

Lubelski Węgiel Bogdanka S.A. w Bogdance, 21-013 Puchaczów, Polska
Centrala Spółki: tel. +48 81 462 51 00, fax +48 81 462 51 91
Sekretariat Zarządu Spółki: tel. +48 81 462 56 01,+48 81 462 56 51, fax +48 81 462 56 17
Sprzedaż Węgla: tel. +48 81 462 55 80, fax +48 81 462 56 37
www.lw.com.pl • www.bogdanka.eu • e-mail: bogdanka@lw.com.pl

KODEKS ETYKI

Grupa Kapitałowa LW BOGDANKA

Przesłanie

Kodeks Etyki jest jednym z istotnych elementów, wspomagających proces budowy i rozwoju kultury organizacyjnej Grupy Kapitałowej LW Bogdanka. Jest to kodeks dobrych praktyk, postępowania i wartości, jest sformalizowanym zbiorem reguł i zasad etycznych uznanych przez wszystkich Pracowników Spółek Zależnych, które są przestrzegane i respektowane. Stawia on przed pracownikami wszystkich szczebli Grupy Kapitałowej wymagania wyższe niż te wynikające wyłącznie z przepisów prawa. Pełni on funkcję edukacyjną i motywuje do ciągłej pracy nad sobą. Taki odgórnie narzucony moralny drogowskaz ułatwia wielu Pracownikom radzenie sobie z trudnymi, niejasnymi i problematycznymi sytuacjami, które napotykają podczas wykonywania obowiązków służbowych. Natomiast potępienie złych zachowań i uświadamianie grożących za nie sankcji można uznać za metodę walki o lepszą przyszłość zarówno Spółek Zależnych, jak i zatrudnionych w nich Pracowników.

Solidarność, dobra organizacja pracy, bezpieczeństwo, nowoczesność, odpowiedzialność, szacunek, apolityczność, bezkonfliktowość, poufność, przestrzeganie prawa, tolerancja i uczciwość to m.in. standardy, którymi powinniśmy kierować się w naszej codziennej pracy. Zobowiązujemy się jednocześnie do ich przestrzegania w relacjach wewnętrznych, jak i z innymi kooperantami. Niniejsze standardy i wartości są wspólne dla wszystkich Spółek Zależnych Grupy Kapitałowej LW Bogdanka i odwzorowują również wartości etyczne ujęte w obowiązującym w LW Bogdanka S.A., Kodeksie Etyki.

Pamiętajmy, że Spółki Zależne należą do GK LW Bogdanka, a podejmowane przez nie działania powinny być spójne, pomimo, że każda

Solidarność,
dobra organizacja pracy,
bezpieczeństwo, nowoczesność,
odpowiedzialność, szacunek,
apolityczność, bezkonfliktowość,
poufność, przestrzeganie prawa,
tolerancja i uczciwość
to m.in. standardy, którymi
powinniśmy kierować się
w naszej codziennej pracy.

z nich, jako spółka prawa handlowego, prowadzi działalność usługową, w różnej dziedzinie.

Zasadniczym celem Kodeksu Etyki GK LW Bogdanka jest rekomendacja postaw oraz zasad zachowania i postępowania, podczas wykonywania codziennej pracy.

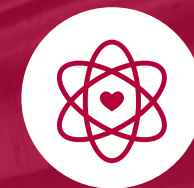
Warunkiem powodzenia funkcjonowania niniejszego kodeksu jest zaangażowanie wszystkich Pracowników w przestrzeganie przyjętych wartości etycznych, niezależnie od zajmowanego stanowiska czy zakresu pełnionych obowiązków.

Żywimy nadzieję, że niniejszy Kodeks Etyki przyczyni się do poprawy jakości świadczonych usług oraz wzrostu zadowolenia i satysfakcji z naszej pracy, zarówno wśród nas samych, jak i we współpracy z kontrahentami, organami państwowymi i samorządowymi. W efekcie wpłynie to na zwiększenie kultury organizacyjnej oraz na poprawę wizerunku i umocnienie pozycji GK LW Bogdanka na rynku krajowym.

