



Kodeks etyki Grupy Kapitałowej Global Cosmed



Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej Global Cosmed

SPIS TREŚCI

1. Słowo wstępne
2. Jak powstawał Kodeks Etyki?
3. Kogo dotyczy Kodeks Etyki?
4. O nas - nasza misja, wizja, wartości i postawy
5. Relacje z klientami i konsumentami
6. Relacje z akcjonariuszami, udziałowcami i innymi inwestorami
7. Relacje w miejscu pracy
8. Stosunki z dostawcami
9. Relacje z konkurencją
10. Relacje z władzami i społecznościami lokalnymi
11. Stosunek do środowiska naturalnego
12. Relacje z otoczeniem politycznym
13. Zamówienia publiczne
14. Relacje z międzynarodowym biznesem
15. Relacje z mediami i opinią publiczną
16. Sankcje w przypadku nieprzestrzegania reguł Kodeksu Etyki
17. Zgłaszanie naruszeń zasad Kodeksu Etyki
18. Wdrażanie i weryfikacja Kodeksu Etyki

Słowo wstępne

Dla naszej organizacji przestrzeganie zasad etyki i kultury jest nieodłącznym elementem prowadzenia działalności. Zaufanie, budowane przez uczciwą i rzetelną pracę, postrzegamy jako odpowiednie podejście do kierowania firmą w każdym z aspektów i jedną z istotnych dróg do sukcesu. Kodeks Etyki jest naszym kompasem i informacją dla naszych partnerów biznesowych co do wartości, którymi się kierujemy i poszanowania których oczekujemy.

Jesteśmy zgranym, ambitnym i skutecznym zespołem, który ceni zawodowe wyzwania. Innych traktujemy tak, jak sami chcemy być traktowani: w sposób uczciwy, sprawiedliwy, poprzez okazywanie wzajemnego szacunku i tolerancji. Przyjmując ten Kodeks chcemy ułatwić codzienne działania i podejmowanie właściwych decyzji. Liczę na to, że każdy obecny i przyszły Pracownik będzie znał nasze wartości i się z nimi utożsamiał.

Jako podstawę do stworzenia Kodeksu przyjęliśmy obowiązujące i uznane na świecie normy określające prawa człowieka i prawa pracownicze. Chcemy rozwijać się w sposób odpowiedzialny i zrównoważony, dlatego też zobowiązujemy się do postępowania zgodnego z zapisami Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka.

Poszanowanie zasad etyki jest jednym z priorytetowych obszarów zainteresowania Zarządu. Każdy kierownik zobowiązany jest do promowania swoją postawą wartości i norm określonych w Kodeksie. Jednocześnie wskazane jest zachęcanie Pracowników do otwartego zgłaszania niejasności oraz naruszeń zasad Kodeksu oraz do zadawania pytań dotyczących treści i stosowania zapisów Kodeksu.

Kodeks Etyki jest dostępny u Rzecznika Etyki, w Dziale HR oraz na oficjalnej stronie internetowej www.globalcosmed.eu

Zachęcamy pracowników do zgłaszania własnych pomysłów mogących poprawić funkcjonowanie Kodeksu oraz przyczynić się do rozwiązania istniejących problemów.



Magdalena Miele

Wiceprezes Zarządu Global Cosmed S.A.

Jak powstawał Kodeks Etyki?

W toku pracy nad Kodeksem Etyki przeprowadzony został przegląd obowiązujących przepisów prawa dotyczących praw człowieka i ich ochrony oraz analiza ryzyk ich naruszenia oraz wpływu naruszeń na organizację. Dokonano również przeglądu najlepszych praktyk - procedur stosowanych przez przedsiębiorstwa prowadzące działalność gospodarczą, które mają zapewnić przestrzeganie Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, w tym zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz zasad i praw określonych w Międzynarodowej karcie praw człowieka.

Analiza ryzyk została przeprowadzona osobno w stosunku do każdej grupy interesariuszy. Omawiając ryzyka określono postawy, które prezentuje Spółka w relacjach z poszczególnymi interesariuszami. Postawy te są zgodne z wartościami Spółki i gwarantują poszanowanie praw Pracowników spółki i wszystkich Interesariuszy Spółki.

