

Kodeks postępowania

Spis treści

- I. Jak działa Kodeks Postępowania?
 - 1. Cel powstania Kodeksu Postępowania
 - 2. Oczekiwania wobec każdego pracownika
 - 3. Oczekiwania wobec kadry zarządzającej
 - 4. Wsparcie
 - 5. Zgłaszanie problemów
 - 6. Szkolenia
 - 7. Egzekwowanie przestrzegania zasad
- II. Bussines ENVIRONment
 - 1. Przepisy i uregulowania prawne
 - 2. Przeciwdziałanie przekupstwu
 - 3. Upominki, działania sponsorskie
 - 4. Darowizny na cele polityczne
 - 5. Konflikt interesów
 - 6. Uczciwa konkurencja
 - 7. Ujawnianie informacji
 - 8. Działalność międzynarodowa
 - 9. Whistleblowing i ochrona przed odwetem
- III. Work ENVIRONment
 - 1. Prawa człowieka
 - 2. Szacunek dla jednostki i różnorodności
 - 3. Prawa w pracy
 - 4. Bezpieczeństwo i higiena pracy
- IV. Natural ENVIRONment

I. Jak działa Kodeks Postępowania?

1. Cel powstania Kodeksu Postępowania

Kodeks Postępowania został wprowadzony z myślą o ochronie pracowników oraz firmy Envirotech. Pomaga radzić sobie w sytuacjach, które mogą nasuwać wątpliwości natury etycznej i prawnej. Klienci oczekują, że będziemy firmą rzetelną i godną zaufania, a spełnienie tego postulatu wymaga od Nas przestrzegania wartości firmy oraz wierności naszym politykom i zasadom. Rozwijamy się dzięki kulturze opartej na uczciwości i odpowiedzialności, które stanowią ważny czynnik zapewniający Nam przewagę konkurencyjną. Od naszych partnerów biznesowych również oczekujemy utrzymywania podobnych standardów etycznych oraz przestrzegania prawa.

Kodeks postępowania jest praktycznym dokumentem określającym zasady oraz ich znaczenie dla spółki i dla pracownika spółki. Pomaga zwrócić uwagę na obszary podwyższonego ryzyka w kwestii etyki, ułatwia Nam rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów etycznych, a także udostępnia mechanizmy służące zgłaszaniu przypadków nieetycznego postępowania bez obawy o działania odwetowe.

2. Oczekiwania wobec każdego pracownika

Kodeks Postępowania dotyczy wszystkich osób pracujących dla spółki Envirotech, niezależnie od zajmowanego stanowiska czy stażu pracy. Jego zapisy są wiążące dla wszystkich pracowników, również kadry zarządzającej - kierowników, dyrektorów oraz członków zarządu.

Zawsze bierzemy odpowiedzialność za nasze działania. Naszym obowiązkiem jest znać wymagania Kodeksu, uczestniczyć w szkoleniach i zadawać pytania, jeśli mamy jakieś wątpliwości i potrzebujemy wyjaśnienia. Nikt, bez względu na okres zatrudnienia w Spółce, nie może naruszać Kodeksu ani nakazywać tego innym.

Do jakiegokolwiek nieprzestrzegania Kodeksu przez pracowników podchodzimy bardzo poważnie – złamanie jego zasad może powodować konsekwencje dyscyplinarne, z rozwiązaniem umowy włącznie.

3. Oczekiwana wobec kadry zarządzającej

Jeśli jesteś członkiem zarządu lub pracujesz na stanowisku dyrektora lub kierownika, szczególnie ważne jest, aby Twoje postępowanie było wzorem dla innych pod względem przestrzegania Kodeksu, naszych polityk, wewnętrznych regulaminów oraz przepisów prawa i norm etycznych. Twoim zadaniem jest dopilnowanie, aby członkowie Twojego zespołu znali swoje obowiązki i tworzyli środowisko pracy, w którym wszyscy postępują zgodnie z Kodeksem i nie wahają się zgłaszać wątpliwości czy nieprawidłowości.

4. Wsparcie

Kodeks Postępowania nie jest w stanie uwzględnić wszystkich przepisów prawa, regulacji, zasad ani okoliczności dotyczących kwestii etycznego postępowania. Dlatego mogą zdarzyć się sytuacje, gdy wybór najlepszego sposobu działania nie zawsze jest oczywisty. Powinniśmy wtedy kierować się zdrowym rozsądkiem i obiektywnym osądem, wybierając właściwą drogę postępowania.

Mogą w tym pomóc poniższe pytania:

- Czy działanie jest zgodne z Kodeksem Postępowania?
- Czy działanie jest etyczne?
- Czy postępuję uczciwie i sprawiedliwie?

4. Czy moje działania są zgodne z prawem?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi „nie”, nie podejmuj zamierzonego działania.

Jeśli znajdziesz się w sytuacji, w której będziesz mieć wątpliwości co do etycznych implikacji zamierzonych działań albo pojawią się trudności w interpretacji lub wdrożeniu zasad Kodeksu Postępowania, zwróć się do kadry zarządzającej lub bezpośrednio do przełożonego, którzy ci w tym pomogą.

5. Zgłaszanie problemów

Obowiązkiem każdego z pracowników jest jak najszybsze zgłaszanie wszelkich działań, co do których istnieje podejrzenie, że są nieetyczne, nieuczciwe lub niezgodne z prawem. Uważamy, że sprawiedliwe postępowanie i traktowanie innych z szacunkiem promuje kulturę sprzyjającą odnoszeniu sukcesów przez pracowników i Spółkę, w której pracujemy.

