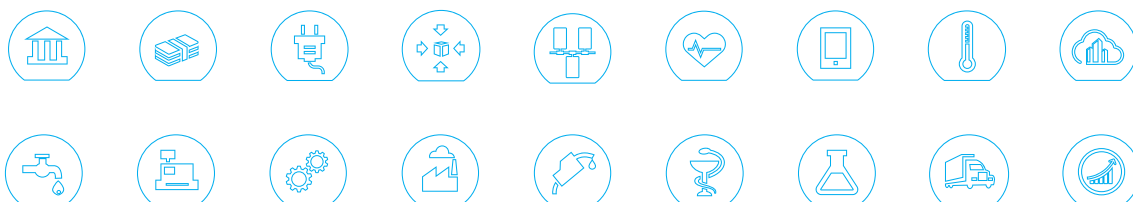


Kodeks Etyki w Biznesie Grupy Sygnity

Kodeks Etyki w Biznesie Grupy Sygnity („Kodeks Etyki”) wyrósł z potrzeby dookreślenia i doprecyzowania wewnętrznych zasad postępowania. Filozofia i wszystkie zapisy Kodeksu Etyki opierają się na założeniu, że pomoże on w wyeliminowaniu negatywnych zjawisk i zachowań, wynikających najczęściej z nieświadomości.

W otoczeniu biznesowym pracownicy oraz współpracownicy bywają konfrontowani z sytuacjami, w których od ich decyzji zależy postrzeganie naszej spółki jako etycznej bądź nie. Aby móc sprawnie konkurować na rynku i zarządzać powierzonymi nam przez Klientów dużymi i nierzadko istotnymi społecznie projektami, Sygnity S.A. musi zachować przejrzystość oraz wiarygodność podejmowanych działań.

Kodeks Etyki ma za zadanie wskazać, jak zachować się w sytuacjach, które spotykają pracowników oraz współpracowników Sygnity S.A., a które u zewnętrznych i wewnętrznych obserwatorów mogą rodzić wątpliwości co do ich zgodności z etyką.



Podstawowe zasady, na których opierają się relacje Grupy Sygnity z otoczeniem zewnętrznym:



1. W stosunkach z partnerami biznesowymi kierujemy się:

- rzetelnością w realizowaniu powierzonych zadań,
- uczciwością,
- terminowością wykonywanych zadań,
- respektowaniem podjętych zobowiązań,
- orientacją na zaspokajanie potrzeb i rozwiązywanie problemów naszych Klientów przy jednoczesnym zachowaniu marżowości projektów,
- dążeniem do budowania długoterminowych, stabilnych relacji z Klientami, opartych na wzajemnym zaufaniu, na lojalności i na ciągłym poszukiwaniu obszarów wspólnoty interesów,
- w sytuacjach spornych - dążeniem do wypracowania porozumienia.



2. W stosunkach z konkurentami kierujemy się:

- dążeniem do ekspansji rynkowej - przy zachowaniu zasad uczciwej konkurencji i wzajemnego poszanowania,
- dążeniem do rywalizacji na płaszczyźnie jakości, rzetelności i innowacyjności.



3. W relacjach z otoczeniem społecznym kierujemy się:

- dążeniem do budowy jak najlepszych relacji ze społecznościami lokalnymi,
- wspieraniem wartościowych inicjatyw obywatelskich, przyczyniających się do umocnienia demokracji, społeczeństwa obywatelskiego i postaw przedsiębiorczości.

Szczegółowe zasady etyczne w Grupie Sygnity



1. Konkurencja i działania antymonopolowe

1.1. Uczciwa konkurencja

Popieramy konkurencję jakościową i cenową. Działamy w sposób otwarty, bezpośredni i uczciwy. Przestrzegając prawa antymonopolowego i norm dotyczących uczciwej konkurencji, wymagamy od pracowników oraz współpracowników Grupy Sygnity, aby ich postępowanie spełniało następujące warunki:

- a. Dane dotyczące konkurencyjnej oferty nigdy nie powinny być omawiane ze stroną konkurującą.
- b. Zabronione jest ograniczanie wolnej konkurencji przez ustalanie ze stroną konkurującą wysokości cen, podziału rynków zbytu itp.
- c. Nie wolno nakłaniać Klienta do zakupu produktów lub usług, które nie odpowiadają jego potrzebom.
- d. Zakazane jest uczestniczenie w szpiegostwie przemysłowym lub usiłowaniu przekupstwa.
- e. Pracownicy oraz współpracownicy Grupy Sygnity zobowiązani są udzielać Klientom ścisłych i zgodnych z prawdą informacji oraz uczciwie przedstawiać jakość, funkcje i dostępność oferowanych produktów i usług.

