

kodeks etyki grupy elemental holding



spis treści

list od ceo	4
nasze wartości	7
zakres zastosowania kodeksu i jego zgodność z przepisami prawa	11
prawa człowieka	15
stosunki zewnętrzne	23
ochrona środowiska naturalnego	31
ochrona informacji, mienia służbowego i danych osobowych	35
procedura zgłaszania naruszeń	39
zasady zmiany kodeksu	43





Paweł Jarski
CEO

Szanowni Państwo,

Elemental Holding rozpoczął działalność w 2010 roku, w okresie, gdy w Unii Europejskiej na szeroką skalę zaczęły się rozwijać idee ekologiczne i coraz szerzej mówiono o recyklingu zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego oraz o odzysku metali. Skorzystaliśmy z ogromnych możliwości, jakie niósł za sobą dynamiczny rozwój gospodarczy Polski, integracja z Unią Europejską i nowe światowe trendy w ochronie środowiska. Rośliśmy w siłę czerpiąc z wiedzy, kreatywności i zaangażowania naszych pracowników, włączaliśmy do współpracy kolejnych partnerów, którzy wchodzili do Grupy Kapitałowej Elemental Holding widząc w synergii, jaką oferowaliśmy potencjał dalszego rozwoju swoich przedsiębiorstw. Wierzyliśmy, parafrazując norweskiego podróżnika Thor Heyerdahl, że granice gdzieś istnieją, ale żadnej nie widzieliśmy, jedynie słyszeliśmy, że istnieją w umysłach niektórych ludzi.

Dziś jesteśmy organizacją o globalnym zasięgu, której działalność jest ważnym ogniwem walki ze zmianami klimatu. Naszym celem jest uzyskanie pozycji globalnego lidera w segmencie recyklingu zużytych katalizatorów samochodowych (SAC), uzyskanie pozycji europejskiego lidera w segmencie recyklingu obwodów druko-

wanych (PCB) i baterii litowo-jonowych (Li-ion) oraz wzmocnienie pozycji naszej grupy jako lidera w regionie w segmencie recyklingu zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego (WEEE). Aby to osiągnąć konsekwentnie wdrażamy w naszych zakładach najnowsze technologie, usprawniamy procesy zarządzania, zwiększamy sieć pozyskiwania strumieni odpadów i podnosimy kompetencje naszego zespołu. W Grupie Kapitałowej Elemental Holding łączymy pracowników z różnych kręgów kulturowych, z różnych krajów, a nawet kontynentów. Wierzymy, że wartości jakimi się kierujemy są wspólne, a różnorodność przyczynia się do wzrostu naszego potencjału rozwoju. Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej Elemental Holding przedstawia standardy, które powinny przyświecać każdemu pracownikowi i współpracownikowi naszej organizacji, a także naszym partnerom biznesowym. Oczekujemy, że wszystkie działania, zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne podejmowane przez spółki z Grupy Kapitałowej i jej pracowników będą zgodne z powszechnie obowiązującym prawem, zasadami współżycia społecznego oraz utrwalonymi zwyczajami w krajach, w których prowadzimy działalność.

Kluczowe dla nas jest skuteczne wdrożenie w naszej organizacji zasad odpowiedzialności za środowisko. Wierzymy w odpowiedzialność społeczną, wyrażaną poprzez poszanowanie praw człowieka i uprawnień pracowniczych oraz zaangażowanie w lokalne życie społeczne.

Kodeks Etyki dedykujemy wszystkim członkom organów spółek z Grupy Kapitałowej, wyższemu kierownictwu, pracownikom, współpracownikom oraz naszym partnerom biznesowym. Współpraca z naszą or-

ganizacją oznacza jego zaakceptowanie oraz podjęcie zobowiązania do jego przestrzegania i stosowania. Zapoznanie się z Kodeksem stanowi warunek nawiązania i kontynuowania współpracy. Oczekujemy, że wszelkie zasady i wytyczne przedstawione w niniejszym dokumencie będą stosowane w naszej codziennej działalności. W przypadku zajścia zdarzeń wyjątkowych, nieprzewidzianych w naszych zasadach, Kodeks powinien posłużyć jako kompas pozwalający dokonać interpretacji w duchu ważnych dla nas wartości.

Z poważaniem



nasze wartości



Uczciwość i odpowiedzialność

Ceną wielkości jest odpowiedzialność.

Winston Churchill

Działamy w wyjątkowym segmencie rynku. Jesteśmy szczęściarzami. Im bardziej jesteśmy skuteczni w dbałości o zachowanie zasobów naturalnych i w działaniach na rzecz ochrony środowiska, tym lepiej rozwija się nasz biznes. Rośniemy w siłę chroniąc to, co dla ludzkości jest najważniejsze i pozwoli jej przetrwać. Jedynie transpa-

rentność procesów zachodzących w naszej organizacji, uczciwość wobec naszych partnerów i współpracowników dowodzi, że jesteśmy odpowiedzialni za społeczność, którą tworzymy i w jakiej żyjemy, a także za zachowanie zielonego świata, w którym chcielibyśmy widzieć życie przyszłych pokoleń.



Partnerstwo pełne szacunku

Warunkiem wiarygodnego dialogu jest bycie sobą, dlatego że nasi rozmówcy wyczuwają, czy reprezentujemy samego siebie, czy stosujemy elementy retoryki i gry, czyli taktykę. Oczywiście taktyka jest ogólnie przyjętą praktyką, nie może jednak dominować nad sprawą i dobrą wolą.

