

Kodeks etyki

Spółek GRUPY LUMA

1. Cel kodeksu etyki

Niniejszy Kodeks etyki (dalej jako „Kodeks”) to zbiór norm, zasad, instrukcji oraz wytycznych, które określają zasady etycznego postępowania osób zatrudnionych w Luma Holding Ltd. oraz spółkach z nią powiązanych zwanych dalej łącznie „Grupą LUMA”. Każdorazowo gdy w niniejszym Kodeksie mowa jest o Grupie LUMA rozumie się przez to każdą ze spółek powiązanych z LUMA Holding Ltd, indywidualnie, jak i wszystkie spółki łącznie.

Do przestrzegania niniejszego Kodeksu etyki zobligowane są wszystkie osoby zatrudnione zarówno w oparciu o umowę o pracę, jak i osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, Członkowie Zarządu, stanowiący tzw. Kadre zarządzającą, prokurenci, zwani dalej łącznie „Pracownikami”, a każdy z nich oddzielnie „Pracownikiem”.

Każdy z nas jest odpowiedzialny za etyczne, uczciwe i zgodne z prawem działanie. Postępując zgodnie z prawem, etyką i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w grupie LUMA tworzymy miejsce pracy oparte na wartościach społecznej odpowiedzialności.

2. Polityka zatrudniania i wynagradzania

Pracownicy Grupy LUMA są traktowani na równych zasadach w zakresie warunków zatrudnienia oraz mają zapewniony równy dostęp do awansu i możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Kreując politykę zatrudnienia, Grupa LUMA przestrzega w szczególności zakazu: pracy dzieci, dyskryminacji, pracy przymusowej, stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego oraz znieważania, mobbingu, molestowania seksualnego.

W procesie rekrutacji stosuje się wyłącznie kryteria oparte na kwalifikacjach i umiejętnościach kandydatów.

3. Zakaz dyskryminacji, molestowania i mobbingu

Grupa LUMA jest zaangażowana w zapewnianie równych szans Pracownikom, zarówno w odniesieniu do pracy, jak i rozwoju kariery zawodowej.

Kierownik każdego działu jest odpowiedzialny za to, by wszyscy Pracownicy na każdym szczeblu, etapie i pod każdym aspektem, począwszy od rekrutacji, szkolenia, wynagrodzenia,

promocji, przypisywania stanowisk, przez cele, aż do oceny postępów, okresu zatrudnienia byli traktowani zgodnie ze swoimi umiejętnościami, unikając przy tym wszelkich form dyskryminacji, a w szczególności dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, wiek, narodowość, wyznawaną religię i osobiste przekonania.

Grupa LUMA wymaga od Pracowników, w tym w szczególności osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i osób należących do kadry zarządzającej, przestrzegania przepisów zakazujących jakiegokolwiek dyskryminacji z powodu wieku, rasy, płci, pochodzenia etnicznego, narodowości, religii, zdrowia, niepełnosprawności, stanu cywilnego, preferencji seksualnych, poglądów politycznych, przynależności do związków zawodowych lub innych cech oraz dóbr osobistych chronionych przez prawo.

W Grupie LUMA zabronione jest:

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

Każdy Pracownik jest zobligowany do zgłaszania wszelkich przejawów mobbingu i dyskryminacji w Grupie LUMA osobom z kadry zarządzającej bądź osobom z kadry kierowniczej Grupy LUMA. Zabronione jest podejmowanie jakichkolwiek działań odwetowych wobec Pracowników dokonujących takiego zgłoszenia. W przypadku, gdy zostanie udowodnione przez Grupę LUMA, iż Pracownik dokonujący zgłoszenia działał w złej wierze, możliwe jest zastosowanie wobec Pracownika środków dyscyplinujących przewidzianych przez prawo, a nawet rozwiązanie łączącego strony stosunku prawnego.

4. Podstawowe zasady związane z pracą w Grupie LUMA

Pracę w Grupie LUMA cechują następujące zasady:

- a) Pracownik winien dążyć do ciągłego samodoskonalenia oraz osiągania w pracy jak najlepszych wyników na miarę swojej wiedzy, możliwości, doświadczenia, kwalifikacji i zdolności, dzięki czemu przyczynia się do doskonalenia działalności Grupy LUMA jako całości,
- b) Pracownik powinien dzielić się wiedzą i doświadczeniem zawodowym z innymi Pracownikami,
- c) Pracownik powinien dbać o dobrą atmosferę pracy opartej na zasadach koleżeńskiej, etyki i wysokiej kultury osobistej, sprzyjających wysokiej efektywności działania,
- d) Pracownik w miejscu pracy powinien dbać o dobre stosunki międzyludzkie, przestrzegając ogólnie przyjętych zasad poprawnego zachowania i poszanowania praw innych dóbr osobistych Pracowników,

- e) Pracownik pracując w zespole, powinien dążyć do zgodnej współpracy i unikać sytuacji konfliktowych,
- f) Pracownicy nie mogą być w jakikolwiek sposób wykorzystywani przez Grupę LUMA do działań sprzecznych z prawem oraz z postanowieniami niniejszego Kodeksu,
- g) Pracownik powinien wykazywać należyty szacunek względem nazwy i znaku firmowego Grupy LUMA oraz utożsamiać się z polityką oraz marką Grupy LUMA,
- h) dobro Grupy LUMA jest dobrem nadrzędnym wobec partykularnych interesów każdego Pracownika.

