

KODEKS ETYKI GRUPY GRODNO

LIPIEC 2025

1. Podstawowe informacje

1.1 Podstawy prawne tworzenia Kodeksu Etyki

Kodeks Etyki został opracowany w oparciu o powszechnie uznane standardy prawne i etyczne, mające zastosowanie zarówno w Polsce, jak i na poziomie międzynarodowym. Stanowi on element systemu zarządzania zgodnością w Grupie GRODNO i jest zgodny z następującymi aktami prawnymi oraz wytycznymi:

- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej,
- Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP),
- Zasady United Nations Global Compact,
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 (RODO) – w zakresie przetwarzania danych osobowych,
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji,
- Ustawa z dnia 15 grudnia 2000 r. o ochronie konkurencji i konsumentów,
- Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów,
- Kodeks pracy i ustawy regulujące prawa i obowiązki pracodawców i pracowników,
- Wewnętrzne polityki Grupy GRODNO, w tym: Polityka antykorupcyjna, Polityka ochrony danych osobowych, Procedura zgłoszeń wewnętrznych i ochrony sygnalisty, Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, Polityka BHP oraz Polityka wobec dostawców i podwykonawców.

Kodeks Etyki uwzględnia również zasady odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej, promując zgodność z normami ESG oraz budowę kultury organizacyjnej opartej na uczciwości, przejrzystości i wzajemnym szacunku.

1.2 Kim jesteśmy

Grupa GRODNO jest czołowym polskim dystrybutorem artykułów elektrotechnicznych i oświetleniowych oraz dostawcą kompleksowych i unikalnych rozwiązań w swojej branży, działającym głównie na polskim rynku. Aktywnie rozwija sprzedaż w segmencie odnawialnych źródeł energii, w tym: instalacje fotowoltaiczne, pompy ciepła, banki energii i stacje ładowania pojazdów. Głównym celem działalności Grupy jest zapewnienie inwestorowi i instalatorowi kompleksowych i efektywnych energetycznie rozwiązań w zakresie każdego rodzaju instalacji oraz do każdego typu obiektu budowlanego.

Grupa świadczy usługi w zakresie projektów oświetleniowych, współpracy z podwykonawcami w zakresie wykonywania oraz modernizacji instalacji elektrycznych i energetycznych, programowania automatyki budynkowej, jest też dostawcą złożonych rozwiązań dla przemysłu.

Działalność Grupy obejmuje sześć głównych segmentów:

- dystrybucja materiałów elektroinstalacyjnych,
- OZE (kompleksowe rozwiązania PV, HVAC i HEPAC),

- oświetlenie,
- automatyka budynkowa,
- rozwiązania dla przemysłu,
- kable i przewody.

Grupa GRODNO dysponuje jedną z najbardziej rozbudowanych sieci sprzedaży wśród niezależnych dystrybutorów materiałów elektrotechnicznych. Najważniejszym regionem działalności Grupy jest województwo mazowieckie, z którym GRODNO S.A. związana jest od początku swojej działalności. Wszystkie punkty sprzedaży zaopatrywane są przez nowoczesny Magazyn Centralny, mieszczący się w Małopolu (woj. mazowieckie).

Na przestrzeni 35 lat, sieć oddziałów stale się powiększała dzięki rozwojowi organicznemu jak również akwizycjom podmiotów zewnętrznych z branży. Rozwój ten był możliwy dzięki efektywnemu wydatkowaniu środków własnych, jak również środków pozyskanych z niepublicznej emisji akcji serii B, poprzedzającej debiut Spółki w Alternatywnym Systemie Obrotu NewConnect oraz emisji akcji serii C i D, poprzedzających debiut na rynku regulowanym GPW.

GRODNO S.A. jest jednostką dominującą w Grupie GRODNO, która obejmuje również Spółki zależne INEGRO Sp. z o.o. i GRODNO ADRIA d.o.o.

1.3 Newralgiczni Interesariusze Grupy GRODNO

- Akcjonariusze,
- Pracownicy,
- Instalatorzy,
- Klienci – firmy,
- Klienci – konsumenci,
- Dostawcy,
- Dostawcy produktów i usług,
- Organy państwowe,
- Organizacje współpracujące, np. banki,
- Społeczności lokalne,
- Stowarzyszenia branżowe.