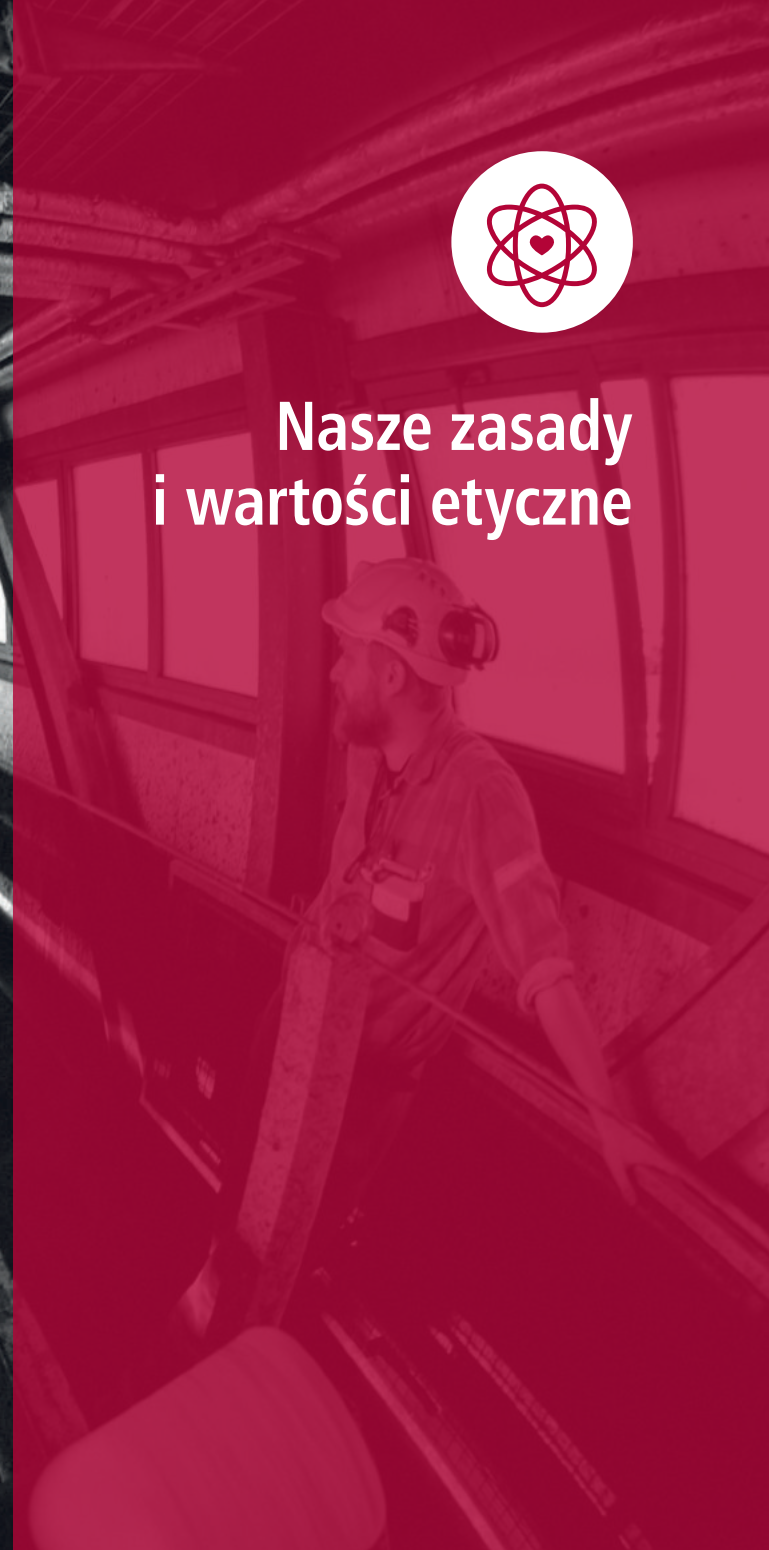
Przekazując kodeks etyki, chcemy wyeksponować wartości wymagane w GK LW Bogdanka. **Jednocześnie, jako Zarządy Spółek Zależnych GK LW Bogdanka, tj. LW Bogdanka S.A., Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o., RG Bogdanka Sp. z o.o., MR Bogdanka Sp. z o.o. i EkoTRANS Sp. z o.o., zobowiązujemy się do poszanowania godności naszych Pracowników oraz zachowania postaw zgodnych z obowiązującymi standardami prawa, kultury organizacyjnej, komunikacji i zasad etyki.**