5. Oczekiwania wobec kadry zarządzającej / kierownictwa wyższego szczebla / menedżerów

Kadry zarządzająca, menedżerowie wyższego i średniego szczebla zobowiązani są do wyznaczania i przestrzegania standardów etycznych, budowania relacji społecznych opartych na poszanowaniu praw i godności człowieka. Kadra zarządzająca zobowiązana jest stanowić wzór do naśladowania dla podległych pracowników. Wskazane powyżej osoby powinny być wyczulone na wszelkie naruszenia niniejszego Kodeksu i reagować na sygnalizowane nieprawidłowości w tym zakresie. Od kadry zarządzającej oczekuje się również budowania relacji społecznych opartych na zaufaniu, bezpieczeństwie i profesjonalizmie.

6. Środowisko pracy, zdrowie i bezpieczeństwo Pracowników

Grupa LUMA respektuje i realizuje przepisy prawa pracy regulujące zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przekazuje swoim Pracownikom niezbędne informacje z zakresu BHP, a także zobowiązuje Pracowników do zapoznawania się z tymi informacjami we własnym zakresie.

Pracownicy winni dołożyć wszelkich starań, by utrzymać dobre środowisko pracy, w którym godność każdej osoby jest respektowana, w szczególności poprzez przestrzeganie zakazu niewykonywania pracy pod wpływem alkoholu lub narkotyków oraz niepalenia w miejscach zabronionych (z wyjątkiem terenów na zewnątrz, oznaczonych stosownymi piktogramami).

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

7. Korzystanie z majątku Grupy LUMA

Pracownicy wykorzystują dostępny majątek Grupy LUMA (w tym m.in. samochody, telefony, komputery, powierzchnię biurową, oprogramowanie komercyjne, specjalistyczne urządzenia teleinformatyczne i pomiarowe itp.) wyłącznie w celu i w zakresie pełnienia swoich obowiązków służbowych - na zasadach obowiązujących w Grupie LUMA oraz zgodnie z zasadami uregulowanymi w niniejszym Kodeksie.

Zabronione jest wykorzystywanie majątku Grupy LUMA w sposób nielegalny lub w celu osiągnięcia osobistych korzyści materialnych i niematerialnych.

W Grupie Luma obowiązuje zakaz kopiowania i wykorzystywania materiałów i informacji stanowiących własność Grupy LUMA bez uzyskania uprzedniej jej zgody.

8. Zasada nieprowadzenia działalności konkurencyjnej

W Grupie LUMA zabrania się prowadzenia przez Pracowników bez zgody Grupy LUMA działalności konkurencyjnej, a w szczególności współpracy z podmiotami konkurencyjnymi w stosunku do działalności prowadzonej przez Grupę LUMA, tzn. takich działań, które w konsekwencji ich podjęcia kolidują z interesami Grupy LUMA (**konflikt interesów**) bądź potencjalnie mogą wyrządzić szkodę Grupie LUMA oraz stanowić zagrożenie dla wizerunku lub interesów Grupy LUMA.

Każdy pracownik zobowiązany jest do ujawnienia rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów, a także do informowania o dodatkowym zatrudnieniu które może powodować konflikt interesów z pracą w grupie Luma.

W szczególności za powyższe uznaje się działania w następującym zakresie:

- a) świadczenia wobec podmiotu konkurencyjnego usług doradczych lub konsultacyjnych,
- b) świadczenia pracy lub pełnienia jakiejkolwiek funkcji kierowniczej oraz we władzach podmiotu konkurencyjnego,
- c) posiadania udziałów/akcji podmiotu konkurencyjnego, w stopniu pozwalającym na bezpośrednią kontrolę nad podmiotem konkurencyjnym,
- d) podejmowania decyzji lub wpływania na podjęcie decyzji o nawiązaniu współpracy z kontrahentem, u którego Pracownik posiada udziały/akcje albo u którego zatrudnionym lub właścicielem (współwłaścicielem) jest członek najbliższej rodziny Pracownika.

Pracownicy muszą unikać wszelkich sytuacji, które wiążą się lub mogą się wiązać z konfliktem między ich osobistymi interesami (lub interesami członków ich rodzin) a interesami Grupy LUMA, a w szczególności nie mogą i nie powinni dopuszczać do zaistnienia sytuacji prowadzącej do powstania konfliktu pomiędzy interesem Grupy LUMA a prywatnym interesem Pracownika.