1.4 Cel wprowadzenia Kodeksu Etyki i do kogo jest skierowany

Celem Kodeksu Etyki jest ustanowienie jednolitego systemu zasad etycznego postępowania w formie formalnego dokumentu, który obowiązuje wszystkich pracowników, współpracowników, a także partnerów biznesowych Grupy GRODNO. Kodeks stanowi fundament budowania kultury organizacyjnej opartej na zaufaniu, odpowiedzialności i wzajemnym szacunku, promując przejrzystość działań oraz wysokie standardy zawodowe.

Dokument odzwierciedla wartości, którymi kieruje się Grupa GRODNO: uczciwość, wiarygodność, otwartość na dialog i współpracę, a także dbałość o dobro wspólne. Szczególny nacisk położono na odpowiedzialność społeczną i środowiskową, zgodną z zasadami zrównoważonego rozwoju tak, aby każdy pracownik i partner biznesowy przyczyniał się do ochrony środowiska, poszanowania praw człowieka oraz wspierania etycznego prowadzenia działalności gospodarczej.

2. Wartości Grupy GRODNO

Grupa GRODNO zobowiązuje się do przestrzegania najwyższych standardów etycznych oraz działania w sposób transparentny, odpowiedzialny i zgodny z zasadami społecznej

odpowiedzialności biznesu. Celem Grupy GRODNO jest budowanie wartości dla wszystkich interesariuszy, akcjonariuszy, pracowników, klientów i społeczności lokalnych poprzez dostarczanie kompleksowych rozwiązań elektrotechnicznych, fotowoltaicznych, instalacyjnych i grzewczych, w oparciu o bogate know-how oraz odpowiedzialne zarządzanie wpływem na otoczenie wewnętrzne i zewnętrzne.

Powstaliśmy jako firma rodzinna, dlatego współpracę z klientami i partnerami biznesowymi opieramy na relacjach. Kierujemy się wartościami, które są solidnym fundamentem naszej działalności: profesjonalizm, relacje, kompleksowość, tradycja.

Profesjonalizm rozumiemy jako zapewnienie najwyższego poziomu procesu sprzedaży oraz oferowanych rozwiązań i usług, a także użyteczności, trwałości i niezawodności produktów. Profesjonalizm oznacza działanie w sposób kompetentny, rzetelny i etyczny, to także nieustanne doskonalenie naszych działań.

Relacje to fundamentalny aspekt sukcesu naszej firmy. To powiązania z klientami, partnerami, dostawcami i pracownikami. Satysfakcja klienta jest dla nas determinantą efektywności działań, nadrzędnym celem i miernikiem sukcesu, pozwalającym na budowanie długofalowych relacji opartych na zaufaniu i rzetelności. Niezbędnym elementem w relacjach jest dla nas uczciwość, która stanowi fundament naszej działalności, wpisany w "kod genetyczny" organizacji; oznacza transparentność, przestrzeganie prawa, respektowanie zasad fair play oraz odpowiedzialność wobec współpracowników, partnerów i społeczności.

Kompleksowość oznacza oferowanie klientom szerokiego zakresu produktów i usług, w celu zaspokojenia różnorodnych potrzeb. W GRODNIIE dostarczamy więcej niż produkty, oferujemy gotowe rozwiązania, wsparcie oraz przewagę. Od doradztwa, przez projekt i dostawę, aż po serwis - jesteśmy z klientami na każdym etapie projektu. Dostarczamy rozwiązania, które działają szybko, pewnie i bez zakłóceń. Od lat wspieramy elektroinstalatorów, projektantów, wykonawców oraz inwestorów niezależnie od zakresu projektu.

Tradycja – od 35 lat stale doskonalimy nasze działania, nieustannie w oparciu o wartości firmy rodzinnej. Od czasu otwarcia pierwszego punktu sprzedaży w 1990 roku przez Mirosławę i Tadeusza Jurczaków na warszawskim Powiślu, nieustannie idziemy do przodu. Z uwagi na ekspansywny rozwój firmy przyjęliśmy ład korporacyjny ale przy zachowaniu pierwotnego DNA GRODNI tj. priorytetowego podejścia do relacji międzyludzkich, partnerskiego podejścia do klienta, poszanowania dla konkurencji oraz wsparcia dla inicjatyw społecznych i sportowych.

