

	KODEKS ETYCZNY	DOCUMENT NO/NUMER DOKUMENTU	CRP 02
		PAGE NO/ NUMER STRONY	0 / 38
		DATE / DATA	01.02.2024
		REVISION NO/ NUMER REWIZJI	0

ULUS METAL POLSKA S.A.

- Kodeks Etyczny –

PREPARED BY / PRZYGOTOWANE PRZEZ Karolina Zachariasz	CONTROLLED BY / SPRAWDZONE PRZEZ Sermet Fevzi Mentés	APPROVED BY / ZATWIERDZONE PRZEZ Ragıp Tunalılar
--	--	--

Spis treści

1. Cel	3
2. Etyka pracy	5
2.1. Zgodność z przepisami i etyką	5
2.2. Nasza polityka konkurencji i przeciwdziałania praktykom monopolistycznym	6
2.3. Polityka dotycząca prezentów	9
2.4. Polityka zerowej tolerancji dla korupcji	12
2.5. Polityka zwalczania korupcji	13
3. W ULUS METAL chronimy nasze zasoby	14
3.1. Zasada uczciwości w sprawozdawczości finansowej	14
3.2. Polityka własności intelektualnej ULUS METAL	15
3.3. Bezpieczne przechowywanie sprzętu i materiałów firmy	16
4. W ULUS METAL chronimy nasze dane	18
4.1. Ochrona danych firmowych	18
4.2. Ochrona danych osobowych	20
4.3. Polityka ULUS METAL dotycząca mediów społecznościowych	21
5. Profesjonalizm w życiu zawodowym zgodny z prawem	23
5.1. Unikanie konfliktów interesów	23
5.2. Przyjazne miejsce pracy	24
5.3. Zero tolerancji dla mobbingu	25

5.4. Polityka walki z dyskryminacją	29
5.5. Polityka dotycząca molestowania seksualnego	31
5.6. Polityka pełnej zgodności z prawem w życiu zawodowym	33
5.7. Polityka pełnej zgodności z zasadami handlu	34
6. Mechanizm rozpatrywania zgłoszeń w Ulu Metal	36
7. Podejmowanie właściwych decyzji we właściwym czasie	37

1. Cel

W rodzinie ULUS METAL naszym najwyższym pragnieniem jest prowadzenie wszystkich naszych operacji i działalności w bezkompromisowej atmosferze otoczonej zasadami szacunku, uczciwości, równości, niezawodności, zaangażowania i odpowiedzialności.

i. Szacunek

Postrzegamy naszą różnorodność jako zaletę; słuchamy, rozumiemy i doceniamy każdy pomysł. Poszanowanie wszystkich naszych interesariuszy, pracowników, natury, istot żywych, pracy, wytworzonych wartości, naszej pracy, środowiska pracy, prawa, wiedzy i doświadczenia to jedne z naszych podstawowych zasad.

ii. Uczciwość

Podjmując decyzje, działamy uczciwie i sprawiedliwie, nadając priorytet zasługom. Opieramy nasze działania na dowodach, oceniając wszystkie czynniki.

iii. Integralność

Nasza postawa jest zgodna z naszymi słowami; nasze działania odzwierciedlają nas. Nawet jeśli warunki się zmieniają, nie powstrzymujemy się od mówienia prawdy. Postępujemy uczciwie wobec siebie, innych, naszych klientów, dostawców i społeczeństwa, w którym żyjemy.

iv. Równość

Wszyscy są traktowani jednakowo, bez względu na różnice w wierze, języku, pochodzeniu etnicznym, wieku, kulturze czy płci.

v. Niezawodność

Tworzymy oparte na zaufaniu, długofalowe relacje z naszymi pracownikami, klientami, dostawcami i wszystkimi instytucjami, z którymi współpracujemy.

vi. Zobowiązanie

Jesteśmy z pasją oddani naszej korporacji, pracy, współpracownikom, naszej wspólnej misji i wartościom, wspieramy się nawzajem w rozwoju, dzielimy się wiedzą i tworzymy możliwości indywidualnego rozwoju.

vii. Odpowiedzialność

Wnosimy konstruktywny wysiłek na rzecz nas samych, wszystkich naszych interesariuszy, społeczeństwa i środowiska oraz działamy z poczuciem odpowiedzialności za wypełnianie naszych zobowiązań.

viii. Transparentność

Nasza organizacja priorytetowo traktuje wartość przejrzystości w relacjach między zespołami i pracownikami oraz we wszystkich swoich procesach. Dostępność wszystkich informacji, które mają być udostępniane w skoordynowany sposób w ramach jednostek i między nimi, jest stałym elementem naszej wydajności i zadowolenia klientów.

Doskonale zdajemy sobie sprawę z tego, że członkowie naszego zespołu dają nam siłę. W związku z tym podejmujemy wszelkie środki w ramach tych zasad, aby zapewnić zadowolenie i produktywność członków naszego zespołu w okresie ich pracy.

Mając to na uwadze, "Przewodnik" został przygotowany, aby pomóc członkom naszego zespołu w poszukiwaniu rozwiązań codziennych problemów, które mogą napotkać, aby zapewnić wskazówki w ich strategicznym planowaniu i procesach decyzyjnych oraz aby pomóc im w podejmowaniu bardziej trafnych, etycznych i wnikliwych decyzji w codziennym życiu zawodowym.

Niniejszy Przewodnik, który powinien być głęboko przemyślany przez każdego członka zespołu ULUS METAL, jest uważany za klucz do stworzenia przyjaznego miejsca pracy dla członków naszego zespołu, zapewnienia naszym klientom najwyższego poziomu ochrony oraz doskonalenia wartości ULUS METAL.

W tym miejscu należy podkreślić i przypomnieć, że naruszenie jakiegokolwiek zasady lub reguły zawartej w Przewodniku może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę lub nałożeniem sankcji karnych lub administracyjnych w Spółce lub poza nią na danego członka zespołu.

2. Etyka Pracy

2.1. Zgodność z przepisami i etyką

W rodzinie ULUS METAL wiemy, że kluczem do prawdziwego i trwałego sukcesu jest przede wszystkim przestrzeganie etyki pracy. Dlatego od wszystkich członków naszego zespołu oczekujemy wysokiego poszanowania zasad etyki pracy i prowadzenia działalności zgodnie z prawem.

W celu stworzenia przyjaznej i konstruktywnej atmosfery pracy oraz zapewnienia naszym klientom usług na wysokim poziomie, ciągle wykazywanie się najwyższą uczciwością i zgodnością z instrumentami prawnymi jest pierwszym i najważniejszym krokiem.

Wśród najważniejszych obowiązków pracowników ULUS METAL znajduje się bezwzględne przestrzeganie odpowiednich przepisów prawa, zasad niniejszego Przewodnika, zrozumienia kulturowanych w zdrowym rozsądku oraz w ramach wartości danego pracownika ULUS METAL. Te zasady i wartości nie powinny być naruszane w żadnych okolicznościach, zwłaszcza pod wpływem pragmatycznego podejścia, które może odwoływać się do zachowań niezgodnych z prawem lub składania niedokładnych i fałszywych oświadczeń.

Nie należy zapominać, że nawet jedno wprowadzające w błąd zachowanie, niedokładne lub nieprawdziwe oświadczenie lub podobne wobec naszych partnerów biznesowych, klientów lub organów publicznych lub prywatnych może spowodować nieodwracalne szkody dla spraw ULUS METAL.

Unikanie wprowadzających w błąd zachowań i niedokładnych lub fałszywych oświadczeń jest dwustronną praktyką. Z tego powodu, podczas gdy członkowie ULUS METAL nie będą czynić żadnych ustępstw w zakresie wykazywania pełnej uczciwości, powinni również upewnić się, że są traktowani uczciwie. W przypadku zaobserwowania nieuczciwego zachowania lub niedokładnego oświadczenia kontrahenta należy stanowczo zaprotestować

i zgłosić je bezpośrednio przełożonemu lub działowi prawnemu w celu podjęcia niezbędnych działań.