■ **1.2. Przestrzeganie prawa i regulacji wewnętrznych:**

- a. Pracownicy oraz współpracownicy Grupy Sygnity zobowiązani są do przestrzegania przepisów prawa obowiązujących na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.
- b. Pracownicy oraz współpracownicy Grupy Sygnity zobowiązani są do znajomości i przestrzegania regulacji wewnętrznych obowiązujących w Grupie Sygnity.
- c. W szczególności pracownicy oraz współpracownicy Grupy Sygnity:
 - nie mają prawa oferować, zapewniać ani żądać pośrednio lub bezpośrednio szczególnych względów w zamian za korzyść osobistą lub majątkową bądź obietnicę takiej korzyści,
 - nie mają prawa angażować się w jakiegokolwiek działania o znamionach korupcji ani w jakiegokolwiek działania mogące prowadzić do korupcji.



2. Konflikty interesów

Najczęstszymi sytuacjami mogącymi doprowadzić do konfliktu interesów są:

- niedozwolone gratyfikacje,
- równoczesne zatrudnienie w innym podmiocie,
- znaczące udziały w innym podmiocie,
- bliskie relacje lub powiązania rodzinne z zewnętrznymi dostawcami i Klientami,
- komunikowanie się z konkurencją, które ma na celu naruszenie zasad uczciwej konkurencji lub osiągnięcie prywatnych korzyści,
- faworyzowanie przez pracownika lub współpracownika któregośkolwiek z Klientów lub zewnętrznych dostawców w celu uzyskania osobistej korzyści dla niego samego, przyjaciół lub członków rodziny.

Nie leży w interesie Sygnity S.A. wchodzenie z Klientami, dostawcami zewnętrznymi i konkurentami w jakiegokolwiek inne relacje, które mogą skutkować stronniczością wyborów lub brakiem obiektywizmu.

■ **2.1. Niedozwolone gratyfikacje**

2.1.1. Prezenty, zaproszenia

- a. Pracownicy oraz współpracownicy Grupy Sygnity nie mają prawa oferować swoim obecnym lub potencjalnym partnerom biznesowym żadnych prezentów, z wyłączeniem (1) przedmiotów należących do kanonu reprezentacyjnego, których wartość całkowita nie przekracza kwartalnie 200 PLN, (2) przedmiotów o minimalnej wartości, będących częścią kampanii marketingowych, promocji lub niezbędnych do wykonywania obowiązków przez pracownika oraz współpracownika, (3) dotacji i darowizn przeznaczonych dla uznanych instytucji charytatywnych i organizacji typu non profit.
- b. Żaden pracownik oraz współpracownik ani członek jego najbliższej rodziny nie mogą przyjmować od Klientów, zewnętrznych dostawców, konkurentów i innych partnerów biznesowych Grupy Sygnity (np. świadczących swoje usługi na rzecz Grupy Sygnity, kancelarii prawnych, firm doradczych itp.) – wynagrodzeń, pożyczek, prezentów, zaproszeń, ani innych korzyści, które mogą wpłynąć na podejmowane przez niego decyzje.
- c. Zabronione jest zmuszanie lub prowokowanie Klientów, zewnętrznych dostawców, konkurentów i innych partnerów biznesowych Grupy Sygnity do oferowania pracownikom oraz współpracownikom prezentów bądź przysług, nawet jeśli ich wartość jest minimalna.
- d. Jeśli pracownik, współpracownik lub członek jego najbliższej rodziny otrzyma prezent lub inną gratyfikację objętą zakazem powinien niezwłocznie powiadomić o tym Dyrektora ds. Personalnych Sygnity S.A. oraz bezpośredniego przełożonego.

2.1.2. Rabaty

Pracownik oraz współpracownik może skorzystać z oferowanej mu przez dostawcę zniżki na prywatne zakupy wyłącznie wtedy, gdy podobne oferty składane są również innym osobom utrzymującym podobną współpracę z dostawcą i nie ma to wpływu na ceny dostaw spółki.