Wszystkie wartości ściśle wiążą się z ideą zrównoważonego rozwoju, która jest integralną częścią naszej strategii i wyznacza kierunki działania w ujęciu ekonomicznym oraz ESG. Dążymy do minimalizowania wpływu środowiskowego, wspierania etycznego łańcucha dostaw, tworzenia bezpiecznych i przyjaznych warunków pracy oraz budowania organizacji opartej na wiedzy, konkurencyjności, zaangażowaniu, różnorodności, szacunku i zaufaniu.

2.1 Zasady uczciwej konkurencji

Grupa GRODNO prowadzi działalność handlową i usługową w duchu uczciwej konkurencji. Nasze działania są zgodne z przepisami prawa ochrony konkurencji i konsumenta. Zobowiązujemy się do unikania praktyk takich jak zmony cenowe, nadużycie pozycji rynkowej, wprowadzanie klientów w błąd czy pozyskiwanie informacji w sposób nieetyczny. Konkurujemy jakością oferty, profesjonalizmem obsługi oraz wartościami dodanymi, jak doradztwo techniczne i wsparcie inwestycyjne.

Tym samym Grupa GRODNO umacnia swoją pozycję jako wiarygodny i etyczny partner, budując przewagę konkurencyjną opartą na jakości, innowacyjności, profesjonalizmie i wzajemnym zaufaniu.

2.2 Zapobieganie konfliktom interesów

Poprzez konflikt interesów rozumie się sytuację, w której pracownik mający wpływ na podjęcie decyzji ma lub może mieć możliwość przedłożenia interesu prywatnego nad interes służbowy, a jego korzyści osobiste, finansowe lub ekonomiczne zagrażają jego bezstronności i bezinteresowności. Pracownik działając na własną korzyść lub korzyść innej osoby czy firmy, wobec której podejmuje zobowiązania, działa jednocześnie wbrew interesowi Grupy GRODNO, wobec której powinien być lojalny.

Pracownicy i osoby współpracujące z Grupą GRODNO mają obowiązek działać w najlepszym interesie organizacji. Każda sytuacja, która może rodzić konflikt między interesem osobistym a interesem firmy powinna zostać ujawniona przełożonemu lub w szczególnych przypadkach zgłoszona do Compliance Officer'a oraz Zarządu. Transparentność i uczciwość w tym zakresie są warunkiem zaufania organizacyjnego.

2.3 Przestrzeganie praw człowieka

Działalność Grupy GRODNO opiera się na poszanowaniu praw człowieka, zgodnie z Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Przeciwdziałamy pracy przymusowej, wykluczeniu społecznemu i wszelkim formom współczesnego niewolnictwa. Stanowczo sprzeciwiamy się wykorzystywaniu pracy dzieci – zarówno w naszych strukturach, jak i w całym łańcuchu dostaw. Oczekujemy przestrzegania tych samych zasad przez naszych partnerów biznesowych i dostawców.

2.4 Równe traktowanie pracowników

Grupa GRODNO zdecydowanie promuje kulturę integracyjną, w której każdy pracownik czuje się szanowany, doceniany i ma równe szanse na rozwój. Wspieramy środowisko pracy oparte na otwartości, dialogu i współpracy, w pełni zgodne z zasadami równości i różnorodności propagowanymi przez ONZ oraz wytycznymi ESG.

Każdy pracownik jest oceniany wyłącznie na podstawie swoich kwalifikacji, kompetencji, zaangażowania oraz osiągniętych wyników pracy, niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, przekonań politycznych czy przynależności związkowej. Eliminujemy uprzedzenia, stereotypy i wszelkie bariery w dostępie do zatrudnienia, szkoleń, rozwoju zawodowego oraz awansów, tworząc środowisko pracy sprzyjające pełnemu wykorzystaniu potencjału wszystkich osób.