Fundamentalne zasady

- Pracownicy powinni tworzyć sieć relacji między sobą, partnerami biznesowymi, klientami i instytucjami publicznymi opartą na uczciwości. W tym kontekście członkowie naszego zespołu powinni unikać i powstrzymać się od wszelkiego rodzaju nieuczciwych, nierzeczywistych, niedokładnych lub wprowadzających w błąd zachowań lub oświadczeń.
- Pracownicy nie powinni czynić żadnych ustępstw w zakresie uczciwości, próbując zrealizować przypisane im cele lub zadania biznesowe.
- W przypadku zaobserwowania takiego zachowania, pracownicy powinni podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zapobieżenia wprowadzającemu w błąd zachowaniu lub naruszeniu przepisów prawa i powinni bezpośrednio zgłosić to do Działu HR lub poinformować o tym za pośrednictwem poczty elektronicznej pod adresem zgloszenie@ulusmetal.com.pl.
- W każdych okolicznościach od pracowników oczekuje się działania zgodnego z prawem i przepisami.
- Pracownicy powinni postrzegać i rozumieć instrumenty prawne mające zastosowanie do ich stanowisk pracy i odpowiednio stosować się do odpowiednich zmian w obowiązujących przepisach.

2.2. Nasza polityka konkurencji i przeciwdziałania praktykom monopolistycznym

W ULUS METAL wierzymy w konieczność działania w ramach sprawiedliwego systemu konkurencji, w którym przestrzegane są prawa interesariuszy naszego sektora.

Dlatego stosujemy bezkompromisową politykę konkurencji w określonych granicach prawnych.

Zdajemy sobie sprawę, że produkty wysokiej jakości mogą reprezentować swoją rzeczywistą wartość tylko na konkurencyjnych rynkach.

W ULUS METAL wspieramy konkurencyjne rynki i nigdy nie angażujemy się w nieetyczne praktyki w naszych działaniach badawczo-rozwojowych, marketingowych, serwisowych i innych. Każdy pracownik ULUS METAL musi wykazywać należyty szacunek dla tych wrażliwości i przestrzegać przepisów i regulacji dotyczących konkurencji w swojej pracy. Pod tym względem nieuczciwe praktyki konkurencyjne nigdy nie są dozwolone w ULUS METAL i nie ma tolerancji dla wszelkiego rodzaju porozumień, decyzji lub praktyk przeciwko zapobieganiu, ograniczaniu lub zakłócaniu konkurencji w granicach prawa konkurencji.

W związku z tym pracownicy ULUS METAL powinni być uczciwi wobec naszych klientów w zakresie naszych produktów lub usług i powstrzymywać się od wprowadzających w błąd lub oszukańczych zachowań. Ponadto surowo zabronione jest składanie fałszywych oskarżeń przeciwko firmom konkurencyjnym wobec ULUS METAL.

a. Polityka ULUS METAL w zakresie ochrony konkurencji

Polityka zerowej tolerancji dla porozumień, działań lub inicjatyw, które niosą ze sobą potencjał zapobiegania, zakłócania lub ograniczania konkurencji jest stosowana w ULUS METAL jako jeden z głównych filarów ochrony polityki konkurencji.

W ramach takiej zasady pracownicy ULUS METAL absolutnie nie powinni;

- Stosowanie dyskryminacji, bezpośrednio lub pośrednio, poprzez proponowanie różnych warunków handlowych w zamian za te same prawa i obowiązki potencjalnym nabywcom, którzy znajdują się na równych pozycjach,

- Pośrednie lub bezpośrednie uniemożliwianie innym przedsiębiorstwom wejścia na rynek lub prowadzenie działań mających na celu doprowadzenie konkurencyjnych firm do trudności na rynku,
- Zakłócanie, uniemożliwianie lub ograniczanie warunków konkurencji na rynkach towarów lub usług poprzez wykorzystywanie dominującej pozycji rynkowej w zakresie finansów, technologii i handlu,
- Nakładanie ograniczeń w zakresie odsprzedaży, takich jak uzależnianie sprzedaży jednego produktu od zakupu innego produktu (sprzedaż wiązana) lub wymaganie od przedsiębiorstw pośredniczących przyjęcia dodatkowych towarów i usług, aby móc kupować i sprzedawać te, których faktycznie żądają, lub ustalanie minimalnych cen odsprzedaży,
- Zawarcie wszelkich ustnych lub pisemnych porozumień z innymi przedsiębiorstwami lub ich pracownikami dotyczących ustalania cen,
- Zawieranie wszelkich porozumień z innymi przedsiębiorstwami lub ich pracownikami dotyczących podziału rynku, obszaru lub klientów,
- Zawieranie wszelkich ustnych lub pisemnych porozumień z innymi przedsiębiorstwami lub ich pracownikami dotyczących uniemożliwienia przedsiębiorstwu wejścia na rynki,
- Zawarcie wszelkich ustnych lub pisemnych porozumień z innymi przedsiębiorstwami lub ich pracownikami dotyczących bojkotu określonej firmy.

b. Polityka ULUS METAL dotycząca nieuczciwej konkurencji

- c. Nieuczciwa konkurencja oznacza zestaw działań, zachowań i zastosowań handlowych, które łącznie mają na celu ograniczenie, zapobieganie i zakłócanie więzi handlowych między rywalami rynkowymi lub klientami a ich dostawcami.
- d. W tym kontekście pracownicy ULUS METAL będą postępować uczciwie wobec klientów w odniesieniu do produktów i usług, całkowicie unikając nieuczciwych i oszukańczych zachowań. Ponadto pracownicy ULUS METAL powinni całkowicie powstrzymać się od składania nieścisłych oświadczeń w odniesieniu do konkurencyjnych firm konkurencyjnych.



Należy zachować ostrożność

- Unikaj metod sprzedaży lub reklam, które wprowadzają w błąd i naruszają zasadę dobrej wiary,
- Klient nie może być zmuszany ani sugerowany do rozwiązania lub naruszenia jakiegokolwiek istniejącej umowy,
- Produkty innych konkurencyjnych firm nie mogą być wykorzystywane w nieuczciwy sposób,
- Tajemnice handlowe lub produkcyjne konkurencyjnych firm nie mogą być ujawniane publicznie bez zezwolenia.
- Informacje dotyczące innych firm, które mają charakter komercyjny i konkurencyjny, nie będą gromadzone w żaden nielegalny lub nieetyczny sposób ani nie będą wymagane od osób trzecich.

2.3. Polityka dotycząca prezentów

Nieuniknione jest, że podczas kultywowania i rozwijania osobistych kontaktów, a także zdobywania zaufania interesariuszy, niektóre gesty mogą być wymieniane między stronami. Rzeczywiście, taka praktyka, szczególnie wyróżniająca się jako specjalność naszej różnorodności geograficznej, stanowi istotne medium w celu tworzenia, rozwijania i podtrzymywania osobistych relacji.

W związku z powyższym, w ramach codziennego życia biznesowego, wymiana prezentów między stronami w określonych granicach, organizacja lunchu lub kolacji służbowej, a także podróże służbowe są uważane za normalne. Każdy pracownik ULUS METAL powinien jednak wyraźnie odróżniać sytuacje normalne od tych, które stanowią okoliczności nadzwyczajne.

Zasadniczo należy wiedzieć, że jeśli wymiana prezentów wydaje się sprzeczna z interesami ULUS METAL, wówczas taka wymiana stanowiłaby naruszenie niniejszego Przewodnika i zasad ULUS METAL.

Jeśli wymiana prezentów lub upominków może wywołać niewłaściwe myśli dotyczące odbiorcy, darczyńcy lub ULUS METAL, odpowiedni prezent lub upominek nie zostanie przyjęty, a taka propozycja zostanie bezwzględnie odrzucona.

