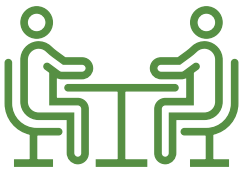
KODEKS POSTĘPOWANIA
IMP COMFORT



Firma IMP COMFORT Sp. z o.o., jako organizacja działająca w myśl zasad **społecznej** i **ekologicznej** odpowiedzialności przedsiębiorstw, bezwzględnie dba o przestrzeganie nie tylko przepisów prawa, ale również propaguje stosowanie dobrych praktyk zmierzających do zrównoważonego rozwoju z uwzględnieniem szerokiego grona interesariuszy.

Uznając etyczne zachowanie jako fundament swojej działalności, firma przyjęła kodeks postępowania odzwierciedlający jej dążenia do budowania relacji opartych na uczciwej współpracy i zaufaniu.

Niniejszy kodeks określa zasady postępowania w niżej wymienionych obszarach, szczególnie istotnych z punktu widzenia prowadzenia etycznej działalności. Są to:



etyka biznesu



prawo pracy i prawa człowieka



bezpieczeństwo i higiena pracy



środowisko naturalne

1. Etyka biznesu

a) Zgodność z prawem

Dbamy, aby działalność IMP COMFORT Sp. z o.o. prowadzona była zgodnie z obowiązującym prawem i tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych.

b) Przekupstwo i korupcja

IMP COMFORT Sp. z o.o. przestrzega zasad uczciwej konkurencji, zapobiega przekupstwu, nielegalnym płatnościom i korupcji. Obowiązkiem pracowników jest unikanie działalności prowadzącej do konfliktu interesów. Konflikt interesów pojawia się, gdy możliwość pozyskania osobistych korzyści przez pracownika może wpływać na jego ocenę, bezstronność, niezależność oraz lojalność wobec naszej firmy.

Pracownicy odpowiedzialni za zakup towarów i usług od dostawców lub dokonujący wyboru podwykonawców muszą działać w sposób umożliwiający uzyskanie najlepszej całkowitej wartości tych usług, zwracając należytą uwagę na renomę dostawcy. IMP COMFORT Sp. z o.o. nie składa zamówień dostawcom na podstawie osobistych preferencji. Zabieganie o jakąkolwiek formę osobistych korzyści od dostawcy lub osoby oferującej usługi jest surowo zabronione.

Pracownicy nie mogą czerpać jakichkolwiek korzyści powstałych w wyniku wykorzystania informacji lub stanowiska w firmie. Pracownicy i partnerzy biznesowi nie mogą brać udziału w żadnej działalności noszącej znamiona przestępstwa, prania brudnych pieniędzy, defraudacji lub wyłudzania.

Prezenty, zaproszenie czy rozrywki nie powinny być proponowane i przyjmowane, jeżeli stwarzają wrażenie próby nieuczciwego wpływania na decyzje biznesowe. Należy powstrzymać się od wszelkich form korupcji lub przekupstwa zarówno czynnego, jak i biernego. Pracownicy lub osoby działające w imieniu firmy nie mogą dokonywać płatności bezpośrednio lub pośrednio na rzecz urzędników państwowych lub samorządowych. Pracownicy nie mogą również proponować ww. urzędnikom upominku czy rozrywki, które to darowizny miałyby na celu wywarcie wpływu na decyzje tychże urzędników. Pracownicy muszą postępować tak samo wobec funkcjonariuszy publicznych oraz pracowników podmiotów prywatnych.

IMP COMFORT Sp. z o.o. ściśle przestrzega neutralności politycznej, nie wspiera finansowo żadnej partii politycznej ani polityków, nie angażuje się w żadną kampanię wyborczą. Spółka nie wspiera również żadnych organizacji religijnych.

c) Poufność

IMP COMFORT Sp. z o.o. chroni wszelkie poufne informacje powierzone firmie przez klientów i osoby trzecie oraz podejmuje odpowiednie działania zabezpieczające przed przypadkowym ujawnieniem tych informacji.