Ponadto aktywnie wspieramy politykę różnorodności i równouprawnienia w całym łańcuchu wartości, zachęcając partnerów biznesowych i dostawców do stosowania podobnych standardów.

Dzięki takiemu podejściu budujemy organizację opartą na szacunku, wzajemnym zaufaniu i odpowiedzialności społecznej, co wzmacnia naszą wiarygodność jako pracodawcy i partnera biznesowego.

2.5 Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

Grupa GRODNO zdecydowanie sprzeciwia się wszelkim formom mobbingu, molestowania, zastraszania oraz dyskryminacji – zarówno ze strony współpracowników, przełożonych, jak i osób trzecich. Budujemy środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku, życzliwości i kulturze dialogu, w którym niedopuszczalne są jakiekolwiek przejawy przemocy psychicznej, fizycznej, emocjonalnej czy werbalnej.

Wdrożona Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji precyzyjnie określa, jakie zachowania są uznawane za niedozwolone oraz jakie mechanizmy wsparcia i ochrony przysługują osobom poszkodowanym. Zapewniamy jasne i bezpieczne kanały zgłaszania nieprawidłowości, w tym możliwość przekazania informacji anonimowo. Każde zgłoszenie traktowane jest z najwyższą starannością, poufnością i obiektywizmem, a postępowanie wyjaśniające prowadzone jest w sposób bezstronny.

Nie dopuszczamy do działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają przypadki naruszeń. Przeciwnie – wspieramy odwagę i odpowiedzialność pracowników w budowaniu bezpiecznego środowiska pracy. Zapewniamy także odpowiednie szkolenia i działania prewencyjne, które służą podnoszeniu świadomości i kształtowaniu odpowiednich postaw w całej organizacji.

2.6 Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia

Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników to jeden z fundamentalnych priorytetów Grupy GRODNO. Wierzymy, że każdy ma prawo do pracy w środowisku wolnym od zagrożeń, a naszym obowiązkiem jest podejmowanie wszelkich możliwych działań mających na celu eliminowanie ryzyka wypadków oraz chorób zawodowych.

Działamy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy i przepisami BHP, wdrażając je w praktyce poprzez systematyczne szkolenia wstępne i okresowe, ocenę ryzyka zawodowego oraz stały monitoring warunków pracy. Na bieżąco współpracujemy z profesjonalnymi, zewnętrznymi specjalistami BHP, którzy wspierają nas w analizie zagrożeń, opracowywaniu zaleceń oraz realizacji działań korygujących i zapobiegawczych.

Grupa GRODNO posiada również wewnętrzną dokumentację BHP – szereg szczegółowych instrukcji postępowania, które określają zasady bezpiecznego wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, w tym przy obsłudze urządzeń technicznych, transporcie, montażu czy magazynowaniu. Przestrzeganie tych instrukcji jest obowiązkiem każdego pracownika i warunkiem bezpiecznego środowiska pracy.

W sytuacjach zagrożenia zdrowia lub życia najważniejsze jest dla nas życie ludzkie – dlatego decyzje podejmowane w takich okolicznościach zawsze kierują się zasadą ochrony ludzi ponad interesy ekonomiczne. Pracownicy mają prawo – a nawet obowiązek – przerwać pracę, jeśli uznają, że stwarza ona zagrożenie dla ich zdrowia lub życia.

2.7 Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój

Grupa GRODNO prowadzi działalność w sposób odpowiedzialny i świadomy, zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz międzynarodowymi standardami środowiskowymi. Naszym celem jest minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko, przy jednoczesnym tworzeniu wartości dla obecnych i przyszłych pokoleń.

Dążymy do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, zmniejszenia zużycia energii i wody, a także redukcji odpadów poprzez rozwój gospodarki o obiegu zamkniętym. Promujemy efektywność energetyczną i odpowiedzialne gospodarowanie zasobami na każdym etapie działalności – od projektowania i dystrybucji po eksploatację i serwis.

Aktywnie wspieramy klientów i partnerów biznesowych w transformacji energetycznej oraz osiągnięciu celów neutralności klimatycznej, oferując nowoczesne i innowacyjne rozwiązania, takie jak instalacje fotowoltaiczne, pompy ciepła, systemy magazynowania energii i stacje ładowania pojazdów elektrycznych.