Należy zdawać sobie sprawę z tego, że istnieje subtelna różnica między prezentem mieszczącym się w dopuszczalnych granicach etyki i uprzejmości, a prezentem przekraczającym te granice, który najprawdopodobniej zostanie zinterpretowany jako przekupstwo. Rzeczywiście, rozróżnienie między prezentem zgodnym z prawem a prezentem niezgodnym z prawem może być czasami niezwykle trudne. Niemniej jednak, istnieje bezpośrednia zależność pomiędzy wartością prezentu a jego nielegalnością. Z tego powodu ULUS METAL oczekuje od swoich pracowników powstrzymania się od wymiany prezentów, które mogą powodować nieporozumienia.

Oprócz powyższego, pracownikom ULUS METAL zabrania się, bezpośrednio lub pośrednio, przyjmowania prezentów, wartościowych przedmiotów, zaproszeń na imprezy rozrywkowe lub uprzywilejowanego traktowania od obecnych lub potencjalnych partnerów biznesowych ULUS METAL.



Wiadomo również, że w pewnych okolicznościach odmowa przyjęcia prezentów, które zostały już wysłane, może zostać zinterpretowana jako nieuprzejmość przez strony, które wysłały takie prezenty. Skuteczne zarządzanie takimi scenariuszami polega na przyjmowaniu takich prezentów, ale przekazywaniu lub wykorzystywaniu ich w innym celu.

przykład;

- Produkty łatwo psujące się, takie jak napoje i żywność, powinny być udostępniane współpracownikom,
- Przedmioty o wartości dekoracyjnej, takie jak obrazy, wazon, kwiaty, powinny być umieszczane w przestrzeni biurowej,
- W stosownych przypadkach odpowiedni prezent zostanie przekazany organizacji pozarządowej lub charytatywnej.



Należy zachować ostrożność

Prezenty, które mogą być wręczane stronom trzecim:

- Nie przekraczają rozsądnej wartości finansowej,
- Nie będą wręczane z regularną częstotliwością, która może narazić na szwank wartości moralne ULUS METAL,
- Pracownikom ULUS METAL surowo zabrania się przyjmowania lub wręczania upominków lub prezentów, które są równe gotówce lub innym dokumentom stanowiącym ekwiwalent gotówki,
- Nie należy zapominać, że prezenty lub upominki, które są dostarczane na żądanie, nie są już prezentami lub upominkami,
- Pracownik ULUS METAL powinien bezwzględnie powstrzymać się od wszelkich działań, które mogą stwarzać wrażenie, że wręcza prezent w celu zabezpieczenia żądania, uzyskania korzyści finansowej lub innego rodzaju korzyści, uzyskania wpływu na działania strony trzeciej lub w innych podobnych celach,
- Jeśli pracownicy ULUS METAL zdają sobie sprawę, że prezent lub upominek, które są im przekazywane, są nieodpowiednie, a zatem mogą działać jako środek do innych nielegalnych celów, powinni uprzejmie odmówić, odpowiadając, że potrzebują zgody swoich przełożonych przed przyjęciem takiego prezentu. W związku z tym jednocześnie zostanie powiadomione kierownictwo ULUS METAL, co zapobiegnie wszelkim nieporozumieniom związanym z przyjęciem prezentu,
- Pracownik ULUS METAL, który waha się przed przyjęciem prezentu, może zadać sobie następujące niewyczerpujące pytania: Czy byłoby właściwe, gdyby moja rodzina, przyjaciele lub krewni dowiedzieli się o tej sytuacji? Jeśli przyjmę ten prezent, jak będę się czuł, gdy dowie się o nim moje otoczenie? Rzeczywiście, jeśli odpowiedzi na takie pytania są negatywne, pracownik ULUS METAL w żadnym wypadku nie powinien przyjmować takiego prezentu i powstrzymywać się od jakichkolwiek wynikających z tego działań,
- W przypadku utrzymującego się wahania co do przyjęcia prezentu lub upominku, zaleca się poinformowanie odpowiedniego przełożonego lub działu prawnego ULUS METAL.

2.4. Polityka zerowej tolerancji dla korupcji

Należy zaznaczyć, że chociaż zerowa tolerancja ULUS METAL dla łapówkarstwa surowo zabrania i zapobiega łapówkarstwu, zaleca również pracownikom ULUS

*Polityka ULUS METAL w zakresie walki z korupcją jest prosta:
Absolutnie zabronione jest przekupywanie jakichkolwiek osób w
jakichkolwiek okolicznościach, za pomocą jakichkolwiek środków.*

Definicja "łapówki"

- Zgodnie z międzynarodowym konsensusem, przekupstwo definiuje się jako "wręczenie jakiegokolwiek korzyści funkcjonariuszowi publicznemu lub osobie trzeciej, która jest przez niego określona, w celu przeprowadzenia przez funkcjonariusza publicznego, osoby trzeciej podjęcia działań w innej sprawie".
- Ponadto, samo "zaoferowanie" lub "złożenie obietnicy" korzyści funkcjonariuszowi publicznemu, osobie trzeciej wystarcza do stwierdzenia, że łapownictwo zostało popełnione.
- W kontekście przekupstwa korzyści finansowe mogą być nie tylko w gotówce, ale także w innych formach, w tym w telefonach komórkowych, nieruchomościach, samochodach lub innych aktywach, których wartość można zmierzyć. To powiedziawszy, nawet kupony, kolacje, wycieczki lub bilety na wydarzenia mogą kwalifikować się jako łapówka.
- Co ważne, korzyść, o której mowa, nie musi mieć wartości ekonomicznej, wystarczy jakikolwiek rodzaj korzyści, nawet jeśli jest dostarczana pośrednio.

METAL nawiązywanie wszelkiego rodzaju relacji ze stronami trzecimi, które mogą być błędnie interpretowane jako łapówkarstwo.



Należy zwrócić uwagę

- Podczas nawiązywania relacji z funkcjonariuszami publicznymi należy być bezpośrednim i dokładnym, eliminując wszelkie możliwości nieporozumień. Jeśli to możliwe, należy prowadzić rejestr komunikacji z takimi funkcjonariuszami publicznymi bez naruszania prywatności komunikacji. W tym względzie przydatne byłoby zwłaszcza prowadzenie rejestru komunikacji pisemnej.
- Jeśli jakikolwiek pracownik ULUS METAL odniesie wrażenie, że funkcjonariusz publiczny bezpośrednio lub pośrednio prosi o łapówkę, należy natychmiast skontaktować się z działem prawnym ULUS METAL.
- Jeśli jakikolwiek pracownik ULUS METAL otrzyma pośrednią lub bezpośrednią prośbę od funkcjonariusza publicznego dotyczącą przekazania darowizny na cele charytatywne, powinien działać rozważnie i powiadomić Dział Zasobów Ludzkich oraz Dział Prawny.

2.5. Polityka zwalczania korupcji

Korupcję można zdefiniować jako nadużycie władzy wynikającej z zajmowanego stanowiska, niezależnie od tego, czy jest to sektor publiczny czy prywatny, w celu uzyskania korzyści.

Korzyściami, które można uzyskać w ramach korupcji, mogą być płatności gotówkowe, a także różne zachowania, takie jak darowizny na rzecz instytucji wyznaczonej przez daną osobę, udzielanie prowizji, wręczanie prezentów itp.

Ulus Metal nie czyni żadnych ustępstw przeciwko korupcji, która może pochodzić z sektora publicznego lub prywatnego. W tym kontekście pracownikom Ulu Metal surowo zabrania się nadużywania swojej pozycji w celu uzyskania korzyści. Ponadto

należy unikać zachowań, które mogą być postrzegane jako korupcja przez drugą stronę lub inne osoby trzecie.

