



KODEKS ETYKI

GRUPY KAPITAŁOWEJ
LOTOS

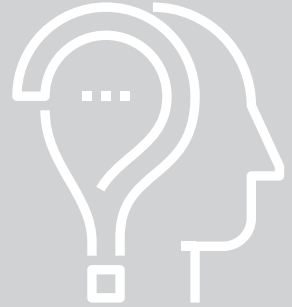


Spis treści

Część I. Wprowadzenie	3
1. Dlaczego opracowaliśmy Kodeks etyki?	3
2. Do kogo skierowany jest Kodeks?	3
3. Powinności kadry kierowniczej	4
4. Czy powinniśmy zadawać pytania i formułować wątpliwości?	5
Część II. Wartości etyczne	6
Część III. Pracownicy	8
1. Jaką wartość stanowi dla nas dobra atmosfera pracy?	8
2. W jaki sposób zapewniamy równe szanse zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego?	9
3. Jakie jest nasze podejście do ryzyka korupcji?	10
4. Jakich zasad przestrzegamy w przypadku służbowych wyjazdów, wydatków reprezentacyjnych i spotkań z przedstawicielami podmiotów zewnętrznych?	11
5. Jakimi zasadami kierujemy się, gdy chodzi o mienie, prawa własności intelektualnej, oprogramowanie oraz tajemnicę przedsiębiorstwa?	12
6. Czy nasze zachowanie poza miejscem i czasem pracy jest ważne?	13
7. Jak dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników?	13
8. Jakich zasad przestrzegamy w komunikacji?	14
Część IV. Relacje z otoczeniem	15
1. Jakimi zasadami kierujemy się w relacjach z podmiotami zewnętrznymi?	15
2. Co uznajemy za najważniejsze w naszych relacjach z klientami?	15
3. Jakimi zasadami kierujemy się przy dokonywaniu wyboru i współpracy z dostawcami?	16
4. Co uznajemy za najważniejsze w relacjach z akcjonariuszami i innymi uczestnikami rynku kapitałowego?	17
5. Czym kierujemy się w naszych relacjach z konkurencją?	17
6. Na jakich zasadach budujemy relacje z lokalną społecznością?	18
7. W jaki sposób dbamy o środowisko?	18
8. Jakie jest nasze podejście do konfliktu interesów?	19
Część V. Funkcjonowanie Kodeksu etyki	21
1. Znajomość i dostępność Kodeksu etyki	21
2. Wyjaśnianie wątpliwości i proponowanie zmian postanowień Kodeksu etyki	21
3. Rzecznik ds. etyki	22
4. Zgłaszanie naruszeń Kodeksu etyki do Rzecznika ds. etyki	22
5. Zasada ochrony osoby zgłaszającej przypadki naruszeń Kodeksu etyki	24
6. Uprawnienia przysługujące osobie, której dotyczy zgłoszenie naruszenia Kodeksu etyki	24

CZĘŚĆ I

WPROWADZENIE



1. DLACZEGO OPRACOWALIŚMY KODEKS ETYKI?

Jesteśmy świadomi potrzeby przestrzegania standardów etycznych i jasno określonych norm postępowania zarówno w relacjach społecznych, jak i zawodowych. Stosowanie się do zasad etyki jest źródłem wartości korzystnie wpływających na naszą pracę, niezależnie od wykonywanych zadań i miejsca w strukturze Grupy Kapitałowej LOTOS.

Kodeks etyki stanowi wyraz przekonania, że w codziennej pracy należy odwoływać się do spójnego i wspólnego nam wszystkim systemu wartości. Dotyczy to nie tylko postaw naszych pracowników, ale i podmiotów, z którymi współpracujemy. Niniejszy dokument określa normy, którymi – jako pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS - winniśmy się kierować w miejscu pracy i w relacjach zewnętrznych.

Pamiętajmy, że Kodeks etyki nie zwalnia nas z obowiązku dokonywania samodzielnej oceny sytuacji, w celu zapewnienia funkcjonowania organizacji w sposób budujący reputację i wartość Grupy Kapitałowej LOTOS. W każdym przypadku, gdy mamy wątpliwości co do swojego zachowania lub postaw osób w naszym otoczeniu, możemy zwrócić się do bezpośredniego przełożonego lub do Rzecznika ds. etyki, których zadaniem jest kształtowanie pożądanej kultury etycznej w organizacji.

Zadaniem Kodeksu jest ułatwienie nam dokonywania właściwych wyborów poprzez wskazanie kluczowych wzorców i norm etycznych w naszej działalności zawodowej.

2. DO KOGO SKIEROWANY JEST KODEKS?

Kodeks etyki określa standardy postępowania skierowane do wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS, bez względu na zajmowane stanowisko, wymiar etatu, czas i miejsce pracy, czy rodzaj wykonywanych zadań.

Z uwagi na charakter i cele Kodeksu etyki ważne jest, aby każdy z nas:

- zapoznał się z treścią Kodeksu i postępował w sposób zgodny ze wskazanymi w nim zasadami współżycia społecznego przyjętymi w naszej organizacji;
- zwracał się do bezpośrednich przełożonych lub Rzecznika ds. etyki w celu uzyskania wyjaśnień dotyczących wymogów Kodeksu oraz w przypadkach, gdy opisane zasady nie dają wystarczających wskazówek, jak należy postąpić w określonej sytuacji;
- zgłaszał, zgodnie z przyjętym w Kodeksie trybem, niezwłocznie i w dobrej wierze przypadki, w których mogło dojść do naruszenia zasad współżycia społecznego określonych w tym dokumencie;
- zgłaszał do Rzecznika ds. etyki propozycje zmian postanowień Kodeksu oraz rozwiązań, które mogłyby wspierać proces kształtowania kultury etycznej Grupy Kapitałowej LOTOS.

