

Kodeks Etyki

**Centrum Badań i Dozoru
Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o.**



**CIB
iIDGIP**

Lędziny – Mysłowice-Brzezinka
Lipiec 2014
Kwiecień 2017



Szanowni Państwo,

Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o. uznając etyczne działanie jako podstawę swojego funkcjonowania na rynku gospodarczym, przede wszystkim usługowym, przyjęło Kodeks Etyki, stanowiący wyraz dążeń firmy do budowania opartych na uczciwości i zaufaniu relacji z otoczeniem.

Kodeks Etyki jest odzwierciedleniem wartości składających się na kulturę organizacyjną naszej firmy, kształtowaną przez wszystkich Pracowników, jak również jej Klientów i Współpracowników. Prowadząc badania i promując od ponad 50 lat idee bezpieczeństwa pracy, techniki i środowiska, czujemy się odpowiedzialni wobec tych, którzy powierzyli nam swoje bezpieczeństwo. Profesjonalizm, rzetelność i dbałość o najwyższą jakość usług realizowanych w zgodzie z zasadami prawnymi i moralnymi, opartych na współpracy i wzajemnym szacunku, bez naruszania zasad bezstronności i obiektywności dokonywanych diagnoz i ocen, tworzą kanon reguł, którymi kierujemy się w codziennej pracy.

Przedstawione w dokumencie zapisy określają postawy i zachowania, które uznaliśmy za szczególnie ważne dla budowania przyszłości przedsiębiorstwa, w pełni rozumiejąc istotę jego oddziaływania na otoczenie wewnętrzne i zewnętrzne w obszarze gospodarczym, społecznym i kulturowym.

Kodeks Etyki stanowi zobowiązanie wszystkich Pracowników CBiDGP Sp. z o.o., bez względu na zajmowane stanowisko, do przestrzegania przyjętych w dokumencie zasad. Dla Pracowników naszego przedsiębiorstwa jest podstawą budowania relacji wewnętrznych, umożliwiających wspólne dążenie do realizacji celów. Dla społeczności zewnętrznej jest ważną informacją o wzorcach postępowania, które stanowią naszą wizytówkę i które kształtują reputację przedsiębiorstwa respektującego potrzeby, prawa i oczekiwania swoich interesariuszy.

Z poważaniem,

Krzysztof Mijalski

Prezes Zarządu, Dyrektor Naczelny

Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o w Łędzinach

Spis treści

Misja, strategia i wartości Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o.	4
1. Cel i zakres Kodeksu Etyki	6
2. Zasady ogólne	7
2.1 Prawo i standardy postępowania	7
2.2 Zasady prowadzenia biznesu	7
2.3 Działalność CBiDGP Sp. z o.o. a bezpieczeństwo	8
3. Odpowiedzialna polityka personalna	9
3.1 Bezpieczeństwo pracowników	9
3.2 Relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem	10
3.3 Środowisko pracy oparte na równości szans i sprawiedliwości	10
3.4 Rozwój Spółki i kompetencji pracowników	11
3.5 Szacunek i uczciwość względem przełożonych, kolegów i pracowników	11
4. Odpowiedzialność Zarządu, kadry kierowniczej i pracowników	12
4.1 Odpowiedzialność kierownictwa CBiDGP Sp. z o.o.	12
4.2 Odpowiedzialność pracowników CBiDGP Sp. z o.o.	12
4.3 Odpowiedzialny stosunek do informacji	13
4.4 Odpowiedzialność za powierzone mienie	13
4.5 Odpowiedzialne relacje z interesariuszami	14
4.6 Odpowiedzialne konkurowanie	14
5. Procedura antymobbingowa	15
6. Polityka komunikacji w nowych mediach	18
6.1 Odpowiedzialna aktywność w nowych mediach	18
6.2 Zasady komunikowania się pracowników CBiDGP w nowych mediach	18
7. Rozwiązywanie problemów	21
7.1 Zgłaszanie przypadków naruszeń przepisów prawnych i etycznych	21
7.2 Przepływ informacji w sytuacji naruszania norm Kodeksu	21
7.3 Kontrola i sankcje w przypadku naruszania norm Kodeksu Etyki	22
7.4 Upowszechnianie Kodeksu Etyki CBiDGP Sp. z o.o.	22
8. Ciągły rozwój CBiDGP Sp. z o.o.	23
Zakończenie	23



Misja, strategia i wartości Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o.

Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o. jako samodzielne przedsiębiorstwo funkcjonuje na rynku gospodarczym od 1992 roku. Faktycznie jednak jego tradycje, doświadczenia i pozycja zaczęły się kształtować ponad pół wieku temu wraz z powstaniem jednostek badawczych, których rozwój i integracja dały firmie początek.

Spółkę tworzą cztery Ośrodki: Pomiarów i Automatyki, Badań Środowiska i Zagrożeń Naturalnych, Kształcenia i Doskonalenia Kadr zlokalizowane w Łędzinach oraz Rzeczoznawstwa i Dozoru Urządzeń Górniczych z siedzibą w Mysłowicach- Brzezince. CBiDGP Sp. z o.o. oferuje szeroki wachlarz usług badawczych, pomiarowych, ekspertyzowych, doradczych oraz szkoleniowych. Profesjonalną realizację powierzonych prac zapewnia wysoce wykwalifikowana kadra.