Dokonano również analizy aktualnie obowiązujących w Spółce aktów wewnętrznych dotyczących praw człowieka, ich ochrony oraz kwestii etycznych (Kodeks Etyki Pracownika w zakresie kontaktu z Kontrahentami, Polityka przestrzegania praw człowieka w Grupie Kapitałowej Global Cosmed).

Powyższe działania zapewniają, iż niniejszy Kodeks Etyki jest aktem dopasowanym do naszej organizacji, „szytym na miarę”. Został wypracowany w ścisłej współpracy z Zarządem, realizując tym samym zasadę „tone from the top”, stanowi najlepsze potwierdzenie i gwarancję aktualności i obowiązywania wypracowanych w niniejszym dokumencie treści. W jego powstanie zaangażowano kadrę managerską („tone from the middle”) a w ramach warsztatów, o wytyczne do stworzenia dokumentu zapytano wszystkich pracowników, administracyjnych i produkcji, co pozwoliło uzyskać wieloaspektowe spojrzenie na omawiane kwestie.

Kogo dotyczy Kodeks Etyki?

Kodeks Etyki dotyczy i obowiązuje nas wszystkich - pracowników i członków Zarządów spółek Grupy Kapitałowej Global Cosmed, bez względu na podstawę zatrudnienia. Jeden standard etyczny oznacza też, że zawarte w Kodeksie zasady obowiązują także naszych partnerów biznesowych. Każdy z pracowników zobowiązany jest do zapoznania się z jego treścią oraz do przestrzegania zawartych w nim zasad.

O nas

Nasza misja

Naszą misją jest dostarczanie produktów najwyższej jakości, tworzonych przez ludzi - dla ludzi, przy użyciu najnowocześniejszych technologii i z troską o środowisko.

Nasza wizja

GlobalLOVE wartości, bezpieczny świat dla pokoleń.



Nasze wartości

Jakość - jakość to suma procesów, które dają powtarzalny, wysokiej klasy produkt o najlepszym składzie, szeroko zweryfikowany co do zgodności z najwyższymi standardami na każdym etapie życia produktu, a przygotowany przez profesjonalny Zespół.

Innowacje - szukamy przewag konkurencyjnych tworzonych dzięki ciekawości, ambicji, wiedzy, innowacyjności, pomysłowości, znajomości trendów rynkowych i oczekiwań klientów.

Ludzie - wierzymy, że stabilny, zróżnicowany, działający z pasją Zespół ma moc budowania kultury organizacyjnej opartej na szacunku i współpracy, gdzie każdy ma swoją rolę w osiągnięciu wspólnych celów.

Zrównoważony rozwój - działamy tak, by każda podejmowana decyzja biznesowa była w zgodzie z globalnymi celami i praktykami środowiskowymi, społecznymi i ładu korporacyjnego.

Nasze postawy

#życzliwość #szacunek #odpowiedzialność #rozwój

Relacje z klientami i konsumentami

1. Dostarczamy produkty wartościowe, dobrej jakości, solidnie wykonane i bezpieczne w użytkowaniu. Oferujemy produkty zgodne z krajowymi i międzynarodowymi standardami lub, w przypadku ich braku, przeprowadzamy stosowne testy bezpieczeństwa zgodne z wdrożonymi wewnątrznie standardami jakości.

#szacunek #odpowiedzialność

2. Podajemy tylko pełne informacje oraz niewprowadzające w błąd opisy dotyczące oferowanych produktów i usług oraz ich wpływie na użytkowników i otoczenie.

#szacunek #odpowiedzialność

3. Zawsze staramy się zapewnić wysoki standard usług serwisowych.

#szacunek #odpowiedzialność

4. Prowadzimy otwartą komunikację, aby w jak najwyższym stopniu zaspokoić potrzeby naszych klientów. W działaniach marketingowych, reklamowych i komunikacji zewnętrznej podajemy tylko pełne, prawdziwe i rzetelne informacje.

#szacunek #odpowiedzialność

5. Projektujemy produkty tak, aby umożliwić korzystanie z nich możliwie najszerszemu gronu odbiorców, bez względu na wiek oraz rodzaj i stopień niepełnosprawności.