Władysław Bartoszewski

Naszą Organizację zbudowaliśmy opierając się na rodzinnych firmach, zaangażowanych pracownikach i kompetentnych menadżerach. Wierzymy, że zaufanie do ludzi, wspólny cel i wzajemny szacunek pozwalają pokonywać największe trudności i



sprzyjają innowacyjności i kreatywności, bo jak powiedział Lee Iacocca, jeden z najbardziej znanych amerykańskich menadżerów „Klucz do sukcesu to nie informacje. To inni ludzie.”

Rozwój



Rozwój jest wpisany w DNA naszej Organizacji. Nieustannie poszukujemy innowacyjnych rozwiązań i wdrażamy w naszych zakładach najnowsze technologie. Zapraszamy do naszej Grupy Kapitałowej dynamiczne organizacje, liderów na rynkach

Tylko ci, którzy ryzykują pójściem za daleko, mogą odkryć, jak daleko można pójść.

T.S. Eliot

krajowych, najlepszych specjalistów w branży. Wspólnie z nimi, w oparciu o wspólną wiedzę i doświadczenie, podążamy ku granicom naszych możliwości. Na szczęście dla nas wszystkich, ciągle nie widzimy granic.

zakres zastosowania kodeksu i jego zgodność z przepisami prawa



Dla kogo stworzyliśmy nasz Kodeks?

Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej Elemental Holding (dalej „Kodeks”) ustanawia standardy w zakresie zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praw podstawowych, którymi powinny się kierować wszystkie podmioty z Grupy Kapitałowej Elemental Holding (dalej „Grupa”, „Grupa Kapitałowa”, „Organizacja”). Przestrzeganie tych standardów oczekujemy od naszych pracowników, współpracowników oraz partnerów biznesowych. Zostały one wypracowane w oparciu o międzynarodowe normy prawne i regulacje, w szczególności wynikające z Międzynarodowej Karty Praw Człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy jak również kodeksu podstawowego Ethical Trade Initiative (ETI) (zob. <https://ethicaltrade.org>). Kształtując nasz Kodeks opieraliśmy się również na zasadach zrównoważonego rozwoju, w zakresie środowiska, społeczeń-

stwa i ładu korporacyjnego (ESG). Wierzymy, że zasady powinny rozwijać się wraz z Organizacją i jesteśmy otwarci na dialog ze wszystkimi stronami zainteresowanymi naszą Organizacją.



Czego oczekujemy od naszych pracowników i współpracowników?

- zapoznacie się i potwierdzicie na piśmie znajomość wartości i zasad postępowania określonych w Kodeksie
- bierzcie udział w cyklicznych szkoleniach organizowanych przez Departament Compliance
- stosujcie wskazane w Kodeksie zasady i wartości w codziennej pracy

- w razie wątpliwości lub uzyskania wiedzy o potencjalnym lub faktycznym naruszeniu zasad Kodeksu zasygnalizujcie naruszenie
- zapoznajcie swoich partnerów biznesowych z naszymi zasadami i zweryfikujcie, czy stosują je w swojej organizacji na poziomie co najmniej takim jak określa to Kodeks

Czego oczekujemy od menadżerów w naszej Organizacji?

- kierujcie zespołem w poszanowaniu praw i wartości określonych w Kodeksie
- dopilnujcie, aby każdy członek Waszego zespołu zapoznał się z Kodeksem i innymi wewnętrznymi procedurami
- zapewnijcie dobrą komunikację nie tylko w swoim zespole, ale utrzymujcie kontakt z analogicznymi działami w Grupie Kapitałowej, żeby wymieniać się pomysłami i doświadczeniami

- zapewnijcie wsparcie dla pracowników zgłaszających naruszenie
- podejmujcie starania w celu zapobiegania działaniom odwetowym wymierzonym przeciwko sygnalistom
- monitorujcie, identyfikujcie i raportujcie problemy pojawiające się w okresie stosowania Kodeksu do Departamentu Compliance

Czego oczekujemy od partnerów biznesowych i podwykonawców?

- zapoznacie się i zaakceptujcie standardy opisane w Kodeksie i nasze procedury przed rozpoczęciem współpracy z Grupą Kapitałową

- stosujcie w swojej organizacji zasady postępowania na poziomie co najmniej takim jak wyznaczają postanowienia Kodeksu

prawa człowieka



Spółki z Grupy Kapitałowej są zobowiązane przestrzegać praw i wolności człowieka wyrażonych w wytycznych OECD¹ dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, w skład której wchodzi m. in. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Międzynarodowy Pakt Praw Gospo-

- wolność do podjęcia zatrudnienia
- prawa do sprawiedliwych, korzystnych i bezpiecznych warunków pracy
- prawa do uczciwego wynagrodzenia i

W ramach naszej organizacji gwarantujemy przestrzeganie praw człowieka i kładziemy szczególny nacisk, aby powyższe wartości przyświecały wszystkim naszym pracownikom, współpracownikom czy partnerom biznesowym.

Jednocześnie podkreślamy, że nie tolerujemy żadnych odstępstw w zakresie po-

darczych, Społecznych i Kulturalnych. W szczególności szanujemy: prawo do życia, prawo do ludzkiej godności, prawa do wolności i bezpieczeństwa osobistego, prawo do opieki zdrowotnej, wolności myśli, słowa, wyznania i poglądów politycznych, równouprawnienie kobiet i mężczyzn oraz prawa pracownicze tj.:

- odpowiedniego wypoczynku
- prawa do gromadzenia się i uczestnictwa w związkach zawodowych lub radach pracowniczych.

wyższych wartości i zakazów, a jakiegokolwiek naruszenie powoduje natychmiastowe zerwanie wzajemnej współpracy.

Szczegółowe regulacje dotyczące przestrzegania praw człowieka w naszej organizacji zawiera przyjęta w Grupie **Polityka Zarządzania Zasobami Ludzkimi**.



1. OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju.

Prawa pracownicze

- Zapewniamy godne warunki pracy, zgodnie z międzynarodowymi standardami, w tym podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy²
- Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy na zgodnie ustalonych warunkach
- Nie korzystamy z pracy niewolniczej, ani zatrudnienia przymusowego, w tym przymusowej pracy więźniów
- Zakazane jest składanie przez pracowników „depozytów” ani deponowania dokumentów tożsamości w Spółce

- W każdej chwili pracownicy mają prawo zakończyć zatrudnienie po okresie wypowiedzenia wskazanym w umowie
- Dbamy o zadowolenie naszych pracowników oraz współpracowników ze środowiska pracy, wysokości wynagrodzenia i warunków BHP, by sukcesywnie obniżyć wskaźnik rotacji zatrudnienia w naszej Organizacji

Dialog, wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji

Partnerstwo jest dla nas bardzo ważne, a dobra współpraca oparta jest na dialogu. Dążymy do tworzenia takiej atmosfery, aby nasi pracownicy i partnerzy mogli swobodnie się wypowiadać, wymieniali się informacjami, konsultowali się w zespo-

łach do których należą. Wdrażamy narzędzia komunikacji wewnętrznej i wspieramy działania, które pozwalają na wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy spółkami z Grupy, wierząc, że tak wzmacniamy naszą Organizację.

- Zapewniamy wszystkim pracownikom dostęp do informacji, konsultacji oraz prawo do tworzenia i wstępowania do dowolnych związków zawodowych, organizacji i innych rad pracowniczych oraz prowadzenia zbiorowych negocjacji.
- Spółki przyjmują otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych, rad pracowniczych i ich działań organizacyjnych, w tym zakresie zapewniamy stosowne rozwiązania, które ułatwiają konstruktywny dialog.

- Przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani i mają swobodę wykonywania funkcji przedstawicielskich w miejscu pracy.

2. Przede wszystkim konwencji nr: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 oraz 182.

Zdrowie, bezpieczne i higieniczne warunki pracy

Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników i współpracowników jest niezwykle ważne w naszej Organizacji. Podążamy za najnowocześniejszymi rozwiązaniami

technicznymi, aby zapewnić bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, a przede wszystkim zapobiec wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu w wyniku pracy, w związku z nią lub w jej trakcie.

Aby działać skutecznie należy:

- wszelkie zgłoszenia odnośnie potencjalnych wypadków przy pracy dokładnie weryfikować i w miarę potrzeby zgłaszać do odpowiednich służb i organów
- zapewniać pracownikom regularne szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, także dla przeniesionych pracowników

- bezwzględnie stosować się do wewnętrznych przepisów bezpieczeństwa, jak również zasad bhp obowiązujących w krajach gdzie prowadzimy działalność
- organizujemy akcje informacyjne w celu poprawy świadomości pracowników na temat zdrowia i bezpieczeństwa

W Organizacji obowiązuje bezwzględny zakaz spożywania alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających jak i stawiania się w miejscu pracy pod ich wpływem. Palenie jest dozwolone wyłącznie w wyzna-

czonych do tego celu miejscach.

Zapewniamy dostęp do czystych toalet i wody pitnej oraz, w miarę potrzeby, higienicznych miejsc do przechowywania



żywności. Jeśli oferujemy naszym pracownikom i współpracownikom miejsce zakwaterowania jest ono czyste i bezpieczne oraz zaspokaja ich podstawowe potrzeby.

Nasi pracownicy są objęci profilaktyczną opieką zdrowotną oraz mają bezpośredni

dostęp do służby zdrowia. Jednym z preferowanych benefitów oferowanych naszym pracownikom są pakiety medyczne, szczególnie w krajach, w których dostęp do państwowej opieki medycznej jest ograniczony.

Zakaz korzystania z pracy dzieci

W Grupie Kapitałowej stosujemy się do wszystkich wytycznych i procedur związanych z zatrudnianiem młodocianych opracowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy, w szczególności:

- Nie prowadzimy jakiegokolwiek rekrutacji dzieci. Zabronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 15 lat, chyba że obowiązujące przepisy prawa stanowią inaczej.

- Młodocianych do lat 18 nie zatrudnia się do pracy w nocy, ani w warunkach niebezpiecznych.

Godziwa płaca i zasady wynagradzania

Partnerstwo, szacunek i uczciwość to wartości jakimi się kierujemy w naszej Organizacji. Dlatego dążymy do zapewnienia naszym pracownikom obiektywnej i sprawiedliwej oceny ich pracy, przy uwzględnieniu ich kompetencji merytorycznych, umiejętności społecznych (w tym pracy zespołowej) i jakości świadczonej pracy. Oceniając pracowników stosujemy jasne kryteria wynagradzania i motywacji. Nie kierujemy się w ocenie, czy zasadach wynagradzania kryterium płci (zasada równości wynagrodzeń).

Ustalając wynagrodzenia zapewniamy, aby płace i świadczenia dodatkowe za standardowy tydzień pracy spełniały co

najmniej krajowe normy prawne. Każdy pracownik otrzymuje warunki zatrudnienia, w szczególności dotyczące płacy na piśmie i w zrozumiałej formie, przed rozpoczęciem zatrudnienia oraz na życzenie pracownika, w odniesieniu do szczegółów płacy za dany okres.

Zakazane jest stosowanie potrąceń z wynagrodzeń należnych pracownikom jako środków dyscyplinarnych chyba, że potrącenia takie dozwolone są na gruncie powszechnie obowiązujących przepisów prawa krajowego. Wszelkie środki dyscyplinarne podejmowane wobec pracowników powinny być stosownie udokumentowane.

