

2025

KODEKS ETYCZNY

GRUPA AKOMEX



S

SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
1. LOJALNOŚĆ, UCZCIWOŚĆ	4
2. DZIAŁANIA ANTYKORUPCYJNE	5
3. TAJEMNICE HANDLOWE I PRAWA WŁASNOŚCI	6
4. KONFLIKT INTERESÓW	7
5. KONKURENCJA – ZASADY FAIR PLAY	8
6. KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA I ZEWNĘTRZNA	9
7. ZMIANA NA RELACJA Z KONTRAHENTEM	10
8. OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH	12
9. PRAWA CZŁOWIEKA A DYSKRYMINACJA	13
10. OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	14
11. PRAWA KOBIET	14
12. MOBBING, MOLESTOWANIE SEKSUALNE	14
13. WYNAGRODZENIE, AWANS, ROZWÓJ ZAWODOWY	15
14. ZAKAZ PRACY DZIECI I OCHRONA MŁODOCIANYCH	16
15. ZAKAZ PRACY PRZYMUSOWEJ	17
16. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY	18
17. EKOLOGIA	19
18. DZIAŁANIA SPOŁECZNE	20
19. SYSTEM ZGŁASZANIA NARUSZEŃ	21
PODSUMOWANIE	22

W

WSTĘP

ETYKA W BIZNESIE TO RELACJE POMIĘDZY PRZEDSIĘBIORSTWEM, A JEGO KLIENTAMI, PARTNERAMI HANDLOWYMI, PRACOWNIKAMI ORAZ KONKURENCJĄ. RELACJE TE MUSZĄ BYĆ ZGODNE Z OBOWIĄZUJĄCYM PRAWEM ORAZ Z PRZYJĘTYMI REGUŁAMI POSTĘPOWANIA.

Etyczne postępowanie to także osobiste wartości i poczucie odpowiedzialności zarządu firmy, gotowość do traktowania innych osób jak równych sobie, uczciwość i zaangażowanie, czyli świadomość, że firma nie działa wbrew relacjom i wartościom otoczenia, gdzie bardzo ważne jest współdziałanie i aktywność na rzecz społeczności lokalnej.

Etyka w pracy to przede wszystkim szacunek wobec innych, w tym również poszanowanie ich przekonań, poglądów i poszanowanie ich godności.

Wśród najbardziej istotnych wartości etycznych możemy wymienić między innymi: sprawiedliwość, wolność, szacunek, odpowiedzialność, prawność, lojalność, uczciwość.

Kodeks etyczny jest dokumentem, który promuje pozytywne zachowania oraz motywuje do indywidualnego pozytywnego myślenia. Stanowi potrzebną bazę do formułowania i rozwijania świadomości wszystkich pracowników Grupy Akomex. Kodeks ten stanowi fundament działań naszej firmy i wyraz naszego przekonania o tym, jak ważne we współczesnym biznesie jest kierowanie się przejrzystymi wartościami.

Zarząd i pracownicy Grupy Akomex propagują i solidaryzują się z zasadą, że kulturę organizacyjną opieramy na wartościach takich jak: uczciwość, tolerancja, transparentność, a przede wszystkim szacunek dla drugiego człowieka.

Kodeks

1 LOJALNOŚĆ, UCZCIWOŚĆ



KODEKS ETYCZNY GRUPY AKOMEX STANOWI ZOBOWIĄZANIE KAŻDEGO PRACOWNIKA DO PRZESTRZEGANIA NORM I STANDARDÓW ETYCZNYCH ORAZ OBOWIĄZUJĄCYCH PRZEPISÓW PRAWA BEZ WZGLĘDU NA STANOWISKO, STAŻ, MIEJSCE I WYMIAR CZASU PRACY.

Kodeks dotyczy również osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę.

Oznacza to, że zarówno osoby zatrudnione na umowę o pracę, jak i osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych, pracownicy tymczasowi bądź oddelegowani z firm zewnętrznych świadczących usługi na rzecz Grupy Akomex powinni znać zasady zawarte w kodeksie etycznym i ich przestrzegać.