#szacunek #odpowiedzialność

6. Nie przekazujemy klientom i nie przyjmujemy od klientów żadnych upominków, z wyjątkiem upominków marketingowych z logo klienta lub naszym. W tej kwestii stosujemy postanowienia Polityki Antykorupcyjnej Grupy Kapitałowej Global Cosmed.

#szacunek #odpowiedzialność

7. Nie stosujemy praktyk zmierzających do zwiększenia sprzedaży przez jakiegokolwiek przedsięwzięcia marketingowe niezgodne z prawem.

#szacunek #odpowiedzialność

8. Zachowujemy w tajemnicy zastrzeżone informacje uzyskane od klienta. Nie przekazujemy klientom informacji poufnych na temat Spółki, z wyjątkiem niezbędnych dla realizacji współpracy.

#szacunek #odpowiedzialność

Relacje z akcjonariuszami, udziałowcami i innymi inwestorami

1. Dbamy o interesy akcjonariuszy, udziałowców i pozostałych inwestorów. Nie uprzywilejowujemy jednej grupy inwestorów kosztem drugiej.

#szacunek #odpowiedzialność

2. Dążymy do osiągnięcia atrakcyjnej stopy zwrotu z kapitału w długim okresie.

#szacunek #odpowiedzialność # rozwój

3. Prowadzimy otwartą i pełną politykę informacyjną z interesariuszami. Uczciwie informujemy o strategii biznesowej, jej realizacji i perspektywach rozwoju.

#szacunek #odpowiedzialność

Relacje w miejscu pracy

1. Dokładamy należytych starań, aby być przykładem wartości i postaw promowanych przez organizację. Wszyscy jesteśmy jej ambasadorami.

#szacunek #odpowiedzialność

2. Zatrudniamy i awansujemy pracowników, biorąc pod uwagę wyłącznie ich kompetencje, osiągnięcia oraz postawę.

#szacunek #odpowiedzialność #rozwój

3. Pracownicy są rzetelnie informowani o celach działalności firmy, zadaniach, warunkach i perspektywach zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach pracy.

#szacunek #odpowiedzialność

4. Stosujemy przejrzyste i czytelne polityki wynagradzania. Reguły systemu wynagradzania są tak konstruowane, aby uwzględnić wkład indywidualny każdego pracownika.

#szacunek #odpowiedzialność

5. Pracodawca pomaga Pracownikom w podnoszeniu ich kwalifikacji, wspiera ich karierę i rozwój zawodowy oraz osobisty, a samodoszktałcanie powinno być codziennym nawykiem pracowników.

#odpowiedzialność #rozwój

6. Doceniamy różnorodność w miejscu pracy, bo ona motywuje nas do rozwoju. Jesteśmy otwarci na wymianę poglądów, pomysłów i inicjatyw. Stawiamy sobie ambitne cele.

#szacunek #odpowiedzialność #rozwój

7. Pokrewieństwo i bliskie relacje występujące w naszej firmie jako firmie rodzinnej, nie mają wpływu na podejmowane przez nas decyzje służbowe. O ryzyku zaistnienia konfliktu niezwłocznie

informujemy swojego przełożonego.

#odpowiedzialność #szacunek

8. Jesteśmy jednym Zespołem, gdzie każdy działa na rzecz rozwoju całej firmy. Dbamy o firmę tak, jak byśmy byli jej właścicielami a podejmując decyzje mamy na uwadze ich krótko i długofalowe skutki działania dla całej firmy oraz opinie i potrzeby różnych interesariuszy.

Nie boimy się przyznać do błędu. Wiemy że błędy są lekcją i wspierają nasz rozwój zawodowy i osobisty. Potrafimy przyjąć błąd innej osoby i wesprzeć ją w działaniach naprawczych.

#odpowiedzialność #szacunek

9. Relacje Pracodawcy z Pracownikami oraz Pracowników pomiędzy sobą opieramy na wzajemnym szacunku i życzliwości. Staramy się najpierw wysłuchać i zrozumieć siebie nawzajem. Słuchamy wszystkich pracowników – wiemy, że to Pracownicy są kopalnią wiedzy jak budować efektywność pracy. Szanujemy pracę wszystkich.