3. W ULUS METAL chronimy nasze zasoby

3.1. Zasada uczciwości w sprawozdawczości finansowej

W ULUS METAL mamy świadomość, że prowadzenie biznesu w oparciu o zasadę uczciwości finansowej jest niezbędne dla firm korporacyjnych.

Naszym zdaniem najlepsze i najbardziej efektywne zarządzanie aktywami finansowymi jest kluczem do wyróżnienia się na konkurencyjnych rynkach.

W tym zakresie oczekujemy, że pracownicy ULUS METAL będą przestrzegać szczegółowych, ustalonych zasad sprawozdawczości finansowej ULUS METAL.

Pracownicy ULUS METAL powinni dokładać wszelkich starań, aby dane finansowe były dokładne, kompletne, właściwe i zrozumiałe.

Nasi pracownicy powinni pamiętać, że informacje zawarte w raportach finansowych są czymś więcej niż tylko danymi finansowymi, ale mają decydujący wpływ na to, jak ULUS METAL jest postrzegany jako korporacja w oczach klientów, inwestorów, partnerów biznesowych.



Należy zwrócić uwagę

- Dokumentację finansową i inną należy prowadzić systematycznie. Pracownicy powinni zapoznać się z ustalonymi instrukcjami, które mogą być okresowo aktualizowane, dotyczącymi sposobu przechowywania, przechowywania i usuwania tych rejestrów.
- Nie należy dokonywać przesunięć między wydatkami w celu zapewnienia zgodności zapisów ze sprawozdaniami finansowymi i budżetami.

- Zapisy księgowo powinny być przetwarzane w ramach odpowiedniego okresu obrotowego. Żadne wydatki nie powinny być przenoszone do poprzedniego lub kolejnego okresu rozliczeniowego w celu osiągnięcia celu.
- Zapisy powinny być przetwarzane w odpowiednim okresie rozliczeniowym.

3.2. Polityka własności intelektualnej ULUS METAL

ULUS METAL wie, że jego konkurencyjna i innowacyjna tożsamość wynika z posiadanych zasobów własności intelektualnej.

ULUS METAL uważa, że prawa własności intelektualnej powinny być należycie chronione w celu zachowania tożsamości konkurencyjnej w gospodarce wolnorynkowej.

Własność intelektualna oznacza wszelkie prawa majątkowe i osobiste, jak również prawa pokrewne do dzieła.

Własność przemysłowa, z drugiej strony, oznacza prawo do zarejestrowania wynalazku przemysłowego i/lub rolniczego, innowacji, nowego wzoru lub nowego utworu pod nazwą jego pierwszego wykonawcy; prawo do posiadania znaków/symboli/słów/grafik itp., które są używane do identyfikacji producenta lub sprzedawcy towaru handlowego zarejestrowanego pod nazwą jego właściciela. W ten sposób pierwszy zgłaszający posiada prawo do produkcji i sprzedaży towaru przez określony czas.

Prawa własności intelektualnej i przemysłowej mogą być między innymi jak poniżej:

- Prawa autorskie
- Patenty
- Modele Narzędziowe
- Projekty
- Znaki Towarowe
- Topografie układów scalonych
- Programy komputerowe
- Tajemnice handlowe
- Know-How
- Modele Biznesowe

Pracownicy ULUS METAL zobowiązani są do ochrony praw własności intelektualnej firmy i zabezpieczenia ich przed zajęciem przez osoby nieuprawnione.

W okolicznościach, w których konieczne jest udostępnienie informacji związanych z prawami własności intelektualnej i przemysłowej stronom trzecim, należy podjąć odpowiednie środki, takie jak skontaktowanie się z działem prawnym, podpisanie umowy o zachowaniu poufności i zwrócenie się do odpowiedniej firmy i osób o przestrzeganie wszelkich innych zasad określonych w Polityce ochrony informacji.

Ponadto ULUS METAL podejmuje niezbędne środki w celu ochrony praw własności intelektualnej osób trzecich, w tym naszych klientów i partnerów biznesowych.

Od pracowników ULUS METAL oczekuje się poszanowania praw własności intelektualnej i przemysłowej klientów, partnerów biznesowych i innych osób fizycznych lub prawnych. W przypadku nieuprawnionego użycia lub kradzieży praw własności intelektualnej innych osób lub jakiegokolwiek naruszenia takich praw, ULUS METAL podejmie niezbędne kroki cywilne i karne wobec osoby popełniającej taki czyn.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości dotyczących naruszenia praw własności intelektualnej prosimy o kontakt z kierownikiem danego działu, działem HR lub wysłać zgłoszenie na maila zgloszenie@ulusmetal.com.pl.

3.3. Bezpieczne przechowywanie sprzętu i materiałów firmy

ULUS METAL zapewnia swoim pracownikom sprzęt i materiały wyposażone w najnowszą technologię w celu zapewnienia wydajnego środowiska pracy i oczekuje, że wszyscy będą korzystać z powierzonych materiałów z należytą starannością.

Sprzęt firmowy składa się z wszelkich aktywów, które są przeznaczone do użytku pracowników w jakikolwiek sposób w celu wykonywania czynności związanych z pracą. Oprogramowanie znajdujące się w komputerach i telefonach komórkowych

Pracownicy ULUS METAL są odpowiedzialni za korzystanie z maszyn i urządzeń firmy wyłącznie w celach związanych z pracą i chronią je przed uszkodzeniem, niewłaściwym użyciem, kradzieżą lub zgubieniem.

również powinno być używane zgodnie z tymi zasadami, podobnie jak środki trwałe, takie jak komputery, drukarki, telefony służbowe, samochody służbowe i sprzęt biurowy.



Należy zwrócić uwagę

- Podczas korzystania z firmowych maszyn i urządzeń należy przestrzegać wszystkich odpowiednich zasad, instrukcji i zaleceń oraz zachować najwyższą uwagę i ostrożność podczas ich użytkowania.
- Materiały i sprzęt firmy nie mogą być używane poza działaniami związanymi z firmą.
- Materiały i sprzęt Spółki nie mogą być wykorzystywane do celów nieetycznych i niezgodnych z prawem.
- Pracownicy muszą zwracać uwagę, aby chronić powierzony im sprzęt lub materiały firmowe przed zgubieniem lub kradzieżą.

Pracownicy powinni również dokładać należytej staranności w celu ochrony materiałów i sprzętu firmy przed niewłaściwym wykorzystaniem lub przejęciem przez osoby nieupoważnione, w tym członków ich rodzin i przyjaciół.

Na żądanie pracownicy muszą niezwłocznie zwrócić ULUS METAL wszystkie dostarczone im urządzenia i inne materiały.

4. W ULUS METAL chronimy nasze dane

4.1. Ochrona danych firmowych

Członkowie naszego zespołu mogą uzyskać poufne informacje dotyczące ULUS METAL w czasie pracy w firmie. W interesie ULUS METAL oraz członków zespołu ULUS METAL ważne jest, aby informacje poufne były przechowywane w tajemnicy. Pracownicy ULUS METAL są odpowiedzialni za zapewnienie poufności informacji wrażliwych i poufnych.

Członkowie naszego zespołu powinni być świadomi, że wraz z informacjami poufnymi związanymi z firmą, pewne informacje dotyczące innych członków zespołu, klientów, dostawców, partnerów biznesowych lub konsumentów również powinny być traktowane jako poufne, zarówno w formie pisemnej, ustnej, jak i elektronicznej.

Przykłady informacji poufnych:

- Informacje o nowych produktach i usługach, planach biznesowych, kampaniach i strategiach marketingowych, które nie zostały jeszcze udostępnione publicznie przez ULUS METAL,
- Informacje finansowe i operacyjne, takie jak analiza cen i rynku, dane finansowe, cele sprzedażowe, liczby sprzedaży, oferty opłat za produkty i usługi lub koszty produktów i usług,
- Informacje operacyjne, takie jak partnerzy biznesowi, schematy organizacyjne, pozycja między spółkami i zmiany w zarządzaniu,
- Informacje o inwestorach, pracownikach, klientach, dostawcach i itp. .