Kompetencje, wiedza i doświadczenie kadry CBiDGP Sp. z o.o. gwarantują wysoką jakość wykonywanych badań i opracowywanych analiz technicznych, ekspertyz, raportów i ocen w zakresie:

- maszyn i urządzeń technicznych
- urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych,
- skojarzonych zagrożeń naturalnych, w tym szczególnie metanowych,
- bezpieczeństwa pracy i środowiska naturalnego
- próbek środowiskowych z obszarów produkcji i obrotu żywnością.

CBiDGP Sp. z o.o. jest wiodącą w Polsce jednostką rzeczoznawczą ds. ruchu zakładu górniczego, posiadającą pełne spektrum uprawnień rzeczoznawczych, nadanych przez Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego. Badania techniczne prowadzone są także w oparciu o uprawnienia nadane przez Urząd Dozoru Technicznego oraz Transportowy Dozór Techniczny.

Prace badawczo-pomiarowe wykonywane są przez wysoce wykwalifikowane zespoły wyposażone w nowoczesne, specjalistyczne instrumentarium. Ich wiarygodność i zgodność z obowiązującymi normami potwierdzają akredytacje Polskiego Centrum Akredytacji, jak również wdrożony, zintegrowany system zarządzania, zgodny z normami PN-EN ISO 9001:2009, PN-N 18001:2004 oraz PN-EN ISO/IEC 27001:2007.

Główne kierunki działalności, stanowiące misję Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o. to bezpieczeństwo techniki, pracy i środowiska. Ich realizacja zmierza do zapewnienia bezpiecznej eksploatacji maszyn oraz urządzeń technicznych i elektrycznych, zagwarantowania bezpiecznych warunków pracy oraz dbałości o środowisko naturalne. Pomiary, badania, ekspertyzy, a także działalność związana z rozpowszechnieniem wiedzy w tym zakresie dostarczają Klientom przedsiębiorstwa ważnych informacji, umożliwiających podjęcie działań zmierzających do eliminacji zagrożeń, a przez to zapobieganie niebezpiecznym i niepożądanym incydentom o negatywnych skutkach społecznych i ekonomicznych.

Spółka działa na rynku usług jako niezależny rzeczoznawca w sektorze górniczym oraz jednostka wykonująca badania, mające znaczący wpływ na kształtowanie systemu bezpieczeństwa, co determinuje określony model postępowania w odniesieniu do otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego. Ponad półwieczna historia i tradycja CBiDGP Sp. z o.o. to istotny walor kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa, którą kształtują następujące wartości:

- profesjonalizm,
- jakość,
- zaufanie,
- odpowiedzialność,
- bezstronność,
- szacunek,
- współpraca,
- transparentność,
- **bezpieczeństwo pracy, techniki i środowiska.**

Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o. w pełni rozumie swoją rolę i oddziaływanie społeczne. Dbłość o zgodne z etyką działania, dążenie do pozyskania zaufania otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego, budowanie wysokiej jakości i wiarygodności marki, uwzględnianie w swojej strategii potrzeb społecznych i ekologicznych wyznaczają podstawowe obszary społecznej odpowiedzialności CBiDGP Sp. z o.o.



1. Cel i zakres Kodeksu Etyki

Dążąc do osiągnięcia najwyższego poziomu zachowań w Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o., wprowadzamy Kodeks Etyki. Ma on za zadanie służyć umocnieniu zaufania Pracowników i interesariuszy do Spółki. Wspierać budowanie jej reputacji i wizerunku jako organizacji odpowiedzialnej, rzetelnej, bezstronnej i zaangażowanej w realizację swojej misji, którą jest zagwarantowanie bezpieczeństwa pracy, techniki i środowiska.

Przyjęte podstawowe wartości Spółki stanowią fundament, na którym zostały opracowane standardy zachowań Pracowników. Kodeks obejmuje także zachowania CBiDGP Sp. z o.o. na rynku oraz w otoczeniu społecznym, ekonomicznym i przyrodniczym.

Przyjęcie Kodeksu oznacza deklarację przestrzegania zawartych w Kodeksie wartości i zasad przez Radę Nadzorczą, Zarząd, kadrę kierowniczą oraz wszystkich Pracowników CBiDGP Sp. z o.o.

Celem Kodeksu Etyki jest kształtowanie właściwej kultury pracy wewnątrz Firmy oraz pomiędzy Firmą a jej otoczeniem.

Kluczowe Wartości CBiDGP Sp. z o.o. stanowią drogowskaz postępowania dla wszystkich Pracowników.

W sprawach nieuregulowanych przepisami prawa lub nieujętych w niniejszym Kodeksie Pracownik powinien kierować się ogólnie przyjętymi zasadami współżycia społecznego i postępować tak, aby jego działania były zgodne z wartościami CBiDGP Sp. z o.o.



2. Zasady ogólne

2.1 Prawo i standardy postępowania

CBiDGP Sp. z o.o. przywiązuje wagę do najwyższych standardów postępowania etycznego oraz bezwzględnego przestrzegania prawa krajowego i międzynarodowego. Szczególnie istotne są normy prawne, dotyczące bezpieczeństwa ludzi oraz bezpiecznej eksploatacji maszyn i urządzeń, polityki personalnej, promowania zasad uczciwej konkurencji, zarządzania firmą, zapobiegania i przeciwstawiania się nielegalnym praktykom, takim jak: korupcja, łamanie prawa pracy i praw człowieka, zanieczyszczanie środowiska naturalnego, a także ochrony zasobów osobistych oraz firmowych.