Lojalny pracownik w sposób uczciwy i rzetelny wywiązuje się z obowiązków wobec pracodawcy.

Obowiązki wynikają z dokumentów i umów, które wiążą pracownika z pracodawcą, takich jak umowa o pracę, jak również regulaminy i zasady obowiązujące w miejscu pracy. Lojalny pracownik to pracownik, który solidaryzuje się z firmą.

Uczciwy pracownik nie kradnie, nie oszukuje i nie przypisuje sobie cudzych zasług. Działa zgodnie z zasadami fair play, pracuje na własny sukces i realizuje swoje plany w niekrywdzący nikogo sposób niezależnie od stanowiska, jakie zajmuje w organizacji.

Majątek (rzeczowy i niematerialny), własność spółki należy wykorzystywać tylko do celów biznesowych zgodnych z prawem i wewnętrznymi regulacjami.

W szczególności zabronione jest przeznaczanie środków przez podmioty działające na jej rzecz na cele niezwiązane z wykonywaniem obowiązków, takie jak: cele prywatne, korzyści osobiste lub korzyści innych podmiotów.

Lojalność uczciwość

Zarząd oraz Naczelne Kierownictwo poprzez codzienną prezentowaną postawę są zobowiązani stanowić wzór w zakresie przestrzegania powyższych zasad.

2 DZIAŁANIA ANTYKORUPCYJNE

NASZYM CELEM JEST PROWADZENIE INTERESÓW W SPOSÓB UCZCIWY, ZGODNIE Z PRAWEM, W ZWIĄZKU Z CZYM NIE AKCEPTUJEMY ŻADNYCH FORM KORUPCJI.

Jakakolwiek forma przyjmowania korzyści materialnych i niematerialnych przez naszych pracowników jest zabroniona

– dotyczy to przede wszystkim osobistych prezentów, jak również ogólnych korzyści wynikających z relacji biznesowych.

W kontaktach z naszymi Kontrahentami nie dopuszczamy do sytuacji, które mogłyby sugerować, że chcemy wpłynąć na ich decyzje biznesowe, oferując dobra materialne lub osobiste korzyści.

Nie akceptujemy bezpośredniego lub pośredniego wręczania bądź oferowania przez pracowników Grupy Akomex: pieniędzy, upominków, usług lub innych korzyści urzędnikom publicznym, audytorom, pracownikom organizacji i innych organów, które mogłyby skłonić do podjęcia lub zaniechania określonych działań w ramach pełnionych przez nich obowiązków służbowych.

W żadnym wypadku **pracownikom Grupy Akomex nie wolno przyjmować prezentów w postaci gotówki lub jej ekwiwalentu** (np. w postaci pieniężnych kart upominkowych).

Nasi pracownicy mogą przyjmować upominki biznesowe od partnerów Grupy Akomex jedynie w granicach przyjętego zwyczaju oraz wyłącznie, gdy mają one charakter okolicznościowy lub promocyjny i nie skutkują zobowiązaniem do wzajemności ani do podjęcia czy zaniechania określonych działań we współpracy.

Wdrożyliśmy procedurę, która definiuje i umożliwia naszym pracownikom zgłaszanie naruszeń.

Anty korupcyjne



3

TAJEMNICE HANDLOWE
I PRAWA WŁASNOŚCI

INFORMACJE I DOKUMENTY NIEJAWNE O CHARAKTERZE SŁUŻBOWYM, KTÓRE POZYSKUJEMY W TRAKCIE ZATRUDNIENIA, POWINNY BYĆ CHRONIONE Z NALEŻYTĄ STARANNOŚCIĄ ZARÓWNO PRZEZ CAŁY OKRES ZATRUDNIENIA, JAK I PO USTANIU STOSUNKU PRACY.

Wszystkie dane, zapisy, dokumenty, raporty, notatki, badania oraz wszelkie inne materiały związane z organizacją i zasobami firmy objęte się klauzulą niejawności, tj. oznaczone są jako zastrzeżone i poufne, i nie mogą dostać się w niepowołane ręce.