3. POWINNOŚCI KADRY KIEROWNICZEJ

Kadra kierownicza Grupy Kapitałowej LOTOS, przez którą rozumiemy członków Zarządów oraz kierowników komórek organizacyjnych spółek tworzących grupę kapitałową, pełniąc szczególną rolę w życiu organizacji i kształtując na co dzień zachowania w swoim otoczeniu:

- promuje postawy zgodne z wartościami oraz normami postępowania określonymi w Kodeksie;
- przestrzega wszystkich postanowień Kodeksu w sposób stanowiący dobry przykład dla pozostałych pracowników;
- umożliwia wszystkim podległym pracownikom zapoznanie się z postanowieniami Kodeksu;
- prowadzi rozmowy z pracownikami w celu wyjaśnienia przyjętych norm lub wpłynięcia na zmianę sposobu ich postępowania, jeśli nie jest ono zgodne z postanowieniami Kodeksu;
- reaguje, w ramach przysługujących im kompetencji, na wszelkie informacje wskazujące na występowanie lub możliwość wystąpienia zdarzeń czy zachowań, które są niezgodne z zasadami postępowania wskazanymi w Kodeksie;
- traktuje wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS na zasadach partnerskich, bez względu na zajmowane stanowisko;
- prowadzi rozmowy z podległymi pracownikami w celu identyfikowania problemów i sytuacji mogących negatywnie oddziaływać na realizację powierzonych im zadań, ich wzajemne stosunki czy relacje z otoczeniem;

- przykłada należyłą wagę do spraw, które zgłaszają im pracownicy, zapewniając odpowiednie miejsce i czas na przeprowadzenie rozmowy;
- wspiera kandydatów i osoby rozpoczynające pracę poprzez otwartą postawę, poświęcenie uwagi oraz przekazywanie informacji o organizacji, wymaganiach i oczekiwaniach związanych z danym stanowiskiem;
- prowadzi rozmowy z osobami odchodzącymi z pracy w celu stworzenia pozytywnej atmosfery w trakcie rozwiązywania stosunku pracy, poznania uwarunkowań związanych z odejściem oraz niezakłóconego przekazania zadań.

4. CZY POWINNIŚMY ZADAWAĆ PYTANIA I FORMUŁOWAĆ WĄTPLIWOŚCI?

Zależy nam, aby każdy pracownik otwarcie zgłaszał wszystkie wątpliwości oraz ewentualne naruszenia zasad postępowania ujętych w Kodeksie etyki. W sytuacjach trudnych lub niejednoznacznych, z którymi się zetknie, chcąc zachować się zgodnie z postanowieniami dokumentu, zawsze może zwrócić się do bezpośredniego przełożonego lub Rzecznika ds. etyki.

Jeśli pracownik ma wątpliwości dotyczące danej sytuacji, może posłużyć się pytaniami, które ułatwią podjęcie odpowiedniej decyzji:

- ➔ *Czy sytuacja ta jest zgodna z prawem i regulacjami wewnętrznymi?*
- ➔ *Czy pozostaje ona w zgodzie z wartościami zawartymi w Kodeksie?*
- ➔ *Czy stanowi ona naruszenie zasad postępowania przyjętych w Kodeksie?*
- ➔ *Co pomyślałby o niej przełożony, kolega lub członek rodziny i jakiego zachowania oczekiwałby ode mnie?*
- ➔ *Czy może ona powodować ryzyko dla przedsiębiorstwa?*
- ➔ *Jakie odczucia wywołuje u mnie to zdarzenie? Czy mieści się ono w katalogu przestrzeganych przeze mnie zasad? Co pomyślę o sobie, jeśli nie podejmę żadnych działań?*
- ➔ *Co by było, gdyby sytuacja ta dotyczyła mnie? Jakie byłyby wtedy moje oczekiwania wobec zachowania innych osób? odpowiednie miejsce i czas na przeprowadzenie rozmowy;*

CZĘŚĆ II

WARTOŚCI ETYCZNE



Pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS, kierując się nadrzędną zasadą poszanowania prawa oraz poczuciem odpowiedzialności za wpływ wywierany swoją działalnością na otoczenie, deklarują postępowanie zgodne z następującymi wartościami etycznymi:

PROFESJONALIZM

Dokładamy wszelkich starań, aby podczas wykonywania swojej pracy w pełni wykorzystywać posiadaną wiedzę i kompetencje. Wartość organizacji budujemy przede wszystkim na profesjonalizmie naszych pracowników, z których każdy stawia sobie za cel bycie specjalistą w swojej dziedzinie. W realizacji powierzonych zadań kierujemy się najwyższą starannością i obiektywizmem, dążąc do stałego doskonalenia umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

SZACUNEK

Nasz szacunek wyraża się decyzjami i działaniami, które nie naruszają godności innych osób i podmiotów. Kierujemy się nim, budując relacje zarówno z pracownikami, jak i z partnerami biznesowymi i społecznymi.

Szanujemy różnorodność i równość wszystkich współpracowników i przedstawicieli partnerów Grupy Kapitałowej LOTOS bez względu na ich narodowość, rasę, płeć, wiek, stopień sprawności, religię, orientację polityczną i seksualną.