Balans między życiem prywatnym a pracą (work life balance)

Przejawem partnerstwa i szacunku do naszych pracowników i współpracowników jest dążenie do zapewnienia równowagi między pracą, a życiem prywatnym. Szanujemy czas osób, z którymi pracujemy i rozumiemy, że potrzebują wypoczynku, aktywności pozazawodowej. Szczególne znaczenie ma dla nas wsparcie życia rodzinnego naszych pracowników, w tym rodzicielstwo. Jeśli rodzaj i charakter wykonywanej pracy na to pozwalają, wprowadzamy elastyczne godziny pracy i pracę hybrydową.

Czas pracy obowiązujący w naszej organizacji jest zgodny z przepisami krajowymi, umowami zbiorowymi oraz międzynarodowymi standardami. Czas pracy, z wyłączeniem godzin nadliczbowych, jest określony umową i nie może przekraczać maksymalnych dopuszczalnych progów określonych w przepisach krajowych.

Godziny nadliczbowe są dobrowolne, wykorzystywane w sposób odpowiedzialny, z uwzględnieniem zakresu, częstotliwości i godziny pracy indywidualnych pracowników oraz wszystkich pracowników razem. Nie mogą one być używane do zastąpienia normalnego stosunku pracy. Za nadliczbowe godziny pracy zawsze będzie przysługiwać wyższa stawka wynagrodzenia na zasadach określonych w obowiązujących przepisach lub odpowiedni czas wolny od pracy w tym samym wymiarze, jeżeli jest to dopuszczalne przez obowiązujące przepisy prawa i na zasadach w nich określonych.



Zakaz dyskryminacji i mobbingu

Nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji i mobbingu, dlatego podejmujemy aktywne działania zapobiegające wszelkim zachowaniom skierowanym przeciwko pracownikom lub współpracownikom, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniu i zastraszaniu, wywołującym zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu. Zakazane są wszelkie formy dyskryminacji fizycznej, psychologicznej, seksualnej, werbalnej lub innej, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osób, z którymi pracujemy i stworzenie wobec nich zastraszającej, wrogiej lub upokarzającej atmosfery (molestowanie), w tym każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci (molestowanie seksualne). W celu wprowadzenia jednolitego standardu postępowania i reakcji na takie działania niepożądane, stosujemy w Grupie Kapitałowej procedurę antymobbingową, która zawarta jest w **Polityce Zarządzania Zasobami Ludzkimi**.

Spółki z Grupy Kapitałowej są zobowiązane reagować na wszelkie przejawy molestowania, dyskryminacji, nierównego traktowania lub mobbingu oraz wszczynają odpowiednie środki w celu ich trwałej eliminacji, z zachowaniem należytej dyskrecji. Żaden pracownik, ani współpracownik, który zgodnie z procedurą zgłaszania nieprawidłowości poinformuje o przypadkach molestowania, dyskryminacji, nierównego traktowania lub mobbingu, nie poniesie z

tego tytułu żadnych negatywnych konsekwencji.

Dbamy o zapewnienie stopnia zróżnicowania pod względem płci, wieku, doświadczeń i światopoglądu wierząc, że różnorodność przyczynia się do rozwoju naszej Organizacji. W rekrutacji pracowników, zatrudnieniu, wynagrodzeniach, dostępie do szkoleń, awansach, zwolnieniach z pracy i emeryturach nie dyskryminujemy nikogo pod względem płci, rasy, kasty, narodowości, religii, wieku, niepełnosprawności, światopoglądu, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, wyglądu, przynależności związkowej ani przekonań politycznych.

stosunki zewnętrzne



Stosunki z interesariuszami

Budując naszą Organizację dbamy i kierujemy się interesami naszych udziałowców, a także podmiotów z sektora finansowego, z którymi współpracujemy przy finansowaniu naszych projektów biznesowych, naszych partnerów biznesowych, z którymi współtworzymy grupę kapitałową (udziałowców i akcjonariuszy spółek zależnych), przy czym nie faworyzujemy żadnej z grup kosztem innej. Wyznacznikiem naszych działań jest zrównoważony rozwój całej Grupy Kapitałowej.

Mamy świadomość, iż sprawne wdrażanie inwestycji i zapewnienie nowoczesnego funkcjonowania naszej Organizacji wiąże się z systematycznym i uczciwym informowaniem naszych interesariuszy o prowadzonej polityce, osiągnięciach czy planach na przyszłość. W tym celu na bieżąco przekazujemy informacje za pośrednictwem

strony internetowej www.elemental.biz, a także za pośrednictwem stron internetowych spółek z grupy, jak również wewnętrznych kanałów komunikacji wdrożonych w naszej Grupie Kapitałowej.



Relacje z partnerami biznesowymi

Od naszych kontrahentów i dostawców wymagamy stosowania najwyższych standardów etycznych, w tym przestrzegania praw człowieka i warunków pracy, stosowania zasad zrównoważonego rozwoju, respektowania zasad ochrony środowiska, informowania nas o każdym możliwym przypadku konfliktu interesów, który może wpłynąć na wywiązywanie się przez nich z zawartych kontraktów lub realizację usług, przestrzeganie krajowych i międzynarodowych kodeksów i rozporządzeń antykorupcyjnych. Jest to niezbędny wymóg nawiązania lub kontynuowania współpracy z GK Elemental Holding.

Wybór partnerów biznesowych opieramy na obiektywnej i bezstronnej ocenie kierując się kwalifikacjami, zasługami, jakością pracy i uzasadnionymi rozważaniami biznesowymi.

Nie nawiązujemy stosunków biznesowych z kontrahentami, którzy nie działają w oparciu o zgodne z prawem i etyczne zasa-

dy postępowania. Spółki zastrzegają sobie prawo do uwarunkowania nawiązania współpracy handlowej od uzyskania przez danego partnera biznesowego pozytywnej opinii po przeprowadzonej wewnętrznej weryfikacji przez Departament Compliance, jak również po akceptacji przez dany podmiot naszego Kodeksu oraz innych odpowiednich wewnętrznych regulacji obowiązujących w GK.