SPIS TREŚCI

Nasze zasady i wartości etyczne	5
Odpowiedzialność	7
Uczciwość	7
Relacje w środowisku pracy	7
Profesjonalizm	8
Kultura pracy	8
Bezpieczeństwo i higiena pracy	9
Dbałość o dobro i mienie	9
Apolityczność	10
Przestrzeganie prawa	10
Respektowanie praw człowieka	10
Poufność	11
Ochrona środowiska	11
Korupcja i konflikt interesów	11
Konkurencja	12
Przestrzeganie kodeksu – sprawozdawczość	12
Zasadność obowiązywania kodeksu etyki GK LW Bogdanka	15
Jaka jest zależność pomiędzy Kodeksem Etyki a przepisami prawa?	17
Dlaczego przyjęcie Kodeksu Etyki jest takie ważne?	17
Kogo obowiązuje Kodeks Etyki	
Jakie korzyści wynikają dla Pracownika z wprowadzenia Kodeksu Etyki GK LW Bogdanka?	18
Do kogo zwracać się z problemami, które są sprzeczne z Kodeksem Etyki?	18
Przykłady etycznych i nieetycznych zachowań	19



Nasze zasady
i wartości etyczne



Odpowiedzialność

Pracownicy GK LW Bogdanka, niezależnie od zajmowanego stanowiska, odpowiadają rzetelnie i sumiennie za podejmowane decyzje, realizowane prace i przekazywane informacje. Wszelkie działania, a w szczególności decyzje rodzące skutki finansowe i społeczne, czy też bhp, muszą być podejmowane z pełną odpowiedzialnością i świadomością konsekwencji, jakie przyniosą lub mogą przynieść. We wzajemnych relacjach, jak i z kontrahentami dotrzymują zawartych zobowiązań.

Uczciwość

Uczciwość jest podstawowym kanonem Pracowników GK LW Bogdanka. Pracownicy wykonują solidnie przydzielane im zadania, równo traktują wszystkich uczestniczących w danym przedsięwzięciu, nie ulegają naciskom i nie przyjmują żadnych zobowiązań wynikających z pokrewieństwa, znajomości lub przynależności. Ponadto nie podejmują prac ani zajęć kolidujących z obowiązkami służbowymi. Pracownicy odma-

Pracownicy
kultywują koleżeństwo,
kooperatywność,
wzajemnie się szanują

wiają jakichkolwiek korzyści materialnych i niematerialnych oraz nie wykorzystują zdobytych informacji do celów prywatnych. Przestrzegają przepisów prawa w pracy zawodowej jak i w sferze życia prywatnego, przyznają się do popełnionego błędu lub zaniedbania. Uznają i wspierają cele i kierunki działania GK LW Bogdanka oraz zasady etyki.

Relacje w środowisku pracy

Pracownicy GK LW Bogdanka przestrzegają podstawowych zasad prawa pracy, wynikających z krajowych uregulowań w tym zakresie, a także wymagań odpowiednich przepisów prawa geologicznego i górniczego. Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze są zgodne z właściwymi przepisami prawa krajowego, w szczególności z przepisami dotyczącymi płacy minimalnej, a także odpowiadają praktyce stosowanej w danej branży i na miejscowym rynku pracy. Pracownicy kultywują koleżeństwo, kooperatywność, wzajemnie się szanu-

ją i unikają wszelkich przejawów nieuczynnych zachowań.

Profesjonalizm

Pracownicy GK LW Bogdanka z odpowiedzialnością, rzetelnością i uczciwością, wykonują powierzone im usługi w sposób profesjonalny, tzn. nie naruszając zasad bhp, i nie przynosząc przy tym jakichkolwiek strat. Stale podwyższają i wzbogacają swoje kwalifikacje zawodowe, wiedzę i umiejętności, które pozwalają na wykonywanie powierzonych prac w sposób staranny, skuteczny i coraz bardziej profesjonalny. Dążą do pełnej znajomości obowiązujących przepisów, niezbędnych do realizacji powierzonych im zadań.