Chronimy i zabezpieczamy przed możliwością udostępnienia lub wykorzystania przez osoby nieuprawnione informacje mające charakter handlowy, techniczny lub naukowy, których ujawnienie mogłoby narazić na szkodę lub w inny sposób zaszkodzić naszej działalności.

W ten sam sposób chronimy i zabezpieczamy poufne informacje przekazane nam przez klientów i partnerów biznesowych.

Współpraca z klientem, dostawcą, stroną trzecią oparta jest na umowach o zachowaniu poufności informacji.



Tajemnice
Prawa
własności

4

KONFLIKT INTERESÓW

ZA KONFLIKT INTERESÓW UZNAJE SIĘ KAŻDĄ SYTUACJĘ, W KTÓREJ BEZSTRONNOŚĆ LUB NIEZALEŻNOŚĆ OSÓB DZIAŁAJĄCYCH PO STRONIE ZAMAWIAJĄCEGO W POSTĘPOWANIU O UDZIELENIE ZAMÓWIENIA JEST LUB MOŻE BYĆ POSTRZEGANA JAKO ZAGROŻENIE Z UWAGI NA POSIADANIE POWIĄZAŃ OSOBISTYCH, MAJĄTKOWYCH CZY INTERESU FINANSOWEGO.

Mówiąc inaczej, człowiek lub organizacja znajduje się w sytuacji konfliktu interesów wtedy, gdy działając na własną korzyść lub korzyść pewnego podmiotu, wobec którego ma zobowiązania, działa jednocześnie wbrew interesowi innego podmiotu, wobec którego także powinien być lojalny.

Jako pracownicy unikamy sytuacji, gdy osobiste lub finansowe korzyści stanowią zagrożenie dla interesów Grupy Akomex.

Konflikt
interesów



5 KONKURENCJA – ZASADY FAIR PLAY

ZASADA FAIR PLAY TO RODZAJ POSTAWY OPIERAJĄCEJ SIĘ NA RESPEKTOWANIU ZASAD OBOWIĄZUJĄCYCH W ORGANIZACJI, A TAKŻE UCZCIWOŚCI I SZACUNKU WOBEC DRUGIEJ STRONY.

Grupa Akomex ściśle przestrzega obowiązujących przepisów prawa dotyczących zasad konkurencji. Przepisy te zabraniają formalnych i nieformalnych umów, przedsięwzięć, uzgodnień koordynowanych między konkurentami w zakresie stosowanych przez nich cen, obsługiwanych terenów, ich udziałów w rynku lub klientów.

Zarząd i Naczelne Kierownictwo potwierdzają, że sprawiedliwe traktowanie wszystkich podmiotów i osób, z którymi mamy styczność na rynku, jest priorytetem naszego działania.

Porozumienia z naszymi konkurentami realizowane są w sposób zapewniający zgodność z obowiązującymi przepisami prawa.

Nie prowadzimy żadnych działań ograniczających lub eliminujących konkurencję, działamy i wyznaczamy standardy, które są godne naśladowania.



6 KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA I ZEWNĘTRZNA

KOMUNIKACJA W FIRMIE TO PODSTAWA NIEZALEŻNIE OD CHARAKTERU PRACY, JAKĄ ZAJMUJE SIĘ PRZEDSIĘBIORSTWO.

Dobra komunikacja sprawia, że firma lepiej funkcjonuje, pracownicy potrafią się wzajemnie słuchać i współpracować, a poziom wykonywanych zadań jest wysoki.

Komunikacja wewnętrzna jest ważna, ponieważ przekłada się na wyniki finansowe i sprawność działania organizacji.

Angażujemy się w aktywny dialog z przedstawicielami pracowników (zawiazki zawodowe, rada pracownicza).

Komunikacja zewnętrzna jest uważana za narzędzie komunikacyjne dla innych organizacji i osób, które działają w zewnętrznym środowisku biznesowym.