#życzliwość #szacunek

10. Bierzymy pełną odpowiedzialność za wykonywane przez nas zadania, które realizujemy z zaangażowaniem, wytrwałością i w sposób kompleksowy. Prezentujemy postawę proaktywną. Jesteśmy zdyscyplinowani i solidni w realizacji naszych zadań, dzięki czemu mamy zaufanie współpracowników i przełożonych.

#odpowiedzialność

11. Dążymy do zapewnienia otwartej i pełnej komunikacji Pracowników w zespołach i w całej organizacji. Wspieramy wymianę informacji i konsultowanie działań w Zespołach, w których pracujemy oraz pomiędzy Zespołami. Dbamy o udzielanie informacji zwrotnej Pracownikom, przełożonym i współpracownikom, ponieważ ona nas rozwija i daje poczucie, że nasza praca wnosi istotną wartość w osiąganiu celów przez całą organizację.

#szacunek #odpowiedzialność

12. Wspieramy awanse poziome, aby umożliwić Pracownikom wykonywanie pracy możliwie najbliższej jego typowi osobowości i talentom.

#szacunek #odpowiedzialność

13. Szanujemy dobra osobiste i majątkowe współpracowników i firmy (sprzęt, przedmioty należące do firmy, samochody służbowe, własność intelektualną, itd.)

#szacunek #odpowiedzialność

14. Dbamy o balans pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Jest on gwarancją dobrego zdrowia, samopoczucia i efektywnej pracy. Szanujemy więc prawo do wyłączenia cyfrowego poza godzinami pracy.

#szacunek #odpowiedzialność

15. Przestrzegamy przepisów prawa, w tym praw człowieka, kategorycznie nie akceptujemy ich łamania. Szanujemy prawo do wolności zrzeszania się, nie akceptujemy pracy przymusowej, pracy dzieci, warunków pracy nie spełniających standardów BHP. Nie akceptujemy żadnych form mob-

bingu, dyskryminacji i molestowania. W przypadku potwierdzenia zaistnienia takich zdarzeń, stosujemy surowe konsekwencje.

#szacunek #odpowiedzialność

PRZYDATNE DEFINICJE:

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (Art. 94[3] kodeksu pracy).

Dyskryminacja bezpośrednia: „gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn dyskryminacyjnych, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.”

Dyskryminacja pośrednia: „gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn dyskryminacyjnych, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przyczyny dyskryminacji: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownik nie musi posiadać cechy, ze względu na którą jest dyskryminowany.

Molestowanie (szykany):

każde niepożądane zachowanie, związane z objętymi ochroną przestankami dyskryminacji, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne:

każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, tworzenie upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

16. Unikamy zdarzeń niosących ryzyko naruszenia zasad Polityki Antykorupcyjnej Grupy Kapitałowej Global Cosmed, w szczególności konfliktów interesów.

#szacunek #odpowiedzialność

17. Zapewniamy czyste, zdrowe i bezpieczne środowisko prac, zgodnie ze standardami, przepisami prawa i zasadami savoir vivre biurowego. Pracownicy również dokładają należytej staranności, aby unikać wypadków, zranień siebie lub swoich kolegów, a także osób postronnych.

#szacunek #odpowiedzialność

18. Zapewniamy poufność danych osobowych przekazywanych Pracodawcy przez Pracowników.

#szacunek #odpowiedzialność

19. Informacje poufne uzyskane od Pracowników podczas pracy nie będą używane dla jakiegokolwiek innego celu niż ten, dla którego były udostępnione.

#szacunek #odpowiedzialność

20. Szanujemy prawo każdego z nas do wyznawania różnych poglądów politycznych, nie akceptujemy jednak agitacji politycznej i kampanii wyborczych w firmie. Nasza firma pozostaje apolityczna.

#szacunek

21. Staramy się pielęgnować więzi koleżeńskie z aktualnymi i byłymi pracownikami.

#życzliwość

22. Przełożeni reprezentują interesy swoich Pracowników w dialogu z osobami pełniącymi obowiązki zarządcze i z kluczowymi managerami.