TRANSPARENTNOŚĆ

Transparentnie działamy i komunikujemy się w relacjach z pracownikami, czytelnie i zrozumiale określając ich uprawnienia i wymagania, a także uzasadniając podejmowane w stosunku do nich decyzje. Zapewniamy pracownikom dostęp do wszystkich informacji niezbędnych dla prawidłowego realizowania powierzonych im zadań.

Transparentność jest wartością również wobec otoczenia, któremu otwarcie przedstawiamy decyzje, działania i przesłanki, jakimi się kierujemy we wzajemnych relacjach, szczególnie z klientami, dostawcami, uczestnikami rynku kapitałowego i społecznością lokalną.

WSPÓŁPRACA

Współpraca charakteryzuje nasze podejście do kształtowania wzajemnych relacji w sposób zakładający maksymalizację korzyści po stronie Grupy Kapitałowej LOTOS, przy jednoczesnym poszanowaniu i uwzględnianiu interesów drugiej strony. Podstawę współpracy stanowi otwarta komunikacja, zaufanie i skupienie na osiąganiu wspólnych celów. Wartość ta odnosi się zarówno do relacji ze współpracownikami, jak i podmiotami zewnętrznymi.

U podstaw naszej deklaracji etycznej znajduje się przekonanie o potrzebie prowadzenia działalności biznesowej w sposób społecznie odpowiedzialny. Wynikające z niego wartości etyczne mają charakter ogólnych zasad określających wymagania stawiane przed nami, jako pracownikami Grupy Kapitałowej LOTOS. Kierujemy się nimi we wszystkich działaniach zwłaszcza, gdy konkretne sytuacje nie znajdują bezpośredniego odzwierciedlenia w szczegółowych postanowieniach Kodeksu.

CZĘŚĆ III

PRACOWNICY



1. JAKĄ WARTOŚĆ STANOWI DLA NAS DOBRA ATMOSFERA PRACY?

Doceniamy korzyści wynikające z pracy wykonywanej w dobrej atmosferze przez osoby pracowite, obowiązkowe, lojalne wobec pracodawcy, a także gotowe do współpracy i angażujące się w powierzone zadania. Atmosfera pracy zbudowana na współdziałaniu daje możliwość pełniejszego wykorzystania zdolności i możliwości ludzi zarówno dla dobra Grupy Kapitałowej LOTOS, jak i dla satysfakcjonującego rozwoju osobistego każdego pracownika. Zmierzamy do zapewnienia wszystkim przyjaznych warunków pracy. Chcemy osiągnąć ten cel poprzez tworzenie zrozumiałych i skutecznych regulacji, transparentny i uzasadniony proces decyzyjny oraz utrzymywanie harmonijnych relacji międzyludzkich.

Przyjęte podejście do kształtowania dobrej atmosfery pracy wyraża się przez:

- budowanie pozytywnych, pełnych szacunku relacji ze współpracownikami;
- przejawianie przyjaznych postaw w miejscu pracy;
- niestosowanie jakichkolwiek form molestowania, dyskryminacji i mobbingu, a także przeciwstawianie się wszelkim ich przejawom;
- niewykorzystywanie swojej pozycji do osiągnięcia nieuprawnionych korzyści osobistych zarówno materialnych, jak i niematerialnych;
- postępowanie w sposób, który nie zagraża ani nie narusza dóbr osobistych innych pracowników;
- nieupowszechnianie informacji prywatnych dotyczących innych pracowników oraz informacji naruszających ich godność i dobre imię, a także prowadzących do konfliktów i zakłócających atmosferę pracy;
- niepomawianie współpracowników.

2. W JAKI SPOSÓB ZAPEWNIAMY RÓWNE SZANSE ZATRUDNIENIA, AWANSU, ROZWOJU I DOSKONALENIA ZAWODOWEGO?

Stawiamy sobie za cel zapewnienie pracownikom oraz osobom ubiegającym się o pracę równych szans zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego. Nasze starania w tym zakresie koncentrują się na budowaniu klimatu wzajemnego zaufania między kadrą kierowniczą i pozostałymi pracownikami. 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, narodowość, wyznanie czy orientację polityczną. Procesy rekrutacyjne, ścieżki rozwoju zawodowego, oceny pracownicze, przyznawanie awansów i wynagradzanie pracowników odbywają się na podstawie jasno określonych zasad i kryteriów, które służą zagwarantowaniu równego traktowania wszystkich pracowników i kandydatów na pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS.

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

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

Podejście to wyraża się również poprzez następujące działania kadry kierowniczej:

- posługiwanie się wyłącznie merytorycznymi kryteriami w procesie oceny umiejętności i osiągnięć pracowników;
- stosowanie przy ocenie zaangażowania i stopnia realizacji przez pracowników zadań jasno sformułowanych, jednolitych i wcześniej zakomunikowanych kryteriów;
- otwarte i zrozumiałe informowanie pracowników o oczekiwaniach w stosunku do nich oraz o dotyczących ich decyzjach;
- wspieranie rozwoju zawodowego pracowników z wykorzystaniem możliwości udostępnianych przez Grupę Kapitałową LOTOS;

- dzielenie się z pracownikami wiedzą i doświadczeniem zawodowym;
- partnerskie nastawienie do komunikacji z pracownikami;
- podejmowanie decyzji dotyczących awansu zawodowego pracowników ze szczególną starannością i rzetelnym uzasadnieniem.