Świadomie zarządzamy naszym śladem środowiskowym, monitorując i analizując kluczowe wskaźniki ESG, inwestując w zielone technologie oraz edukując pracowników i interesariuszy w zakresie ochrony środowiska. W ten sposób przyczyniamy się do budowania bardziej zrównoważonej gospodarki i wizerunku GRODNO jako odpowiedzialnego, nowoczesnego lidera rynku.

2.8 Poufność, zasady ujawniania informacji organizacji – tajemnica przedsiębiorstwa

Grupa GRODNO traktuje ochronę informacji poufnych jako jedno z podstawowych zobowiązań wobec interesariuszy oraz kluczowy warunek budowania zaufania i bezpieczeństwa działalności gospodarczej. Informacje poufne obejmują w szczególności dane handlowe, finansowe, technologiczne, personalne, organizacyjne, jak również wszelkie inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które nie zostały publicznie ujawnione i których nieuprawnione ujawnienie mogłoby narazić przedsiębiorstwo lub jej partnerów na szkodę.

Każdy pracownik i współpracownik zobowiązany jest do zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych w związku z wykonywaniem obowiązków zawodowych, zarówno w czasie trwania zatrudnienia lub współpracy, jak i po ich zakończeniu. Dotyczy to również tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Naruszenie tego obowiązku może skutkować odpowiedzialnością dyscyplinarną, cywilną, a nawet karną.

Zarządzanie informacjami poufnymi opiera się na politykach i procedurach wewnętrznych regulujących zasady ich przechowywania, przekazywania i udostępniania. Informacje mogą być udostępniane wyłącznie osobom uprawnionym, w zakresie niezbędnym do wykonywania ich obowiązków i wyłącznie w interesie przedsiębiorstwa. Ujawnianie danych na zewnątrz – w tym wypowiedzi dla mediów, publikacje, prezentacje, materiały marketingowe – wymaga każdorazowo zgody właściwych osób zgodnie z zasadami przyjętymi w Grupie GRODNO.

Podejmujemy działania prewencyjne, w tym cykliczne audyty bezpieczeństwa, szkolenia oraz środki techniczne i organizacyjne w obszarze IT, które mają na celu zabezpieczenie danych przed przypadkowym ujawnieniem, utratą, kradzieżą lub nieautoryzowanym dostępem. Każdy przypadek naruszenia zasad poufności musi być niezwłocznie zgłoszony przełożonemu lub do odpowiedniego działu.

Chroniąc informacje, chronimy również reputację i wartość Grupy GRODNO – zarówno wobec rynku, jak i wewnętrznej społeczności.

2.9 Ochrona danych osobowych

Grupa GRODNO traktuje ochronę danych osobowych jako jeden z fundamentalnych obowiązków wynikających z odpowiedzialności społecznej oraz zgodności z przepisami prawa. Działamy w pełnej zgodności z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 (RODO), a nasze zasady i procedury są zawarte w dedykowanej Polityce Ochrony Danych Osobowych. Zapewniamy, aby wszelkie działania związane z przetwarzaniem danych odbywały się zgodnie z zasadami legalności, rzetelności, przejrzystości, minimalizacji, prawidłowości, ograniczenia celu i czasu przechowywania oraz integralności i poufności.

Każdy pracownik, niezależnie od stanowiska i zakresu obowiązków, ma obowiązek stosować się do wewnętrznych regulacji dotyczących ochrony danych. Obejmuje to zarówno ochronę danych klientów, kontrahentów, jak i współpracowników. Zobowiązani jesteśmy do zachowania szczególnej staranności w zakresie uzyskiwania zgód, ograniczenia dostępu do danych oraz stosowania bezpiecznych kanałów komunikacji.

