



Kopalnia Soli „KŁODAWA” S.A.

Kodeks Etyki

Szanowni Państwo, Drogie Koleżanki i Koledzy.

Z satysfakcją przedstawiamy Kodeks Etyki naszej Spółki. Wyznacza on podstawowe zasady i normy etycznego postępowania w pracy. Kodeks jest wynikiem uregulowań międzynarodowych i unijnych w zakresie dobrowolnej implementacji wartości etycznych w przedsiębiorstwach oraz wieloletnich doświadczeń. Kodeks opracowaliśmy mając na celu podtrzymanie i rozwijanie tradycji etycznego działania, uczciwości i przejrzystości, obowiązujących w naszej Spółce. Kodeks w sposób przejrzysty podaje zasady etyczne. Pracownicy znajdują w nim również informacje, do kogo można zwracać się o radę i pomoc w kwestiach etycznych. Odpowiedzialność za przestrzeganie Kodeksu spoczywa na każdym z nas z osobna. Chcielibyśmy, aby nikt nie czuł się skrępowany rozmowami na tematy etyczne oraz aby pojawiające się problemy etyczne były omawiane i rozwiązywane. Zachęcamy do jak największej rzetelności i prawości w codziennej pracy. Wierzymy, że będzie to podstawą sukcesu zarówno Spółki jak i osobistego powodzenia każdego z Nas.

PREZES ZARZĄDU
Kopalni Soli „KŁODAWA” S.A.
Waldemar...

Członek Zarządu
Kopalni Soli „KŁODAWA” S.A.
mgr inż. Tomasz Krokos

PRZESTRZEGANIE PRAWA. Przestrzegamy prawa oraz szanujemy dobre obyczaje istniejące na rynku oraz w społeczności, w której działamy. Przestrzegamy przepisów wewnętrznych przyjętych w Spółce.

UCZCIWOŚĆ. Kierujemy się uczciwością. Nie angażujemy się w działania nieetyczne lub nieuczciwe, co w szczególności dotyczy działań korupcyjnych oraz zagrażających rynkowi (np. nieuczciwa konkurencja).

PROFESJONALIZM. Jesteśmy profesjonalni, solidni oraz rzetelni. Naszym wspólnym celem jest najwyższa jakość produktów i usług oferowanych przez Spółkę.

POUFNOŚĆ. Zachowujemy w tajemnicy wszystkie informacje poufne Spółki. Nie ujawniamy ich osobom nieupoważnionym, również po zakończeniu zatrudnienia.

BEZKONFLIKTOWOŚĆ. Unikamy sytuacji konfliktowych - zarówno w relacjach ze współpracownikami, jak i innymi osobami reprezentującymi Spółkę. Zaistniałe nieporozumienia staramy się rozwiązać w sposób ugodowy.

APOLITYCZNOŚĆ. Spółka nie angażuje się politycznie. Nie wspiera żadnych kandydatów, ani partii politycznych. Środki finansowe Spółki nie mogą być wykorzystywane na wsparcie jakiegokolwiek kampanii wyborczej.

W czasie pracy nie angażujemy się politycznie i światopoglądowo. Ewentualna aktywność na tych polach odbywa się poza Spółką i ma charakter wyłącznie osobisty. W czasie pracy i na terenie Spółki nie prowadzimy agitacji wyborczej. Nie wykorzystujemy do tego typu działań sprzętu Spółki (np. telefon, komputer, e-mail, samochód służbowy). Wszelkie działania pracowników mające charakter polityczny powinny być prowadzone: - poza terenem Spółki i przynależnymi jej podmiotami - poza czasem pracy - w taki sposób, by było jasne, że są prywatną sprawą pracownika, niezwiązaną w żaden

sposób z zatrudnieniem w Spółce. Pracownik, prowadzący działalność polityczną z zachowaniem powyższych zasad, nie może ponieść z tego tytułu negatywnych konsekwencji (np. jeżeli jego przełożony jest zwolennikiem innej opcji politycznej).

RELACJE MIĘDZY PRACOWNIKAMI. Sukces Spółki zależy od pracy wszystkich pracowników - bez względu na zajmowane stanowisko. Relacje pomiędzy pracownikami powinny być oparte na wzajemnym szacunku, koleżeństwie i współpracy. Kadra kierownicza wspiera przyjazną atmosferę w pracy oraz dokłada wszelkich starań, aby występujące konflikty były rozwiązywane w sposób ugodowy i stanowiły naukę, jak podobnym sytuacjom zapobiegać w przyszłości. Zjawiska takie jak dyskryminacja (bezpośrednia i pośrednia), molestowanie czy mobbing są w Spółce absolutnie niedopuszczalne i nieakceptowane. Na każdym z nas spoczywa obowiązek przeciwdziałania takim zjawiskom oraz wyrażania wobec nich zdecydowanego sprzeciwu.