IMP COMFORT Sp. z o.o. szanuje prywatność i poufny charakter danych osobowych swoich pracowników. Spółka nabywa i przechowuje zgodnie z prawem, dane osobowe pracowników, klientów oraz partnerów biznesowych jedynie w zakresie wymaganym dla skutecznego prowadzenia działalności. Pracownik nie powinien szukać dostępu do danych osobowych lub poufnych, chyba że uzasadnia to interes firmy. Pracownicy Spółki są zobowiązani do zachowania poufności informacji dotyczących danych osobowych, a także wyników finansowych, inwestycji, strategii oraz planów. Obowiązek ten trwa również po ustaniu stosunku pracy.

Nie ujawniamy osobom niepowołanym informacji poufnych, nasi partnerzy biznesowi zobowiązani są również do zachowania tajemnicy informacji o charakterze poufnym przekazanych im przez IMP COMFORT Sp. z o.o.

Dostawca przestrzega międzynarodowych przepisów celnych i kontroli eksportu oraz zapewnia proaktywną wymianę informacji istotnych dla handlu zagranicznego w celu zapewnienia bezpiecznego łańcucha dostaw.

d) Własność intelektualna

IMP COMFORT Sp. z o.o. chroni swoją własność intelektualną i szanuje własność intelektualną innych. Może ona przybierać różne formy, w tym rozmaitych projektów, metod, procesów, procedur operacyjnych, handlowych i marketingowych strategii, informacji o klientach czy analiz rynkowych.

Pracownikom nie wolno ujawniać, kopiować ani rozporządzać tą własnością intelektualną, chyba że w ściśle określonym i uzasadnionym biznesowo celu. Pracownicy muszą stosować te same procedury ochrony wobec własności intelektualnej klientów.

IMP COMFORT Sp. z o.o. w sposób świadomy nie narusza własności osób trzecich. Korzystanie z nielicencjonowanego oprogramowania, używanie lub odtwarzanie materiałów chronionych prawem autorskim bez zezwolenia jest zabronione.

e) Postępowanie w zakresie działalności firmowej, administracyjnej lub finansowej

Należy postępować w sposób etyczny i przejrzysty, zgodnie z przepisami prawa i wewnętrznymi procedurami w przypadku realizacji wszelkich działań związanych ze sporządzaniem sprawozdań finansowych i innych form komunikacji instytucjonalnej. Wszystkie operacje lub transakcje muszą być rzetelne, możliwe do zweryfikowania i zgodne z prawem.

To oznacza, że wszystkie działania i operacje muszą być odzwierciedlone we właściwych zapisach księgowych i poparte stosowną dokumentacją, aby umożliwić przeprowadzenie kontroli, zidentyfikowanie różnych poziomów odpowiedzialności i staranne odtworzenie danej operacji.

Wszystkie osoby w jakikolwiek sposób zaangażowane w przygotowanie bilansu i podobnych dokumentów lub też dokumentów przedstawiających sytuację finansową Spółki:

- są zobowiązane do pełnej współpracy w zakresie konkretnych zagadnień i do zagwarantowania kompletności oraz jasności dostarczanych informacji, a także rzetelności danych i przetwarzania danych;
- mają zakaz podawania nieprawdziwych faktów oraz pomijania informacji czy ukrywania danych z bezpośrednim lub pośrednim naruszeniem zasad regulacyjnych i wewnętrznych przepisów proceduralnych, w celu wprowadzenia w błąd odbiorców powyższych dokumentów;
- nie mogą wdrażać fikcyjnych operacji ani rozpowszechniać fałszywych informacji na temat Spółki i jej działalności.

f) Komunikacja zewnętrzna

Żadnemu pracownikowi nie wolno wypowiadać się w imieniu IMP COMFORT Sp. z o.o., dyskutować lub ujawniać żadnych informacji dotyczących spółki mediom. Pracownik nie może też bez specjalnego upoważnienia wydawać publicznych oświadczeń w imieniu firmy.