3. JAKIE JEST NASZE PODEJŚCIE DO RYZYKA KORUPCJI?

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

Podejście do ryzyka korupcji wyraża się przez:

- nieprzyjmowanie oraz niewręczanie korzyści materialnych i niematerialnych, które mogą zostać uznane za zachowania korupcyjne;
- poddawanie krytycznej analizie wszystkich proponowanych korzyści, w tym zadawanie sobie następujących pytań:
 - ➔ *Czy intencją oferującego korzyść jest budowanie pozytywnej relacji lub proste wyrażenie grzeczności? Czy raczej celem działania jest wpłynięcie na obiektywizm odbiorcy w zakresie decyzji znajdujących się w jego kompetencjach?*
 - ➔ *Czy korzyść jest symboliczna i ma charakter incydentalny, czy też mogłaby wpłynąć na bezstronność odbiorcy?*
 - ➔ *Czy korzyść spełnia wymagania legalności w myśl obowiązującego prawa?*
 - ➔ *Czy ujawnienie faktu o otrzymaniu przeze mnie korzyści wśród przełożonych, kolegów czy też innych osób w Grupie Kapitałowej LOTOS wywołałoby u mnie zakłopotanie?*
 - ➔ *Czy wystąpiłoby u mnie obawa związana z powiedzeniem komukolwiek o otrzymanej korzyści?*
 - ➔ *Czy otrzymana przeze mnie korzyść mogłaby stać się przedmiotem zainteresowania otoczenia zewnętrznego?*
- informowanie bezpośrednich przełożonych lub Rzecznika ds. etyki o próbach wręczenia korzyści lub korzyściach faktycznie uzyskanych.

4 JAKICH ZASAD PRZESTRZEGAMY W PRZYPADKU SŁUŻBOWYCH WYJAZDÓW, WYDATKÓW REPREZENTACYJNYCH I SPOTKAŃ Z PRZEDSTAWICIELAMI PODMIOTÓW ZEWNĘTRZNYCH?

W kontaktach zewnętrznych wszyscy dbamy o reputację Grupy Kapitałowej LOTOS, jako organizacji profesjonalnej i godnej zaufania. Dbamy również o składniki majątku przedsiębiorstwa, które otrzymaliśmy do dyspozycji. Uczestnicząc w służbowych wyjazdach oraz ponosząc wydatki reprezentacyjne, w tym wydatki związane z udziałem w zewnętrznych spotkaniach, postępujemy w sposób odpowiedzialny, uzasadniony i niebudzący wątpliwości z punktu widzenia zasad ustanowionych w Grupie Kapitałowej LOTOS.

Przyjęte podejście do służbowych wyjazdów, ponoszenia wydatków reprezentacyjnych oraz udziału w spotkaniach z przedstawicielami podmiotów zewnętrznych wyraża się przez:

- uczestnictwo w wyjazdach jedynie w przypadku ich bezpośredniego związku z wykonywaniem powierzonych zadań lub służących rozwojowi zawodowemu;
- godne reprezentowanie Grupy Kapitałowej LOTOS w relacjach z podmiotami zewnętrznymi;
- unikanie sytuacji, które mogłyby prowadzić do zaistnienia konfliktu interesów;
- dbałość o adekwatność i zasadność wydatków reprezentacyjnych na etapie ich ponoszenia i akceptowania;
- nieponoszenie wydatków nieuprawnionych pod pozorem dokonywania wydatków reprezentacyjnych;
- rzetelne informowanie o sposobie i powodach poniesienia wydatków reprezentacyjnych;
- uwzględnianie wpływu na interes i dobre imię Grupy Kapitałowej LOTOS uczestnictwa w spotkaniach z podmiotami zewnętrznymi;
- przyjmowanie i przekazywanie upominków biznesowych, mających jedynie charakter okolicznościowy, promocyjny, nieprzekraczających zwyczajów przyjętych na danym rynku oraz niezobowiązujących do wzajemności;
- niekierowanie ani nieprzyjmowanie zaproszeń na spotkania, imprezy kulturalne lub szkolenia, które obarczają strony zobowiązaniem wzajemności.

We wszystkich wątpliwych lub niejednoznacznych sytuacjach należy niezwłocznie informować bezpośredniego przełożonego lub Rzecznika ds. etyki.

5. JAKIMI ZASADAMI KIERUJEMY SIĘ, GDY CHODZI O MIENIE, PRAWA WŁASNOŚCI INTELKTUALNEJ, OPROGRAMOWANIE ORAZ TAJEMNICĘ PRZEDSIĘBIORSTWA?

Dokładamy starań, aby zasoby znajdujące się w dyspozycji pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS, były wykorzystywane zgodnie z ich przeznaczeniem i nie były marnotrawione. Na zasoby te składają się m.in.: mienie przedsiębiorstwa, prawo własności intelektualnej, oprogramowanie i tajemnica spółki. Stawiamy sobie za cel kształtowanie świadomości i postaw pracowników w odniesieniu do tych zagadnień. Chcemy, aby podejmowane działania stanowiły dla otoczenia gwarancję naszej odpowiedzialności za wartość przedsiębiorstwa.

Przyjęte podejście wobec powierzonych zasobów przedsiębiorstwa wyraża się przez:

- wykorzystywanie wyposażenia i urządzeń należących do Grupy Kapitałowej LOTOS do celów związanych z realizacją powierzonych zadań;
- dbałość o aktywa materialne i finansowe znajdujące się w posiadaniu Grupy Kapitałowej LOTOS;
- szanowanie prawa własności intelektualnej przystępującego innym podmiotom;
- posługiwanie się legalnym oprogramowaniem udostępnionym przez Grupę Kapitałową LOTOS oraz wykorzystywanie go w sposób przewidziany prawem;
- dbałość o informacje stanowiące tajemnicę spółki oraz ich nieujawnianie osobom nieuprawnionym;
- wykorzystywanie w związku z realizacją powierzonych zadań jedynie takich informacji, objętych tajemnicą spółki, które są niezbędne dla prawidłowego ich wykonania;
- niewykorzystywanie mienia przedsiębiorstwa do celów związanych z aktywnością polityczną na terenie, gdzie jest prowadzona działalność gospodarcza przez spółki tworzące Grupę Kapitałową LOTOS.