Dlatego Envirotech zobowiązuje się do:

- Bezwzględnego badania wszystkich zgłoszeń problemów.
- Traktowania każdego zgłoszenia jako poufne w takim zakresie, w jakim jest to możliwe.
- Ochrony anonimowości każdego, kto w dobrej wierze zgłosi potencjalne naruszenie przepisów.
- Przecistawianiu się jakimkolwiek działaniom odwetowym wobec osób, które w dobrej wierze dokonują zgłoszeń.

6. Szkolenia

Spoczywa na nas wspólny obowiązek, aby w sposób właściwy działać na rzecz wszystkich interesariuszy i chronić wizerunek firmy. Jednym z istotnych działań w tym zakresie jest uczestnictwo przez wszystkich pracowników w szkoleniu z niniejszych Polityk, Kodeksu Postępowania oraz zasad obowiązujących w firmie. Obowiązkiem każdego z Nas jest również ukończenie go w sposób odpowiedzialny i zaangażowany.

7. Egzekwowanie przestrzegania zasad

Informujemy, że nieprzestrzeganie Kodeksu Postępowania, niedopełnienie wymaganego procesu certyfikacji lub brak współpracy podczas dochodzenia wewnętrznego dotyczącego faktycznego lub pozornego naruszenia Kodeksu Postępowania może stanowić podstawę do podjęcia sankcji dyscyplinarnych wobec pracownika, z rozwiązaniem stosunku pracy łącznie.

II. Bussines ENVIRONment

1. Przepisy i uregulowania prawne:

Jako firma, we wszystkich podejmowanych przez nas działaniach przestrzegamy przepisów oraz zasad prawnych. Nie współpracujemy z podmiotami łamiącymi prawo lub niedotrzymującymi zaciąganych zobowiązań.

Nie bierzemy udziału w procederze prania brudnych pieniędzy. Zjawisko to ma miejsce, gdy działanie wbrew prawu ukrywa się pod przykrywką legalnych interesów lub gdy wykorzystuje się legalne środki do wspierania działalności przestępczej, w tym działań terrorystycznych. Wszystkie firmy są narażone na ryzyko wykorzystywania ich w taki sposób.

Musimy zrobić wszystko, aby chronić naszą reputację i działać zgodnie z prawem.

Dlatego:

- Przed rozpoczęciem współpracy konieczne jest poznanie tożsamości Naszych klientów.
- Monitorujemy naszą działalność biznesową pod kątem ewentualnych oznak występowania procederu prania brudnych pieniędzy.
- Uczestniczymy w szkoleniach dotyczących przestrzegania prawa i polityki spółki Envirotech oraz wdramy wiedzę zdobytą podczas szkoleń w trakcie wykonywania codziennych obowiązków.
- Zawsze zachowujemy czujność w kwestii działań mających na celu pranie pieniędzy.

2. Przeciwdziałanie przekupstwu:

Łapówka oznacza sytuację, w której to dochodzi do bezpośredniego lub pośredniego przekazania korzyści majątkowych (np. pieniędzy, ekwiwalentu pieniędzy lub upominków) osobom fizycznym, w celu wywarcia wpływu na czyjąś decyzję.

Dlatego:

- Zawsze zachowujemy czujność i upewniamy się, że wszystkie dokonywane transakcje są przejrzyste. Oznacza to dokładne dokumentowanie wszystkich wydatków, skrupulatne i wnikliwe administrowanie ksiąg rachunkowych oraz ewidencję odzwierciedlającą Naszą sytuację finansową.
- Nigdy nie przekazujemy gotówki ani ekwiwalentu pieniędzy w celu uzyskania nieuczciwego przywileju lub przekonania innej osoby do podjęcia jakiegoś działania. Dotyczy to również zakazu wykorzystywania osób trzecich do przekazania tego typu honorarium w imieniu spółki Envirotech sp. z o.o.
- Zawsze zgłaszamy kadrze zarządzającej lub przełożonemu podejrzenia dotyczące wręczenia łapówek lub żądań łapówek.

3. Upominki, działania sponsorskie

Zależy nam na budowaniu silnych i trwałych więzi z klientem. Sukces firmy wynika ze zrozumienia potrzeb naszych klientów oraz dostarczania rozwiązań zaspokajających te potrzeby. Zachęcamy pracowników do budowania relacji z klientem, opartych na wzajemnym zaufaniu. Zdajemy sobie sprawę, że wymiana upominków może stanowić jeden z elementów okazania wdzięczności za pomyślne zakończenie projektu. Podkreślamy jednak, że takie działania mogą w niektórych okolicznościach zostać uznane za korupcyjne.

Dlatego:

- Zabronione jest zwracanie się z prośbą lub upoważnianie osób trzecich do składania ofert, obietnic czy dokonywania płatności.
- Przypominamy, że naruszenie przepisów antykorupcyjnych naraża nie tylko spółkę na komplikacje prawne, ale również pracownika, przeciwko któremu zostałoby wszczęte postępowanie dyscyplinarne.

4. Darowizny na cele polityczne:

Spółka nie udziela wsparcia partiom politycznym.

Dlatego:

- Konsekwentnie unikamy popierania jakichkolwiek organizacji politycznych. Dotyczy to bezpośredniego, jak i pośredniego wsparcia poprzez organizacje pośredniczące.
- Szanujemy prawa jednostek do uczestniczenia w życiu politycznym. Nigdy natomiast nie powinniśmy reprezentować, popierać czy wykorzystywać zasobów Spółki w celu wsparcia danej partii politycznej.