Każdy z pracowników poza miejscem pracy staje się przedstawicielem firmy, reklamuje ją na zewnątrz.

W relacjach z otoczeniem postępujemy w sposób chroniący dobre imię firmy.

Przywiązujemy uwagę i dbamy o poufność danych – nasze Know-How.



7

RELACJA Z KONTRAHENTEM

DOPUSZCZALNE SĄ PRZEDSIĘWZIĘCIA ZWIĄZANE Z ZAWarciEM UMOWY ORGANIZOWANE WSPÓLNIE PRZEZ PODMIOTY DZIAŁAJĄCE NA RZECZ KONTRAHENTÓW.

Dopuszczalny jest udział w wydarzeniach organizowanych lub współorganizowanych przez Kontrahentów lub Konkurentów, także przez inne podmioty odbywających się z udziałem Kontrahentów lub Konkurentów oraz w przedsięwzięciach realizowanych przez podmioty działające na ich rzecz.

Zaangażowanie w inne niż ww. przedsięwzięcia z udziałem Kontrahentów, a związane z działalnością biznesową, dopuszczalne jest wyłącznie w przypadku, gdy jest to korzystne dla interesu Spółki.

Gości biznesowych podejmujemy w sposób odpowiedni, dokładamy wszelkich starań, aby nasza gościnność uwzględniała tradycję i kulturę gościa oraz była wyłącznie przejawem szacunku i biznesowego savoir-vivre.

W relacjach z naszymi Kontrahentami zachowujemy się etycznie, transparentnie, godnie z poszanowaniem drugiej strony.

8

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO I POUFNOŚĆ DANYCH OSOBOWYCH. ZOBOWIĄZUJEMY SIĘ DO ICH PRZETWARZANIA ZGODNIE Z OBOWIĄZUJĄCYMI PRZEPISAMI, W TYM RODO. KAŻDY CZŁONEK ORGANIZACJI MA OBOWIĄZEK CHRONIĆ INFORMACJE PRZED NIEAUTORYZOWANYM DOSTĘPEM, UDOSTĘPNIANIEM I NADUŻYCIEM. RESPEKTUJEMY PRAWO DO PRYWATNOŚCI ORAZ WYKORZYSTUJEMY DANE WYŁĄCZNIE W UZASADNIONYCH CELACH BIZNESOWYCH.

Zasady ochrony danych osobowych:

- zgodność z prawem, rzetelność i przejrzystość,
- ograniczenie celu przetwarzania danych,
- minimalizacja danych,
- prawidłowość danych,
- ograniczenie przechowywania danych,
- integralność i poufność danych,
- rozliczalność.



9

PRAWA CZŁOWIEKA
A DYSKRYMINACJA

ZARZĄD GRUPY AKOMEX WRAZ Z NACZELNYM KIEROWNICTWEM ZAPEWNIĄ, ŻE PRACOWNICY MAJĄ RÓWNE PRAWA Z TYTUŁU JEDNAKOWEGO WYPEŁNIANIA TAKICH SAMYCH OBOWIĄZKÓW. WSPIERAMY I SZANUJEMY RÓŻNORODNOŚĆ ORAZ ODMIENNE PERSPEKTYWY.

Dotyczy to w szczególności nakazu równego traktowania osób w organizacji i otoczeniu.

Zasada ta wynika z kodeksu pracy i zgodnie z nim pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie:

- nawiązania stosunku pracy,
- ustalania warunków zatrudnienia,
- awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- rozwiązywania stosunku pracy.

Ściśle przestrzegane jest zapobieganie różnicowaniu pracownika z uwagi na:

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- rasę,
- religię,
- narodowość,
- przekonania polityczne,
- przynależność związkową,
- pochodzenie etniczne,
- wyznanie,
- orientację seksualną,
- zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony,
- zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Nie akceptujemy postaw, które naruszają godność pracowników, w tym zachowań prześmiewczych, dyskryminujących, obraźliwych, godzących w ich dobra osobiste.