Stosujemy uczciwe warunki kontraktowe w relacjach z naszymi partnerami biznesowymi.

GK Elemental Holding zastrzega sobie prawo do bieżącego monitorowania współpracujących z nami partnerów biznesowych, którzy są zobowiązani do aktywnej współpracy i udzielania wszelkich niezbędnych informacji z uwzględnieniem zasad poszanowania ochrony informacji poufnych i tajemnicy przedsiębiorstwa.

Relacje z organami administracji publicznej oraz organizacjami pozarządowymi

Jesteśmy stale gotowi do wymiany informacji ze wszystkimi instytucjami na szczeblu międzynarodowym, krajowym i lokalnym. W relacjach z administracją publiczną oraz organizacjami pozarządowymi zachowujemy szczególną transparentność i uczciwość.

Zabronione jest oferowanie oraz przyjmowanie jakichkolwiek korzyści majątkowych

mających na celu uzyskanie korzyści osobistych.

Ewentualne zaangażowanie naszych pracowników oraz współpracowników w działania polityczne ma charakter wyłącznie i całkowicie prywatny. W tego typu aktywności nie wolno w jakikolwiek sposób angażować marki Elemental Holding, a faktu

że dana osoba pracuje w naszej organizacji, nie wolno wykorzystywać do celów politycznych.

Jakiegolwiek formy wspierania działalności społecznej, w tym stowarzyszeń, czy organizacji, przez naszą Grupę Kapitałową są jawne.

Przepisy antymonopolowe i uczciwa konkurencja

Prowadzimy przejrzystą politykę wobec naszych dostawców, z poszanowaniem dobrych obyczajów i w oparciu o uczciwe zasady rynkowe, w tym odrzucamy wszelkie praktyki naruszające zasady konkurencji i mechanizmy wolnorynkowe. Nie nadużywamy naszej pozycji rynkowej i angażujemy się w praktyki tworzenia równych warunków dla wszystkich podmiotów z którymi współpracujemy.

Z szacunkiem traktujemy naszych partnerów biznesowych, także naszych konkurentów.

Nie pozyskujemy informacji dotyczących konkurencji w sposób nielegalny, w tym w szczególności nie rekrutujemy pracowników konkurencji w celu otrzymania od nich poufnych informacji wewnętrznych, jak również odcinamy się od wszelkich form szpiegostwa przemysłowego. Zachęcamy i szkolimy naszych pracowników i współpracowników aby w kontaktach z konkurencją unikali sytuacji, w których może dojść do przekazania informacji poufnych.

W ramach prowadzonej działalności prze-



strzegamy zasad uczciwej konkurencji, stawiając na jakość i innowacyjność własnych rozwiązań.

Procesy podejmowania decyzji w Grupie Kapitałowej są niezależne, warunkowane interesem naszej Organizacji. Powstrzymu-

jemy się od działań naruszających przepisy antymonopolowe, w tym nie uznajemy dowolnych porozumień, umów dotyczących cen, warunków sprzedaży, podziału rynków lub klientów czy też innych działań ograniczających konkurencję zarówno ze strony sprzedających jak i kupujących.

Działania antykorupcyjne i zapobiegające praniu brudnych pieniędzy

Grupa Kapitałowa nie toleruje bez względu na skalę jakiegolwiek form korupcji, zarówno w sektorze prywatnym jak i publicznym (łącznie z przekupstwem, wymuszeniami, nadużywaniem władzy w celu osiągnięcia korzyści dla siebie lub bliskich, wręczania nienależnych gratyfikacji w celu wpłynięcia na podejmowane decyzje, otrzymywania dowolnych rzeczy wartościowych lub przysług w celu zapewnienia zwrotnych korzyści). Spółki z GK Elemental Holding są zobowiązane do przyjęcia i stosowania **Polityki Antykorupcyjnej**.

Osoby otrzymujące podarunki lub innego

- nie są w formie gotówki ani postaci jej ekwiwalentu
- są wręczane w legalnym celu (nie mają charakteru korupcyjnego)

Bez względu na powyższe każdorazowe otrzymanie prezentu lub przysługi związanej z firmą o wymiernej wartości, należy niezwłocznie zgłosić do przełożonego lub Departamentu Compliance.

rodzaju korzyści o charakterze korupcyjnym, muszą odmówić ich przyjęcia i niezwłocznie powiadomić bezpośredniego przełożonego, Departament Compliance lub odpowiednie organy. Z wyjątkiem relacji z organami publicznymi, dozwolone są uprzejmości biznesowe, takie jak podarunki lub różne formy rozrywki, jeśli mają niewielką wartość i nie narażają na szwank uczciwości lub reputacji żadnej z uczestniczących osób i nie można ich potraktować jako mających na celu uzyskanie nieuczciwej przewagi. W tym w szczególności upominki takie, które:

- nie zostały oferowane lub przekazane w zamian za coś innego

Zabronione są jakiegolwiek działania stanowiące oszustwo, podrabianie lub fałszowanie dokumentacji wewnętrznej lub zewnętrznej (w tym finansowej).

Wszelki wkład w działalność charytatywną i sponsoring powinien być przejrzysty i dokonywany zgodnie z obowiązującym prawem i nie należy wykorzystywać takich działań w celu ukrywania korupcji.