5. Konflikt interesów:

Konflikty interesów mogą powstawać w sytuacjach, w których nasze osobiste interesy mogą wpływać (faktycznie lub pozornie) na naszą zdolność do podejmowania obiektywnych decyzji i działania z myślą o przysporzeniu maksymalnych korzyści naszej firmie.

Informujemy, że prowadzimy interesy w sposób bezstronny. Szanujemy prywatność naszych pracowników i zazwyczaj ich życie prywatne nie jest przedmiotem naszego zainteresowania. Jednak w sytuacjach, w których prywatna, społeczna lub finansowa działalność pracownika jest sprzeczna lub potencjalnie sprzeczna z lojalnością pracownika oraz jego bezstronnością wobec Spółki, może wystąpić konflikt interesów.

Z naszego doświadczenia wynika, że czasami występują konflikty interesów, które można zazwyczaj łatwo rozwiązać.

Dlatego:

- Przypominamy, że decyzje biznesowe podejmowane są w najlepszym interesie firmy.
- Zapewniamy przejrzystość decyzji biznesowych oraz transakcji, a ponadto indywidualnie pomagamy w podejmowaniu decyzji w przypadku wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów.
- Nie dopuszczamy do sytuacji, w której członkowie rodziny pozostają w bezpośredniej zależności służbowej albo relacji obejmującej podejmowanie decyzji dotyczących zatrudnienia, wysokości wynagrodzenia itd.
- Nie zatrudniamy bliskich przyjaciół ani członków rodziny, z wyjątkiem sytuacji, gdy są oni najlepszymi kandydatami na dane stanowisko i została ujawniona relacja pracownika z kandydatem.

6. Uczciwa konkurencja:

Przestrzegamy zasady uczciwej, otwartej oraz nieograniczonej konkurencji. Prowadzimy interesy w sposób uczciwy i zgodny z prawem. Zasada ta jest dla nas ważna nie tylko ze względu na przepisy prawa, lecz dlatego, że rzeczywiście w nią wierzymy.

Dlatego:

- Zmowy i rozmowy o działaniach antykonkurencyjnych lub umowy z konkurencją i innymi są w spółce zabronione.
- Wybór dostawców towarów i usług dla Spółki opieramy na kryteriach obiektywnych, w tym, na jakości, cenie, obsłudze i ogólnej korzyści dla Spółki.

- Nigdy nie działamy w sposób wykorzystujący naszą pozycję ani łamiący lokalne lub inne przepisy.
- Potępiamy używanie reklamy, która mogłaby wprowadzać w błąd oraz bezpodstawne kompromitowanie produktów konkurencji i wytwarzających je przedsiębiorstw.

7. Ujawnianie informacji:

Poufne informacje biznesowe o naszych strategiach i działalności, takie jak: dane finansowe, technologie, listy klientów czy dane osobowe pracowników stanowią cenne aktywa spółki. Należy używać ich wyłącznie w celu przysporzenia korzyści firmie, nie zaś dla osobistych zysków.

Dlatego:

- Nie ujawniamy informacji poufnych dotyczących spółki oraz podmiotów zewnętrznych osobom, które nie są upoważnione do ich otrzymania, zarówno w firmie, jak i poza nią.
- Wszelkie użycie znaków towarowych i logo należy wcześniej ustalić z dyrektorem ds. organizacji i zarządzania.
- Przed pozyskaniem, przyjęciem lub użyciem własności intelektualnej innych podmiotów albo pozwoleniem innym na użycie lub uzyskanie dostępu do własności intelektualnej należy się poradzić dyrektora ds. organizacji i zarządzania.
- W kontaktach z mediami kierujemy się odpowiednimi procedurami dotyczącymi komunikacji zewnętrznej i prezentujemy uzgodnione stanowisko firmy w danej sprawie.
- Podkreślamy, że obowiązek dbałości o poufność tych informacji spoczywa na Nas również po zakończeniu zatrudnienia i relacji biznesowych ze spółką Envirotech, zgodnie ze stosownymi przepisami prawa.

8. Działalność międzynarodowa:

Spółka kooperuje z zagranicznymi dostawcami, przestrzegając obowiązujących przepisów prawa międzynarodowego oraz prawa obowiązującego w miejscu prowadzenia jej działalności.

9. Whistleblowing i ochrona przed odwetem:

Envirotech wdraża pożyteczne i godne zaufania rozwiązanie whistleblowingu (systemu zgłaszania nieprawidłowości) ograniczające ryzyko nadużyć. Opiera się ono na sygnalizowaniu przez pracowników lub inne zainteresowane strony o nieprawidłowościach, działaniach nielegalnych, nieuczciwych lub zakazanych. Dzięki temu, jako organizacja, możemy zidentyfikować określone informacje o nieprawidłowościach i szybciej działać w celu powstrzymania eskalacji procedury, zmniejszając przy tym straty.

Nie tolerujemy działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze szukają wsparcia i pomocy, zgłaszają wątpliwości co do działań, które mogą być niezgodne z naszym Kodeksem, zasadami lub przepisami prawa, bądź pomagają w dochodzeniu w sprawie podejrzenia niewłaściwego postępowania.