Sprzeciwiamy się wszelkim działaniom polegającym na nękanii lub zastraszaniu, mającym na celu obniżenie ich samooceny, izolację lub wykluczenie z zespołu.

Szanujemy godność drugiego człowieka i przestrzegamy zasad kultury osobistej.

Z równym szacunkiem odnosimy się do wszystkich pracowników, niezależnie od formy zatrudnienia.

Nie dyskryminujemy nikogo ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, narodowość, wyznanie, orientację seksualną, wygląd, stan zdrowia, niepełnosprawność czy przynależność do związków zawodowych.

Uczciwie i otwarcie komunikujemy decyzje dotyczące pracowników oraz rozmawiamy na temat osiągniętych przez nich wyników pracy. Przekazujemy im informacje dotyczące oczekiwań i powierzonych zadań. Dzielimy się wiedzą i komunikujemy w sposób sprzyjający budowaniu partnerskich relacji w zespołach.

10

OSOBY
Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Jako pracodawca mamy świadomość i szanujemy prawa osób z niepełnosprawnością. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa przestrzegamy zasad równego traktowania i zapewniamy:

- poczucie równouprawnienia w pracy zespołowej,
- dostosowany limit czasu pracy,
- dodatkową przerwę w trakcie pracy,
- brak obowiązku pracy w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych,
- możliwość skorzystania z przysługującego, dodatkowego urlopu,
- możliwość uczestnictwa w turnusach rehabilitacyjnych.

11

PRAWA KOBIET

ZNAMY I PRZESTRZEGAMY PRAWA KOBIET UMOCOWANE W ART. 33 KONSTYTUCJI RP.

Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

W naszej organizacji kobiety zajmują stanowiska od najniższego szczebla do najwyższego poziomu kadry zarządzającej.

Prawa
kobiet

12

MOBBING, MOLESTOWANIE SEKSUALNE

ZARZĄD GRUPY PRZECIWSTRAWIA SIĘ I OTWARCIE POTĘPIA POSTAWY, KTÓRE PRZEJAWIAJĄ ASPEKTY STOSOWANIA MOBBINGU I MOLESTOWANIA.

Mając na uwadze fakt, że mobbing występuje w przypadku, gdy działania lub zachowania wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, a także izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu, Zarząd przykładą dużą wagę do ciągłego podnoszenia kompetencji i wiedzy pracowników w tej tematyce.

Mianem molestowania seksualnego określa się ogół niepożądanych zachowań, które mają charakter seksualny i naruszają godność pracownika.

Wszelkiego rodzaju postawy, zachowania w zakresie podtekstów seksualnych, propozycje czynności seksualnej, pokazywanie treści lubieżnych, pornograficznych, dwuznaczne gesty, uwłaczające komentarze odnoszące się do płci, pytania budzące zastrzeżenia i będące przejawem molestowania seksualnego są natychmiast eliminowane.



13

WYNAGRODZENIE, AWANS, ROZWÓJ ZAWODOWY

WSZYSTYCH PRACOWNICY SĄ RÓWNO TRAKTOWANI W ZAKRESIE WARUNKÓW ZATRUDNIENIA, DO KTÓRYCH WLICZA SIĘ M.IN. WYNAGRODZENIE.

Pracownikowi przysługuje godziwe wynagrodzenie za pracę określone w umowie zgodnie z Regulaminem Pracy i Regulaminem Wynagradzania.

Wynagrodzenie w firmie wypłacane jest w terminach zgodnych z wewnętrznymi regulacjami kodeksu pracy.

Motywujemy pracowników do działania. Rozwijamy ich talenty i zdolności. Chcemy, by identyfikowali się z firmą i rozumieli jaką ważną rolę odgrywają w jej strukturach. Ustalamy systemy wynagrodzeń i premii na podstawie obiektywnych przesłanek.

Przełożeni dokonują starannej i rzetelnej oceny pracy pracowników wyłącznie w oparciu o merytoryczne kryteria.

Doceniamy profesjonalizm, zaangażowanie i rezultaty pracy.