Działania w ramach naszej organizacji są transparentne, nie angażujemy się w transakcje oraz współpracę z podmiotami, których funkcjonowanie i sposób prowadzenia biznesu budzi wątpliwości. W naszej ocenie fundusze pochodzące z niejasnych źródeł mogą być związane z aktami terrorystycznymi, handlu narkotykami, ludźmi lub powodować obchodzenie przepisów podatkowych.

GK Elemental Holding, w szczególności z uwagi na przedmiot naszej działalności, podejmuje niezbędne starania do zapobiegania i wykrywania wszelkich form prania brudnych pieniędzy, w tym celu wdrożyli-

śmy stosowne **procedury AML**, do których stosowania i przestrzegania zobowiązani są wszyscy pracownicy, współpracownicy oraz nasi partnerzy biznesowi. Wszelkie wątpliwości w zakresie działań korupcyjnych, podejrzaną transakcję lub przypadki prania brudnych pieniędzy należy zgłaszać do Departamentu Compliance zgodnie z wewnętrznymi procedurami.



Konflikty interesów

Konflikt interesów powstaje gdy pracownik lub współpracownik podejmuje działania, lub ma interesy, które mogą utrudniać mu wykonywanie pracy na rzecz Spółki w sposób obiektywny i efektywny, jak również,

- pracuje jednocześnie dla klienta, dostawcy czy konkurenta spółek z GK Elemental Holding
- posiada udziały, akcje lub inne tytuły uprawniające do czerpania korzyści od klientów, dostawców lub konkurentów względem Spółek, przy czym wyjątek stanowi nabywanie akcji dostępnych w obrocie publicznym

Wszyscy pracownicy oraz współpracownicy zatrudnieni w ramach Grupy mają obowiązek postępowania zgodnie z interesem Grupy, która wymaga od swoich pracowników i współpracowników uczciwości, lojalności i etycznego zachowania, w szczególności unikania konfliktów interesów.

Wszelkie okoliczności stwarzające niebezpieczeństwo faktycznego lub nawet pozornego konfliktu interesów, przed podjęciem jakichkolwiek czynności, powinny

gdy czerpie korzyści osobiste (dla siebie lub osób bliskich) w związku ze swoją pozycją w Organizacji. W szczególności konflikt interesów może powstać gdy dany pracownik lub współpracownik:

- udziela, żyruje pożyczki albo dokonuje innych zobowiązań z innym pracownikiem/współpracownikiem lub dla jego osób bliskich
- zajmuje stanowisko w organie zarządzającym w innej firmie

być zgłoszone przez danego pracownika/współpracownika do przełożonego lub bezpośrednio do Departamentu Compliance zgodnie z odpowiednią procedurą zgłaszania nieprawidłowości. Po otrzymaniu stosownych zgłoszeń w zakresie wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów, Spółki niezwłocznie podejmują stosowane działania w celu wyeliminowania takiego zjawiska lub złagodzenia jego skutków.

ochrona środowiska naturalnego



Nasza organizacja prowadzi działalność w zakresie odzysku odpadów, w tym w szczególności recyklingu metali i tworzyw sztucznych, przez co istotnie przyczynia się do ochrony środowiska naturalnego. Jesteśmy jednak świadomi, że nasza codzienna działalność powoduje również emisje szkodliwe dla środowiska naturalnego, które staramy się ograniczać poprzez inwestycje w najnowsze dostępne technologie oraz w modernizację prowadzonych zakładów produkcyjnych.

Monitorując wpływ na środowisko nie ograniczamy się jedynie do naszego przedsiębiorstwa. Poza zmniejszaniem negatywnego wpływu naszych Spółek na zmianę klimatu, dbamy również o to, aby niwelować wszelkie emisje zanieczyszczeń w całym łańcuchu dostaw. W tym celu zachęcamy naszych dostawców, wytwórców i podwykonawców do stosowania zasad

bezpieczeństwa i ochrony środowiska oraz do traktowania tych zasad jako kryterium rozwoju ich działalności, mając szczególny wzgląd na ochronę żyjących w przyrodzie roślin i zwierząt.

Wszelka działalność gospodarcza spółek z Grupy wymagająca zezwoleń, koncesji lub pozwoleń będzie się opierała o stosowne decyzje odpowiednich organów ochrony środowiska w zakresie określonym w tych decyzjach.

Spółki podejmują wszelkie wysiłki w celu minimalizacji wpływu swojej działalności na środowisko naturalne, w tym minimalizację zużycia energii, emisji spalin, gazów cieplarnianych i zanieczyszczeń do środowiska, redukcję hałasu i generowanych odpadów. W ramach przyjętych rozwiązań stosujemy technologie w coraz większym

stopniu przyjazne dla środowiska. Przed wdrożeniem nowych przedsięwzięć analizujemy ich wpływ na środowisko.

Sukcesywnie wprowadzamy, monitorujemy i udoskonalamy odpowiednie systemy zarządzania procesami mającymi wpływ na zasoby naturalne, w tym zużycie wody i funkcjonowanie różnorodnych form życia na Ziemi.

Z uwagi na główny przedmiot naszej działalności – recykling, kładziemy duży nacisk i podejmujemy starania, aby zmniejszać produkcję odpadów oraz poddawać je odzyskowi, jeśli tylko jest to możliwe. W tym celu wdramy działania służące monito-

- **BIR** (The Bureau of International Recycling - www.bir.org) – w ramach której dzielimy się wiedzą z innymi sektorami przemysłu i grupami politycznymi o najnowszych trendach (w tym regulacjach handlowych i środowiskowych) w dziedzinie recyklingu

rowaniu, zarządzaniu i zmniejszaniu ilości odpadów.

W przypadku pojawienia się zastrzeżeń dotyczących przestrzegania zasad ochrony środowiska, niezwłocznie zwracamy się z prośbą o wyjaśnienie do Działu Ochrony Środowiska.