Celem Spółki jest promowanie etycznych i odpowiedzialnych postaw oraz zachowań Pracowników i interesariuszy w otoczeniu społecznym, gospodarczym i przyrodniczym.

2.2 Zasady prowadzenia biznesu

Wzięcie odpowiedzialności za wykonywane przez Spółkę i jej Pracowników badania, analizy techniczne, ekspertyzy, raporty i oceny wiąże się z koniecznością dbania o to, aby osiągać zysk, który pozwala na podnoszenie kompetencji Pracowników oraz korzystanie z najnowocześniejszych technologii i techniki. Osiąganie zysku – jako narzędzia powiększającego wartość firmy - nie może być nigdy celem nadrzędnym i usprawiedliwiać naruszanie przepisów prawa i nieprzestrzeganie etycznych standardów postępowania.

Dlatego też sposób, w jaki prowadzona jest działalność Spółki, jest równie ważny, jak rodzaj realizowanej działalności. Wszyscy pracownicy i kadra kierownicza CBiDGP Sp. z o.o. kierują się w swoich codziennych zadaniach podstawowymi wartościami, które wyznaczają kierunek naszych działań i oddziałują na obowiązujące w organizacji zasady polityki i realizowane projekty.

CBiDGP Sp. z o.o. kładzie nacisk na to, aby każdy z Pracowników świadomie przestrzegał wartości i standardów etycznych Spółki. Działania naruszające przepisy prawa i zasady niniejszego Kodeksu oraz próby ukrycia przypadków nieprzestrzegania tych zasad będą uznawane za sprzeniewierzenie się wartościom Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o.

2.3 Działalność CBiDGP Sp. z o.o. a bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo stanowi podstawowy kierunek działalności CBiDGP Sp. z o.o. oraz priorytetowy obszar odpowiedzialności przedsiębiorstwa wobec otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego. Szerokie spektrum działalności, specjalistyczne kompetencje Pracowników, współpraca z wieloma ośrodkami naukowo-badawczymi oraz przemysłowymi w kraju i zagranicą pozwala CBiDGP Sp. z o.o. wpływać na podnoszenie bezpieczeństwa pracy, techniki i środowiska.

Bezpieczeństwo pracy oznacza tworzenie warunków pracy o najwyższych standardach każdemu Pracownikowi Spółki oraz oferowanie Klientom Spółki najwyższej jakości usług badawczych, ekspertyzowych i doradczych, umożliwiających im dbałość o bezpieczne środowisko i stanowisko pracy.

Bezpieczeństwo techniki oznacza rzetelne wykonywanie badań, pomiarów i ocen stanu maszyn i urządzeń technicznych i elektroenergetycznych, umożliwiających ich bezpieczną eksploatację.

Bezpieczeństwo środowiska oznacza stosowanie rozwiązań w najmniejszym stopniu ingerujących w przyrodę oraz prowadzenie pomiarów, badań i ocen, dostarczających informacji o stanie zanieczyszczenia środowiska naturalnego.



3. Odpowiedzialna polityka personalna

3.1 Bezpieczeństwo Pracowników

Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o. mając świadomość kluczowego znaczenia standardów etycznych i zawodowych w działalności związanej z badaniami, analizami, usługami rzeczoznawczymi oraz oceną wyrobów i oceną zagrożeń przyjmuje, iż podstawowym obowiązkiem personelu jest działanie, zapewniające poczucie bezpieczeństwa, zarówno realizowanych zadań i Pracowników, jak również wszystkich osób i podmiotów współpracujących ze Spółką.

Tym samym, pracownicy CBiDGP Sp. z o.o. przyjmują, że etyczne postępowanie w obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa Spółki jest istotne i niezbędne dla zachowania jej prestiżu, jak również wizerunku Pracowników.

Dlatego pracownicy CBiDGP Sp. z o.o. deklarują:

- a) wykonywać czynności i obowiązki zawodowe z zachowaniem rzetelności, terminowości i odpowiedzialności,
- b) propagować najlepsze praktyki i standardy w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, techniki i środowiska oraz ustawicznie aktualizować wiedzę w tym zakresie,
- c) wykorzystywać urządzenia, aparaturę i informacje zgodnie z wewnętrznymi procedurami i obowiązującym prawem,
- d) dbać o kulturę osobistą w kontaktach z klientami zewnętrznymi i wewnętrznymi,
- e) dbać o bezpieczeństwo pracy nie używając alkoholu i innych środków odurzających w trakcie wykonywania obowiązków służbowych.

Pracownicy, którzy zgłoszą Dyrektorowi Naczelnemu lub/i bezpośredniemu przełożonemu problem związany z łamaniem uzgodnionych zasad etycznych, mogą liczyć na wsparcie Spółki w rozwiązaniu takich sytuacji.

3.2 Relacje pomiędzy pracodawcą a Pracownikiem

Pracownicy CBiDGP Sp. z o.o. czują się odpowiedzialni za przyjęte i realizowane cele Spółki oraz zalecenia Kodeksu Etyki. Komunikują się między sobą oraz z kierownictwem w sposób otwarty i uczciwy. Załoga akceptuje i przestrzega podstawowych wartości Spółki oraz promuje je w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym.

W Spółce wspierana jest praca zespołowa, która wymaga otwartości na innych i popierania ich inicjatywy. Pracownicy i kierownictwo Spółki budują klimat zaufania, dzięki czemu wszyscy aktywnie uczestniczą w wymianie wiedzy i doświadczeń.