Pracownik, który uważa, że stał się obiektem dyskryminacji, molestowania (w tym seksualnego) lub mobbingu, powinien niezwłocznie powiadomić o tym swojego przełożonego lub **Pełnomocnika Zarządu ds. ochrony sygnalistów**. To samo dotyczy pracownika, który był świadkiem tego typu zachowań.

LOJALNOŚĆ WOBEC SPÓŁKI ORAZ OCHRONA JEJ INTERESÓW. Każdy pracownik, bez względu na stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy, jest odpowiedzialny za dobro Spółki i ochronę jej interesów. Wyrazem tej odpowiedzialności jest:

- ochrona informacji poufnych Spółki
- dbanie o dobro Spółki na wszystkich stanowiskach pracy w Spółce
- komunikacja z mediami tylko zgodnie z niżej ustalonymi zasadami

- powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej
- unikanie konfliktu interesów
- zakaz działań noszących choćby znamiona korupcji

OCHRONA INFORMACJI POUFNYCH SPÓŁKI. Czym jest informacja poufna? Jest to każda informacja techniczna, technologiczna, organizacyjna lub jakakolwiek inna posiadająca wartość gospodarczą, która nie została podana do publicznej wiadomości.

Przykłady informacji poufnych:

- dane dotyczące występowania złóż
 - lista odbiorców produktów Spółki
 - warunki umów z kontrahentami Spółki
 - plany i strategie biznesowe Spółki
 - metody kontroli jakości towarów i usług
 - poziom wynagrodzeń pracowników
- Informacji poufnych nie ujawniamy żadnym osobom spoza Spółki a także innym pracownikom Spółki, którzy nie mają do nich dostępu z racji wykonywanej pracy. Informacji poufnych nie wykorzystujemy na własnych użytek, np. we własnej działalności gospodarczej lub działalności bliskich czy rodziny.

DOBRO SPÓŁKI. Nasze miejsce pracy jest wspólnym dobrem pracowników. Dbamy o dobro Spółki i chronimy jej mienie. Prawidłowo korzystamy z narzędzi pracy oraz racjonalnie gospodarujemy środkami Spółki.

Dobre imię i wizerunek Spółki jest wartością, za którą każdy z nas jest odpowiedzialny. Nie rozpowszechniamy informacji nieprawdziwych lub naruszających reputację Spółki.

KOMUNIKACJA Z MEDIAMI. Za komunikację z mediami odpowiedzialni są Członkowie Zarządu Spółki oraz **Rzecznik Prasowy**. W wyjątkowych przypadkach za kontakt z mediami może odpowiadać inny upoważniony przez Członka Zarządu Spółki pracownik. Pracownik spółki nie może, w

imieniu spółki, podejmować tego typu kontaktów na własną rękę, bez konsultacji z w/w osobami. W przypadku próby kontaktu ze strony mediów pracownik powinien bezzwłocznie skontaktować się z **Rzecznikiem Prasowym** lub Członkiem Zarządu Spółki. Kontakt do Rzecznika Prasowego: rzecznik_prasowy@sol-klodawa.com.pl

Samodzielne udzielanie mediom informacji w imieniu spółki stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych.

DZIAŁALNOŚĆ KONKURENCYJNA. Za działalność konkurencyjną uznajemy każdą działalność, która choćby częściowo pokrywa się z głównym przedmiotem działalności Spółki, czyli wydobywaniem i sprzedażą soli. Bez uprzedniej, wyraźnej zgody Spółki wyrażonej na piśmie, pracownicy nie mogą prowadzić działalności konkurencyjnej w jakiegokolwiek formie:

- umowa o pracę z podmiotem prowadzącym taką działalność
- umowa zlecenia, o dzieło lub inna z takim podmiotem
- własna działalność gospodarcza o charakterze konkurencyjnym
- bycie wspólnikiem lub posiadanie akcji podmiotu, który prowadzi działalność konkurencyjną
- piastowanie stanowiska w organach (np. w zarządzie) takiego podmiotu, działanie jako pełnomocnik lub prokurent. Bez znaczenia jest, czy działalność konkurencyjna jest odpłatna.