#szacunek #odpowiedzialność

23. Wypracowujemy procedury rozstrzygania sporów i czynimy wszystko, aby rozwiązać te spory bez dopuszczenia do eskalacji konfliktów.

#odpowiedzialność

Stosunki z dostawcami

1. Stosunki z dostawcami chcemy opierać na wzajemnym zaufaniu, uczciwości i szacunku.

#szacunek

2. Stosujemy transparentne zasady polityki zakupowej.

#szacunek #odpowiedzialność

3. Od naszych dostawców oczekujemy etycznego prowadzenia działalności gospodarczej, w tym przestrzegania praw człowieka i poszanowania środowiska naturalnego, w szczególności tych wskazanych w Polityce zarządzania łańcuchem dostaw zgodnie z kryteriami ESG.

#szacunek #odpowiedzialność

4. Zapłaty za dostarczony towar lub usługę staramy się dokonać w ustalonym terminie i w sposób zgodny z zawartą umową.

#szacunek #odpowiedzialność

5. Nie wykorzystujemy pozycji Spółki jako dużego przedsiębiorcy.

#szacunek #odpowiedzialność

6. Unikamy zdarzeń niosących ryzyko naruszenia zasad Polityki Antykorupcyjnej Grupy Kapitałowej Global Cosmed. Nie akceptujemy żadnej formy korupcji i przekupstwa.

Mamy świadomość, że prezenty, gościnność, darowizny i inne podobne korzyści mogą być

postrzegane przez osoby trzecie (np. konkurencję, prasę, osoby pełniące funkcje publiczne, parterów biznesowych, organy ścigania, sąd itp.), jako służące celowi korupcji, nawet jeżeli obdarowujący ani obdarowany nie traktują ich w ten sposób. Unikamy jakichkolwiek prezentów, gościnności, darowizn i innych korzyści majątkowych i korzyści osobistych, które mogłyby być zasadnie postrzegane przez osoby trzecie jako korupcja.

#szacunek #odpowiedzialność

7. Wystrzegamy się konfliktu interesów i wszelkich nieprawidłowości z tym związanych.

#szacunek #odpowiedzialność

8. Informacje dotyczące stosunków pomiędzy firmą a kontrahentami traktujemy jako informacje poufne.

#szacunek #odpowiedzialność

Relacje z konkurencją

1. Uczciwie współzawodniczymy z konkurentami i nie podważamy ich reputacji.

#szacunek #odpowiedzialność

2. Nie przekazujemy konkurencji poufnych informacji dotyczących naszej firmy.

#szacunek #odpowiedzialność

3. Nie pozyskujemy informacji na temat konkurencji nielegalnymi środkami.

#szacunek #odpowiedzialność

Relacje z władzami i społecznościami lokalnymi

1. Chcemy być dobrym sąsiadem dla społeczności, w których prowadzimy działalność. Staramy się służyć społeczności poprzez działalność korzystną jednocześnie dla firmy jak i społeczności oraz tworzenie korzystnych możliwości zatrudnienia i dobrych warunków pracy.

#życzliwość #odpowiedzialność

2. Bierzemy pod uwagę interesy całego otoczenia, uwzględniając w swojej działalności interes lokalny, krajowy i globalny.

#życzliwość #odpowiedzialność

3. W miarę możliwości wspieramy społeczność lokalną poprzez darowizny na cele społeczne i charytatywne.

#życzliwość #odpowiedzialność

Stosunek do środowiska naturalnego

1. W swojej działalności kierujemy się wysokim stopniem odpowiedzialności za środowisko naturalne.

#szacunek #odpowiedzialność

2. Dbamy o ochronę środowiska naturalnego, zgodnie z najlepszymi praktykami branżowymi a zasoby naturalne użytkujemy w sposób odpowiedzialny.