Zapewniamy pracownikom dostęp do realizowanych w firmie programów doskonalących wiedzę i umiejętności. Cenimy pracę zespołową, opartą na wiedzy i różnorodnych kompetencjach.



14

ZAKAZ PRACY DZIECI
I OCHRONA MŁODOCIANYCH

**NIE AKCEPTUJEMY PRACY
DZIECI. NIE ZATRUDNIAMY
PRACOWNIKÓW PONIŻEJ
16. ROKU ŻYCIA.**

Firma przestrzega przepisów prawa krajowego dotyczącego pracy osób poniżej 18. roku życia i stosuje się do postanowień Kodeksu Pracy dotyczących zatrudniania młodocianych.

Przestrzegamy postanowień Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa i moralności młodocianych. Dbamy, aby wykonywana praca nie była szkodliwa w ramach rozwoju fizycznego,

umysłowego czy społecznego, uwzględniając wykaz prac wzbronionych młodocianym.

**Czuwamy nad przestrzeganiem tych samych
wymogów przez naszych Dostawców
i Kontrahentów.**



15

ZAKAZ PRACY
PRZYMUSOWEJ

**ZARZĄD I NACZELNE KIEROWNICTWO GRUPY AKOMEX
RESPEKTUJE EUROPEJSKĄ KONWENCJĘ PRAW
CZŁOWIEKA ZAKAZUJĄCĄ M.IN. NIEHUMANITARNEGO
TRAKTOWANIA, NIEWOLNICTWA I PRACY PRZYMUSOWEJ.**

Gwarantujemy prawo do bezpieczeństwa osobistego, poszanowania życia prywatnego wraz z prawem do założenia rodziny, wolnością myśli i wypowiedzi.



Zakaz pracy przymusowej

16

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

BEZPIECZEŃSTWO PRACY TO ZESPÓŁ WARUNKÓW, JAKIE POWINNY BYĆ ZACHOWANE W KAŻDYM ZAKŁADZIE PRACY, BY PRACOWNICY MOGLI WYKONYWAĆ ZADANIA ZAWODOWE BEZPIECZNIE I BEZ SZKODY DLA ZDROWIA.

Zapewniamy pracownikom czyste i bezpieczne pomieszczenia, a także stanowisko pracy dostosowane do potrzeb psychofizycznych i ergonomicznych.

Ponosimy odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie oraz jesteśmy zobowiązani chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie odpowiednich warunków pracy.

W celu utrzymania najwyższego poziomu bezpieczeństwa w Grupie Akomex utrzymuje się proces ciągłego doskonalenia poprzez propagowanie wiedzy wśród pracowników, ciągle podnoszenie kompetencji, rozwój, szkolenia i działalność, gdzie na pierwszym miejscu stawiane jest bezpieczeństwo pracownika i jego otoczenia.

Bezpieczeństwo



Higiena

17

EKOLOGIA

W GRUPIE AKOMEX WAŻNE JEST PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI W SPOSÓB ZRÓWNOWAŻONY I ODPOWIEDZIALNY WOBEC ŚRODOWISKA, SPOŁECZEŃSTWA ORAZ ZGODNIE Z NAJWYŻSZYMI STANDARDAMI ZARZĄDZANIA. ZDAJEMY SOBIE SPRAWĘ Z WPŁYWU, JAKI NASZE DZIAŁANIA MOGĄ MIEĆ NA OTOCZENIE. DLATEGO DĄŻYMY DO MINIMALIZOWANIA NEGATYWNEGO WPŁYWU NASZEJ DZIAŁALNOŚCI, PROMOWANIA POZYTYWNYCH ZMIAN ORAZ ZAPEWNIENIA PRZEJRZYSTOŚCI I ETYKI W NASZYCH DZIAŁANIACH W ZAKRESIE ŚRODOWISKA.