Pracownicy, którzy mają dostęp do informacji poufnych, powinni być świadomi odpowiedzialności związanej z tym stanowiskiem. ULUS METAL oczekuje od wszystkich pracowników dołożenia należytej staranności w celu zachowania poufności informacji. Pracownicy są odpowiedzialni za zapoznanie się ze swoimi obowiązkami w tym zakresie.

Ważne jest również, aby pamiętać, że każde działanie naruszające poufny charakter informacji może skutkować odpowiedzialnością karną lub innym rodzajem odpowiedzialności.



Należy zwrócić uwagę

- Poufne informacje mogą być udostępniane wyłącznie osobom upoważnionym do ich uzyskania.
- W przypadkach, w których konieczne jest udostępnienie Informacji Poufnych osobom spoza firmy, należy najpierw zawrzeć umowę o zachowaniu poufności lub przestrzegać niezbędnych środków ostrożności i zabezpieczeń określonych w już podpisanej umowie o zachowaniu poufności. W celu uzyskania informacji na temat umowy o zachowaniu poufności i innych środków ostrożności należy skontaktować się z kierownikiem danego działu, działem HR lub wysłać zgłoszenie na maila zgloszenie@ulusmetal.com.pl.
- Należy podjąć niezbędne środki w celu uniemożliwienia osobom nieupoważnionym dostępu do informacji poufnych. Dokumenty i konta zawierające informacje poufne powinny być przechowywane z należytą starannością.
- Pracownicy powinni upewnić się, że dokumenty zawierające poufne informacje nie są dostępne dla członków ich rodzin i przyjaciół.
- Na konferencjach lub innych spotkaniach, na których obecni są pracownicy innych firm, pracownicy ULUS METAL nie powinni wymieniać informacji ani wdawać się w dyskusje dotyczące sprzedaży, operacji, organizacji, cen, kosztów, klientów, pracowników i partnerów biznesowych. Jeśli w jakiś sposób te tematy zostaną poruszone, należy grzecznie przeprosić i grzecznie zakończyć rozmowę.
- Pracownicy ULUS METAL powinni pamiętać, że ich obowiązki dotyczące Informacji Poufnych są kontynuowane nawet po zakończeniu pracy w ULUS METAL co stanowi podpisanie umowy o zachowaniu poufności.

4.2. Ochrona danych osobowych

Dane osobowe oznaczają wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej. Dane osobowe mogą być rozumiane jako wszelkie informacje umożliwiające identyfikację osoby, takie jak jej imię, nazwisko, data urodzenia, miejsce urodzenia, wygląd fizyczny, informacje o jej rodzinie, status ekonomiczny i społeczny, imię i nazwisko, numer telefonu, numer rejestracyjny, numer ubezpieczenia społecznego, numer IP, numer paszportu, CV, zdjęcie, zapisy wizualne i dźwiękowe, odciski palców i dane genetyczne.

Europejskie Rozporządzenie o Ochronie Danych Osobowych i Ustawa nr 6698 o Ochronie Danych Osobowych ("LPPD") nakładają na firmy istotne obowiązki w zakresie ochrony danych osobowych i nakładają surowe sankcje na osoby naruszające przepisy.

ULUS METAL wierzy, że wzajemne poszanowanie danych osobowych w firmie jest kluczem do satysfakcjonującego, spokojnego i wydajnego środowiska pracy.

Polityką ULUS METAL jest pełne przestrzeganie obowiązków związanych z ochroną danych osobowych i wypełnianie tych obowiązków w ramach przepisów prawa i polityk wewnętrznych.

Pracownicy ULUS METAL powinni również zwracać szczególną uwagę na zapobieganie wszelkim potencjalnym naruszeniom przepisów o ochronie danych osobowych, takim jak bezprawny wyciek danych, dostęp do danych przez osobę nieuprawnioną, przetwarzanie danych bez zgody.



Należy zwrócić uwagę

Surowo zabrania się naszym nieupoważnionym pracownikom uzyskiwania dostępu lub podejmowania prób uzyskania dostępu do plików i folderów zawierających dane osobowe.

- Nasi upoważnieni pracownicy muszą zapewnić z należytą starannością, że takie pliki i foldery są niedostępne dla osób nieupoważnionych.
- Pracownicy powinni szanować dane osobowe innych osób, klientów, partnerów biznesowych i dostawców i nie powinni próbować uzyskiwać dostępu do informacji nieistotnych dla przedmiotu pracy lub procedury.
- Pracownikom nie wolno udostępniać danych osobowych należących do innej osoby bez jej zgody.
- Pracownicy, którzy mają dostęp do danych osobowych, muszą działać sumiennie i postępować zgodnie z najnowszymi przepisami w tym zakresie.

Ważne jest, aby pamiętać, że pracownicy są zobowiązani do uniemożliwienia nieupoważnionym osobom trzecim dostępu do danych osobowych i unikania jakiegokolwiek nielegalnego lub niezgodnego z prawem przetwarzania danych nawet po zakończeniu zatrudnienia w ULUS METAL.

4.3. Polityka ULUS METAL dotycząca mediów społecznościowych

ULUS METAL zdaje sobie sprawę, że media społecznościowe zajmują ważne miejsce w codziennym życiu i szanuje prawo swoich pracowników do wyrażania siebie za pośrednictwem mediów społecznościowych.

Niemniej jednak, pracownicy powinni działać odpowiedzialnie podczas korzystania z mediów społecznościowych i nie mogą szkodzić reputacji firmy.



Należy zwrócić uwagę

- Pracownikom nie wolno wdawać się w dyskusje w mediach społecznościowych na tematy związane z ULUS METAL.
- Pracownicy nie powinni dzielić się żadnymi informacjami, poufnymi lub nie, dotyczącymi spraw wewnątrzfirmowych.
- Surowo zabrania się udostępniania jakichkolwiek informacji, które mogłyby negatywnie wpłynąć na wizerunek i reputację firmy.
- Pracownicy, o ile nie otrzymali upoważnienia, muszą powstrzymać się od składania jakichkolwiek oświadczeń w mediach społecznościowych w imieniu

ULUS METAL. Pracownicy powinni podkreślać, że ich oświadczenia odzwierciedlają jedynie ich osobiste pomysły, jeśli istnieje jakakolwiek możliwość, że ktoś może odnieść wrażenie, że oświadczenie pochodzi od ULUS METAL.

- Pracownicy ULUS METAL nie powinni publikować postów w mediach społecznościowych w godzinach pracy, na zmianie lub poza nimi.
- Zabrania się robienia zdjęć i nagrywania filmów na terenie ULUS METAL.
- Pracownikom nie wolno publikować postów na osobistych kontach w mediach społecznościowych za pośrednictwem e-maili, komputerów, telefonów i podobnych urządzeń, które są przydzielone przez firmę do celów związanych z pracą lub przy użyciu firmowego połączenia internetowego.
- Pracownicy nie powinni udostępniać swojej lokalizacji w pracy ani publikować zdjęć ze spotkań firmowych, wycieczek, bankietów i innych organizacji.
- Identyfikowanie się jako pracownik ULUS METAL na kontach w mediach społecznościowych, poza "LinkedIn", nie jest zgodne z postrzeganiem profesjonalizmu firmy.

5. Profesjonalizm w życiu zawodowym zgodny z prawem

5.1. Unikanie konfliktów interesów

ULUS METAL wierzy, że pracownicy powinni być obiektywni na każdym etapie procesu decyzyjnego w celu stworzenia profesjonalnej atmosfery pracy z międzynarodowymi standardami.

Dlatego też pracownicy nie powinni pozwalać, aby ich osobiste interesy wpływały na ich proces decyzyjny przy podejmowaniu decyzji w sprawach związanych z firmą.