Kultura pracy

Pracownicy GK LW Bogdanka postępują i zachowują się etycznie, wszelkie decyzje są podejmowane i wykonywane w sposób uczciwy, rzetelny, wiarygodny oraz bez przyjmowania i wręczania nielegalnych korzyści. Kultura pracy to

także osobiste wartości i poczucie odpowiedzialności Pracowników i Przełożonych, gotowość do traktowania innych osób jak równych sobie. Uczciwość i zaangażowanie, koordynacja i aktywna obecność w GK LW Bogdanka, to świadoma odpowiedzialność za efekty Grupy i jej relacje z otoczeniem. Pracownicy GK LW Bogdanka mają szacunek wobec innych (poszanowanie ich godności, przekonań, poglądów), zachowują tajemnicę służbową i poufność danych, uczciwie wykonują swoje obowiązki, dbają o dobrą atmosferę w pracy oraz nie tolerują dyskryminacji. Unikają sytuacji konfliktowych wewnątrz własnej Spółki, jak i z innymi pracownikami, w trakcie wykonywanych określonych prac. Wszelkie zajścia sporne starają się rozwiązywać w sposób polubowny.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

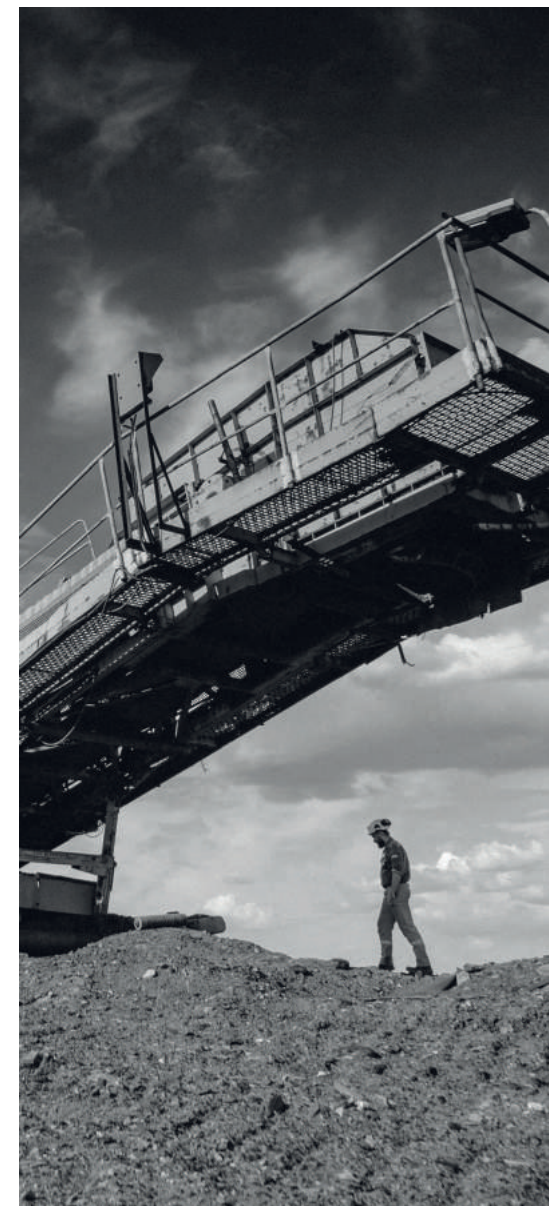
Pracownicy GK LW Bogdanka przestrzegają obowiązujące wszystkie przepisy prawa i uregulowania w dziedzinie bhp. Sta-

rają się sukcesywnie podnosić poziom bhp, chronić się przed zagrożeniami i wypadkami przy pracy oraz chorobami zawodowymi. Stosują sprzęt ochronny i odzież roboczą zgodnie z wymogami odpowiednich przepisów.

Dbłość o dobro i mienie

Pracownicy GK LW Bogdanka dbają o prestiż, dobro i mienie własnej Spółki, jak również GK LW Bogdanka. Świadcząc pracę dbają o powierzone maszyny, urządzenia, narzędzia i materiały, a także inne obiekty, w których świadczona jest praca, czy też w niej przebywają. Unikają wszelkiego marnotrawstwa i nie rozpowszechniają informacji nieprawdziwych lub naruszających reputację GK LW Bogdanka.

Pracownicy zachowują z dużą sumiennością i odpowiedzialnością informacje poufne i dane biznesowe, w tym również z korespondencji biznesowej dotyczącej relacji w ramach GK LW Bogdanka, jak i kontrahentami.





Apolityczność

Pracownicy GK LW Bogdanka nie angażują się i nie prowadzą na terenie Grupy działań politycznych i światopoglądowych. Nie prowadzą agitacji wyborczych i nie wykorzystują do tego typu działań sprzętu, tablic, komputerów, kopiarek, itp. Ewentualna aktywność Pracowników na tych płaszczynach odbywa się poza GK LW Bogdanka i ma charakter wyłącznie osobisty.