Wypełniając obowiązki zawodowe każdy Pracownik powinien realizować przede wszystkim interes Grupy LUMA, którego osiągnięcie powinno być celem nadrzędnym przy realizacji zadań służbowych.

Realizując interes Grupy LUMA Pracownicy nie powinni kierować się osiągnięciem własnych korzyści materialnych oraz osobistych.

10. Stosunki z klientami

Grupa LUMA traktuje wszystkich swoich klientów uczciwie i bezstronnie, niezależnie od wielkości zawieranych z nimi transakcji.

Celem Grupy LUMA jest dostarczanie klientom produktów i świadczenie usług najwyższej jakości.

Pracownicy negocjujący warunki umów są zobowiązani do upewnienia się, że wszelkie informacje, prezentacje i wypowiedzi, które są przekazywane klientom, zostały przed przekazaniem w sposób rzetelny sprawdzone, tak aby były one wiarygodne, prawdziwe oraz zgodne z interesem oraz polityką Grupy LUMA. .

Żaden z Pracowników Grupy LUMA nie ma prawa składać w imieniu Grupy LUMA jakichkolwiek oświadczeń lub przekazywać informacji na temat Grupy LUMA, bez otrzymania wcześniejszego upoważnienia udzielonego przez Grupę LUMA, na podstawie pełnomocnictwa ogólnego lub szczegółowego.

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

11. Zasady dotyczące odbywania wyjazdów służbowych, wydatków służbowych oraz spotkań z przedstawicielami podmiotów zewnętrznych

Każdy Pracownik odbywający podróż służbową zobowiązany jest zachowywać się kulturalnie, dbać o dobre imię oraz wizerunek Grupy LUMA, nie naruszać godności partnerów Grupy LUMA reprezentujących inną kulturę, religię czy przekonania.

Uczestnicząc w służbowych wyjazdach oraz ponosząc wydatki reprezentacyjne, w tym wydatki związane z udziałem w zewnętrznych spotkaniach, Pracownicy postępują w sposób odpowiedzialny, racjonalny, rzetelny, uzasadniony i niebudzący wątpliwości z punktu widzenia zasad ustanowionych w Grupie LUMA.

Pracowników delegowanych uczestniczących w służbowych wyjazdach obowiązuje zachowanie nienarażające bezpieczeństwa własnego, Grupy LUMA oraz innych osób.

Podczas delegacji służbowych, w szczególności pobytów zagranicznych, należy przestrzegać zasad prawnych, społecznych, kulturowych oraz okazywać poszanowanie dla tradycji lokalnych funkcjonujących w miejscach, w które delegowani są Pracownicy. Przed planowaną delegacją, w szczególności do krajów o odmiennej kulturze, należy zebrać niezbędne informacje dotyczące potencjalnych zagrożeń oraz panujących zasad społecznych i kulturowych w danym kraju.

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

Dostęp do informacji poufnych i zastrzeżonych dotyczących działalności Grupa LUMA, w tym informacji o klientach i dostawcach, danych osobowych Pracowników oraz kontrahentów, mogą mieć tylko Pracownicy Grupa LUMA, których stanowisko i obowiązki wymagają pracy z tymi danymi, wykorzystywania ich, przetwarzania i dalszego przekazywania.

Zakres prawa dostępu do informacji poufnych jest uzależniony od charakteru stanowiska pracy i zakresu obowiązków Pracowników. Każdy z Pracowników, któremu zostały powierzone informacje poufne lub zastrzeżone, musi zachować je w tajemnicy i wykorzystywać je tylko w dozwolonych przez Grupa LUMA i prawo celach. Autoryzacja dostępu do informacji poufnych udzielana jest przez Grupę LUMA i podlega okresowej weryfikacji.

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

Informacje poufne stanowią w szczególności:

- informacje o wynegocjowanych cenach,
- prognozy i inne dane finansowe,
- dane klientów,
- wyniki finansowe,
- dane kadrowe i osobowe,
- informacje dotyczące przejęć i zbycia firm,
- dane dotyczące zamówień,
- strategię działalności Grupy LUMA,
- tajemnice handlowe,
- *know-how* opracowane lub nabyte przez Grupę LUMA,
- informacje dotyczące zabezpieczeń obiektów, pomieszczeń Grupy LUMA,
- system ochrony funkcjonujący w Grupie LUMA,
- kody dostępu, hasła, zabezpieczenia IT,
- wszelkie inne informacje niepodane przez Grupę LUMA do wiadomości publicznej.

Jeżeli Pracownik nie jest pewien, czy wolno mu przekazać lub wykorzystać informację będącą w jego posiadaniu, powinien skonsultować się ze swoim przełożonym bądź z osobą należącą do kadry zarządzającej Grupy LUMA.