Osobiste opinie na temat religii, polityki lub innych spraw, mogące budzić kontrowersje, nie mogą być wyrażane na papierze firmowym, w e-mailu lub w żadnej innej formie pozwalającej na utożsamianie tych opinii ze spółką IMP COMFORT.

2. Prawo pracy i prawa człowieka

Jako pracodawca dbamy o to, aby nasze działania prowadzone były z poszanowaniem i promowaniem praw człowieka oraz zapewnieniem, że nie są one naruszane w całym łańcuchu dostaw.

Promujemy pracę zespołową, wolną od jakichkolwiek uprzedzeń i świadomie czerpiemy siłę i wartości wynikające ze zróżnicowania swoich pracowników. Dokładamy wszelkich starań, by zapewnić im godziwe i regularnie wypłacane wynagrodzenie, możliwość rozwoju i awansu, szkolenia oraz dobre warunki pracy.

Od naszych partnerów biznesowych oczekujemy analogicznego postępowania.

a) Praca przymusowa

Nie akceptujemy pracy przymusowej, nieodpłatnej oraz niewolniczej. Wszelka praca musi być dobrowolna i nie grozić karą.

b) Zatrudnianie małoletnich

Szanujemy oraz chronimy godność i prawa dzieci. Zatrudniamy wyłącznie osoby, które osiągnęły minimalny wiek wymagany do wykonywania pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi. Nie tolerujemy zatrudniania osób nieletnich przez naszych partnerów biznesowych.

c) Mobbing i molestowanie seksualne

Każda forma maltretowania, molestowania i znęcania się jest zabroniona.

Nie akceptujemy zachowań noszących znamiona mobbingu, napastowania psychicznego oraz fizycznego, również o podłożu seksualnym, w stosunku do naszych pracowników.

Wszyscy pracownicy powinni traktować się nawzajem z szacunkiem.
To odnosi się również do naszych dostawców i klientów, ich pracowników i kadry kierowniczej.

d) Rozliczanie pracy

Zasady dotyczące zatrudniania, przestrzegania i rozliczania czasu pracy oraz naliczania wynagrodzeń są w IMP COMFORT zgodne z obowiązującym prawem i regulaminem wynagradzania. Od naszych partnerów biznesowych również oczekujemy przestrzegania międzynarodowych standardów pracy. Wynagrodzenie za normalny czas pracy i nadgodziny musi być co najmniej równe płacy minimalnej ustalonej na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

e) Dyskryminacja

Nie akceptujemy jakiejkolwiek dyskryminacji, np. ze względu na płeć, wiek, narodowość, pochodzenie społeczne, niepełnosprawność, orientację seksualną, wyznanie, światopogląd, przekonania polityczne oraz działalność związkową.

Oczekujemy od naszych partnerów biznesowych, że zasady związane z zatrudnianiem, wynagradzaniem, oceną i awansem będą transparentne i oparte o jasne kryteria.

f) Wolność zrzeszania się

Szanujemy i uwzględniamy prawo naszych pracowników do reprezentowania swoich interesów przed pracodawcą zgodnie z przyjętym prawem. Jesteśmy otwarci na dialog z pracownikami, wyjaśnianie wątpliwości i wspólne opracowywanie optymalnych rozwiązań. Takiej samej postawy oczekujemy od naszych partnerów biznesowych.

3. Bezpieczeństwo i higiena pracy

IMP COMFORT Sp. z o.o. przestrzega wymagań prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewnia bezpieczne warunki oraz zapobiega wypadkom oraz chorobom zawodowym i tego samego oczekuje od partnerów biznesowych.

Firma stale dąży do zmniejszania poziomu ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego, a także warunków socjalnych.

Tworząc bezpieczne miejsca, dbamy o zapewnienie pracownikom odpowiednich środków ochrony osobistej oraz szkoleń niezbędnych do nieszkodliwego wykonywania pracy.

4. Środowisko naturalne

IMP COMFORT Sp. z o.o. uznaje odpowiedzialność w zakresie ochrony środowiska i zasobów naturalnych oraz oczekuje analogicznego zachowania od partnerów biznesowych.