W przypadkach, gdy interesy pracownika lub jego krewnego są sprzeczne z interesami ULUS METAL lub gdy wydaje się, że tak jest, taki konflikt wchodzi w zakres Przewodnika.

Gdy pracownikowi trudno jest podejmować obiektywne decyzje w trakcie pracy związanej z firmą, można wywnioskować, że istnieje konflikt interesów.

Konflikt interesów nie tylko zagraża dobru ULUS METAL, ale także szkodzi Twojej wiarygodności w firmie. Dlatego należy unikać wszelkich konfliktów interesów.



Należy zwrócić uwagę

- Upewnij się, że Twoje osobiste zainteresowania są zgodne z Twoimi zainteresowaniami zawodowymi.
- Nie nawiązywać ani nie próbować nawiązywać relacji biznesowych z partnerami biznesowymi, klientami lub konkurentami ULUS METAL spoza ULUS METAL.
- Tworząc portfel inwestycyjny, należy w miarę możliwości unikać partnerów biznesowych, klientów lub konkurentów ULUS METAL. W szczególności, jeśli Twoje stanowisko w ULUS METAL wymaga od Ciebie podejmowania decyzji

dotyczących tych firm, powinieneś bezwzględnie powstrzymać się od inwestowania w nie.

- Jeśli nie jesteś upoważniony do reprezentowania ULUS METAL, powinieneś unikać wszelkich oświadczeń, działań lub implikacji, które sugerowałyby inaczej.
- Należy powstrzymać się od angażowania się w jakiegokolwiek relacje, które mogłyby uniemożliwić wykonywanie obowiązków w ULUS METAL. W szczególności należy unikać relacji biznesowych o takim charakterze.
- Informacje uzyskane w związku z zajmowanym stanowiskiem w ULUS METAL nigdy nie powinny być wykorzystywane w celu uzyskania jakichkolwiek korzyści osobistych lub ekonomicznych.
- Jeśli podejmujesz się roli w organizacji non-profit, pracując jako dyrektor, członek komitetu doradczego lub pracując na jakimkolwiek innym stanowisku, powinieneś zachować ostrożność, wspierając te organizacje, finansowo lub w inny sposób, w imieniu ULUS METAL. Odpowiednie jednostki w firmie powinny być dobrze poinformowane w tej sprawie.
- Gdy jest to niejednoznaczne lub odzwierciedla niezdecydowaną sytuację, zadaj sobie pytanie: Czy chciałbym, aby moja rodzina, przyjaciele i krewni dowiedzieli się o tym? Jak będę się czuć, gdy ludzie, których znam, dowiedzą się, co zamierzam zrobić? Możesz dojść do wniosku, że powinieneś unikać tego czynu, jeśli odpowiedzi na te pytania są niekorzystne.
- Jeśli masz wątpliwości dotyczące konfliktu interesów, skontaktuj się ze swoim przełożonym lub działem prawnym, aby skonsultować się z nimi w sprawie dalszego postępowania.

5.2. Przyjazne miejsce pracy

W ULUS METAL wierzymy, że kluczem do lepszego miejsca pracy jest to, aby wszyscy w firmie traktowali się nawzajem z szacunkiem i życzliwością, kierując się zasadą profesjonalizmu.

ULUS METAL jest świadomy, że powinien podjąć zdecydowaną inicjatywę dotyczącą wzajemnych relacji pracowników w celu zapewnienia zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy, które pozwoli jego członkom na rozwój zarówno moralny, jak i materialny.

W związku z tym,

ULUS METAL z wielką powagą podchodzi do zgłoszeń dotyczących osób, które zachowują się w sposób mogący zaszkodzić środowisku pracy, w którym panuje szacunek. ULUS METAL nakłada odpowiednie sankcje na tych, którzy zachowują się nieprofesjonalnie i mogą zakłócać spokój i porządek w pracy.

ULUS METAL oferuje uczciwe środowisko pracy, przestrzegając bezwzględnej polityki opartej na kwalifikacjach w zakresie rekrutacji, awansów, przydziału zadań, podziału pracy, podwyżek wynagrodzeń i wypłat premii. W związku z tym unika się potencjalnego negatywnego postrzegania wśród pracowników.

W celu utrzymania satysfakcjonującego i pełnego szacunku środowiska pracy, w ramach niniejszych zasad, ULUS METAL uważa, że należy przestrzegać obowiązków wymienionych poniżej, ale nie ograniczających się do nich.

- Unikanie nieprzyjemnych żartów i czynów, całkowite powstrzymanie się od fizycznych psikusów,
- Nigdy nie używaj protekcyjnych lub dokuczliwych wyrażeń,
- Zakaz plotkowania o menedżerach lub pracownikach firmy,
- Nieużywanie wobec siebie niepokojącego lub obraźliwego języka,
- Niewysyłanie żadnych materiałów pisemnych, dźwiękowych lub wizualnych na żadnej platformie i za pośrednictwem żadnego urzędnika, które zawierają elementy agitujące, niepokojące, protekcyjne, obraźliwe dla określonej części społeczeństwa, brutalne lub seksualne,
- Absolutne unikanie jakiegokolwiek melodii, sposobu lub wyrażenia, które mogą być postrzegane jako groźba.

5.3. Zero tolerancji dla mobbingu

Mobbing oznacza wszelkie niesprawiedliwe, systematyczne i ciągle, uporczywe znęcanie się przez pracodawcę lub pracownika nad celem poprzez kierowanie zastraszających, burzących pewność siebie, ignorujących, psychoterrorystycznych słów lub zachowań, które szkodzą zdrowiu psychicznemu i fizycznemu.

W ostatnich latach wzrosła liczba pracowników umysłowych cierpiących z powodu mobbingu. Mobbing nie tylko ma negatywny wpływ na psychikę pracownika, ale także obniża ogólną wydajność w miejscu pracy.

Mobbing prowadzi do sporów i konfliktów w miejscu pracy zarówno wśród pracowników w ogóle, jak i ofiar w szczególności. W rezultacie pojawiają się negatywne skutki, takie jak zakłócenie spokoju w miejscu pracy, spadek efektywności, wzrost wskaźnika błędów, osłabienie zaangażowania pracowników w firmę i eskalacja rezygnacji.

Elementy mobbingu można wymienić poniżej:

- Mobbing może być kierowany z góry na dół, z dołu do góry lub między pracownikami tego samego szczebla.
- Celem mobbingu może być między innymi zastraszenie, poniżanie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu lub stanowiska.
- Mobbing może mieć na celu zaszkodzenie osobowości, karierze lub zdrowiu.
- Słowa lub zachowania związane z mobbingiem mogą być jawne lub ukryte.

Mobbing wpływa na wydajność pracowników i zakłóca porządek w miejscu pracy.

Definiujemy naszą politykę przeciwko mobbingowi jako "Zero tolerancji dla mobbingu".

W związku z tym ULUS METAL podejmuje wszelkie środki przeciwko mobbingowi. Pracownicy ULUS METAL muszą ściśle powstrzymać się od wszelkich aspektów, które mogłyby stanowić mobbing.

DZIAŁANIA, KTÓRYCH POWINNI UNIKAĆ PRACOWNICY ULUS METAL

Zgodnie z polityką "0 tolerancji dla mobbingu", pracownicy ULUS METAL muszą całkowicie unikać działań sklasyfikowanych poniżej.

1. Działania, które wpływają na ofiarę w celu demonstrowania swoich umiejętności i komunikacji społecznej:

- Ograniczanie ofierze możliwości wykazania się swoimi umiejętnościami w celu udowodnienia swojej wartości,
- Częste przerywanie wypowiedzi ofiary,
- Wielokrotne zwracanie się do ofiary w szorstki i besztający sposób,
- Ciągła krytyka pracy ofiary, z uzasadnieniem lub bez,
- Ciągłe niepokojenie ofiary poza godzinami pracy tematami związanymi lub niezwiązanymi z pracą,
- Grożenie ofierze na piśmie, ustnie lub w jakikolwiek inny sposób.