Kierownictwo CBiDGP Sp. z o.o. współpracuje z Pracownikami we wszystkich istotnych sprawach dotyczących rozwoju Spółki, gwarantując im:

- a) sprawny przepływ informacji,
- b) warunki umożliwiające rozwój zawodowy,
- c) godne warunki i bezpieczeństwo pracy,
- d) możliwość współpracy,
- e) swobodną wymianę doświadczeń w klimacie wzajemnego poszanowania i zaufania.

Podstawą budowania relacji pomiędzy pracodawcą a Pracownikami jest wzajemne i otwarte komunikowanie we wszystkich ważnych sprawach Spółki.

3.3 Środowisko pracy oparte na równości szans i sprawiedliwości

Polityka CBiDGP Sp. z o.o. opiera się na równości szans, niezależnie od rasy, narodowości, płci, orientacji seksualnej, stopnia niepełnosprawności i wieku. W związku z tym, CBiDGP Sp. z o.o. stwarza równe i sprawiedliwe szanse dla wszystkich Pracowników w zakresie rekrutacji, podziału zadań i obowiązków, systemu motywacji, szkoleń oraz awansu.

Kierownictwo CBiDGP Sp. z o.o. zapewnia ochronę podstawowych praw pracowniczych, to znaczy: eliminuje wszelkie przejawy mobbingu, zapewnia równość płci i wieku, respektuje różnice kulturowe, gwarantuje stały rozwój kompetencji Pracowników, promuje wartości współpracy, szacunku i otwartości w zespole Spółki.

Pracownicy Spółki przyjmują na siebie zobowiązanie do eliminowania zauważonych przejawów wszelkiego nękania, poniżania i zastraszania współpracowników poprzez zgłaszanie zauważonych problemów kierownictwu i wspólne ich rozwiązywanie.

3.4 Rozwój Spółki i kompetencji Pracowników

Kompetencje Pracowników CBiDGP Sp. z o.o. są kluczem w rozwoju Spółki, gdyż od nich zależy jej sukces oraz osiąganie założonych celów biznesowych. Dlatego też Spółka zachęca i tworzy warunki do: wymiany doświadczeń, dzielenia się wiedzą, uczestnictwa Pracowników w szkoleniach, konferencjach i studiach związanych z zakresem obowiązków zawodowych. System szkoleń powinien odpowiadać potrzebom edukacyjnym Pracowników oraz zapewnić wzrost wartości Spółki.

3.5 Szacunek i uczciwość względem przełożonych, kolegów i Pracowników

CBiDGP Sp. z o.o. świadomie dąży do stworzenia środowiska pracy, w którym przestrzegane są uniwersalne wartości etyczne, takie jak szacunek dla drugiego człowieka, lojalność wobec kolegów, przełożonych i wartości Spółki, uczciwość, wiarygodność, sprawiedliwość oraz spójność deklaracji z czynami.

Pracownik CBiDGP Sp. z o.o. powinien:

- a) wykonywać swoje obowiązki starannie i sumiennie, zgodnie z najlepszą wiedzą, z wolą i postanowieniami niniejszego Kodeksu,
- b) dbać o wizerunek Spółki i w żaden sposób nie naruszać jej dobrego imienia,
- c) być lojalnym wobec Spółki i jej Pracowników,
- d) systematycznie dążyć do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, zwiększając tym samym wartość Spółki, jak i swoją własną, jako kompetentnego Pracownika.

W relacjach międzyludzkich pracownicy deklarują:

- a) nie podejmować żadnych działań, które mogłyby naruszyć dobre imię pracodawcy, współpracownika, kontrahenta i Klienta Spółki,
- b) budować otwartą, dwustronną, symetryczną komunikację w Spółce, która jako część kultury organizacyjnej, wpływa na prestiż Spółki w otoczeniu.

Pracownicy deklarują, że będą współpracować i budować zintegrowany zespół, biorąc udział we wszelkich działaniach mających na celu poprawę relacji między Pracownikami, podniesienie poziomu etyczności Pracowników oraz usprawnienie systemu komunikowania, tak między Pracownikami, jak i pomiędzy kierownictwem i Pracownikami.



4. Odpowiedzialność Zarządu, kadry kierowniczej i pracowników

4.1 Odpowiedzialność kierownictwa CBiDGP Sp. z o.o.

Zarząd CBiDGP Sp. z o.o. jest rzecznikiem Kodeksu Etyki, a swoim etycznym postępowaniem daje przykład pozostałym Pracownikom. Poprzez etyczne zachowanie rozumie stosowanie zasad: uczciwości, otwartości, bezstronności, równości i sprawiedliwości w relacjach z Pracownikami, kontrahentami, konkurencją, urzędami oraz mediami.

Wobec przyjętych zobowiązań Kierownictwo Spółki czuje się odpowiedzialne za strategię permanentnego rozwoju Pracowników. Deklaruje prowadzenie etycznej polityki personalnej poprzez właściwe ocenianie, nagradzanie, motywowanie oraz rozwijanie personelu. Otwarte i dwukierunkowe komunikowanie się Kierownictwa z Pracownikami zachęca Pracowników do angażowania się w realizowane zadania oraz prowadzenie etycznego dialogu w Spółce.

4.2 Odpowiedzialność Pracowników CBiDGP Sp. z o.o.

Pracownicy CBiDGP Sp. z o.o. przestrzegają prawa, regulacji i standardów przyjętych w Spółce oraz powszechnie akceptowanych norm obyczajowych i etycznych w kontaktach z Klientami, kontrahentami oraz w relacjach między Pracownikami. Wykonują czynności i obowiązki zawodowe z zachowaniem zasad profesjonalizmu zawodowego.