6. CZY NASZE ZACHOWANIE POZA MIEJSCEM I CZASEM PRACY JEST WAŻNE?

W pełni respektujemy prawo do prywatności.

Jednocześnie mamy na uwadze, że podejmowane przez nas w życiu prywatnym działania, decyzje czy zachowania mogą wspierać reputację Grupy Kapitałowej LOTOS lub godzić w dobre imię organizacji.

Pamiętamy, że jesteśmy ambasadorami marki LOTOS i wpływamy swoimi postawami na budowę jej autorytetu i pozycji w otoczeniu.

7. JAK DBAMY O ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW?

Poszanowanie praw przysługujących pracownikom w zakresie ochrony zdrowia i zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, ma ogromną wartość dla Grupy Kapitałowej LOTOS. Stale dążymy do poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników oraz innych osób realizujących zadania na rzecz lub w mieniu Grupy Kapitałowej LOTOS. W tym celu monitorujemy warunki panujące w miejscu pracy oraz wdrażamy rozwiązania służące ich polepszeniu w sposób wykraczający poza wymagania prawne w tej dziedzinie. 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:

- ratowanie życia w sytuacji zagrożenia;
- postępowanie zgodne z przepisami prawa oraz wewnętrznymi procedurami dotyczącymi bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, obowiązującymi na zajmowanym stanowisku;
- poszerzanie wiedzy oraz doskonalenie świadomości pracowników własnych i podwykonawców w zakresie postaw i zachowań służących ochronie zdrowia i zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy;
- rzetelne ujawnianie wszystkich przypadków naruszeń przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także danych odnoszących się do poziomu wypadkowości w związku z wykonywaną pracą;
- ostrzeganie osób, których może dotyczyć stwierdzone zagrożenie dla życia i zdrowia w miejscu pracy oraz aktywne przeciwdziałanie takim sytuacjom.

8. JAKICH ZASAD PRZESTRZEGAMY W KOMUNIKACJI?

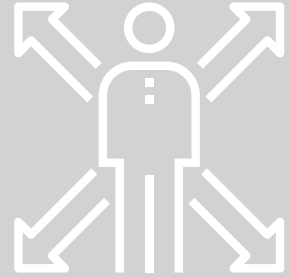
Skuteczna komunikacja, ukierunkowana na zrozumienie stawianych celów i powierzanych zadań, ma kluczowy wpływ na efektywność naszej pracy. Staramy się, aby zasady przepływu informacji w ramach Grupy Kapitałowej LOTOS były czytelne i dokładnie określone. W relacjach między pracownikami cenimy nastawienie na porozumienie i współdziałanie, przejawiające się otwartością i profesjonalizmem w komunikacji oraz aktywnym poszukiwaniem informacji zwrotnych. Odpowiadamy na zgłaszane propozycje usprawnienia komunikacji wewnętrznej, a także doskonalimy umiejętności interpersonalne pracowników. 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:

- zapewnienie pracownikom niezależnie od zajmowanego stanowiska, dostępu do źródeł komunikacji wewnętrznej oraz bieżących informacji na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa w zakresie niezbędnym dla prawidłowej realizacji zadań;
- docenianie przez kadrę kierowniczą wagi odpowiedzialnej, dwukierunkowej i aktywnej komunikacji z pracownikami, jako kluczowej metody zarządzania, sprzyjającej osiągnięciu zakładanych celów biznesowych oraz budowaniu trwałych, opartych na zaufaniu i zaangażowaniu relacji społecznych w miejscu pracy;
- prezentowanie, na podstawie przesłanek merytorycznych, własnych opinii na temat przyjętych w organizacji rozwiązań w zakresie zarządzania, sposobu realizacji zadań czy ich komunikacji;
- komunikowanie się ze współpracownikami w sposób nastawiony na skuteczne realizowanie zadań i umacnianie pozytywnych relacji;
- szacunek dla kapitału intelektualnego pracowników, przejawiający się zróżnicowanymi metodami zarządzania wiedzą i tworzeniem warunków do wymiany doświadczeń i dobrych praktyk zawodowych, wspierających rozwój ich kompetencji;
- przekazywanie informacji wewnątrz i na zewnątrz organizacji z zachowaniem kryterium adekwatności i terminowości;
- komunikowanie się z otoczeniem w sposób profesjonalny, nastawiony na merytoryczną współpracę oraz budowę dobrych relacji;
- komunikowanie na zewnątrz rzetelnych informacji za pośrednictwem uprawnionych do tego pracowników przedsiębiorstwa;
- przejawianie troski o propagowanie w komunikacji wartości i działań Grupy Kapitałowej LOTOS stanowiących potwierdzenie jej społecznej odpowiedzialności.

CZĘŚĆ IV

RELACJE Z OTOCZENIEM



1. JAKIMI ZASADAMI KIERUJEMY SIĘ W RELACJACH Z PODMIOTAMI ZEWNĘTRZNYMI?

Dbamy o relacje z naszym otoczeniem. Przez społeczności lokalne rozumiemy, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego i administracji rządowej, jednostki naukowo-badawcze i edukacyjne, organizacje pracodawców, media, a także naszych partnerów biznesowych, w tym dostawców produktów i usług, odbiorców i klientów, podmioty konkurencyjne, organizacje branżowe, instytucje kontrolne i wszystkich uczestników rynku kapitałowego.