2. Atak na wewnątrzfirmowe relacje społeczne ofiary

- Całkowite lub częściowe zaprzestanie komunikacji z ofiarą.
- Zapewnienie ofierze miejsca pracy, które jest oddalone od innych i odizolowanie jej/jego
- Lekceważenie obecności ofiary

3. Atak na reputację ofiary

- Rozpowszechnianie fałszywych plotek na temat ofiary i nieprzyjemne obgadywanie jej za plecami,
- Obrażanie stanu fizycznego i psychicznego ofiary,
- Robienie wrażenia ofiary, naśladowanie tego, jak chodzi, mówi, gestykuluje lub zachowuje się,
- Dokuczanie ofierze z powodu jej religii, pochodzenia etnicznego lub poglądów politycznych,
- Kierowanie seksualnych lub niemiłych implikacji w stronę ofiary.

4. Atak na życie zawodowe ofiary

- Nieprzydzielanie ofierze żadnych specjalnych zadań związanych z jej zawodem,
- Ciągłe zatrudnianie ofiary do niewykwalifikowanych zadań,
- Ciągłe powierzanie ofierze nieistotnych obowiązków lub takich, które wymagają niższych kwalifikacji niż te, które posiada ofiara,
- Nie stwarzanie ofierze możliwości samorealizacji i samodoskonalenia,
- Częsta zmiana zadań ofiary w pracy.

5. Atak na zdrowie ofiary

- Zmuszanie ofiary do podejmowania ciężkich fizycznie obowiązków, które nie są odpowiednie,
- Groźenie przemocą fizyczną dowolnego rodzaju,
- Stosowanie przemocy wobec ofiary, nawet lekkiej, w celu zastraszenia,
- Wyrządzenie ofierze krzywdy fizycznej w jakikolwiek sposób.

ULUS METAL obiecuje, że zgodnie z Polityką Zero Tolerancji dla Mobbingu, pracownicy, którzy dopuszczają się mobbingu, będą poddawani postępowaniu administracyjnemu, cywilnemu i karnemu w najbardziej efektywny sposób.



Walka z mobbingiem

ULUS METAL uznaje, że jego ostateczna walka z mobbingiem w miejscu pracy nie może zakończyć się sukcesem bez skutecznej współpracy i pomocy pracowników. Z tego powodu pracownicy będący ofiarami mobbingu lub będący świadkami jakichkolwiek działań mobbingowych powinni wypełniać swoje obowiązki określone poniżej.

- Pracownicy nie mogą w żadnym wypadku milczeć, jeśli są świadkami mobbingu.
- Jeżeli pracownik uzna, że on lub którykolwiek z jego współpracowników padł ofiarą mobbingu, powinien niezwłocznie powiadomić o tym fakcie za

pośrednictwem poczty elektronicznej na adres zgloszenie@ulusmetal.com.pl lub bezpośrednio powiadomić Dział HR.

- Menedżerowie nie będą w żadnym wypadku tolerować jakichkolwiek zachowań lub działań o charakterze mobbingu lub podobnych pomiędzy pracownikami.
- Menedżerowie powinni uważnie obserwować relacje między pracownikami podlegającymi ich odpowiedzialności i ochronie oraz identyfikować pracowników, którzy cierpią z powodu mobbingu, a następnie niezwłocznie powiadamiać odpowiedni dział.

5.4. Polityka walki z dyskryminacją

Dyskryminacja jest zabroniona przez wiele przepisów prawa i umów międzynarodowych, w tym Konwencję nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy ("MOP"), Międzynarodową konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej z dnia 13 października 1972 r., Europejską konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Europejską kartę społeczną oraz Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet.

Dyskryminacja, w swoim najszerszym zakresie, odzwierciedla sytuacje, w których osoby posiadające takie same kwalifikacje są traktowane w różny sposób. Dyskryminację można jednak podzielić na trzy główne kategorie;

1. Dyskryminacja bezpośrednia oznacza traktowanie osoby w mniej korzystny lub negatywny sposób w oparciu o jakiejkolwiek kwalifikacje lub cechy, które ta osoba posiada. W tym kontekście dyskryminacja bezpośrednia to odmienne traktowanie osób, które są w jakiś sposób skategoryzowane, bez żadnego uzasadnionego lub obiektywnego powodu, alternatywnie tworząc znaczną nieproporcjonalność między zamierzonym celem a rzeczywistością,
2. Dyskryminacja pośrednia odzwierciedla atmosferę, w której traktowanie jednostki lub grupy sugeruje obiektywne podejście na pierwszy rzut oka, ale w rzeczywistości, wdrożenie wymagań, kryteriów lub innych stwarza niekorzystną sytuację dla jednostki lub grupy. Za dyskryminację pośrednią uznaje się na

przykład niezaplanowanie pomieszczeń pracy w sposób umożliwiający osobom poruszającym się na wózku inwalidzkim dostęp do budynku, nawet jeśli nie ma bezpośredniego zakazu lub ograniczenia, lub dyskryminowanie kobiet poprzez wprowadzanie nieistotnych wymogów podczas rekrutacji dotyczących wieku lub stażu pracy.

3. Niewidoczna dyskryminacja jest często doświadczana przez kobiety w miejscu pracy, co może odnosić się do dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń, warunków pracy, podejścia w miejscu pracy, awansów, rozwiązywania umów o pracę, dostępu do zasobów produkcyjnych lub nierówny podział obowiązków służbowych itp.
4. W związku z tym ULUS METAL gwarantuje, że jakakolwiek bezpośrednia, pośrednia lub niewidoczna dyskryminacja pracowników nie będzie miała miejsca i podejmie wszelkie niezbędne środki, aby zapobiec takiej dyskryminacji między pracownikami ULUS METAL.

W związku z tym surowo zabrania się pracownikom ULUS METAL wygłaszania jakichkolwiek niestosownych komentarzy lub obrażania siebie nawzajem lub osób trzecich, a także dyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio, pośrednio lub niewidocznie, wyłącznie na podstawie niżej wymienionych powodów.

- Rasa
- Wiek
- Płeć
- Atrybuty fizyczne
- Orientacja seksualna
- Aktywność seksualna w granicach prawa
- Teraźniejszość lub przeszłość kryminalna
- Medical situation or past
- Sytuacja rodzinna, prywatna
- Stan cywilny
- Preferencje polityczne, tendencje lub relacje
- Preferencje religijne, tendencje lub relacje
- Stan ciąży lub karmienia piersią

Ponadto ULUS METAL nie dyskryminuje bezpośrednio ani pośrednio w żaden sposób podczas procesów rekrutacyjnych, w tym w kwestiach wymienionych powyżej, i ocenia w oparciu o całkowicie obiektywne kryteria. ULUS METAL wspiera zatrudnianie mniejszości i grup defaworyzowanych w społeczeństwie i wypełnia swoje obowiązki w tym zakresie.

ULUS METAL nie zatrudnia dzieci ani osób poniżej 18 roku życia. Jedynym wyjątkiem od tej sytuacji są studenci i młodzi pracownicy, którzy są w okresie legalnego stażu.

ULUS METAL gwarantuje, że wszelkie dostępne środki zostaną wdrożone przeciwko jakiegokolwiek bezpośredniej, pośredniej lub niewidocznej dyskryminacji.

5.5. Polityka dotycząca molestowania seksualnego

Molestowanie seksualne to działanie polegające na niepokojeniu seksualnym ofiary, sprzeczne z ogólnymi zasadami moralnymi i akceptacją, które może mieć miejsce poprzez przemoc werbalną, kontakt fizyczny lub inne formy zachowań seksualnych.

Narażenie na niekonsensualne zachowania seksualne i przemoc może nie tylko utrudniać życie zawodowe, ale także szkodzić zdrowiu psychicznemu i fizycznemu ofiary oraz powodować traumatyczne skutki.