Działania w zakresie środowiska to gospodarowanie zasobami i odpadami zgodnie z przepisami prawa, popularyzowanie proekologicznych idei, aktywne zaangażowanie pracowników, klientów i partnerów biznesowych w ochronę środowiska oraz wdrażanie ekologicznych procesów technologicznych i produkcyjnych. Ponadto zobowiązujemy się dołożyć wszelkich starań, aby pomóc zachować ograniczone zasoby ziemi i utrzymać dobrobyt naszej planety dla przyszłych pokoleń.



Ekologia

18

DZIAŁANIA SPOŁECZNE

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU TO STRATEGIA ZARZĄDZANIA, ZGODNIE Z KTÓRĄ PRZEDSIĘBIORSTWA W SWOICH DZIAŁANIACH DOBROWOLNIE UWZGLĘDNIAJĄ INTERESY SPOŁECZNE, ASPEKTY ŚRODOWISKOWE, CZY RELACJE Z RÓŻNYMI GRUPAMI INTERESARIUSZY, W SZCZEGÓLNOŚCI Z PRACOWNIKAMI.

Postawa społeczna charakteryzuje się działaniem na rzecz pozytywnych zmian w najbliższym otoczeniu poprzez zaangażowanie indywidualnego człowieka w kreowanie lepszej rzeczywistości społecznej.

Nawiązując do naszej Polityki, Misji i Wizji, prowadzimy działalność na rzecz lokalnej społeczności oraz współpracujemy z władzami i innymi interesariuszami.

Działania społeczne



19

SYSTEM ZGŁASZANIA NARUSZEŃ

SYSTEMY ZGŁASZANIA NARUSZEŃ WDRAŻANE SĄ PRZEZ ORGANIZACJE JAKO INTEGRALNY ELEMENT PROGRAMU ZARZĄDZANIA RYZYKIEM NADUŻYĆ, POMIMO ŻE ZACHĘCANIE PRACOWNIKÓW DO ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI POWODUJE DYLEMATY ETYCZNE, PRAWNE I ZARZĄDCZE.

Pracownicy Grupy Akomex, będący świadkiem naruszenia przepisów prawa lub postanowień Kodeksu Etycznego mogą podjąć samodzielne działania zmierzające do wyjaśnienia sprawy, postępując zgodnie z wewnętrznym regulaminem zgłoszeń opisanym w procedurze zgłaszania naruszeń prawa.

System



P

PODSUMOWANIE

BADANIA RYNKU POKAZUJĄ, ŻE PRZEDSIĘBIORSTWA SKUPIONE NA PODNOSZENIU JAKOŚCI POPRZECZ DOSTOSOWANIE SWOICH DZIAŁAŃ DO GŁÓWNYCH WARTOŚCI, TAKICH JAK UCZCIWOŚĆ, SOLIDNOŚĆ CZY ODPOWIEDZIALNOŚĆ, OSIĄGNĘŁY WYŻSZE WYNIKI NIŻ FIRMY SKUPIONE JEDYNIEM NA PODNOSZENIU JAKOŚCI USŁUG.

Każdy z nas jest odpowiedzialny za niedopuszczenie do niewłaściwego wykorzystania lub marnotrawienia aktywów Grupy Akomex. Za aktywa uważamy m.in. majątek trwały i inne rzeczy ruchome, znaki towarowe i inne dobra materialne oraz czas pracy, który mamy obowiązek wykorzystywać efektywnie.

Bezpieczeństwo i jakość naszych produktów to dla nas sprawa bardzo istotna. Dbamy o to na każdym etapie ich wytwarzania, magazynowania oraz dystrybucji. Każdy pracownik czuje się współodpowiedzialny za bezpieczeństwo oraz jakość produktów i poprzez swoje codzienne działania przyczynia się do dochowania standardów w tym zakresie. Dokładamy wszelkich starań w celu wywiązywania się z podjętych zobowiązań.

W procesie wyboru dostawców kierujemy się zasadą obiektywizmu i równości wszystkich podmiotów ubiegających się o współpracę z nami. W sposób rzetelny i uczciwy udzielamy informacji oraz oceniamy jakość współpracy.

Kodeks etyczny to wzorzec postępowania w stosunku do Współpracowników, Przełożonych oraz Kontrahentów.