W kontaktach z podmiotami zewnętrznymi zawsze mamy na uwadze dobro przedsiębiorstwa i jego akcjonariuszy, zwłaszcza gdy mogą one powodować lub powodują konsekwencje dla jego wyniku finansowego, relacji handlowych czy reputacji. Dotyczy to także nieangażowania się przedsiębiorstwa w aktywność polityczną. Wszelkie relacje budujemy, kierując się wzajemnym zaufaniem i szacunkiem. Kształtujemy je świadomie i konsekwentnie, odwołując się do naszego profesjonalizmu i otwartości, a także poszanowania praw, interesu i dobrego imienia innych podmiotów, chroniąc jednocześnie dobre imię Grupy Kapitałowej LOTOS.

Budowanie relacji z podmiotami zewnętrznymi zakłada informowanie ich o wartościach etycznych i zasadach postępowania zawartych w Kodeksie etyki. Szanujemy przy tym wartości etyczne naszych partnerów.

2. CO UZNAJEMY ZA NAJWAŻNIEJSZE W NASZYCH RELACJACH Z KLIENTAMI?

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

Kształtowanie relacji z klientami wyraża się przez:

- przestrzeganie wewnętrznych procedur regulujących relacje z klientami, w tym dotyczących dochowania terminów oraz standardów obsługi;
- odpowiedzialne i kompetentne informowanie klienta o warunkach współpracy oraz cechach produktów i usług oferowanych przez Grupę Kapitałową LOTOS;
- rzetelne informowanie klienta o postępach w rozpatrywaniu jego wniosków, zgłoszeń reklamacyjnych czy skarg;
- dbałość o ochronę informacji, które otrzymujemy podczas nawiązywania i realizacji współpracy;
- okazywanie klientowi należnego mu zainteresowania i szacunku;
- unikanie zachowań powszechnie uznawanych za obraźliwe lub dyskryminujące.

3. JAKIMI ZASADAMI KIERUJEMY SIĘ PRZY DOKONYWANIU WYBORU I WSPÓŁPRACY Z DOSTAWCAMI?

Podejmujemy starania o budowanie wśród dostawców opinii odpowiedzialnego i solidnego partnera. Naszym celem jest nawiązywanie transparentnych relacji, przynoszących wartość zarówno Grupie Kapitałowej LOTOS, jak i naszym dostawcom.

Nasze relacje z dostawcami wyrażają się przez:

- staranne przygotowywanie i przeprowadzanie postępowania służącego dokonaniu wyboru dostawcy, przy zachowaniu zgodności z wewnętrznymi wymogami i procedurami;
- zapewnianie dostawcom ubiegającym się o współpracę równego dostępu do rzetelnej informacji;
- identyfikowanie zdarzeń mogących mieć charakter konfliktu interesów związanego z wyborem dostawcy lub realizowaną współpracą;
- dochowywanie należytej staranności przy zawieraniu umowy i wykonywaniu jej postanowień;
- dokonywanie rzetelnej oceny dostawcy oraz jakości i efektów współpracy na każdym jej etapie;

- zapewnianie profesjonalnej, budowanej na pozytywnych relacjach współpracy;
- przekazywanie w dobrej wierze uwag dotyczących przebiegu współpracy, przejawiające się m.in. niezwłocznym wyjaśnianiem wątpliwości i sporów.

4. CO UZNAJEMY ZA NAJWAŻNIEJSZE W RELACJACH Z AKCJONARIUSZAMI I INNYMI UCZESTNIKAMI RYNKU KAPITAŁOWEGO?

Stawiamy sobie za cel bycie odpowiedzialnym podmiotem rynku kapitałowego. Z równą powagą traktujemy wszystkich jego uczestników i z najwyższą starannością dbamy o uprawniony interes naszych akcjonariuszy. Troszczymy się o efektywne zarządzanie, prawidłowo funkcjonujący ład korporacyjny oraz przejrzystą komunikację z rynkiem. Chcemy, aby podejście, które przyjęliśmy w zakresie ochrony i budowy wartości przedsiębiorstwa, było zrozumiałe dla naszego otoczenia i wzmacniało zaufanie do Grupy Kapitałowej LOTOS.

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

- działanie zgodnie z wewnętrznymi procedurami, które regulują dostęp do informacji związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa;
- nieprezentowanie postaw, które mogłyby być potraktowane, jako dyskryminujące poszczególnych uczestników rynku, w tym akcjonariuszy mniejszościowych;
- troskę o terminowość i rzetelność informacji;
- komunikowanie się wyłącznie za pośrednictwem uprawnionych do tego pracowników przedsiębiorstwa;
- prezentowanie powagi i szacunku w bezpośrednim kontakcie.

5. CZYM KIERUJEMY SIĘ W NASZYCH RELACJACH Z KONKURENCJĄ?

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

Kształtowanie relacji z konkurencją wyraża się przez:

- identyfikowanie zdarzeń mogących mieć charakter konfliktu interesów;
- wypowiedzanie się wewnątrz i na zewnątrz organizacji z szacunkiem na temat podmiotów konkurencyjnych;
- niewyrażanie opinii mogących poddawać pod wątpliwość przestrzeganie przez te podmioty zasad uczciwej konkurencji;
- prezentowanie we wzajemnych relacjach profesjonalnej i pozytywnej postawy, nastawionej na współpracę w obszarach, w których jest ona możliwa;
- rozwiązywanie sytuacji spornych na drodze dialogu.