Dlatego:

- Jeśli jesteś świadkiem lub podejrzewasz kogoś o działania nielegalne, nieetyczne, nieuczciwe lub zagrażające interesom spółki, Twoim obowiązkiem jest natychmiastowe poinformowanie o tym kadry zarządzającej lub przełożonego.
- W sytuacji, w której uważasz, że jesteś ofiarą działań odwetowych w jakiegokolwiek postaci, bez wahania należy zgłosić tę sytuację kadrze zarządzającej lub bezpośrednio przełożonemu.

III. Work ENVIROnment

1. Prawa człowieka

Zobowiązujemy się do przestrzegania praw człowieka zgodnie z aktualnymi wytycznymi. Nasze zobowiązanie dotyczy wszelkiego rodzaju szkodliwego wpływu naszego zaniechania, działania lub współdziałania bądź mogącego mieć związek z działalnością naszego przedsiębiorstwa oraz relacjami biznesowymi na wszystkich rynkach.

Dlatego:

- Dbamy o zapewnienie pracownikom możliwości godzenia pracy z życiem prywatnym i rodzinnym. Odrzucamy wszelkie formy pracy przymusowej w myśl definicji określonych w odpowiednich Konwencjach i Rekomendacjach MOP. Nie akceptujemy żadnej formy handlu ludźmi w ramach jakichkolwiek działań własnych oraz naszych dostawców.
- Tworzymy środowisko pracy, w którym nie ma miejsca na dyskryminację, szykanowanie oraz nękanie.
- Potępiamy wszelkie nieodpowiednie zachowania powodujące naruszenie godności, a także przemoc fizyczną, psychiczną i werbalną.
- Propagujemy miejsce zatrudnienia, w którym zachęca się do zgłaszania swoich wątpliwości i przekazywania informacji na temat nieprawidłowości kierownictwu, aby móc reagować na nie w uczciwy i terminowy sposób.
- Dokładamy wszelkich starań, aby miejsce pracy było uczciwe i pozbawione faworyzowania.
- Wspieramy prawo pracowników do swobody zrzeszania się oraz szanujemy prawo do członkostwa w związkach zawodowych oraz innych grupach negocjacji zbiorowych. Zwracamy szczególną uwagę na to, aby dialog między związkami/przedstawicielami pracowników a kadrą zarządzającą był konstruktywny i oparty na szacunku.
- Nie podejmujemy dodatkowych prac, jeśli kolidują one z wykonywaniem podstawowych obowiązków lub niekorzystnie wpływają na obiektywizm podczas podejmowania decyzji służbowych.

2. Szacunek dla jednostki i różnorodności

Uważamy, że różnorodność jest kluczem do sukcesu. Tworzymy przychylne środowisko pracy, promujemy różnorodność i podejmujemy działania mające na celu wyeliminowanie wszelkich form dyskryminacji.

Dlatego:

- Każdemu pracownikowi zapewniamy takie same możliwości.
- W procesie rekrutacji oraz zatrudnienia, nominowania do odbycia szkoleń, awansów i przeniesień, ustalając wynagrodzenia i przyznając świadczenia, opieramy się o kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie zawodowe, spełnienie wymagań stawianych na zajmowanym stanowisku oraz osiągnięte w pracy wyniki.
- Staramy się stworzyć harmonijne środowisko pracy, w którym każdy jest traktowany z szacunkiem.
- Nigdy nie tolerujemy dyskryminacji. Dotyczy to dyskryminacji m.in. ze względu na narodowość, przynależność etniczną, język, kolor skóry, wiek, płeć, pochodzenie

społeczne, status, posiadany majątek, wykonywane obowiązki, stanowisko pracy, wyznanie, opinie, wykształcenie, orientację seksualną i płciową oraz stan zdrowia.

- Nie tolerujemy żadnej formy prześladowania.
- Nigdy nie stosujemy przemocy fizycznej, werbalnej i psychicznej oraz nie dopuszczamy się molestowania seksualnego w miejscu pracy lub podczas wydarzeń związanych z pracą.
- Okazujemy sobie szacunek, profesjonalne podejście oraz wrażliwość na cudzą godność i system wartości podczas kontaktów ze współpracownikami, gośćmi czy partnerami biznesowymi.

3. Prawa w pracy

Szanujemy prawa w pracy naszych pracowników i ich przestrzegamy.

Dlatego:

- Wspieramy prawo pracowników do swobody zrzeszania się oraz szanujemy prawo do członkostwa w związkach zawodowych.
- Organizujemy wybory przedstawicieli pracowników, z którymi prowadzimy konsultacje najważniejszych kwestii związanych z kształtowaniem środowiska pracy, w którym pracujemy.
- Zapewniamy pracownikom godziwe wynagrodzenie za wykonaną pracę oraz przerwy w pracy i płatny urlop, zgodnie z lokalnym prawem.
- Nie zatrudniamy osób niepełnoletnich, które nie ukończyły 15. roku życia. Oferujemy odpowiednie stanowiska pracy młodzieży, która nie ukończyła 18. roku życia, mając na uwadze szczególną ochronę prawną, którą objęte są osoby niepełnoletnie, których rozwój w sferze fizycznej, jak i psychicznej nadal trwa. Nie zatrudniamy młodocianych przy pracach im wzbronionych w świetle krajowego ustawodawstwa.

4. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Zależy Nam na bezpiecznym środowisku pracy dla wszystkich naszych pracowników oraz partnerów biznesowych. Pragniemy, aby każdy miał bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, niezależnie od tego, w jakim miejscu pracuje.