Przestrzeganie prawa

Pracownicy GK LW Bogdanka przestrzegają wszelkich, obowiązujących przepisów i uregulowań, a w szczególności dotyczących zakazu korupcji i łapownictwa. Nie powinni uczestniczyć w żadnych formach korupcji ani łapownictwa, ani też nie przyzwalać na nie. Dotyczy to wszelkich nielegalnych płatności, prowizji, protekcji lub innych rodzajów korzyści przyznawanych z zamiarem wywarcia wpływu na podjęcie określonej decyzji.

Respektowanie praw człowieka

Pracownicy GK LW Bogdanka przestrzegają międzynarodowo uznane prawa człowieka ujęte w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, jak również odpowiednie tego typu uregulowania w prawie krajowym. Zatrudnianie Pracowników odbywa się zgodnie z wymaganiami przepisów kodeksu pracy. Nie stosuje się dyskryminacji w stosunku do Pracowników, niezależnie od rasy, narodowości, światopoglądu, wyznania, orientacji seksualnej, zwyczajów, niepełnosprawności, itp. Stosuje się zasadę równych szans i sprawiedliwego traktowania. Pracownicy wystrzegają się jakichkolwiek przejawów mobbingu, molestowania, dyskryminacji lub słownego, bądź fizycznego nękania.

Poufność

Pracownicy GK LW Bogdanka zachowują w tajemnicy wszystkie informacje poufne, do których mają dostęp. Nie ujawniają ich osobom nieupoważnionym, rów-

nież po zakończeniu usługi na rzecz GK LW Bogdanka.

Ochrona środowiska

Pracownicy GK LW Bogdanka przestrzegają podstawowych zasad i norm w zakresie ochrony środowiska. W swojej działalności starają się pozytywnie oddziaływać na ekosystem i ograniczać negatywny wpływ procesów technologicznych, czy też inwestycyjnych, oraz stosowanych, a także utylizowanych materiałów, oraz odpadów, na środowisko naturalne. Podejmują działania i inicjatywy w zakresie stosowania przyjaznych środowisku technologii, usług i materiałów.

Korupcja i konflikt interesów

Pracownicy GK LW Bogdanka postępują etycznie, nie uczestniczą i nie tolerują znamion korupcji, łapownictwa, zмовы cenowej, wywierania presji lub innych form sprzeniewierania. Nie przekazują żadnych korzyści pracownikom LW Bogdanka S.A lub ich najbliż-

szym, czy też innym kontrahentem, celem uzyskania lub sobie zagwarantowania, lub zapewnienia zlecenia, czy też preferencji w procesie przetargowym oraz obopólnych kontaktach handlowych. Postępują tak, aby wszelkie biznesowe kontakty i osobiste powiązania nie posiadały jakiegokolwiek znamiona konfliktu interesów, zaś w przypadku wystąpienia były ujawnione.

Konkurencja

Pracownicy GK LW Bogdanka stosują się do przepisów prawa dotyczących ochrony konkurencji i konsumentów. Prowadzą działalność zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i uregulowaniami w tym zakresie i nie dopuszczają, np. do stosowania umowy cenowej, czy też dumpingu cenowego.