#odpowiedzialność #szacunek

3. Kształtujemy w sobie pozytywne nawyki w zakresie oszczędzania zasobów wody, energii i minimalizacji emisji odpadów.

#odpowiedzialność #szacunek

4. Nie stosujemy testów na zwierzętach.

#odpowiedzialność #szacunek

Relacje z otoczeniem politycznym

1. Działamy z pełnym poszanowaniem dla prawa stanowionego przez powołane władze lokalne, regionalne, ogólnokrajowe i unijne.

#szacunek #odpowiedzialność

2. Sprzeciwiamy się działalności politycznej opartej na krzewieniu nienawiści, uprzedzeń oraz dyskryminacji wobec określonych grup lub osób.

#szacunek #odpowiedzialność

3. Nie traktujemy w sposób uprzywilejowany polityków i przedstawicieli władzy oraz ich rodzin.

#szacunek #odpowiedzialność

Zamówienia publiczne

W przypadku decyzji o przystąpieniu do realizacji zamówień publicznych:

1. Unikamy zdarzeń niosących ryzyko naruszenia zasad Polityki Antykorupcyjnej Grupy Kapitałowej Global Cosmed, w szczególności konfliktów interesów.

2. Podajemy w swojej ofercie warunki merytoryczne, które rzeczywiście jesteśmy w stanie spełnić

3. Rzetelnie przedstawiamy własne osiągnięcia i doświadczenia.

4. Nie podejmujemy działań dyskredytujących konkurentów.

#szacunek #odpowiedzialność

Relacje z międzynarodowym biznesem

1. Szanujemy panujące w innych krajach prawa i zwyczaje oraz mieszkającą w nich ludność.
2. Respektujemy tradycje i kulturę każdego kraju.
3. Działamy odpowiedzialnie w zakresie międzynarodowego handlu, zgodnie z uznanymi przez Polskę porozumieniami.

#życzliwość #szacunek #odpowiedzialność

Relacje z mediami i opinią publiczną

1. Udzielamy zawsze pełnych i rzetelnych informacji o firmie i jej działalności.
2. Staramy się na bieżąco udzielać odpowiedzi na wszystkie pytania o działalność firmy i jej produkty.
3. Jesteśmy otwarci na konstruktywną krytykę i dyskusję, która inspiruje nas do dalszego rozwoju.
4. Kontakty zewnętrzne realizowane są wyłącznie przez Zarząd, osobę odpowiedzialną za komunikację zewnętrzną i PR lub osoby upoważnione do tego przez Zarząd.

#szacunek #odpowiedzialność

Sankcje w przypadku nieprzestrzegania reguł Kodeksu Etyki

1. Nieprzestrzeganie przez Pracownika reguł Kodeksu Etyki grozi nałożeniem na niego sankcji dyscyplinarnych przewidzianych przez prawo pracy lub łączące Pracownika ze spółką z Grupy Kapitałowej Global Cosmed umowy cywilnoprawne. Nieprzestrzeganie reguł Kodeksu Etyki może stanowić podstawę do rozwiązania umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę współpracy ze spółką z Grupy Kapitałowej Global Cosmed, a także stosunku pracy w przypadkach przewidzianych w Kodeksie pracy.
2. Nieprzestrzeganie zasad Kodeksu Etyki przez Dostawców i Klientów może spowodować zakończenie utrzymywania relacji biznesowych.

Zgłaszanie naruszeń zasad Kodeksu Etyki

1. Przypadki podejrzenia naruszenia Kodeksu Etyki w działalności Grupy Kapitałowej Global Cosmed lub działalności Partnerów biznesowych, lub w związku z działalnością Grupy Kapitałowej Global Cosmed lub Partnerów biznesowych, Pracownik mogą być zgłaszane do Rzecznika Etyki lub Whistleblowing Compliance Officerem.