6. NA JAKICH ZASADACH BUDUJEMY RELACJE Z LOKALNĄ SPOŁECZNOŚCIĄ?

Naszym celem jest utrzymywanie długoterminowych, pozytywnych, obustronnie korzystnych relacji społecznych w otoczeniu Grupy Kapitałowej LOTOS. Dokładamy starań, by być sąsiadem, który troszczy się o innych, prowadzi dialog nakierowany na rozwiązywanie występujących problemów i bierze udział w życiu społeczności lokalnych. Wspieramy wartościowe inicjatywy społeczne i kulturalne, dbamy o rozwój dzieci i młodzieży zamieszkującej okolice zakładów należących do grupy kapitałowej oraz podejmujemy działania pozwalające zachować cenne przyrodniczo obszary w naszym otoczeniu dla przyszłych pokoleń.

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

- poszanowanie godności oraz niedyskryminowanie żadnego jej przedstawiciela;
- profesjonalną współpracę z partnerami społecznymi;
- prezentowanie otwartej i nastawionej na porozumienie postawy wobec społecznego otoczenia oraz przeciwdziałanie sytuacjom, mogącym stać się źródłem konfliktów, niepokoju lub nieporozumień we wzajemnych relacjach.

7. W JAKI SPOSÓB DBAMY O ŚRODOWISKO?

Wśród naszych najważniejszych celów znajduje się prowadzenie działalności biznesowej przy uwzględnieniu dbałości o środowisko i ograniczaniu skali oddziaływania zakładów Grupy Kapitałowej LOTOS, mogącego skutkować pogorszeniem jakości życia w ich otoczeniu. Chcemy rozwijać się w sposób zrównoważony, szanujący potrzeby przyszłych

pokoleń. Racjonalnie wykorzystujemy surowce i media energetyczne oraz stosujemy rozwiązania technologiczne przyjazne dla środowiska, spełniające kryteria doboru najlepszych dostępnych technik (ang. Best Available Techniques). Staramy się także kształtować odpowiedzialne postawy ekologiczne pracowników.

Przyjęte podejście do środowiska wyraża się przez:

- działanie zgodne z wewnętrznymi procedurami, służącymi zapewnieniu zgodności prowadzonych procesów z wymogami prawa w dziedzinie ochrony środowiska;
- wdrażanie rozwiązań służących ograniczaniu skali oddziaływania Grupy Kapitałowej LOTOS na środowisko;
- zaangażowanie w edukację, służącą kształtowaniu świadomości ekologicznej w organizacji i jej społecznym otoczeniu;
- dbałość o środowisko w miejscu pracy, a także poza nim.

8. JAKIE JEST NASZE PODEJŚCIE DO KONFLIKTU INTERESÓW?

Szanujemy prawo pracowników do prywatności. 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 Grupy Kapitałowej LOTOS. Stawiamy sobie za cel wyjaśnianie sytuacji, w których istnieją uzasadnione obawy wystąpienia konfliktu interesów szkodzących naszej organizacji.

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 Grupy Kapitałowej LOTOS.

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:

- unikanie sytuacji, które mogłyby powodować rzeczywiste lub potencjalne jego zaistnienie;
- poddawanie krytycznej analizie okoliczności mogących świadczyć o jego zaistnieniu, w tym zadawanie sobie następujących pytań:

➔ *Czy dana sytuacja mogłaby wpłynąć na decyzje, które podejmuję, wykonując obowiązki zawodowe?*

- *Jak wiedza o zaistnieniu danej sytuacji byłaby odebrana przez innych w Grupie Kapitałowej LOTOS, w tym przez osoby, z którymi bezpośrednio pracuję?*
 - *Czy inne osoby mogłyby odnieść wrażenie, że dana sytuacja ma wpływ na to, jak wykonuję swoje zadania?*
 - *Jak byłaby ona postrzegana przez osoby z zewnątrz, w tym rodzinę i przyjaciół?*
 - *W jaki sposób wiedza o danej sytuacji mogłaby zostać zinterpretowana przez media?*
- informowanie bezpośrednich przełożonych lub Rzecznika ds. etyki o sytuacjach, które stanowią lub mogłyby stanowić przypadek konfliktu interesów.

CZĘŚĆ V

FUNKCJONOWANIE KODEKSU ETYKI



1. ZNAJOMOŚĆ I DOSTĘPNOŚĆ KODEKSU ETYKI

Zależy nam, aby wszyscy pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS znali i stosowali w praktyce treść Kodeksu etyki. Każda osoba, bez względu na miejsce zajmowane w strukturze organizacji, ma możliwość zapoznania się z wartościami i zasadami określonymi w Kodeksie.

Kodeks etyki jest dostępny na stronie internetowej www.lotos.pl, w Intranecie, u bezpośredniego przełożonego oraz u Rzecznika ds. etyki.

2. WYJAŚNIANIE WĄTPLIWOŚCI I PROPONOWANIE ZMIAN POSTANOWIEŃ KODEKSU ETYKI

Każdy pracownik Grupy Kapitałowej LOTOS ma prawo otrzymać wyjaśnienia dotyczące niejasnych dla niego postanowień Kodeksu. W celu ich uzyskania pracownik może się zwrócić do swojego bezpośredniego przełożonego lub do Rzecznika ds. etyki.

Pracownicy mogą również zgłaszać uwagi oraz inicjować zmiany i uzupełnienia treści Kodeksu. Mają prawo i powinni proponować własne rozwiązania problemów oraz przedstawiać pomysły na wyeliminowanie nieefektywnych rozwiązań lub niewłaściwych zachowań, które nie służą skuteczności Kodeksu.