Profesjonalizm Pracowników oraz kadry kierowniczej polega na:

- a) terminowości i sumienności wykonywanych zadań,
- b) współpracy w rozwiązywaniu trudności i problemów,
- c) odpowiedzialności za zadania tak indywidualne, jak i zespołowe,
- d) stosowaniu właściwych dla stanowiska norm zachowania oraz języka,
- e) dbałości o odpowiedni do stanowiska i wykonywanych zadań ubiór.

4.3 Odpowiedzialny stosunek do informacji

Kierownictwo Spółki oraz jej pracownicy przestrzegają zasad prawdomówności w relacjach z Klientami, kontrahentami, urzędnikami oraz przedstawicielami władz lokalnych, krajowych i międzynarodowych oraz przedstawicielami mediów.

Pracownicy CBiDGP Sp. z o.o. są świadomi znaczenia mediów i ich wpływu na budowanie wizerunku Spółki. Dlatego w kontaktach z przedstawicielami środków masowego przekazu, w celu uniknięcia wszelkich niejasności czy dwuznaczności, unikają udzielania jakichkolwiek informacji, formułowania wniosków dotyczących spraw Spółki, kierując zainteresowanych do osób odpowiedzialnych za relacje z mediami.

We wszelkich formach aktywności internetowej, takich jak fora dyskusyjne i portale społecznościowe, pracownicy przestrzegają norm obyczajowych oraz wykazują dużą odpowiedzialność w formułowaniu opinii, emitowaniu informacji, nie naruszając dobrego imienia Spółki i jej Pracowników.

Kierownictwo i pracownicy CBiDGP Sp. z o.o. są zobowiązani, aby wszelkie dane i informacje, pozyskane lub wytworzone w trakcie wykonywania zadań służbowych wykorzystywać wyłącznie w interesie Spółki szanując zasady poufności w relacjach z Klientami i kontrahentami. Przy przekazywaniu informacji zobowiązują się dokładać wszelkich starań, aby były one na tyle rzetelne i wyczerpujące, na ile pozwalają zasady bezpieczeństwa informacji w Spółce oraz powszechnie obowiązujące regulacje prawne. W sytuacjach, gdy nie ma pewności, które informacje są chronione, pracownicy deklarują konsultować się z osobą, która taką wiedzę dysponuje.

4.4 Odpowiedzialność za powierzone mienie

W pracy na rzecz CBiDGP Sp. z o.o. Kierownictwo i pracownicy deklarują podejmować działania zmierzające do ochrony dóbr Spółki, w tym przede wszystkim:

- a) wykorzystywać środki finansowe zgodnie z realizowaną przez Spółkę polityką finansową,
- b) racjonalnie gospodarować powierzonym mieniem oraz środkami Spółki i traktować je z należytą starannością,
- c) nie nadużywać mienia Spółki, powierzonych dóbr i urządzeń do celów prywatnych; jest to możliwe jedynie w sytuacjach losowych lub wyjątkowych.

Pracownicy i Kierownictwo CBiDGP Sp. z o.o. deklarują racjonalne i gospodarne wykorzystanie wszelkich zasobów materialnych.

4.5 Odpowiedzialne relacje z interesariuszami

CBiDGP Sp. z o.o. traktuje wszystkich swoich interesariuszy z należytą starannością, kierując się zasadą zaufania i rzetelności, działając zgodnie z zawartymi umowami, w granicach dobrze pojętego interesu własnego oraz z uwzględnieniem interesów wszystkich grup interesariuszy i interesów społecznych.

Pracownicy CBiDGP Sp. z o.o. nie mogą wykorzystywać faktu zatrudnienia w Spółce do osiągania nieuprawnionych osobistych korzyści. Są zobowiązani bezwzględnie przestrzegać zakazu czerpania takich korzyści - materialnych i niematerialnych - od Klientów i innych partnerów biznesowych Spółki, to znaczy:

- a) nie przyjmować, ani nie wręczać upominków Klientom i partnerom biznesowym, poza szczególnymi okolicznościami uzgodnionymi wcześniej z pracodawcą,
- b) nie przyjmować zaproszeń, których charakter wykracza poza zwykłą gościnność oraz powoduje zobowiązania względem potencjalnego Klienta,
- c) nie oferować, żądać, przyjmować lub wyrażać chęci przyjęcia jakiegokolwiek, nienależnej korzyści.

W kontaktach Pracowników CBiDGP Sp. z o.o. z Klientami lub/i konkurencją należy unikać sytuacji mogących wywołać konflikt pomiędzy interesem osobistym Pracownika a interesem Spółki.

Wszelkie informacje o usługach Spółki, wszelkie umowy, dokumenty oraz pisma kierowane do Klientów powinny być formułowane w sposób jednoznaczny i precyzyjny, wykluczający dwuznaczności oraz możliwości swobody interpretacji zapisów.

4.6 Odpowiedzialne konkurowanie

CBiDGP Sp. z o.o. zobowiązuje się do przestrzegania zasad uczciwej i otwartej konkurencji, rzetelnie współzawodniczyć z konkurentami i nie podważać ich dobrego imienia. Deklaruje również, że nie będzie w żaden, nieakceptowany społecznie i zabroniony prawnie sposób, pozyskiwać informacji dotyczących konkurencji.