W miejscach pracy, w których podporządkowanie opiera się na hierarchii, obserwuje się, że ofiarom molestowania seksualnego trudno jest się zgłosić. Z tego powodu przypadki molestowania seksualnego w większości przypadków nie są identyfikowane, przez co zarówno ofiara, jak i instytucja są poszkodowane.

W tym kontekście ULUS METAL gwarantuje, że molestowanie seksualne nie będzie tolerowane w żadnych okolicznościach.

ULUS METAL gwarantuje, że w przypadku wystąpienia przestępstwa molestowania seksualnego, będzie uważnie śledzić incydent, wdrażając wewnętrzny mechanizm dyscyplinarny, a także współpracując z właściwymi instytucjami i organami sądowymi w sprawach administracyjnych, cywilnych i karnych.

Surowo zabrania się pracownikom ULUS METAL prowadzenia lub prezentowania jakichkolwiek działań lub zachowań, które są lub mogą być interpretowane jako nękanie przez kontrahenta lub ofiarę.



Działania, których należy unikać

W powyższym kontekście zabronione jest aby pracownicy ULUS METAL:

- Przejawiali jakichkolwiek werbalnych, fizycznych lub seksualnych zachowań lub działań, które nie są zatwierdzone przez kontrahenta, ofiarę,
- Zachowanie, które nie jest akceptowane: nawiązywanie jakiegokolwiek kontaktu fizycznego, kontaktu wzrokowego lub wykonywanie gestów i mimiką twarzy z kontrahentem, ofiarą,
- Składanie jakichkolwiek bezpośrednich lub pośrednich oświadczeń lub odniesień dotyczących stanowiska, statusu awansu lub relacji seksualnych z innymi pracownikami,
- Udostępnianie, wystawianie lub przekazywanie wszelkiego rodzaju grafik, komiksów, obrazów, zdjęć, artykułów, opowiadań, żartów lub dorozumianych odniesień w postach w mediach społecznościowych lub na jakiegokolwiek innej platformie, które mogą zawierać jakiegokolwiek elementy nieprzyzwoitości lub dyskryminacji dotyczące rasy, płci, narodowości, orientacji seksualnej, religii, niepełnosprawności lub jakichkolwiek innych cech osobistych,
- Inicjowanie, podejmowanie prób inicjowania lub działanie w sposób, który może być postrzegany jako zamiar zainicjowania jakiegokolwiek rodzaju relacji emocjonalnej lub fizycznej z przełożonym, nawet jeśli pracuje on w różnych

działach, co wykracza poza granice normalnych stosunków pracy, a tym samym może skutkować korzystniejszym traktowaniem danego pracownika,

- Nakładać ograniczenia, interweniować lub zastraszać pracownika w ramach działań odwetowych, ponieważ w dobrej wierze korzysta on z doradztwa w sprawie molestowania seksualnego, składa zgłoszenie dotyczące molestowania seksualnego lub bierze udział w postępowaniu sądowym dotyczącym napaści na tle seksualnym lub molestowania seksualnego w charakterze świadka.

ULUS METAL wzywa pracowników, którzy padli ofiarą jakiegokolwiek molestowania seksualnego, aby zgłosili sprawę swoim przełożonym i działowi HR. Ponadto ULUS METAL prosi również o uprzejmą współpracę osoby, które były świadkami, w celu dokonania niezbędnych zgłoszeń do swoich przełożonych i Działu HR.

W związku z powyższym ULUS METAL gwarantuje, że podjęto wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia powyższego.

5.6. Polityka pełnej zgodności z prawem w życiu zawodowym

Jako ULUS METAL jesteśmy świadomi, że przestrzeganie zasad życia zawodowego przyczynia się do spokoju w miejscu pracy i produktywnego środowiska pracy. Z tego powodu ULUS METAL przestrzega wymaganych warunków pracy określonych przez obowiązujące przepisy i umowy w zakresie życia zawodowego.

Ulus Metal przestrzega przepisów prawa dotyczących stosunku pracy, zleceniobiorców, usługodawców. Zakres przepisów prawa obejmuje między innymi: nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy, czas pracy, naliczanie wynagrodzeń, urlopy, płatności itp.

ULUS METAL nalicza wynagrodzenia poprzez między innymi śledzenie nadgodzin zgodnie z regulacjami prawnymi dotyczącymi stosunku pracy. ULUS METAL wypłaca wynagrodzenie swoim pracownikom w całości i na czas.

Jako rodzina ULUS METAL jesteśmy świadomi znaczenia wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych zgodnych z prawem dla naszych pracowników. Nie przyjmujemy negatywnych postaw wobec zrzeszenia w tym zakresie i zapewniamy niezbędne wsparcie.

5.7. Polityka pełnej zgodności z zasadami handlu

Jako Ulu Metal stosujemy politykę pełnej zgodności z krajowymi i międzynarodowymi zasadami handlu. W tym kontekście, jako ULUS METAL, w pełni przestrzegamy lokalnych i międzynarodowych ograniczeń dotyczących importu i eksportu.

W tym kontekście nasi pracownicy są zobowiązani do działania zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami handlowymi.

6. Mechanizm rozpatrywania zgłoszeń w Ulus Metal

Jako ULUS METAL zdajemy sobie sprawę, jak ważne jest przekazywanie wszelkich negatywnych informacji, które mogą wystąpić w firmie, upoważnionym osobom i jednostkom bez żadnych zastrzeżeń. W tym kontekście zachęcamy naszych pracowników do zgłaszania negatywnych informacji, które mogą podlegać rozpatrzeniu, poprzez uruchomienie mechanizmu zgłoszeń i zapewnienie podjęcia niezbędnych działań. W ten sposób zapewniamy, że zgłoszenia naszych pracowników i interesariuszy są rozwiązywane i podejmowane są niezbędne kroki w celu ich rozwiązania.

Przedmiotem zgłoszenia może być:

- Naruszenia obowiązujących przepisów prawnych,
- Naruszenia niniejszego Przewodnika lub innych regulacji, zasad firmy ULUS METAL,
- Naruszenia umów zawartych z ULUS METAL,
- Zachowanie lub zdarzenie, które mogą przeszkadzać jakiegokolwiek osobie lub grupie osób w ULUS METAL.

ULUS METAL analizuje zgłoszenia w sposób przejrzysty, bezstronny i poufny, bada je w najbardziej efektywny sposób, wyciąga wnioski tak szybko, jak to możliwe i przekazuje informacje zwrotne odpowiednim osobom w formie pisemnej lub mailowej.

ULUS METAL zobowiązuje się, że tożsamość i informacje osoby składającej zgłoszenie będą chronione oraz że nie zostaną podjęte żadne działania przeciwko niej ani nie zostanie zastosowany żaden inny rodzaj nacisku w związku ze zgłoszeniem.

Nasi pracownicy lub inni interesariusze mogą przysyłać swoje zgłoszenia i wszelkie inne problemy na poniższy adres e-mail. Zgłoszenia przesłane na ten adres będą analizowane zgodnie z zasadami i standardami określonymi powyżej.

7. Podejmowanie właściwych decyzji we właściwym czasie

Aby opracować właściwe rozwiązanie we właściwym czasie dla problemów, które napotyka się w życiu biznesowym, należy "zatrzymać się, przeanalizować sytuację, wyciągnąć wnioski i zastosować zasady zawarte w tym przewodniku".

Właściwy proces decyzyjny rozpoczyna się od zadawania właściwych pytań. Poniższy diagram ma pomóc w podjęciu właściwej decyzji. Jeśli odpowiedzi na pytania nie są zgodne z odpowiedziami na diagramie, nie należy podejmować decyzji.

W razie jakichkolwiek wątpliwości prosimy o kontakt z przełożonym lub działem HR.

7. Podejmowanie właściwych decyzji we właściwym czasie