Dlatego:

- Posiadamy jasne i zrozumiałe standardy BHP, które znamy i przestrzegamy.
- Postępujemy w taki sposób, aby promować oraz chronić zdrowie i bezpieczeństwo nie tylko swoje, ale również współpracowników, podwykonawców, gości, partnerów biznesowych itd.
- Niezwłocznie zgłaszamy wypadki, obrażenia ciała, zdarzenia potencjalnie wypadkowe, groźby przemocy oraz wszelkie sytuacje mogące stanowić potencjalne zagrożenie dla bezpieczeństwa fizycznego i psychicznego.
- Na bieżąco zapoznajemy się z przepisami ppoż. i szkolimy się w zakresie sposobów postępowania na wypadek pożaru i udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.
- Bierzymy czynny udział w szkoleniach z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Minimalizujemy rozpraszanie uwagi podczas podróży służbowych, a do komunikacji używamy jedynie systemów głośnomówiących.
- Nie korzystamy z pojazdów będąc pod wpływem jakichkolwiek substancji psychoaktywnych. Podczas jazdy zapinamy pasy bezpieczeństwa i wymagamy tego samego od wszystkich pasażerów.

- Przestrzegamy wszystkich wymogów dotyczących środków ochrony indywidualnej określonych dla naszej pracy i dla naszego obszaru roboczego.
- W razie prac prowadzonych na wysokości stosujemy odpowiednie zabezpieczenia mające za zadanie uchronić nas przed ewentualnym upadkiem.
- Stosujemy się do zasad użytkowania sprzętu i przestrzegamy wszelkich procedur związanych z bezpieczeństwem przy obsłudze danej maszyny bądź urządzenia.
- Stosujemy nowe technologie, sprawne nowoczesne maszyny i urządzenia oraz ergonomiczne narzędzia pracy, które minimalizują możliwość wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.
- Zapewniamy odpowiednie środki ochrony indywidualnej, które są w pełni dostosowane do wymagań stanowiska pracy.
- Każdą inwestycję analizujemy pod kątem bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zdrowia.
- Wybieramy tylko takich podwykonawców, którzy są w stanie spełniać nasze wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zdrowia.
- Utożsamiamy się z przekonaniem, że wszystkim wypadkom przy pracy można zapobiec, dlatego stale kształcimy się w kierunku poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zdrowia pracowników.
- Zapewniamy odpowiednią opiekę lekarską, w tym realizowanie wymaganych badań profilaktycznych oraz zaleceń wynikających z orzeczeń lekarskich.
- Systematycznie kontrolujemy ryzyko zawodowe i podejmujemy działania prowadzące do redukcji tego ryzyka.

IV. Natural ENVIRONment

Dbamy o środowisko i regularnie staramy się minimalizować wpływ naszych usług oraz działań na środowisko.

Dlatego:

- Racjonalnie wykorzystujemy zasoby naturalne:
 - Ograniczamy zużycie papieru – drukujemy jedynie dokumentację, która wymaga przechowywania w wersji papierowej, natomiast pozostałe materiały gromadzimy w formie elektronicznej; jeśli to możliwe, korzystamy z funkcji druku dwustronnego; wykorzystujemy ponownie jednostronnie zadrukowane kartki.
 - Prawidłowo segregujemy odpady zgodnie z podziałem na 5 frakcji (papier, szkło, metale i tworzywa sztuczne, bioodpady i odpady zmieszane).
 - Zużyty sprzęt elektroniczny zbieramy, a następnie oddajemy do utylizacji przez wyspecjalizowane firmy zewnętrzne, gwarantujące przetwarzanie tych odpadów w najbardziej efektywny sposób.
 - Tam, gdzie jest to możliwe, stosujemy opakowania wielokrotnego użytku.
 - Wychodząc z biura lub innego pomieszczenia, w którym przebywamy, wyłączamy światło i urządzenia elektroniczne na czas naszej nieobecności.
 - Zmniejszamy zużycie wody korzystając ze zmywarki zamiast mycia ręcznego, włączamy zmywarkę dopiero po jej całkowitym napełnieniu.
- Bierzymy czynny udział w szkoleniach mających za zadanie podnosić naszą świadomość ekologiczną.
- Zawsze przekazujemy sugestie dotyczące ograniczenia odpadów, zużycia energii lub emisji substancji, jeżeli uznajemy, że jest to możliwe. Ciągłe kwestionowanie i udoskonalanie naszych procedur jest powinnością każdego z nas.
- Skupiamy się na minimalizacji szkodliwego wpływu na środowisko poprzez inwestycję i rozwój odnawialnych źródeł energii. Montaż instalacji fotowoltaicznej jest jednym z działań, które świadczą zaangażowaniu spółki w obszarze efektywności energetycznej, która wpływa na zmniejszenie emisji szkodliwych gazów cieplarnianych.
- Wyposażyliśmy budynek biurowy w oświetlenie LED z czujnikami ruchu, które pobierają wyraźnie mniej energii elektrycznej niż powszechne produkty oświetleniowe.
- Inwestujemy w mniej emisyjne samochody, które wydzielają niższy poziom CO₂ w całym cyklu jego życia, a pracowników zachęcamy do rozsądnej jazdy.
- Nie dopuszczamy do nadmiernego wykorzystywania zasobów wodnych – rezygnujemy z zakupu wody butelkowanej na rzecz instalacji systemu filtracji i saturatora wody, które pozwoliły na redukcję odpadów z tworzyw sztucznych.
- Rzetelnie wykonujemy wszelkie obowiązki sprawozdawcze w zakresie ochrony środowiska, szczególnie te dotyczące standardów emisyjnych.
- Budujemy świadomość proekologiczną wśród pracowników, która przekłada się na odzysk materiałów, a co za tym idzie – również do ograniczenia emisji CO₂ oraz wykorzystania energii.
- Promujemy wykorzystywanie bezpieczniejszych materiałów oraz sposób pracy ograniczający wpływ na środowisko.