5. Procedura antymobbingowa

Definicja:

Mobbing to w szczególności wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie ze strony pracodawcy, przełożonego, lub grupy Pracowników, skierowane wobec Pracownika lub grupy Pracowników, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u Pracownika zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach Pracownika.

Za mobbing uznawane są również zachowania dyskryminacji tj. noszące cechy opisane powyżej, a odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z Kodeksem Pracy każdy pracodawca zobowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi w zakładzie pracy. W tym celu CBiDGP Sp. z o.o. tworzy wewnętrzną politykę antymobbingową, która ma zapobiegać występowaniu mobbingu, ale również ustalać zasady postępowania w momencie wystąpienia w zakładzie pracy działań o takim charakterze.

Procedury antymobbingowe w CBiDGP Sp. z o.o. składają się z dwóch zasadniczych części: prewencyjnej oraz interwencyjnej lub skargowej (powstałej na wypadek wystąpienia mobbingu). Podstawą procedur antymobbingowych jest w Spółce CBiDGP osobny dokument – Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa. Każdy członek kierownictwa Spółki oraz jej Pracownik ma obowiązek zapoznać się z normami zapisanymi w tym dokumencie i przestrzegać ich w pracy zawodowej.

Podstawowe zasady Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej

Część prewencyjna

- Zarząd Spółki CBiDGP Sp. z o.o. podkreśla, iż zdecydowanie sprzeciwia się mobbingowi. Każde działanie uznane za mobbing będzie karane.
- Każdy wykryty mobbing będzie karany zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy.
- Każdy Pracownik w przypadku spotkania się z praktyką, którą uzna za mobbing, może bez negatywnych konsekwencji dla siebie wystąpić ze skargą, a skarga ta zostanie rozpoznana przez niezależne kolegium (Komisję Antymobbingową).
- Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa określa w jakim terminie zbiera się Komisja, ile dni ma na rozpoznanie sprawy, kto będzie wchodził w skład owej komisji oraz inne normy regulujące jej pracę.
- Pracownik, który chce zgłosić przypadek mobbingu musi mieć możliwość złożenia skargi w taki sposób, aby być niewidocznym dla innych Pracowników.
- Kierownictwo CBiDGP Sp. z o.o. prowadzi aktywną działalność przeciwko mobbingowi poprzez podejmowanie działań prewencyjnych opisanych w Wewnętrznej Procedurze Antymobbingowej oraz działań interwencyjnych, mających na celu natychmiastowe zaprzestanie mobbingu.

Część interwencyjna

- W przypadku wystąpienia zachowań, które Pracownik uzna jako mobbing w Wewnętrznej Procedurze Antymobbingowej zapisane są procedury, które z jednej strony prowadzą do natychmiastowego zaprzestania owych działań, a z drugiej powodują ukaranie sprawcy tak, aby działać odstraszająco i zapewnić Pracownikowi - ofierze mobbingu - poczucie sprawiedliwości.
- Każdy Pracownik ma prawo złożyć skargę zgodnie z procedurą zapisaną w Wewnętrznej Procedurze Antymobbingowej.
- Komisja Antymobbingowa ma obowiązek dokładnego zbadania sprawy i stwierdzenie czy faktycznie do mobbingu doszło.

- W sytuacji, gdy Komisja stwierdzi, że rzeczywiście doszło do mobbingu, ofiara ma prawo żądania przeniesienia do innego miejsca pracy. W skrajnych przypadkach może zostać na koszt pracodawcy otoczona opieką psychologa, a sprawca powinien zostać ukarany.
- Procedura antymobbingowa zapisana w Wewnętrznej Procedurze Antymobbingowej CBiDGP Sp. z o.o. obejmuje postanowienia dotyczące sytuacji, w której w następstwie prac Komisji dojdzie ona do wniosku, że dane zachowania są naganne, jednak nie jest możliwe zakwalifikowanie ich jako mobbingu.
- Pracownik składający skargę, który jest przeświadczony o tym, że jest ofiarą mobbingu nie podlega negatywnym konsekwencjom, gdy Komisja uzna, iż zachowanie, na które złożono skargę nie miało znamion mobbingu.



6. Polityka komunikacji w nowych mediach

6.1 Odpowiedzialna aktywność w nowych mediach

Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o. mając świadomość kluczowego znaczenia standardów etycznych i zawodowych w sferze komunikacji internetowej przyjmuje, iż niezbędnym minimum w działaniach podejmowanych w nowych mediach jest przestrzeganie zasad prawa oraz procedur obowiązujących w CBiDGP Sp. z o.o.

Definicja

Mianem **nowych mediów** określa się wszelkie internetowe narzędzia komunikacji werbalnej i audio-wizualnej, w tym portale i sieci społeczne (typu Facebook, LinkedIn), fora dyskusyjne, blogi, serwisy Wiki, YouTube itp., wirtualne światy oraz wszystkie pozostałe platformy publikacyjne.

Wytyczne dotyczące działań w nowych mediach mają zastosowanie we wszystkich przypadkach, kiedy pojawiają się odniesienia i nawiązania do CBiDGP Sp. z o.o. oraz kiedy mogą bezpośrednio i pośrednio dotyczyć interesu i wizerunku Firmy. Zapisy niniejszego aneksu obowiązują wszystkich Pracowników CBiDGP Sp. z o.o.