W celu wsparcia pracowników oraz zapewnienia skutecznej realizacji wymogów prawnych i oczekiwań interesariuszy, w Grupie GRODNO funkcjonuje spójny zestaw dokumentów regulujących zasady ochrony danych i bezpieczeństwa informacji. Obejmuje on:

- Politykę Ochrony Danych Osobowych, która określa obowiązki administratora danych oraz zasady przetwarzania, przechowywania i udostępniania danych w zgodzie z RODO;
- Politykę Prywatności, służącą jako narzędzie informacyjne i edukacyjne dla osób, których dane są przetwarzane;
- Procedury i zalecenia kryptograficzne, definiujące metody szyfrowania i zabezpieczania danych wrażliwych, chroniące przed nieautoryzowanym dostępem i naruszeniami;
- Instrukcję zarządzania IT, zawierającą szczegółowe wytyczne dotyczące bezpieczeństwa systemów informatycznych, zarządzania uprawnieniami użytkowników, polityki haseł oraz przechowywania danych.

Dokumenty te podlegają regularnym przeglądom i aktualizacjom, zgodnie z zasadą należytej staranności i w oparciu o cykl Deminga (planowanie – wykonanie – sprawdzanie – doskonalenie). Dzięki temu możliwe jest stałe monitorowanie ryzyk związanych z bezpieczeństwem informacji i ochroną danych, szybkie reagowanie na zmieniające się zagrożenia oraz ciągłe podnoszenie poziomu bezpieczeństwa w całej organizacji.

Tym samym, naruszenia zasad ochrony danych traktowane są z najwyższą powagą i mogą skutkować odpowiedzialnością dyscyplinarną oraz zawiadomieniem odpowiednich organów nadzorczych.

Ochrona prywatności nie jest tylko obowiązkiem prawnym, ale również wyrazem szacunku wobec osób, które powierzyły nam swoje dane – klientów, współpracowników, kandydatów do pracy i wszystkich interesariuszy Grupy GRODNO.

2.10 Polityka antykorupcyjna

Nie dopuszczamy do jakichkolwiek działań o charakterze korupcyjnym – zarówno po stronie naszych pracowników, jak i partnerów biznesowych. Zabronione jest wręczanie, oferowanie lub przyjmowanie prezentów, usług, zaproszeń lub innych korzyści w celu wywarcia wpływu na decyzje biznesowe. Przestrzegamy procedur opisanych w Polityce Antykorupcyjnej (Procedura nr 14) i oczekujemy takiej samej postawy od naszych kontrahentów.

Grupa GRODNO konsekwentnie realizuje zasadę zerowej tolerancji wobec wszelkich przejawów korupcji, w odniesieniu do pracowników, współpracowników, kontrahentów, wszystkich partnerów biznesowych oraz kadry zarządzającej Grupy. Działania o charakterze korupcyjnym – takie jak wręczanie, oferowanie, obiecywanie, żądanie lub przyjmowanie jakichkolwiek korzyści o charakterze materialnym oraz niematerialnym – są bezwzględnie zakazane, jeśli ich celem jest wywarcie wpływu na decyzje biznesowe, uzyskanie nieuprawnionych korzyści lub naruszenie zasady uczciwej konkurencji.

W Grupie GRODNO przyjęto szczegółową Politykę Antykorupcyjną (Procedura nr 14), która definiuje m.in. formy korupcji, zasady odpowiedzialności, obszary szczególnego ryzyka, dopuszczalne i niedopuszczalne działania, a także przewiduje obowiązki zarówno dla pracowników, jak i dla osób współpracujących z Grupą.

W szczególności zakazane są:

- przekazywanie lub przyjmowanie jakichkolwiek świadczeń w zamian za decyzje zawodowe lub biznesowe,

- wręczanie podarunków lub zaproszeń o znacznej wartości, które mogą być postrzegane jako próba wpływu,
- proponowanie gratyfikacji w ramach przetargów, negocjacji, rozmów handlowych czy postępowań zakupowych,
- obchodzenie procedur wewnętrznych, ukrywanie informacji, omijanie zasad uczciwej konkurencji.

Grupa dopuszcza jedynie przyjmowanie lub proponowanie skromnych podarunków o symbolicznym charakterze i co do zasady nieprzekraczającej wartości 200 PL, które są zgodne z lokalną kulturą biznesową oraz nie mają wpływu na bezstronność podejmowanych decyzji. Wszelkie upominki o wyższej wartości muszą być ewidencjonowane w Rejestrze korzyści, prowadzonym zgodnie z procedurą wewnętrzną.