- Współpracujemy z pracownikami oraz partnerami biznesowymi, upewniając się, że działają oni w sposób odpowiedzialny w kontekście ochrony środowiska.



Janusz Tomaszewicz
prezes zarządu

Poznań, 31 marca 2022 roku

Code of Conduct

Contents

I. How does the Code of Conduct work?

1. Purpose of the Code of Conduct
2. Expectations for each employee
3. Expected from the management staff
4. Support
5. Reporting problems
6. Training
7. Enforcement of compliance with the rules

II. Bussines ENVIRONment

1. Laws and regulations
2. Counteracting bribery
3. Gifts, sponsorship activities
4. Political donations
5. Conflict of Interest
6. Fair competition
7. Disclosure of information
8. International activities
9. Whistleblowing and protection against retaliation

III. Work ENVIRONment

1. Human rights
2. Respect for the individual and diversity
3. Rights at work
4. Occupational health and safety

IV. Natural ENVIRONment

I. How does the Code of Conduct work?

1. Purpose of the Code of Conduct

The Code of Conduct was introduced to protect employees and Envirotech. It helps to deal with situations that may raise ethical and legal doubts. Customers expect us to be a reliable and trustworthy company, and meeting this demand requires us to respect the company's values and be faithful to our policies and principles. We develop thanks to a culture based on honesty and responsibility, which are an important factor that gives us a competitive advantage. We also expect our business partners to maintain similar ethical standards and comply with the law.

The Code of Conduct is a practical document that defines the rules and their importance for the company and for the company's employee. It helps to draw attention to areas of increased risk in terms of ethics, helps us identify and solve ethical problems, and also provides mechanisms for reporting unethical conduct without fear of retaliation.

2. Expectations for each employee

The Code of Conduct applies to all people working for Envirotech, regardless of their position or length of service. Its provisions are binding for all employees, including management staff - managers, directors and members of the management board.

We always take responsibility for our actions. It is our responsibility to know the requirements of the Code, attend training courses and ask questions if we have any doubts and need clarification. No one, regardless of the period of employment in the Company, may violate the Code or order others to do so.

We take any non-compliance with the Code by employees very seriously and violations of it may result in disciplinary action, up to and including termination.

3. Expected from the management staff

If you are a board member or work as a director or manager, it is especially important that your conduct is a model for others in terms of adherence to the Code, our policies, internal regulations, and the laws and ethical standards. It is your responsibility to ensure that your team members know their responsibilities and create a work environment in which everyone follows the Code and is not hesitant to raise concerns or irregularities.

4. Support

The Code of Conduct cannot cover all laws, regulations, rules or circumstances relating to ethical behavior. Therefore, there may be times when choosing the best course of action is not always obvious. We should then use common sense and objective judgment in choosing the right course of action.

The following questions can help with this:

- Does the action comply with the Code of Conduct?
- Is the action ethical?
- Am I honest and fair?

4. Are my actions legal?

If the answer to any of these questions is "no," do not take the desired action.

If you find yourself in a situation where you have doubts about the ethical implications of the intended actions, or you find it difficult to interpret or implement the principles of the Code of Conduct, ask your management or your manager directly to help you with this.

5. Reporting problems

It is the responsibility of each employee to report any action that is suspected of being unethical, dishonest or illegal as soon as possible. We believe that acting fairly and treating others with respect foster a culture that fosters the success of employees and the Company in which we work.

Therefore, Envirotech undertakes to:

- All problem reports are investigated promptly.
- Treat each report as confidential as possible.
- Protect the anonymity of anyone who reports in good faith a potential violation.
- ☒ Take any retaliation against you for making a report in good faith.

6. Training

We have a joint responsibility to properly act for the benefit of all stakeholders and protect our image company name. One of the important activities in this regard is the participation by all employees in training on these Policies, the Code of Conduct and the rules applicable in the company. It is also the responsibility of each of us to complete it in a responsible and committed manner.

7. Enforcement of compliance with the rules

Please be advised that failure to comply with the Code of Conduct, failure to complete the required certification process, or failure to cooperate in an internal investigation of an actual or apparent breach of the Code of Conduct may be grounds for disciplinary action against the employee, up to and including termination of employment.

II. Bussines ENVIRONment

1. Laws and regulations:

As a company, we follow the rules and regulations in all our activities legal. We do not cooperate with entities that break the law or fail to meet their obligations. We are not involved in money laundering. This phenomenon occurs when illegal activity is disguised as legitimate interests or when lawful means are used to support criminal activities, including terrorist activities. All businesses run the risk of being used in this way.

We must do everything we can to protect our reputation and comply with the law.

Because:

- Before starting cooperation, it is necessary to know the identity of our clients.
- We monitor our business activities for possible signs of money laundering.
- We participate in training courses on compliance with the law and policy of Envirotech and we implement the knowledge gained during training in the course of performing daily duties.
- We are always vigilant about money laundering activities.

2. Counteracting bribery:

A bribe is a situation in which there is a direct or indirect transfer of financial benefits (e.g. money, money equivalent or gifts) to natural persons in order to influence someone's decision.