Strategia firmy obejmuje prowadzenie działalności w taki sposób, by zarówno IMP COMFORT Sp. z o.o., jak i kontrahenci funkcjonowali zgodnie z obowiązującymi regulacjami i wymaganiami prawnymi dotyczącymi środowiska naturalnego. Przyczyniali się do podnoszenia świadomości środowiskowej wśród swoich współpracowników i otoczenia oraz ograniczenia negatywnego wpływu realizowanych procesów i wyrobów na środowisko. Zobowiązujemy się do stosowania substancji chemicznych i ich mieszanin zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz nie używania w procesach produkcji substancji zakazanych.

Naszym celem jest:

- efektywne wykorzystywanie zasobów,
- redukcja zużycia energii, wody, ciepła i paliw,
- ograniczenie ilości wytwarzanych odpadów oraz prowadzenie racjonalnej gospodarki odpadami,
- stosowanie sprawdzonych metod i technologii ograniczających negatywny wpływ na środowisko naturalne oraz zdrowie i życie ludzi,
- zwiększanie efektywności energetycznej,
- wytwarzanie lub zakup energii ze źródeł odnawialnych oraz podejmowanie innych działań ograniczających emisję CO_2.

Zobowiązujemy się do jak największej ochrony naturalnych podstaw życia; w szczególności w celu uniknięcia szkodliwych zmian w glebie, zanieczyszczenia wody i powietrza, emisji hałasu.

Firma IMP COMFORT Sp. z o.o. posiada politykę środowiskową, w której zobowiązała się do poprawy efektów działalności środowiskowej, ograniczania negatywnych wpływów na środowisko oraz zapobiegania zanieczyszczeniom środowiska.

ZAKRES OBOWIĄZYWANIA KODEKSU I JEGO PRZESTRZEGANIE

Obowiązywanie kodeksu

Kodeks postępowania dotyczy wszystkich pracowników IMP COMFORT Sp. z o.o., którzy mają obowiązek się z nim zapoznać, a także stosować się do zasad w nim zawartych. Wszelkie zapisy niedotyczące bezpośrednio pracowników IMP COMFORT Sp. z o.o. muszą być przestrzegane przez dostawców, wykonawców, podwykonawców i inne osoby działające w imieniu lub na rzecz firmy.

Kierownictwo IMP COMFORT Sp. z o.o. zobowiązuje się swym zachowaniem pod względem przestrzegania zasad etyki stanowić wzór dla pozostałych pracowników oraz wyjaśniać pracownikom wątpliwości związane z zapisami kodeksu postępowania.

Zgłaszanie przypadków naruszeń przepisów

Zachęca się pracowników do zgłaszania wszelkich wątpliwości, co do przestrzegania kodeksu postępowania oraz zaobserwowanych nieprawidłowości. Jednocześnie kierownictwo IMP COMFORT Sp. z o.o. zapewnia, że żaden pracownik zgłaszający naruszenie nie doświadczy niekorzystnych dla siebie konsekwencji.

Przypadki naruszeń przepisów Kodeksu Postępowania można zgłaszać bezpośrednio:



kierownikowi działu personalnego



dyrektorowi zakładu, dyrektorowi produkcji



bezpośredniemu przełożonemu



mailowo na interwencja@comfort.pl

Obecni i byli pracownicy IMP COMFORT Sp. z o.o., klienci, dostawcy oraz osoby trzecie mogą kontaktować się w sprawach związanych z naruszeniem zasad kodeksu postępowania w następujący sposób:



drogą pocztową na adres: **IMP COMFORT Sp. z o.o. ul. Inżynierska 15-17, 58-100 Świdnica - kierownik działu personalnego**



drogą elektroniczną na adres: **interwencja@comfort.pl**



telefonicznie: **+48 74 858 35 31**

Przekazane informacje dotyczące naruszania zasad kodeksu postępowania traktuje się w pełni poufnie.

Wiceprezes zarządu:
Marta Baścik
Świdnica, 19.06.2023