6.2 Zasady komunikowania się Pracowników CBiDGP Sp. z o.o. w nowych mediach

1. Pracownik zabierający publicznie głos w nowych mediach w sprawach, które bezpośrednio lub pośrednio dotyczą CBiDGP Sp. z o.o. jest zobowiązany przedstawić się z imienia i nazwiska oraz zajmowanej funkcji. Powinien też poinformować, że zabierany przez niego głos nie odzwierciedla stanowiska Firmy, a jedynie jego indywidualne opinie.
2. Pracownicy CBiDGP Sp. z o.o. zabierając publicznie głos w nowych mediach powinni być świadomi swojej roli w budowaniu wizerunku Firmy i mieć na uwadze jej dobre imię. Będąc członkami społeczności CBiDGP stanowią jego wizytówkę, a ewentualna utrata dobrego imienia Firmy godzi również w ich reputację.

3. Wypowiadając się publicznie w nowych mediach należy:

- a) zachować szczególną ostrożność w zakresie polityki prywatności i nie publikować wrażliwych treści
- b) stosować się do przepisów prawa, w tym w szczególności prawa autorskiego, ustawy o ochronie danych osobowych, ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji
- c) dbać o bezpieczeństwo danych firmy, w sposób szczególny danych poufnych. Każdy Pracownik CBiDGP Sp. z o.o. jest zobowiązany do przestrzegania klauzuli poufności danych zawartej w umowie o pracę. W zakresie bezpieczeństwa danych Firmy wszystkich Pracowników CBiDGP Sp. z o.o. obowiązują szczegółowe zasady zawarte w dokumencie „Ogólne zasady bezpieczeństwa”
- d) prowadzić dyskurs o charakterze merytorycznym.

4. Wypowiadając się publicznie w nowych mediach nie należy:

- a) publikować treści, zdjęć, dokumentów ani innych materiałów, które mogłyby podważyć wiarygodność i autorytet CBiDGP Sp. z o.o., jego Pracowników, Klientów i Kontrahentów
- b) posługiwać się wulgaryzmami i obelgami
- c) dyskryminować ze względu na płeć, rasę, poglądy itp.
- d) dyskredytować odmiennych opinii innych osób

W odniesieniu do wszelkich działań, w tym do komunikacji w nowych mediach, CBiDGP Sp. z o.o. polega na etycznym osądzie Pracowników i ich zdrowym rozsądku.

W przypadku wątpliwości, czy określona aktywność w nowych mediach jest zgodna z niniejszym Kodeksem Etycznym, należy skonsultować się z przełożonym lub Specjalistą ds. komunikacji społecznej CBiDGP. Jeśli Pracownik nie może lub nie chce porady żadnej z wyżej wymienionych osób powinien zwrócić się do jednego z członków Zarządu Spółki.

W przypadku, kiedy Pracownik zauważy, że interes Firmy został w jakikolwiek sposób w nowych mediach naruszony, zamiast podejmować indywidualnie działania, w pierwszej kolejności powinien taką sytuację zgłosić przełożonemu i Specjaliście ds. komunikacji społecznej CBiDGP. Jeśli Pracownik nie może lub nie chce tego uczynić, powinien zwrócić się do jednego z członków Zarządu Spółki.

Wiedza, umiejętności, doświadczenia Pracowników CBiDGP Sp. z o.o. stanowią nadrzędne wartości Firmy, kształtujące jej wizerunek i autorytet. Dlatego szczególnie cenne i pożądane

jest ich wsparcie merytoryczne w realizacji działań komunikacyjnych w nowych mediach podejmowanych przez Spółkę, a w szczególności współpraca ze Specjalistą ds. komunikacji społecznej w zakresie informowania, promowania Firmy i prowadzenia merytorycznej dyskusji publicznej w przestrzeni internetowej.



7. Rozwiązywanie problemów

7.1 Zgłaszanie przypadków naruszeń przepisów prawnych i etycznych

Pracownicy czują się zobowiązani do zgłaszania wszelkich uchybień prawnych oraz łamania zasad niniejszego Kodeksu Etyki oraz Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej.

Pierwszym źródłem pomocy w zauważonych przypadkach łamania prawa i Kodeksu powinien być przełożony Pracownika, ponieważ najlepiej zna zakres obowiązków Pracownika. Jeżeli Pracownik nie może lub nie chce rozmawiać z nim o swoim problemie, należy zgłosić naruszenie przepisów członkowi Zarządu Spółki.

7.2 Przepływ informacji w sytuacji naruszania norm Kodeksu Etyki

CBiDGP Sp. z o.o. zobowiązuje się do zapewnienia wsparcia wszystkim Pracownikom, którzy spotykają się z trudnymi do rozwiązania problemami związanymi z etyką i przestrzeganiem prawa oraz deklaruje, że Zarząd Spółki rozpatrzy każdy dylemat zgłoszony drogą najdogodniejszą dla Pracownika taką jak: rozmowa osobista, korespondencja mailowa lub forma listowna, pod warunkiem, że zgłoszenie będzie podpisane imieniem i nazwiskiem zgłaszającego.

Informowanie anonimowe uważane jest jako donos, a nie odpowiedzialna postawa Pracownika, któremu zależy na rozwiązaniu problemu w miejscu pracy.

Spółka traktuje jako poufne wszystkie zgłoszenia o charakterze etycznym. Kierownictwo przekazuje informacje na ten temat wyłącznie Pracownikom zobowiązanym do odpowiedzi na pytanie lub do rozwiązania problemu. Pracownicy mogą także poprosić o zachowanie ich anonimowości, a Spółka dołoży wszelkich starań, by się do tej prośby przychylić, jeśli jest to zgodne z prawem.