2. Sposoby zgłoszenia nieprawidłowości:

- rozmowa bezpośrednia z przełożonym,
- rozmowa telefoniczna z przełożonym,
- zgłoszenie drogą mailową do przełożonego,
- rozmowa z Rzecznikiem Etyki,
- rozmowa z Whistleblowing Compliance Officerem,
- rozmowa telefoniczna z Rzecznikiem Etyki,
- rozmowa telefoniczna z Whistleblowing Compliance Officerem,
- zgłoszenie drogą mailową na adres naruszenia@globalcosmed.eu,
- zgłoszenie drogą mailową bezpośrednio na adres mailowy Rzecznika Etyki,
- zgłoszenie drogą mailową bezpośrednio na adres mailowy Whistleblowing Compliance Officerem,
- zgłoszenie pocztą tradycyjną na adres

Rzecznik Etyki lub Whistleblowing Compliance Officerem

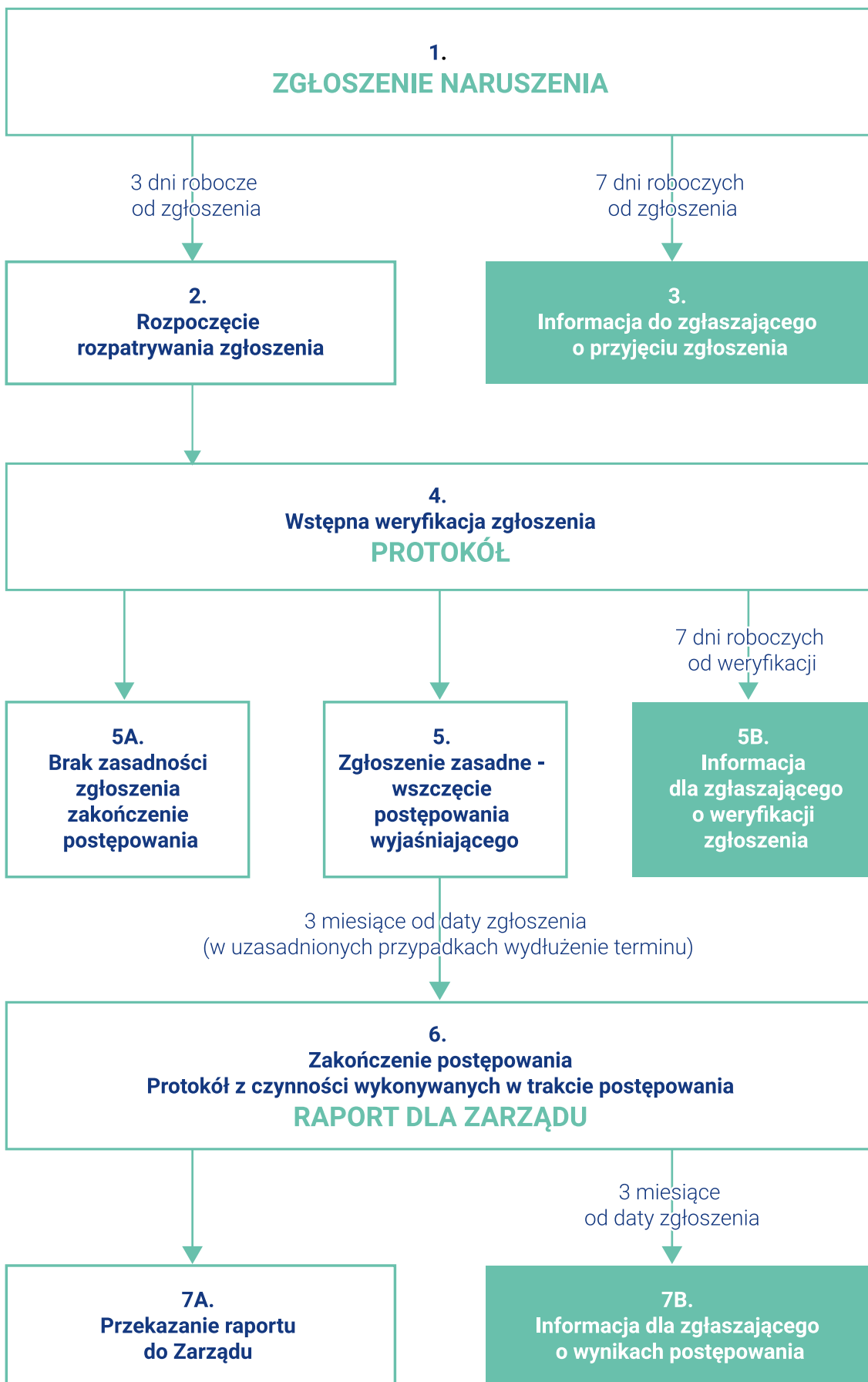
Global Cosmed S.A.

ul. Wielkopolska 3

26-600 Radom,

- zgłoszenie za pośrednictwem aktywnego formularza na stronie internetowej www.globalcosmed.eu,
- zgłoszenie na formularzu papierowym wrzuconym do jednej z Whistleblowing Box.