Poprzez uczestnictwo w międzynarodowych organizacjach prowadzimy kampanie edukacyjne i staramy się informować społeczeństwo o istotnych i nowatorskich rozwiązaniach w zakresie recyklingu. Na uwagę w szczególności zasługuje członkostwo spółek z naszej grupy kapitałowej w następujących organizacjach:

- **IPMI** (International Precious Metals Institute - www.ipmi.org) – która stanowi platformę dzielenia się istotnymi informacjami na temat zagadnień związanych z metalami szlachetnymi, w ramach działalności tej organizacji współuczestniczymy m.in. w przyznawaniu nagród dla studentów, promujemy naukę i nowe technologie, wspieramy ważne programy edukacyjne i badawcze.



ochrona informacji, mienia służbowego i danych osobowych



1010011001
0101010010
1010110101
0101010101



1010011001
0101010010
1010110101
0101010101

Ochrona informacji

Wszelkie informacje posiadające wartość gospodarczą oraz inne istotne informacje poufne podlegają ochronie prawnej w ramach GK Elemental Holding. Większość procedur, wiedzy specjalistycznej i doświadczeń podlega ochronie jako tajemnica handlowa. Do informacji poufnych należą również informacje wskazane w **Polityce Bezpieczeństwa**.

Wszystkie spółki z Grupy zapewniają odpowiedni standard ochrony informacji oraz danych osobowych. Wszelkie dane i informacje poufne przetwarzane są w ramach struktur Grupy w sposób bezpieczny i z poszanowaniem praw osób, których dane i informacje dotyczą, zgodnie z **Polityką Ochrony Danych Osobowych** przyjętych w GK.

Spółka podejmuje wszelkie środki bezpieczeństwa, aby zabezpieczyć dane i informacje poufne przed nieautoryzowanym

wyciekiem, w tym stosujemy zasadę odpowiedzialności i ostrożności w zakresie procesów przetwarzania danych. Informacje poufne mogą być wykorzystywane wyłącznie do wykonywania obowiązków służbowych i to w ramach tych procesów, do których były dedykowane, z uwzględnieniem klasyfikacji ochrony informacji poufnych.

Wszyscy pracownicy oraz współpracownicy dopuszczeni do informacji poufnych, w tym także do informacji ujawnionych Grupie przez podmioty trzecie w ramach współpracy, zobowiązani są do zachowania tych informacji w ścisłej tajemnicy i posługiwania się nimi wyłącznie w celach związanych z wykonywanymi obowiązkami. Informacje poufne należy ujawniać wyłącznie w razie potrzeby, w tym uważać na wiadomości e-mailowe rozsyłane na za-

sadzie łańcuskowej, ostrożnie prowadzić rozmowy w miejscach publicznych.

Informujemy i uświadamiamy wszystkie podmioty mające dostęp do informacji poufnych, że ich ujawnienie lub wykorzystanie niezgodnie z celem dla którego zostały udostępnione, stanowi czyn nieuczciwej konkurencji i może pociągać za sobą określone sankcje dyscyplinarne i prawne.

Wewnętrzne informacje na temat GK Elemental Holding nie mogą być rozpowszechniane w mediach społeczno-

ściowych, czy na forach internetowych, kontakty z mediami powinny być uzgadniane z Departamentem Komunikacji.

Dane poufne i wrażliwe otrzymane od partnerów biznesowych są chronione co najmniej na takim poziomie jaki zapewniamy dla naszych informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa. Nie pozyskujemy i nie wykorzystujemy informacji zastrzeżonych, czy poufnych dotyczących konkurencji czy osób trzecich i prawnie stanowiących własność tych podmiotów.

Ochrona mienia służbowego

Wszyscy pracownicy, współpracownicy oraz partnerzy biznesowi są zobowiązani do zapewnienia nienaruszalności, jak również oszczędnego, ekonomicznego i efektywnego wykorzystania mienia GK Elemental Holding, w tym dla zgodnych z prawem i zatwierdzonych celów biznesowych.

Czas pracy powinien być przeznaczony na wykonywanie obowiązków służbowych, a nie wykorzystywany do celów osobistych, w tym zakresie informujemy naszych pracowników i współpracowników o zakresie ich obowiązków i zadaniach na poszczególnych stanowiskach pracy.

Nie należy wykorzystywać mienia i zaplecza firmowego dla potrzeb prywatnych, chyba że zostało to zatwierdzone przez

przełożonego zgodnie z przyjętą praktyką postępowania.

Wszelkie przypadki kradzieży, nadużycia lub marnowania środków finansowych lub mienia firmowego, powinny być zgłaszane zgodnie z procedurą zgłaszania nieprawidłowości, niezwłocznie po uzyskaniu wiedzy o takiej sytuacji.



Ochrona danych osobowych

Wszelkie gromadzone przez nas dane osobowe, zarówno pracowników, współpracowników czy też kontrahentów są zbierane w granicach dopuszczalnych przez obowiązujące przepisy prawa oraz w niezbędnym zakresie. Przestrzegamy przepisów prawa dotyczących gromadzenia, wykorzystywania, udostępniania, przechowywania, przekazywania i usuwania danych osobowych, w tym nasze działania są zgodne z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE („RODO”) jak również innymi ekwiwalentnymi regulacjami obowiązującymi na terytorium krajów nie objętych RODO.