2.1.3. Spotkania służbowe

Pracownik oraz współpracownik może przyjmować od dostawcy bądź Klienta zaproszenia i usługi pod warunkiem, że mają one charakter służbowy i są standardowo oferowane innym osobom współpracującym z dostawcą bądź Klientem. Z zasady powinny to być usługi, które nie odbiegają od standardu przysługującego pracownikom oraz współpracownikom Sygnity S.A. i są dopuszczone do rozliczenia w ramach korzystania z funduszu reprezentacyjnego Sygnity S.A.

■ 2.2. Zatrudnienie zewnętrzne

Pracownik oraz współpracownik Grupy Sygnity nie może być zatrudniony:

- a.** W podmiocie konkurencyjnym lub świadczącym usługi Grupie Sygnity;
- b.** W żadnym innym miejscu pracy, jeśli takie zatrudnienie zagrażałoby obiektywności decyzji podejmowanych w ramach obowiązków zawodowych w Grupie Sygnity, jeśli stanowiłoby przeszkodę w wykonywaniu obowiązków zawodowych lub jeśli kolidowałoby z godzinami i nadgodzinami pracy.

Zakazane jest wykorzystywanie przez pracowników oraz współpracowników czasu, materiałów, informacji lub innych zasobów Sygnity S.A. w celu wykonywania zadań dla innego podmiotu gospodarczego, instytucji, organizacji lub w celu uzyskiwania korzyści osobistych.

■ 2.3. Kontakty z dostawcami i Klientami

- a.** Żaden pracownik oraz współpracownik nie może pośrednio lub bezpośrednio uzyskiwać jakichkolwiek osobistych korzyści z tytułu umów i transakcji zawieranych przez Grupę Sygnity z jej Klientami i dostawcami.
- b.** Pracownik oraz współpracownik nie może prowadzić interesów w imieniu Grupy Sygnity z osobami bliskimi lub rodziną.
- c.** Jeśli z potencjalnym kontrahentem lub Klientem łączą pracownika lub współpracownika więzi rodzinne, powinien on o tym fakcie niezwłocznie powiadomić Dyrektora ds. Personalnych Sygnity S.A. oraz bezpośredniego przełożonego.
- d.** Osoby spokrewnione i partnerzy życiowi nie mogą uczestniczyć w gremiach podejmujących decyzje mające wpływ na finanse Sygnity S.A.

■ 2.4. Zatrudnianie członków rodzin

Krewni pracownika lub współpracownika oraz partnerzy życiowi mogą być zatrudniani w Grupie Sygnity pod warunkiem, że pracujący w Grupie Sygnity członek rodziny lub partner życiowy nie będzie w jakiegokolwiek zależności służbowej i że nie będzie miał on wpływu na ich awansowanie, ocenę lub wysokość wynagrodzenia oraz pozostałych warunków pracy i płacy.

■ 2.5. Poufność informacji, dochowanie tajemnicy

Przez informacje poufne rozumie się: (1) wszelkie informacje techniczne, handlowe, finansowe dotyczące spółki lub inne, uznawane przez spółkę za poufne lub tajne i niepodawane do wiadomości publicznej, (2) wszelkie informacje dotyczące danych osobowych Klientów, współpracowników, osób zatrudnionych w innych firmach, podmiotach oraz dane poufne na temat bezpieczeństwa narodowego, które pracownik uzyskał dzięki zajmowanemu stanowisku.

- a. Pracownikowi oraz współpracownikowi nie wolno przekazywać poufnych i tajnych informacji nieuprawnionym osobom i instytucjom.
- b. Pracownikowi oraz współpracownikowi nie wolno wyszukiwać, przyjmować lub wykorzystywać poufnych i tajnych informacji na temat firm konkurencyjnych bądź od nich otrzymanych.
- c. Zatrudniając osobę, która wcześniej pracowała w podmiocie konkurencyjnym, nie wolno przyjmować od niej ani starać się pozyskać poufnych i tajnych informacji dotyczących tego podmiotu.