Każdy taki wniosek należy kierować do Rzecznika ds. etyki. Wniosek jest przez niego rejestrowany i analizowany z punktu widzenia możliwości wywołania pozytywnych zmian w kulturze etycznej organizacji.

3. RZECZNIK DS. ETYKI

W Grupie Kapitałowej LOTOS działa Rzecznik ds. etyki. Do jego zadań należy w szczególności:

- upowszechnianie postanowień Kodeksu etyki, wartości i zasad postępowania w nim określonych;
- przyjmowanie propozycji zmian Kodeksu zgłaszanych przez pracowników;
- wyjaśnianie wątpliwości dotyczących Kodeksu poprzez udzielanie odpowiedzi na zgłaszane pytania i problemy;
- wsparcie w wyjaśnianiu zagadnień przedstawianych przez pracowników ich bezpośrednim przełożonym;
- organizowanie procesu przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń dotyczących naruszeń Kodeksu;
- udostępnianie wewnątrz i na zewnątrz organizacji wiedzy na temat zaistniałych naruszeń Kodeksu i podjętych w reakcji na nie działań.

Każda osoba zaangażowana w realizację funkcji Rzecznika ds. etyki zachowuje w poufności informacje na temat osób zgłaszających przypadki naruszeń Kodeksu, które zastrzegły sobie, że nie chcą, aby ich dane zostały ujawnione.

4. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ KODEKSU ETYKI DO RZECZNIKA DS. ETYKI

Wszyscy pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS oraz pozostali interesariusze, mają możliwość informowania o przypadkach naruszenia lub o uzasadnionych podejrzeniach naruszenia postanowień Kodeksu. W przypadku, gdy jesteśmy przekonani o tym, że doszło do naruszenia, w zależności od sytuacji możemy:

- podjąć samodzielne działania zmierzające do usunięcia przypadków naruszeń;
- zgłosić fakt naruszenia bezpośrednio przełożonemu lub przekazać zgłoszenie Rzecznikowi ds. etyki.

W celu przedstawienia informacji o naruszeniu postanowień Kodeksu Rzecznikowi ds. etyki, można postąpić się następującymi ścieżkami:

- bezpośrednio spotkanie;
- bezpośrednia rozmowa telefoniczna lub nagranie wiadomości dla Rzecznika ds. etyki (numer telefonu +48 58 308 80 70);

- przestanie wiadomości e-mail na adres: liniaetyki@grupalotos.pl;
- wypełnienie Formularza zgłoszeniowego naruszenia postanowień Kodeksu etyki GK LOTOS, zamieszczonego na stronie internetowej www.lotos.pl przy Kodeksie etyki;
- skierowanie pisma opatrzonego datą i podpisem na adres: Rzecznik ds. etyki, Grupa LOTOS S.A., ul. Elbląska 135, 80-718 Gdańsk, Polska.

Jeżeli kierujemy zgłoszenie do Rzecznika ds. etyki w innej formie niż bezpośrednie spotkanie czy rozmowa telefoniczna, wskażmy:

- imię i nazwisko osoby, której zgłoszenie dotyczy;
- rodzaj naruszenia, którego dana osoba się dopuściła, a także okoliczności czasu i miejsca zaistnienia naruszenia;
- ewentualne dowody potwierdzające przekazane informacje;
- czy zgłaszana informacja była już wcześniej komuś przekazywana i jakie były tego efekty;
- na ile istotne jest podjęcie działań przez Rzecznika w trybie pilnym, ze względu na możliwość zagrożenia życia lub bezpieczeństwa;
- inne osoby, które mogą mieć informacje na temat wskazanego naruszenia;
- imię i nazwisko oraz dane kontaktowe osoby zgłaszającej.

Każdy pracownik może zgłosić przypadek naruszenia Kodeksu etyki także w otwartej rozmowie z bezpośrednim przełożonym. Przełożony udzieli mu wsparcia, a dodatkowo poinformuje Rzecznika ds. etyki o otrzymaniu zgłoszenia.

Po otrzymaniu zgłoszenia, Rzecznik ds. etyki może przystąpić do wyjaśnienia sprawy samodzielnie lub angażując inne osoby lub komórki organizacyjne, które miałyby stanowić wsparcie w sformułowaniu rekomendacji dotyczących koniecznych działań lub decyzji.

Rzecznik ds. etyki informuje o otrzymanych zgłoszeniach Prezesa Zarządu Grupy LOTOS S.A, a także Prezesa zarządu Spółki, której zgłoszenie dotyczy.

Rzecznik ds. etyki nie rozpatruje zgłoszeń nieopatrzonych imieniem, nazwiskiem i danymi kontaktowymi osoby dokonującej zgłoszenia.

Osoba zgłaszająca otrzymuje odpowiedź dotyczącą rozpatrzenia zgłoszenia. Możliwy jest także dalszy kontakt zarówno ze strony Rzecznika, jak i osoby zgłaszającej w celu uzupełnienia przekazanych informacji.

5. 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, która nie chce, aby ujawniono jej dane, ma zapewnioną anonimowość, a sam proces wyjaśniania otrzymanej informacji jest prowadzony dyskretnie. Zapewniamy też pracownikowi ujawniającemu informacje możliwość skorzystania z nieodpłatnej porady prawnej.

6. 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. Osoba ta ma możliwość skorzystania z nieodpłatnej porady prawnej.

Grupa LOTOS S.A.

ul. Elbląska 135
80-718 Gdańsk

www.lotos.pl