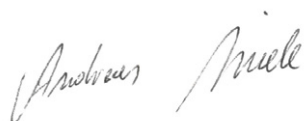
3. Schemat postępowania ze zgłoszoną nieprawidłowością, zgodnie z Polityką Whistleblowing Grupy Kapitałowej Global Cosmed.



Wdrażanie i weryfikacja Kodeksu Etyki

1. Pracownicy odbywają, nie rzadziej niż raz na dwa lata, szkolenie w zakresie zasad etycznych obowiązujących w Grupie Kapitałowej Global Cosmed.
2. Rzecznik Etyki odpowiedzialny jest za podnoszenie świadomości Pracowników w zakresie zasad etycznych, w tym za zapewnienie szkoleń dla Pracowników, o których mowa w ust. 1.
3. W razie pojawienia się jakichkolwiek wątpliwości dotyczących interpretacji postanowień Kodeksu Etyki, Pracownik powinien wyjaśnić te wątpliwości z Przełożonym lub Rzecznikiem Etyki.
4. Kodeks Etyki podlega obowiązkowemu przeglądowi i ewentualnej aktualizacji co najmniej raz na dwa lata, dokonywanej przez Rzecznika Etyki. Z przeglądu Rzecznik Etyki sporządza notatkę służbową, a o ewentualnej potrzebie aktualizacji Kodeksu Etyki informuje członka zarządu odpowiedzialnego za nadzór nad compliance.
5. Kontrola przestrzegania postanowień niniejszego Kodeksu Etyki odbywa się na podstawie właściwych regulacji wewnętrznych dotyczących kontroli.
6. Niniejszy Kodeks Etyki wchodzi w życie z dniem jego przyjęcia i ogłoszenia przez każdą ze spółek z Grupy Kapitałowej Global Cosmed.
7. Kierownicy właściwych jednostek organizacyjnych w ramach spółek z Grupy Kapitałowej Global Cosmed są odpowiedzialni za zapoznanie podległych im Pracowników z niniejszym Kodeksem Etyki.
8. Treść oraz zmiany Kodeksu Etyki komunikowane są w formie dokumentowej lub za pośrednictwem poczty elektronicznej. Przekazana w ten sposób informacja wiąże Pracownika od momentu, w którym mógł się z nią zapoznać bez konieczności pisemnego potwierdzenia tego faktu. W każdym jednak przypadku Pracownik może zostać zobowiązany do złożenia pisemnego oświadczenia w tym zakresie. Wzór oświadczenia osoby zobowiązanej do przestrzegania zasad określonych w Kodeksie Etyki stanowi Załącznik nr 1 do Kodeksu Etyki.
9. Treść Kodeksu Etyki lub jej wyciąg będzie opublikowany na stronie internetowej Global Cosmed S.A.
10. Treść Kodeksu Etyki zostanie doręczona Dostawcom i Klientom wraz ze zobowiązaniem do jego przestrzegania.

Zarząd Global Cosmed S.A.



dr Andreas Miele
Prezes Zarządu



Magdalena Miele
Wiceprezes Zarządu



dr Robert Koziatek
Członek Zarządu

Załącznik nr 1 do Kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej Global Cosmed

Wzór oświadczenia osoby zobowiązanej do przestrzegania zasad określonych w Kodeksie Etyki Grupy Kapitałowej Global Cosmed

.....
miejsowość i data

Oświadczenie o zapoznaniu się z Kodeksem Etyki Grupy Kapitałowej Global Cosmed

Ja, niżej podpisana/y, niniejszym oświadczam, że zapoznałam/em się z treścią Kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej Global Cosmed i zobowiązuję się do przestrzegania zawartych w nim postanowień.

.....
podpis