Because:

- We are always vigilant and make sure all transactions are transparent. This means accurate documentation of all expenses, meticulous and thorough administration of the accounting books and records reflecting our financial situation.
- We never give cash or money equivalent to obtain an unfair advantage or to persuade another person to take some action. This also applies to the prohibition of using third parties to transfer this type of fee on behalf of Envirotech sp.z o.o.
- We always report suspicions to the management or supervisor of paying bribes or demands for bribes.

3. Gifts, sponsorship activities

We are committed to building strong and lasting relationships with the client. The company's success comes from understanding the needs of our clients and providing solutions that meet these needs. We encourage employees to build relationships with clients based on mutual trust. We understand that exchanging gifts can be one of the elements of our appreciation for the successful completion of a project. We emphasize, however, that such actions may, in some circumstances, be considered corrupt.

Because:

- It is forbidden to ask or authorize third parties to make offers, promises or make payments.
- We would like to remind you that violation of anti-corruption regulations exposes not only the company to legal complications, but also the employee who would be subject to disciplinary proceedings.

4. Political donations:

The company does not support political parties.

Because:

- We consistently avoid endorsing any political organization. This applies to direct as well as indirect support through intermediary organizations.
- We respect the rights of individuals to participate in political life. However, we should never represent, endorse or use the Company's resources to support a political party.

5. Conflict of interest:

Conflicts of interest may arise where our personal interests may affect (in fact or apparently) our ability to make objective decisions and act to maximize the benefit of our business.

Please be advised that we conduct business in an impartial manner. We respect the privacy of our employees and usually their private life is not of our interest. However, a conflict of interest may arise in situations where an employee's private, social or financial activities conflict or potentially conflict with the employee's loyalty and impartiality to the Company.

In our experience, there are sometimes conflicts of interest that can usually be easily resolved.

Because:

- We remind you that business decisions are made in the best interest of the company we.
- ☒ We ensure transparency of business decisions and transactions, and we individually assist in making decisions in the event of a potential conflict of interest.
- We do not allow a situation in which family members are in direct business dependence or a relationship involving making decisions about employment, the amount of remuneration, etc.
- We do not hire close friends or family members except when they are the best candidates for the position and the employee's relationship with the candidate has been disclosed.

6. Fair competition:

We follow the principle of fair, open and unlimited competition. We conduct business fairly and lawfully. This principle is important to us not only because of the law, but because we actually believe in it.

Because:

- Collusion and discussions about anti-competitive activities or agreements with competitors and others are prohibited in the company.
- We base the selection of suppliers of goods and services for the Company on objective criteria, including quality, price, service and overall benefit to the Company.
- We never act in a way that exploits our position or breaks local or other laws.
- We condemn the use of advertising that could mislead and unjustifiably compromise the products of competitors and the companies that produce them.

7. Disclosure of information:

Confidential business information about our strategies and activities, such as financial data, technologies, customer lists and personal data of employees, are valuable assets of the company. They should only be used for the benefit of your business and not for personal gain.

Because:

- We do not disclose confidential information about the company and third parties to people who are not authorized to receive it, both inside and outside the company.
- Any use of the trademarks and logos should be agreed in advance with the director of organization and management.

- Consult with the director of organization and management before acquiring, adopting, or using the intellectual property of others, or allowing others to use or gain access to intellectual property.
- In contacts with the media, we follow appropriate external communication procedures and present the agreed position of the company on a given matter.
- We emphasize that the obligation to maintain the confidentiality of this information rests on us also after the termination of employment and business relationship with Envirotech, in accordance with applicable law.

8. International activities:

The company cooperates with foreign suppliers, complying with the applicable provisions of international law and the law in force in the place of its operation.

9. Whistleblowing and retaliation protection:

Envirotech implements a useful and trustworthy whistleblowing solution (whistleblowing system) that reduces the risk of fraud. It is based on signaling

by employees or other interested parties about irregularities, illegal, dishonest or prohibited activities. Thanks to this, as an organization, we can identify specific information about irregularities and act faster to stop the escalation of the practice, while reducing losses.

We do not tolerate retaliation against anyone who seeks support and assistance in good faith, raises concerns about actions that may be inconsistent with our Code, policies or to assist in the investigation of suspected misconduct.

Because:

- ☐ If you witness or suspect someone of illegal, unethical, dishonest or prejudicial to the interests of the company, it is your responsibility to inform your management or supervisor immediately.
- ☐ If you believe you are being subjected to retaliation of any kind, do not hesitate to report the situation to your management or your immediate supervisor.

III. Work ENVIRONment

1. Human rights

We are committed to respecting human rights in line with current guidelines. Our commitment extends to any harmful effects of our omission, action or cooperation, or that may be related to our enterprise and business relationships in all markets.

Because:

- We take care to provide employees with the possibility of reconciling work with private and family life. We reject all forms of forced labor as defined in the relevant ILO Conventions and Recommendations. We do not accept any form of human trafficking in the course of any of our own or our suppliers' activities.
- We create a work environment in which there is no place for discrimination, harassment and harassment.
- We condemn any inappropriate behavior that violates our dignity, as well as physical, mental and verbal violence.
- Promote a workplace where you are encouraged to raise your concerns reporting of misconduct to management in order to respond fairly and in a timely manner.
- We make every effort to keep the workplace fair and unfavorable.
- We support the right of employees to freedom of association and respect the right to membership in trade unions and other collective bargaining groups. We pay special attention to the fact that the dialogue between unions / employee representatives and management is constructive and respectful.
- We do not undertake additional work if it interferes with our core duties or adversely affects our objectivity in making business decisions.