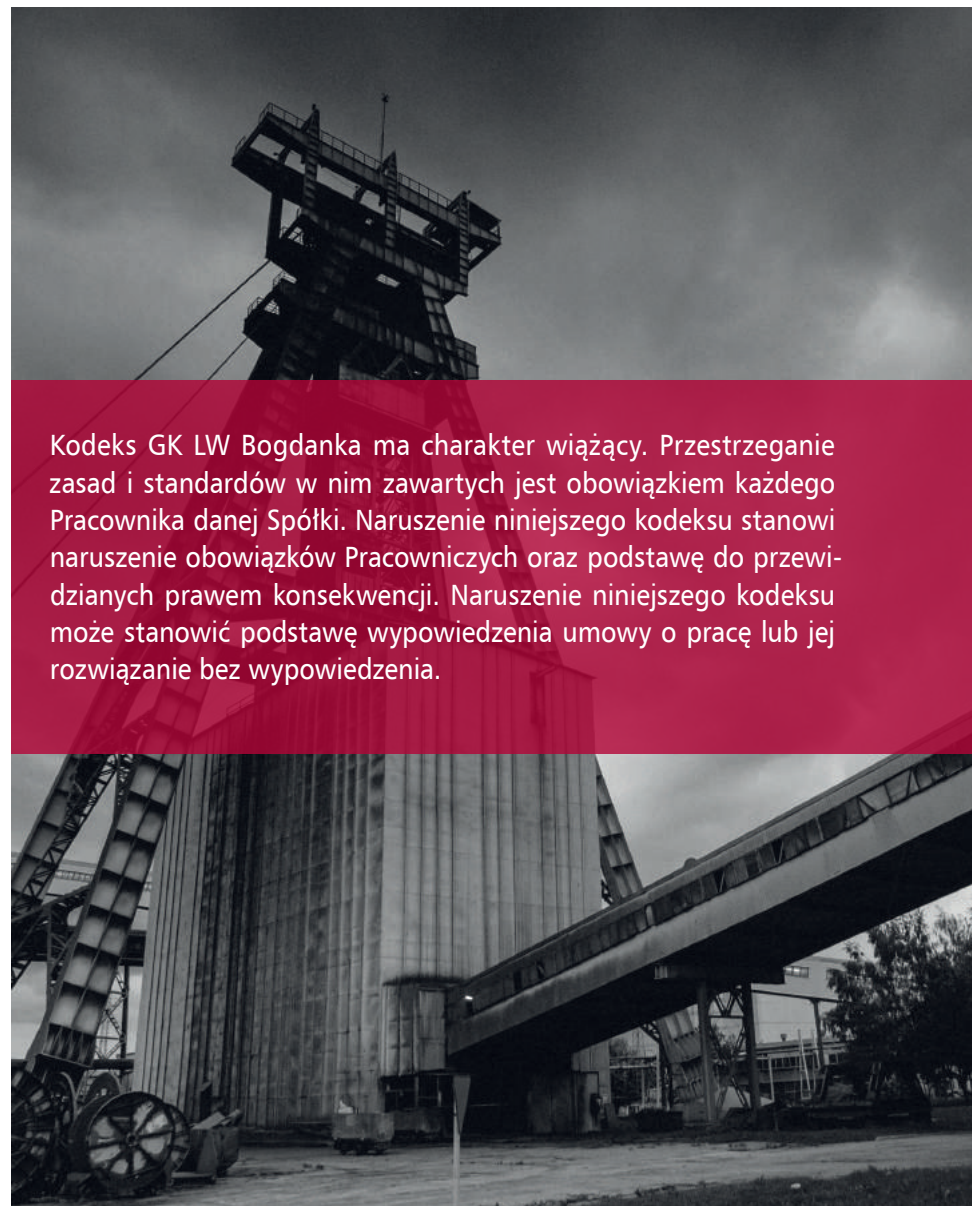
Przestrzeganie kodeksu – sprawozdawczość

Wszelkie skargi, naruszenia, zgłoszenia, itp. należy kierować do Prezesa danej Spółki Zależnej

GK LW Bogdanka, czy też wytypowanych przez nich Pracowników, kompetentnych w sprawach monitorowania, propagowania, wyjaśniania i rozwiązywania zaistniałych konfliktów, czy też naruszeń obowiązującego Kodeksu Etyki.

Osoby odpowiedzialne za formalne sprawy etyki w Spółkach Zależnych GK LW Bogdanka, konsultują sprawy z zakresu etyki z Rzecznikiem ds. Etyki LW Bogdanka S.A. i przekazują swoim Prezesom Zarządu sprawozdania, dotyczące przeskalania z etyki pracowników i przypadków naruszenia obowiązującego kodeksu, w tym sposobów rozwiązania zgłoszeń, sporów, itp.

Osoby odpowiedzialne za sprawy etyki w GK LW Bogdanka szkolą z zakresu etyki nowoprzyjętych pracowników i przekazują – poprzez komórkę zatrudnienia – wersję papierową obowiązującego Kodeksu Etyki GK LW Bogdanka.



Kodeks GK LW Bogdanka ma charakter wiążący. Przestrzeganie zasad i standardów w nim zawartych jest obowiązkiem każdego Pracownika danej Spółki. Naruszenie niniejszego kodeksu stanowi naruszenie obowiązków Pracowniczych oraz podstawę do przewidzianych prawem konsekwencji. Naruszenie niniejszego kodeksu może stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia.



**Zasadność
obowiązywania
kodeksu etyki
GK LW Bogdanka**



Jaka jest zależność pomiędzy Kodeksem Etyki a przepisami prawa?