3. Zachowania pracowników oraz współpracowników podczas wykonywania obowiązków służbowych

Pracownicy oraz współpracownicy Grupy Sygnity zobowiązani są do przestrzegania przepisów polskiego prawa, do przestrzegania regulaminów, rozporządzeń i procedur Sygnity S.A. oraz do zachowań zgodnych z ogólnie przyjętymi zasadami współżycia społecznego. Za szczególnie rażące naruszenia obowiązujących przepisów, a zarazem za szczególnie rażące wykroczenia przeciwko zasadom współżycia społecznego i normom kultury osobistej uznaje się w Grupie Sygnity:

- a. Wszelkie zachowania, które naruszają poczucie godności pracowników oraz współpracowników i są przejawem braku respektu dla ich podmiotowości.
- b. Konsumpcję napojów alkoholowych, z wyłączeniem przypadków zwyczajowo przyjętych poczęstunków, toastów itp.
- c. Wykonywanie czynności zawodowych i służbowych pod wpływem alkoholu i substancji psychoaktywnych.
- d. Nielegalny hazard lub zakłady.
- e. Posiadanie broni na terenie Sygnity S.A. i w samochodach należących do Sygnity S.A. lub podczas wykonywania obowiązków służbowych; dotyczy to również pracowników oraz współpracowników mających zezwolenia na posiadanie broni.
- f. Molestowanie seksualne.
- g. Uprawianie na terenie Sygnity S.A. agitacji politycznej lub ideologicznej.
- h. Wykorzystywanie wszelkich materialnych i symbolicznych zasobów Grupy Sygnity do czynności zarobkowych.



4. Karta różnorodności

Różnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa. Polityka równego traktowania i zarządzanie różnorodnością przynosi wymierne korzyści, wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne Sygnity S.A. zobowiązuje się do wdrażania i przestrzegania zasad zarządzania różnorodnością polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji. Mając na uwadze powyższe, Sygnity S.A. zobowiązuje się do:

- a. Tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności, poprzez włączanie zarządzania różnorodnością, kwestii zarządzania wiekiem i równości płci do polityk i procedur stosowanych w Sygnity S.A.
- b. Wprowadzenia instytucjonalnych, wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań w celu rozwoju polityki równego traktowania. Osobą koordynującą przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy jest Dyrektor ds. Personalnych Sygnity S.A.
- c. Wdrożenia i przestrzegania polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym, ochrony przed mobbingiem oraz ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem.
- d. Wprowadzenia monitoringu antydyskryminacyjnego oraz antymobbingowego.
- e. Prowadzenia dialogu z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej polityki zarządzania różnorodnością oraz informowania interesariuszy – w szczególności osób zatrudnionych, ale także Klientów, współpracowników, partnerów biznesowych, akcjonariuszy, dostawców i podwykonawców – o stosowaniu modelu zarządzania różnorodnością oraz rezultatach takiego podejścia.

Postanowienia końcowe

- a. Pracownicy oraz współpracownicy Grupy Sygnity są zobowiązani informować Wiceprezesa Zarządu ds. Personalnych Sygnity S.A. oraz bezpośrednich przełożonych o wszelkich naruszeniach zapisów i postanowień Kodeksu Etyki Grupy Sygnity.
- b. W przypadku wątpliwości dotyczących interpretacji poszczególnych zapisów Kodeksu Etyki, pracownik oraz współpracownik powinien zwrócić się z prośbą o wyjaśnienia do swojego bezpośredniego przełożonego, względnie bezpośrednio do Biura Personalnego Sygnity S.A.
- c. Pracodawca zapoznaje z treścią Kodeksu Etyki każdego przyjmowanego do pracy pracownika oraz współpracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy, a pracownik oraz współpracownik potwierdza znajomość Kodeksu Etyki stosownym oświadczeniem złożonym w formie pisemnej.
- d. Wszyscy pracownicy oraz współpracownicy Grupy Sygnity w przypadku jakiegokolwiek zmiany, o której obowiązek informowania Sygnity S.A. wynika z Kodeksu Etyki, każdorazowo zobowiązani są złożyć oświadczenie Dyrektorowi ds. Personalnych Sygnity S.A.
- e. Postanowienia Kodeksu Etyki Grupy Sygnity wchodzi w życie z chwilą jego ogłoszenia. O zmianach Kodeksu Etyki w Grupie Sygnity pracownicy i współpracownicy będą informowani w zwyczajowo przyjętej formie.