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

13. Zakaz przyjmowania i oferowania korzyści materialnych

Pracowników Grupy LUMA, w związku z wykonywaniem swoich obowiązków służbowych, obowiązuje zakaz przyjmowania oraz zabiegania o korzyści materialne pochodzące od innych podmiotów lub osób, w tym klientów i dostawców Grupy LUMA.

Przez korzyści materialne rozumie się w szczególności środki pieniężne, prezenty, nagrody, kredyty, wycieczki, zatrudnienie lub usługę świadczoną przez klientów, kontrahentów, dostawców itp.

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

Pracownicy Grupy LUMA w związku z wykonywaniem swoich obowiązków służbowych nie mogą oferować korzyści materialnych kontrahentom, klientom lub innym podmiotom współpracującym z Grupą LUMA, które to korzyści miałyby mieć wpływ na nawiązanie współpracy lub na zasady współpracy pomiędzy tymi podmiotami a Grupą LUMA.

Ponadto żaden z Pracowników Grupy LUMA nie może ani dobrowolnie, ani pod wpływem nacisku, obiecywać czy przekazywać funkcjonariuszom państwowym jakichkolwiek korzyści materialnych, a w szczególności środków pieniężnych, prezentów, nagród lub dóbr w naturze, bez względu na ich ilość czy wartość, jak również obiecywać zatrudnienia w Grupie LUMA, w zamian za załatwienie spraw lub sprzyjanie interesom Grupy LUMA.

14. Postanowienia końcowe

Każdy pracownik, a także każdy kto współpracuje lub posiada relacje z grupą LUMA jest zobowiązany do zapoznania się i przestrzegania niniejszego Kodeksu, a także powstrzymywania się od wszelkich działań, które mogą przynieść szkodę grupie LUMA lub narażać na szwank jej uczciwość, bezstronność oraz wizerunek.

Niniejszy Kodeks jest potwierdzeniem najwyższych standardów uczciwości i rzetelności we wzajemnych relacjach pomiędzy Pracownikami, a członkami kadry zarządzającej Grupy LUMA.

Każdy Pracownik ponosi odpowiedzialność za zgodność swojego postępowania z przepisami niniejszego Kodeksu.

Pracownicy piastujący w Grupie LUMA stanowiska kierownicze oraz należący do kadry zarządzającej ponoszą odpowiedzialność za zgodność postępowania podległych sobie Pracowników z postanowieniami niniejszego Kodeksu etyki.

Grupa LUMA oczekuje od swoich Pracowników przestrzegania z dochowaniem najwyższej staranności postanowień zawartych w niniejszym Kodeksie.

W celu należytego przestrzegania postanowień Kodeksu każdy Pracownik Grupy LUMA powinien:

- a) w pełni zapoznać się ze szczegółami przepisów i polityk zawartych w niniejszym Kodeksie,
- b) uczestniczyć w odpowiednich szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych organizowanych lub finansowanych przez Grupę LUMA,
- c) postępować i zachowywać się zgodnie z postanowieniami Kodeksu i powstrzymać się od wszelkich działań, które mogą przynieść szkodę Grupie LUMA lub narażać na szwank jej uczciwość, bezstronność oraz wizerunek,
- d) bezzwłocznie zgłaszać jakiegokolwiek naruszenia Kodeksu przełożonym bądź osobom z kadry zarządzającej,
- e) każdorazowo konsultować się z Działem Prawnym lub/i Działem Personalnym, celem uzyskania informacji dotyczących interpretacji postanowień niniejszego Kodeksu.

Naruszenie obowiązujących w Grupie LUMA instrukcji i polityk może negatywnie wpłynąć na wizerunek, kontakty handlowe oraz sytuację finansową Grupy LUMA.

W przypadku popełnienia czynów nieetycznych skutkujących wystąpieniem negatywnych konsekwencji finansowych lub społeczno-organizacyjnych dla Grupy LUMA, Grupa LUMA może skorzystać z dostępnych środków ochrony prawnej, pociągając Pracownika do odpowiedzialności dyscyplinarnej w trybie przepisów kodeksu pracy, włącznie z możliwością rozwiązania umowy o pracę.

Ponadto, jeżeli jest to uzasadnione okolicznościami, Grupa LUMA może wszcząć względem Pracownika postępowanie dyscyplinarne, cywilne bądź karne i zastosować odpowiednie środki ochrony prawnej przysługujące Grupie LUMA na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

Anna Grosz-Ryś
Anna Grosz-Ryś
CZŁONEK ZARZĄDU
Odlewnia Kutno Sp. z o.o.

PROKURENT
Bartłomiej Lejcu
Bartłomiej Lejcu
Odlewnia Kutno Sp. z o.o.