7.3 Kontrola i sankcje w przypadku naruszania Kodeksu Etyki

W przypadku zgłoszeń dotyczących niewłaściwego postępowania, takich jak naruszenia przepisów ustawowych, wykonawczych, etycznych albo ustalonej polityki i procedur, Spółka będzie prowadziła czynności wyjaśniające.

Pracownik w przypadku dostrzeżenia zachowania, wzbudzającego jego wątpliwości etyczne lub/i prawne, kontaktuje się natychmiast z osobami odpowiedzialnymi za prawidłowe i etyczne funkcjonowanie Spółki oraz osobiście, zgodnie z istniejącymi w Spółce kanałami komunikowania, zgłasza dostrzeżone nieprawidłowości.

W przypadku stwierdzenia niewłaściwego postępowania, naruszającego normy etyczne lub obyczajowe, osoby odpowiedzialne zostaną pociągnięte do odpowiedzialności i poniosą konsekwencje dyscyplinarne zgodne z Kodeksem Pracy, aż do wypowiedzenia stosunku pracy i wszczęcia postępowania cywilnego lub karnego włącznie.

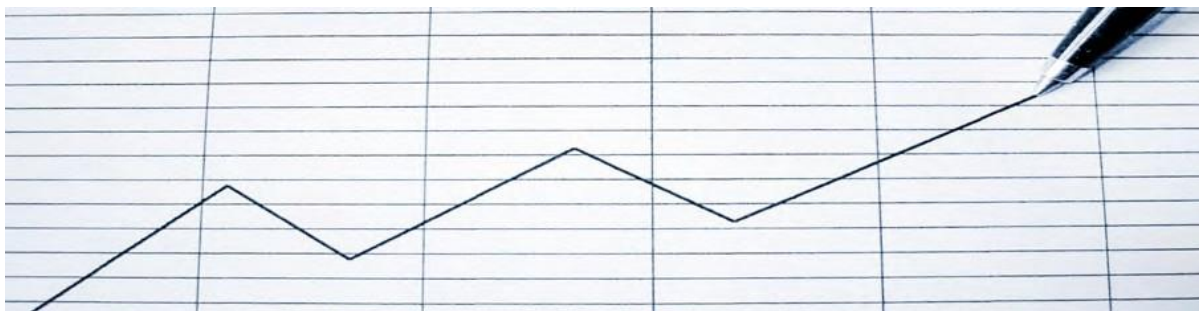
7.4 Upowszechnianie Kodeksu Etyki CBiDGP Sp. z o.o.

Każdy Pracownik CBiDGP Sp. z o.o. bez względu na zajmowane miejsce w strukturze organizacyjnej ma obowiązek zapoznania się z zapisami Kodeksu Etyki oraz Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej. Oba dokumenty są dostępne w Dziale Kadr oraz w przypadku Kodeksu Etyki na stronie internetowej Spółki.

Pracownik ma prawo otrzymać wyjaśnienie niejasnych dla niego zapisów lub jego wątpliwości związanych z treścią Kodeksu Etyki i Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej.

Pracownik ma prawo i powinien proponować własne rozwiązania trudnych etycznych problemów, których celem jest eliminowanie niewłaściwych zachowań występujących w Spółce.

Pracownicy Spółki mają prawo popularyzować zapisy Kodeksu oraz etyczne zachowania. Kierownictwo Spółki ma obowiązek podejmować działania popularyzujące Kodeks Etyki, udostępniać i wyjaśniać zapisy Kodeksu oraz reagować na zgłaszane informacje dotyczące naruszania zapisów Kodeksu.



8. Ciągły rozwój CBiDGP Sp. z o.o.

Nawiązując do idei permanentnego rozwoju Spółki, poszukiwania bezpiecznych metod działania oraz nowych rozwiązań dla pojawiających się wątpliwości, niniejszy Kodeks Etyki jest przewodnikiem służącym jednolitemu zarządzaniu zasadami etycznymi w CBiDGP Sp. z o.o.

CBiDGP Sp. z o.o. zastrzega sobie prawo do modyfikowania lub zmieniania treści niniejszego Kodeksu w dowolnym czasie i w zależności od pojawiających się potrzeb. O istotnych zmianach w niniejszym Kodeksie pracownicy będą na bieżąco informowani.

ZAKOŃCZENIE

Niniejszy Kodeks nie jest dokumentem zamkniętym i skończonym. Zmieniająca się rzeczywistość społeczna i ekonomiczna oraz rozwój technologiczny wymuszają na firmach ciągłe doskonalenie się, włącznie z doskonaleniem narzędzi wspierających.

Kodeks Etyki będzie pełnił swoją rolę, jeśli wszyscy pracownicy będą odpowiedzialnie traktować jego zapisy oraz systematycznie i lojalnie działać na rzecz jego udoskonalania.

Kodeks Etyki

Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o.

Koordynatorzy projektu ze strony Wykonawcy:

Zbigniew Zabawa, Marek Skala

Autorzy:

Dr Anna Adamus-Matuszyńska

Mgr Marcin Barczyk

Dr Joanna Pruchnicka – Specjalista ds. komunikacji społecznej CBiDGP

CBiDGP Sp. z o.o., Łędziny – Mysłowice-Brzezinka

Lipiec 2014

– Kodeks etyki; Procedura antymobbingowa

Kwiecień 2017

– Polityka komunikacji w nowych mediach



ZATWIERDZENIE ZMIANY KODEKSU ETYKI

Lędziny, 26 kwietnia 2017