Nasza organizacja wykorzystuje nowoczesne narzędzia i procedury dające gwarancję należytego przechowywania danych. Zasady i reguły postępowania stosowane dla zapewnienia bezpieczeństwa danych, zgodne z wymaganiami biznesowymi oraz właściwymi normami prawnymi i regulacjami, są zawarte w **Polityce Ochrony Danych Osobowych**.



procedura zgłaszania naruszeń



Każda osoba, która dowiedziała się o nielegalnym działaniu, oszustwie, sprzeniewierzeniu majątku GK Elemental Holding, naruszeniu niniejszego Kodeksu lub innych zasad obowiązujących w naszej organi-

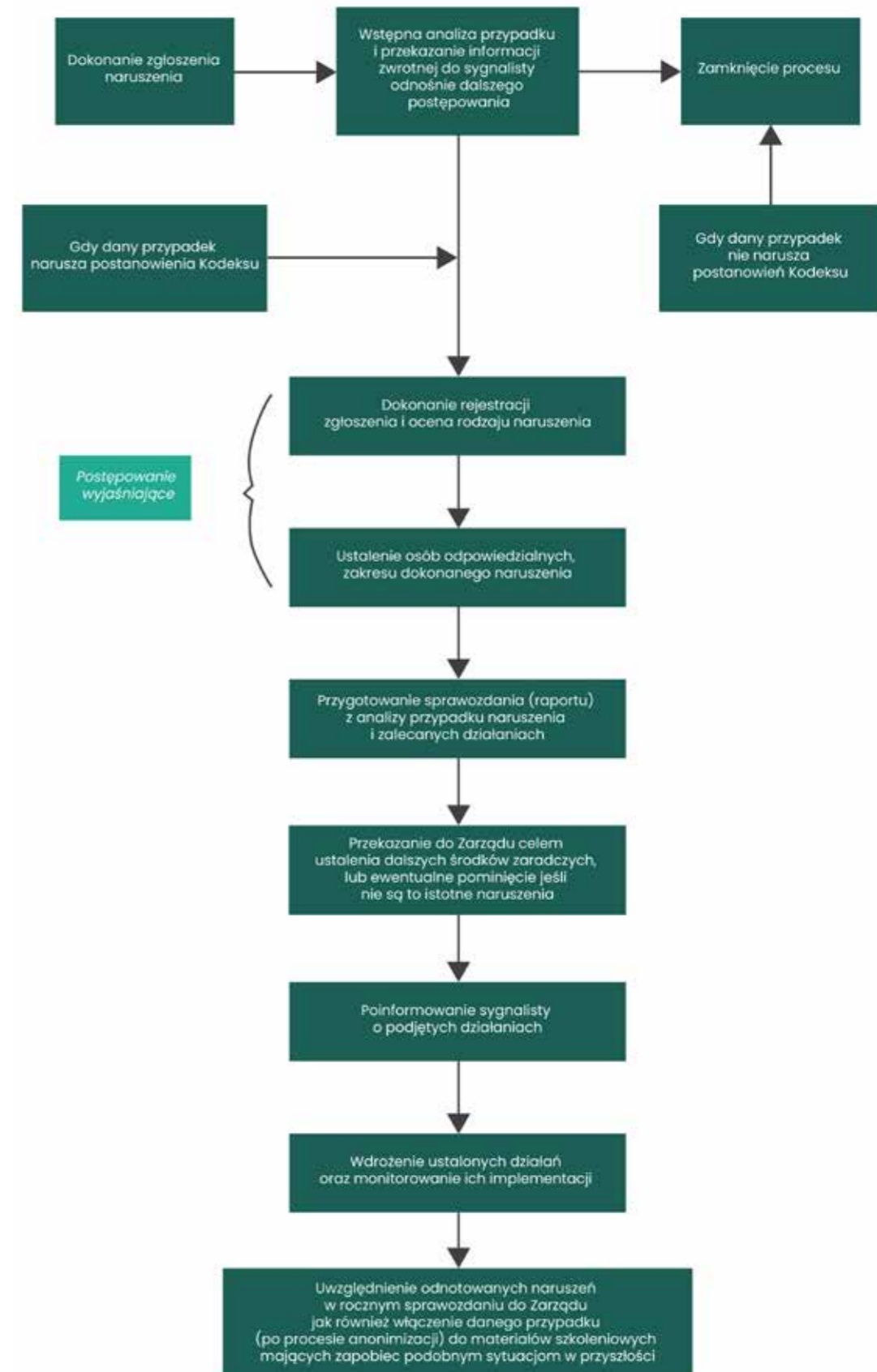
- bezpośrednio do przełożonego lub zwierzchnika swojego przełożonego lub
- za pośrednictwem adresu e-mail: compliance@elemental.biz

Szczegółowe zasady postępowania określone są w procedurze zgłaszania nieprawidłowości znajdującej się na stronie internetowej: www.elemental.biz w zakładce „Procedury”.

zacji, czy też ma uzasadnione podejrzenie ich popełnienia, albo ma trudności w interpretacji określonych zachowań, powinna zgłosić swoje wątpliwości za pomocą poniżej wskazanych kanałów komunikacji:

- pocztą tradycyjną na adres siedziby spółki: Elemental Holding S. à R.L.

Na następnej stronie przedstawiony jest graficzny schemat zgłaszania i obsługi naruszeń.



zasady zmiany kodeksu



Nasza Grupa Kapitałowa na bieżąco monitoruje zgodność podejmowanych decyzji i metod działania z zasadami zawartymi w niniejszym Kodeksie i zobowiązuje się do uaktualnienia brzmienia jego postanowień w przypadku pojawienia się nowych regulacji, trendów, potrzeb i ich modyfikacji pojawiających się w otoczeniu.

Wszelkie ewentualne zmiany Kodeksu etyki zostaną wprowadzone po ich formalnym przyjęciu przez właściwe władze Elemental Holding, po czym zostaną opublikowane na stronie internetowej www.elemental.biz.





Elemental Holding S.à r.l.

20, rue Eugène Ruppert, L-2453 Luxembourg
p: +352 26 49 32 27, e: office@elemental.biz

elemental.biz