Pracownicy mają obowiązek zgłaszania wszelkich podejrzeń o korupcję lub próbę wręczenia nieuprawnionych korzyści poprzez kanały zgłoszeń określone w Procedurze nr 13 – Zgłaszanie nieprawidłowości i ochrona sygnalistów. Zgłoszenia traktowane są jako poufne i rozpatrywane z należytą starannością. Polityka przewiduje pełną ochronę osób zgłaszających naruszenia – bez ryzyka odwetu czy dyskryminacji.

Polityka Antykorupcyjna Grupy GRODNO obejmuje również relacje z klientami i dostawcami. Wszyscy partnerzy biznesowi zobowiązani są do przestrzegania zasad etyki i przeciwdziałania korupcji. Współpraca z partnerami łamiącymi te zasady może być ograniczona lub zakończona.

Naruszenie Polityki Antykorupcyjnej traktowane jest jako poważne przewinienie służbowe, które może skutkować sankcjami dyscyplinarnymi – w tym wypowiedzeniem umowy o pracę, nałożeniem kar umownych, a także zgłoszeniem sprawy odpowiednim organom ścigania.

2.11 Zgłaszanie naruszeń i ochrona sygnalisty

W celu zapewnienia przejrzystości i ochrony standardów etycznych, umożliwiamy bezpieczne i poufne zgłaszanie wszelkich naruszeń prawa, polityk wewnętrznych lub zasad etyki. System ochrony sygnalistów funkcjonuje zgodnie z Procedurą nr 13 i gwarantuje brak działań odwetowych wobec osób zgłaszających w dobrej wierze. Sygnalistą może być każdy pracownik, współpracownik lub partner.

W Grupie GRODNO przywiązujemy ogromną wagę do budowania kultury organizacyjnej opartej na uczciwości, przejrzystości i wzajemnym zaufaniu. Dlatego stworzyliśmy bezpieczny i przejrzysty system umożliwiający zgłaszanie wszelkich nieprawidłowości, naruszeń prawa, przepisów wewnętrznych, polityk lub zasad etyki – bez ryzyka odwetu wobec osób działających w dobrej wierze.

Zgłoszenia mogą dotyczyć m.in. korupcji, nadużyć finansowych, naruszeń BHP, dyskryminacji, mobbingu, niewłaściwego zarządzania danymi, czy też innych zachowań sprzecznych z obowiązującymi standardami. Każde takie zgłoszenie traktowane jest z należytą starannością, a jego poufność oraz bezpieczeństwo sygnalisty są dla nas priorytetem.

Sygnalistą może być każda osoba powiązana z Grupą GRODNO – pracownik, współpracownik, członek organu spółki, dostawca, podwykonawca, a także partner biznesowy. Wszyscy zgłaszający mają zapewnione prawo do anonimowości oraz gwarancję, że ich zgłoszenie zostanie rozpatrzone w sposób bezstronny i profesjonalny, zgodnie z obowiązującą Procedurą nr 13 – Zgłoszenia wewnętrzne i ochrona sygnalisty.

System zgłaszania naruszeń oparty jest na wyznaczonych kanałach wewnętrznych i zewnętrznych, w tym:

- formularzu elektronicznym,
- dedykowanej skrzynce mailowej (sygnalista@grodno.pl) lub adresie fizycznym,
- zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny.

Zgłoszenia są przyjmowane, analizowane i rozpatrywane przez wyznaczone osoby z zachowaniem zasady niezależności, poufności oraz ochrony danych osobowych. W przypadku zgłoszeń anonimowych, o ile to możliwe, również podejmowane są działania wyjaśniające.

Grupa GRODNO wyraźnie zakazuje jakichkolwiek form odwetu, represji lub dyskryminacji wobec sygnalistów. Osoby podejmujące działania odwetowe mogą podlegać odpowiedzialności służbowej, dyscyplinarnej lub karnej.

