
- 3) zostałem poinformowany, że w przypadku nieprzestrzegania zasad opisanych w Kodeksie Etyki zostaną wyciągnięte wobec mnie konsekwencje przewidziane w przepisach prawa pracy.

.....  
(data i czytelny podpis)

**Formularz zgłoszeniowy o naruszeniu postanowień Kodeksu Etyki**

1. Osoba, która dopuściła się naruszenia postanowień Kodeksu Etyki:

Imię i nazwisko .....

Stanowisko .....

Oddział Spółki/Biuro Spółki .....

Nie są mi znane dane osoby

2. Opis naruszenia, którego dana osoba się dopuściła:

Data naruszenia\* .....

Miejsce naruszenia\* .....

Dokładny opis naruszenia\* .....

.....

.....

3. Dowody potwierdzające zaistnienie naruszenia:

Dowody.....

Załącznik.....

(maksymalnie 20Mb)

4. Czy informacja o naruszeniu była już przekazywana innym osobom?

Tak

Nie

Jeżeli Tak, to komu i kiedy .....

Podjęte przez tę osobę działania dotyczące naruszenia, o których wiadomo Zgłaszającemu

.....

5. Inne osoby, które mogą mieć dodatkowe informacje na temat wskazanego naruszenia:

Imię i nazwisko .....

Stanowisko .....

Telefon.....

Email.....

+ dodaj kolejną osobę

6. Czy konieczne jest podjęcie działań w trybie pilnym w związku z występowaniem w wyniku naruszenia zagrożenia dla życia lub bezpieczeństwa?

Tak

Nie

7. Osoba zgłaszająca naruszenie:

Pracownik KPPD-Szczecinek S.A.

Klient

Kontrahent

Inna

Imię i nazwisko\* .....

Telefon.....

Email\* .....

8. Możliwość kontaktu przedstawiciela KPPD-Szczecinek S.A. z osobą zgłaszającą: \*

Tak

Nie

1. KPPD-Szczecinek S.A. zastrzega sobie możliwość skontaktowania się w celu weryfikacji zgłoszenia i uzyskania dodatkowych informacji oraz, w razie zaistnienia potrzeby zawiadomienia właściwych organów państwowych, przekazania danych zgłaszającego tym organom.
2. Administratorem podanych w tym formularzu danych osobowych jest spółka KPPD-Szczecinek S.A., której dotyczy zgłoszenie. Z Inspektorem ochrony danych osobowych można się kontaktować poprzez adres wskazany powyżej lub e-mail [iod@kppd.pl](mailto:iod@kppd.pl)
3. Pani/Pana dane będą przetwarzane w celach związanych z przeprowadzeniem postępowania wyjaśniającego wywołanego niniejszym zgłoszeniem. Podstawą prawną przetwarzania jest prawnie uzasadniony interes Administratora, polegający na zapewnieniu przestrzegania w KPPD-Szczecinek S.A. przyjętych norm postępowania w relacjach zawodowych, jak i społecznych.
4. W uzasadnionych przypadkach, Pani/Pana dane mogą zostać przekazane podmiotom uprawnionym z mocy prawa.
5. Pani/Pana dane osobowe będą przechowywane przez Administratora przez okres 3 lat od momentu rozpoczęcia ich przetwarzania. Przysługuje Pani/Panu prawo dostępu do Pani/Pana danych oraz prawo żądania ich sprostowania, ich usunięcia lub ograniczenia ich przetwarzania. W zakresie, w jakim podstawą przetwarzania Pani/Pana danych osobowych jest przesłanka prawnie uzasadnionego interesu Administratora, przysługuje Pani/Panu prawo wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania Pani/Pana danych osobowych.
6. W zakresie, w jakim podstawą przetwarzania Pani/Pana danych osobowych jest zgoda, ma Pani/Pan prawo wycofania zgody. Wycofanie zgody nie ma wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej wycofaniem.
7. W zakresie, w jakim Pani/Pana dane są przetwarzane w sposób zautomatyzowany na podstawie zgody – przysługuje Pani/Panu także prawo do przenoszenia danych osobowych, tj. do otrzymania od Administratora Pani/Pana danych osobowych, w ustrukturyzowanym, powszechnie używanym formacie elektronicznym. Może Pani/Pan przestać te dane innemu administratorowi danych. W celu skorzystania z powyższych praw należy skontaktować się z administratorem danych.
8. Podanie danych osobowych jest dobrowolne. W przypadku braku podania danych osobowych, zgłoszenie nie zostanie rozpatrzone.
  - Proszę o zastosowanie zasady poufności w stosunku do mojej osoby w toku postępowania wyjaśniającego niniejsze naruszenie z wyłączeniem sytuacji, gdy konieczne będzie przekazanie moich danych osobowych w wyniku zaistnienia - w związku z charakterem zgłoszonego naruszenia - potrzeby zawiadomienia właściwych organów państwowych.
  - Niniejszym wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych podanych w formularzu zgłoszenia naruszenia postanowień Kodeksu etyki KPPD-Szczecinek S.A..\*

\* Pola wymagane