2. Respect for the individual and diversity

We believe that diversity is the key to success. We create a favorable work environment, promote diversity and take steps to eliminate all forms of discrimination.

Because:

- We provide every employee with the same opportunities.
- In the process of recruitment and employment, nomination for training, promotions and transfers, we base on qualifications, skills, professional experience, meeting the requirements for the position held and the results achieved in the work when determining salaries and granting benefits.
- We strive to create a harmonious work environment where everyone is treated with respect.
- We never tolerate discrimination. This applies to, inter alia, discrimination due to nationality, ethnicity, language, skin color, age, gender, social origin, status, property, duties performed, job position, religion, opinions, education, sexual and gender orientation and health condition.
- We do not tolerate any form of harassment.
- We never use physical, verbal or psychological violence and do not engage in sexual harassment in the workplace or during work-related events.
- We show respect, professional approach and sensitivity to someone else's dignity and value system in contacts with colleagues, guests or business partners.

3. Rights at work

We respect the rights at work of our employees and we observe them.

Because:

- We support employees' right to freedom of association and respect the right to membership in trade unions.
- We organize the elections of employee representatives, with whom we consult the most important issues related to the shaping of the work environment in which we work.
- We provide employees with fair remuneration for the work performed, as well as work breaks and paid vacation, in accordance with local law.
- We do not employ minors who are under 15 years of age. We offer suitable job positions for young people under the age of 18, bearing in mind the special legal protection for minors whose physical and mental development is still ongoing. We do not employ young people in work that is forbidden to them in the light of national legislation.

4. Occupational health and safety

We care about a safe working environment for all our employees and business partners. We want everyone to have a safe and healthy work environment, no matter where they work.

Because:

- We have clear and understandable health and safety standards that we know and follow.
- We act in such a way as to promote and protect the health and safety of not only our own, but also our colleagues, subcontractors, guests, business partners, etc.
- We promptly report accidents, personal injuries, near misses, threats of violence and any situation that may pose a potential threat to physical and mental safety.
- We are familiar with the fire protection regulations on an ongoing basis. and we train in firefighting and first aid.
- We take an active part in training in the field of occupational health and safety.
- We minimize distractions during business trips and use only hands-free systems for communication.
- We do not use vehicles while under the influence of any psychoactive substances. While driving, we wear seat belts and require the same from all passengers.
- We comply with all PPE requirements for our work and our work area.
- When working at heights, we use appropriate safeguards to protect us against a possible fall.
- We adhere to the rules of using the equipment and follow all procedures related to safety when operating a given machine or device.
- We use new technologies, efficient modern machines and devices as well as ergonomic work tools that minimize the possibility of threats to the health or life of employees.
- We provide adequate personal protective equipment that is fully operational and tailored to the requirements of the workplace.
- We analyze each investment in terms of occupational health and safety and health protection.
- We only select subcontractors who are able to meet our health and safety requirements.
- We identify ourselves with the belief that all accidents at work can be prevented, which is why we are constantly educating ourselves to improve the health and safety at work and protect the health of employees.

- We provide appropriate medical care, including the implementation of the required preventive examinations and recommendations resulting from medical certificates.
- We systematically control occupational risk and take measures to reduce it.

IV. Natural ENVIRONment

We care for the environment and regularly try to minimize the impact of our services and activities on the environment.

Because:

- We use natural resources rationally:
 - We reduce paper consumption - we only print documentation that needs to be stored in a paper version, while other materials are collected in electronic form; if possible, we use the double-sided printing function; we re-use one-sided printed pages.
 - We properly segregate waste according to the division into 5 fractions (paper, glass, metals and plastics, bio-waste and mixed waste).
 - We collect used electronic equipment and then dispose of it by specialized external companies, ensuring that this waste is processed in the most effective way.
 - Where possible, we use reusable packaging.
 - When leaving the office or other room in which we are, we turn off the lights and electronic devices during our absence.
 - We reduce water consumption by using the dishwasher instead of washing it by hand, turn on the dishwasher only after it is completely full.
- We take an active part in trainings aimed at increasing our environmental awareness.
- We always provide suggestions for reducing waste, energy consumption or emissions when we believe it is possible. It is everyone's responsibility to constantly question and improve our procedures.
- We focus on minimizing the harmful impact on the environment by investing and developing renewable energy sources. The assembly of a photovoltaic installation is one of the activities that demonstrate the company's commitment to energy efficiency, which reduces the emission of harmful greenhouse gases.
- We equipped the office building with LED lighting with motion sensors, which consume significantly less electricity than common lighting products.
- We invest in cars that emit less emissions, emit lower CO₂ levels throughout their life cycle, and encourage employees to drive responsibly.
- We do not allow excessive use of water resources - we resign from purchasing bottled water in favor of installing a filtration system and water saturator, which allowed for the reduction of plastic waste.
- We diligently fulfill all reporting obligations in the field of environmental protection, especially those relating to emission standards.
- We build pro-ecological awareness among employees, which translates into material recovery, and thus - also to reducing CO₂ emissions and energy use.
- We promote the use of safer materials and a way of working that reduces the impact on the environment.
- We work with employees and business partners to make sure that they act responsibly in the context of environmental protection.



Janusz Tomaszewicz
President of the Board

Poznań, March 31, 2022