Dzięki temu systemowi chcemy wspólnie budować środowisko pracy, w którym przestrzeganie prawa i zasad etycznych staje się codzienną praktyką, a każdy głos w sprawie potencjalnych naruszeń jest traktowany poważnie i z szacunkiem.

3. Zasady zgłaszania naruszeń Kodeksu Etyki i ochrona zgłaszających

Grupa GRODNO umożliwia wszystkim pracownikom, współpracownikom i interesariuszom zgłaszanie podejrzeń naruszenia postanowień Kodeksu Etyki, przepisów prawa lub wewnętrznych polityk i procedur. Osoby zgłaszające mają prawo poinformować o nieprawidłowościach zarówno swojego przełożonego, jak i dedykowaną jednostkę wskazaną w Procedurze nr 13 dotyczącej zgłoszeń wewnętrznych i ochrony sygnalistów.

Ochrona sygnalistów obejmuje zapewnienie poufności danych osobowych, brak działań odwetowych oraz obowiązek przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego z poszanowaniem zasad bezstronności, rzetelności i dyskrecji. Osoba zgłaszająca, która pragnie zachować anonimowość, ma prawo do jej zapewnienia – o ile nie koliduje to z obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa.

4. Sankcje za nieprzestrzeganie Kodeksu Etyki

Naruszenie postanowień Kodeksu Etyki traktowane jest w Grupie GRODNO z najwyższą powagą, ponieważ stanowi zagrożenie dla wartości, reputacji oraz relacji z interesariuszami. W zależności od skali i charakteru przewinienia, mogą zostać zastosowane różne środki dyscyplinarne, w tym: upomnienie, nagana, cofnięcie uprawnień, ograniczenie świadczeń pozapłacowych, czasowe zawieszenie w obowiązkach lub – w przypadkach rażących i powtarzających się – rozwiązanie stosunku pracy.

W przypadkach, gdy naruszenie ma znamiona czynu zabronionego, sprawa może zostać zgłoszona odpowiednim organom ścigania lub organom administracyjnym, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Grupa GRODNO podkreśla, że każdy pracownik, niezależnie od zajmowanego stanowiska, ponosi indywidualną odpowiedzialność za swoje działania i decyzje. Jednocześnie organizacja stawia na działania prewencyjne, w tym obowiązkowe szkolenia etyczne, otwarte kanały zgłoszeń (whistleblowing), konsultacje z Compliance Officerem oraz dostęp do wsparcia doradczego w sytuacjach wątpliwych.

Świadomość możliwych konsekwencji ma na celu nie tylko ochronę interesów przedsiębiorstwa, ale przede wszystkim wzmacnianie odpowiedzialności i świadomości etycznej pracowników, a także budowanie kultury opartej na zaufaniu, przejrzystości i wzajemnym szacunku, zgodnie z wartościami Grupy.

5. Oświadczenie o zapoznaniu się z kodeksem

Każda osoba zatrudniona w Grupie GRODNO, bez względu na formę współpracy, jest zobowiązana do zapoznania się z niniejszym Kodeksem Etyki i postępowania zgodnie z jego zasadami. Kodeks ten stanowi integralny element kultury organizacyjnej Grupy GRODNO i odnosi się do codziennych działań, decyzji oraz relacji zawodowych.

Kodeks Etyki jest elementem Księgi Jakości Grupy GRODNO. Pracownicy podpisując oświadczenie o zapoznaniu się z Księgą Jakości, potwierdzają jednocześnie zapoznanie się z Kodeksem Etyki.

W przypadku pojawienia się wątpliwości co do interpretacji poszczególnych zapisów Kodeksu lub zasad etycznych, każdy pracownik ma możliwość skorzystania z konsultacji z przełożonym, Compliance Officerem lub innymi wyznaczonymi osobami wspierającymi etykę i zgodność w organizacji.

Zgodnie z powyższym, każdy ma dostęp do rzetelnych wyjaśnień, wsparcia oraz otwartego dialogu, co dodatkowo wzmacnia świadome i odpowiedzialne podejmowanie decyzji, kształtowanie oczekiwanej postawy oraz budowanie kultury organizacji zgodnej z określonymi wartościami opisanymi w niniejszym dokumencie.