KONFLIKT INTERESÓW. Jednym z naszych podstawowych obowiązków jest unikanie nawet potencjalnych konfliktów interesów. Konflikt interesów to konflikt pomiędzy interesem Spółki, a osobistym interesem pracownika lub osoby powiązanej z pracownikiem, jeżeli pracownik posiada jakkolwiek wpływ na działania Spółki związane z jego osobistymi interesami lub interesami

osoby powiązanej. Za „osobę powiązaną” uważa się np. członka rodziny, osobę bliską lub każdą inną osobę (fizyczną, prawną lub jednostkę nieposiadającą osobowości prawnej), jeżeli pracownikowi może zależeć na powodzeniu jej interesów (np. inną firmę, której pracownik jest zatrudniony).

Co zrobić w razie wystąpienia konfliktu interesów? To proste. Pracownika obowiązuje wtedy zasada dwóch kroków:

- Po pierwsze: zgłoś (potencjalny) konflikt. O każdym, nawet potencjalnym konflikcie interesów należy poinformować Spółkę.

Powiadomienia

dokonujemy na piśmie - bezpośrednio **Radcy Prawnemu** (w każdym przypadku, gdy konflikt powstał po złożeniu ww. informacji lub jeżeli dotyczy innego zatrudnionego). W zgłoszeniu podajemy zakres obowiązków i czynności, których (potencjalny) konflikt dotyczy.

- Po drugie: powstrzymaj się od czynności, których konflikt może dotyczyć. Jeżeli zgłoszenie dotyczy własnego (potencjalnego) konfliktu, pracownik powinien powstrzymać się od podejmowania jakichkolwiek czynności, których konflikt może dotyczyć. Czynności te mogą być kontynuowane dopiero za zgodą Radcy Prawnego, wydaną po konsultacji z przełożonym pracownika.

KORUPCJA. Wszelkie działania o charakterze korupcyjnym są surowo zabronione. Nawet jeżeli postępujemy uczciwie, nieostrożne zachowania w

relacjach z klientami, organami państwowymi czy dostawcami mogą prowadzić do sytuacji niejasnych, z podejrzeniami o korupcję włącznie.

Dlatego:

- nie przyjmujemy jakichkolwiek korzyści majątkowych lub osobistych od lub za pośrednictwem osób trzecich (przedstawicieli klientów, dostawców, kontrahentów, organów państwowych i samorządowych, itp.)
- nie oferujemy i nie obiecujemy jakichkolwiek korzyści majątkowych lub osobistych żadnym osobom trzecim. Dozwolone jest przyjmowanie jedynie drobnych upominków, zwyczajowo przyjętych w relacjach biznesowych (np. kalendarz, notatnik, długopis) bądź zaproszeń na posiłek w rozsądnym rozmiarze.

PRZESTRZEGANIE KODEKSU. Kodeks Etyki ma charakter wiążący. Przestrzeganie zasad w nim zawartych jest obowiązkiem każdego pracownika Spółki. Pracownik składa oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami Kodeksu etyki niezwłocznie po zawarciu umowy o pracę; oświadczenie, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do Kodeksu etyki, dołącza się do akt osobowych pracownika.

Naruszenie Kodeksu stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych oraz podstawę do wyciągnięcia wobec pracownika przewidzianych prawem konsekwencji.

W szczególności, naruszenie Kodeksu może stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę lub (w zależności od okoliczności) jej rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Co zrobić jeśli jestem świadkiem naruszenia zasad Kodeksu?

- zgłoś ten fakt **Pełnomocnikowi Zarządu ds. ochrony sygnalistów**
- możesz to zrobić nawet anonimowo
- zgłoś się nawet, jeśli tylko podejrzewasz, że do naruszenia mogło dojść.



Co zrobić jeśli mam wiedzę o konflikcie interesów?

- zgłoś ten fakt Radcy Prawnemu
- możesz to zrobić nawet anonimowo
- zgłoś się nawet, jeśli tylko podejrzewasz, że do naruszenia mogło dojść.

Zgłoszenie podejrzenia naruszenia zasad Kodeksu nie będzie powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

PREZES ZARZĄDU
Kopalni Soli „KŁODAWA” S.A.
Włodzisław Mazur

Członek Zarządu
Kopalni Soli „KŁODAWA” S.A.
mgr inż. Tomasz Krokos