Kodeks Etyki Spółek GK LW Bogdanka nie stanowi uzupełnienia prawa, lecz jest on drogowskazem, w jaki sposób etycznie i profesjonalnie może zachowywać się Pracownik w codziennej pracy.

Dlaczego przyjęcie Kodeksu Etyki jest takie ważne?

Kodeks Etyki jest podstawowym dokumentem, który ma na celu promowanie zachowań zgodnych z prawem oraz wartościami i standardami obowiązującymi w GK LW Bogdanka. Jego zadaniem jest także pomoc w zagwarantowaniu przestrzegania zasad etycznych przez kierownictwo i pracowników w ich codziennych działaniach. Pomaga Pracownikom dokonywania właściwych wyborów i ułatwia mierzenie się z sytuacjami wymagającymi rozstrzygnięcia dylematów natury etycznej i moralnej.

Kogo obowiązuje Kodeks Etyki

Kodeks obowiązuje wszystkich bez wyjątku Pracowników GK LW Bogdanka. W gruncie rzeczy nie jest on związany z konkretnym stanowiskiem czy zakresem obowiązków. Odpowiedzialność w jego przestrzeganiu spoczywa również na kadrze kierowniczej, która osobistym zachowaniem powinna świecić przykładem, poprzez swoje zaangażowanie i postępowanie w wypełnianiu standardów etycznych ujętych w kodeksie.

Jakie korzyści wynikają dla Pracownika z wprowadzenia Kodeksu Etyki GK LW Bogdanka?

Pracownicy uzyskują wskazania, jak postępować poprawnie i sprawiedliwie, w codziennej pracy. Kodeks jest wsparciem dla każdego Pracownika, gdyż znaleźć się można, np. w sytuacjach konfliktowych i o mianie korupcyjnym. Jest on więc impulsem do rozmów i dzielenia się swoimi problemami, co pomaga sprawiać, aby było ich jak najmniej.

Do kogo zwracać się z problemami, które są sprzeczne z Kodeksem Etyki?

Jeśli Pracownik sam czuje, że postępowanie przełożonych, czy też współpracowników w stosunku do niego jest nieetyczne lub zauważy, że dany współpracownik bądź współpracownicy naruszają postanowienia zawarte w Kodeksie Etyki, powinien fakt ten zgłosić swojemu przełożonemu, Prezesowi Zarządu swojej Spółki, bądź osobie wytypowanej w jego Spółce do zarządzania etyką. Jeśli zauważone przypadki dotyczą LW Bogdanka S.A., może to zgłosić (osobiście lub pisemnie) do Rzecznika ds. Etyki LW Bogdanka S.A.

Zgłoszenia mogą być przekazywane osobiście, drogą telefoniczną, mailowo, pocztą bądź poprzez wrzucenie do skrzynek kontaktowych. Wszystkie informacje, przedstawione w dobrej wierze, będą rozpatrywane z zachowaniem dyskrecji, a jeżeli sobie tego zażyczy dany pracownik pozostaną anonimowe.



Przykłady
etycznych
i nieetycznych
zachowań



Pytanie

Moja Spółka Zależna pracuje nad przygotowaniem odpowiedzi na przetarg ogłoszony przez LW Bogdanka S.A., w której moja żona jest zatrudniona. Czy może to stanowić konflikt interesów?

Odpowiedź

Takie okoliczności narzucają działanie z największym profesjonalizmem i z możliwie jak największą ostrożnością. Istniejące powiązania z LW Bogdanka S.A. rzeczywiście mogłyby wywierać wpływ na podejmowanie decyzji. Również żona mogłaby znaleźć się w delikatnej sytuacji. Aby zatem uniknąć niejasności, należy poinformować swojego przełożonego lub specjalistę odpowiedzialnego za sprawy etyki w Spółce Zależnej o pełnionej przez żonę funkcji w LW Bogdanka S.A.

Pytanie

Mój krewny, który pracuje w LW Bogdanka S.A. zaproponował mi pomoc w przyspieszeniu mojej kariery zawodowej wyjawiając mi szczególne oferty przetargowej jego firmy dotyczącej przetargu, nad którym moja spółka pracuje już od kilku tygodni. Czy mogę zaakceptować taką propozycję?

Odpowiedź

Zasadą jest poszanowanie reguł konkurencji. Stąd też, wszelka wymiana informacji, która mogłaby być niezgodna z tą zasadą, musi zostać odrzucona. Będąc pracownikiem Spółki Zależnej, należy przede wszystkim czuwać nad poszanowaniem jej zasad etycznych. Poza tym, nieetyczne zachowanie może mieć bardzo negatywne skutki dla kariery zawodowej. Najprawdopodobniej krewny nie zdaje sobie sprawy z tego, iż jego namowy mają charakter zakazanych, antykonkurencyj-

nych praktyk. W interesie każdego - zarówno krewnego, jak i pracownika, oraz całej spółki, leży odmowa udzielenia tego rodzaju informacji.

Pytanie

Kolega zaproponował mi pomoc w przeprowadzce przy użyciu jednego z samochodów należących do zatrudniającej mnie Spółki, poza godzinami pracy. Czy mogę zaakceptować jego propozycję?

Odpowiedź

W przypadku braku specjalnego pozwolenia, dobra należące do Spółki mogą być wykorzystywane tylko w zakresie działalności zawodowej pracownika. Propozycja kolegi zapewne wynika z jego dobrych chęci, jednakże pracownik jej zaakceptować, szczególnie, że taki samochód może nie mieć ubezpieczenia na czas jego używania do celów prywatnych.

Pytanie

Ponieważ pracownik danej Spółki w ramach delegacji służbowych regularnie rezerwuje hotele tej samej sieci, jedna z osób odpowiedzialnych za kontakty z klientami zadzwoniła do pracownika, żeby zaproponować mi pobyt rodzinny w okresie zbliżającego się urlopu. Czy przyjęcie tego zaproszenia nie naruszy zasad etycznych w Spółce?

Odpowiedź

Tego typu zaproszenie zdecydowanie wykracza, z racji swojej wartości, poza ramy określone przez zasady etyczne. Należy, więc odmówić. Nie można zapominać, że prezenty, niezależnie od tego, czy są otrzymany-

wane czy też wręczane, nie powinny wpływać na relacje z drugą stroną. Wartość prezentów powinna być niewielka.

Jeżeli tak nie jest, lub jeżeli mamy jakiegokolwiek wątpliwości, należy poprosić o zgodę przełożonego, zanim zdecydujemy się przyjąć lub też zaferować taki prezent.

Pytanie

Współpracownik, miłośnik filmów, ściąga często podczas pracy filmy, które potem ogląda w domu z rodziną. Tego typu praktyki należy potępić, ale przełożony nie bardzo wie, jakich argumentów powinienem użyć skoro pracownik ogląda te filmy poza godzinami pracy.

Czy powinienem zabronić ściągania filmów z Internetu w biurze?

Odpowiedź

Przełożony nie tylko może, ale wręcz powinien zakazać tego rodzaju zachowania w pracy. Nie może być przyzwolenia wewnątrz spółki na piractwo i łamanie prawa własności intelektualnej. Należy, więc przypomnieć temu pracownikowi, że wykorzystuje sprzęt firmowy do nielegalnych działań oraz że narusza prawo własności intelektualnej, co jest nie do zaakceptowania.

Pytanie

Jeden z pracowników Spółki ma zwyczaj uprawiania agresywnej polityki w kwestii zakupów. Nie waha się przed przekazywaniem zawartości ofert niektórych dostawców, żeby w ten sposób zachęcić innych do zweryfikowania konkurencyjności ich cen oraz rodzaju proponowanych usług. Należy przyznać, że takie postępowanie okazuje się często skuteczne, ale wydaje się być niesprawiedliwym.

Czy taka metoda negocjacji jest akceptowalna?

Odpowiedź

Zachowanie współpracowników odpowiedzialnych za stosunki handlowe z dostawcami, usługodawcami i podwykonawcami musi być bez zarzutu. Nawet najlepsze wyniki ich pracy nie usprawiedliwiają takiego zachowania. Należy szanować poufny charakter ofert składanych przez naszych partnerów handlowych. Wszyscy dostawcy powinni mieć jednakowy dostęp do informacji. Nie należy się, zatem wahać przed przypomnieniem danemu pracownikowi zasad etycznych, a nawet przed powiadomieniem o sytuacji przełożonego.



NASZE WARTOŚCI ETYCZNE



KOMPETENCJA

osobowość, kwalifikacje, elastyczność

PROFESJONALNOŚĆ

orientacja na wyniki, obowiązek, trwały rozwój

EMPATIA

zaufanie, szacunek, wyrozumiałość

KULTURA ZESPOŁOWA

respekt, otwartość, tolerancja