



KODEKS ETYKI COMP SA

Przyjęty Uchwałą Zarządu Comp SA nr 1 z dn. 8 marca 2023 r.
Tekst jednolity przyjęty Uchwałą Zarządu nr 2 z dn.16 kwietnia 2024 r.

WSTĘP:

Ilekcioć w niniejszym Kodeksie Etyki pojawia się określenie „Comp”, „firma” lub „spółka”, należy przez to rozumieć spółkę Comp SA z siedzibą w Warszawie.

Określenie „pracownik Comp” oznacza zarówno pracownika w rozumieniu Kodeksu pracy jak i współpracownika Comp zaangażowanego przez spółkę na innej podstawie prawnej.

Określenie „interesariusz” oznacza Zarząd, Radę Nadzorczą, pracowników Comp, akcjonariuszy spółki, klientów, dostawców i partnerów, inwestorów.

Część zagadnień objętych treścią niniejszego Kodeksu Etyki jest lub może zostać uregulowane bardziej szczegółowymi procedurami wewnętrznymi.

Kodeks Etyki jest dostępny publicznie na stronie internetowej Comp pod adresem www.comp.com.pl, a także w intranecie spółki, u bezpośredniego przełożonego oraz u Compliance Officera.

Niniejszy kodeks został opracowany również z uwzględnieniem Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju.

W JAKIM CELU OPRACOWALIŚMY KODEKS ETYKI?

Jesteśmy spółką odpowiedzialną i chcemy postępować zgodnie z normami i zasadami opartymi na wzorcach etycznych. Źródłem norm i zasad, którym hołdujemy jest wspólny dla nas wszystkich system wartości oparty o naszą tradycję i kulturę. Dzięki przyjętym wartościom budujemy pozycję Comp tak z korzyścią dla otoczenia, samych pracowników Comp jak i pozostałych interesariuszy spółki.

Deklaracja etycznego postępowania zawarta w niniejszym Kodeksie stanowi naszą motywację i wpływa na kierunek oraz kształt podejmowanych przez nas decyzji i działań. Dla naszych klientów oraz naszych partnerów deklaracja ta jest zapewnieniem uczciwych i społecznie akceptowanych zasad prowadzenia przez nas działalności.

Niniejszy Kodeks Etyki określa ramy i standardy naszych działań. Nie zwalnia to naszych pracowników z konieczności dokonywania samodzielnej oceny, czy określone postępowanie wspiera budowę reputacji spółki jako uczciwego i wiarygodnego partnera biznesowego, a także czy nie naraża firmy bądź jej wizerunku na szkodę, a klientów – na brak dostępu do naszych produktów, usług i rozwiązań.

Każdy pracownik Comp jest zobowiązany działać w stosunkach zewnętrznych, jak i wewnątrz organizacji w sposób zgodny z postanowieniami niniejszego Kodeksu. Oczekujemy także, iż wszyscy nasi współpracownicy, firmy i organizacje z nami współpracujące kierują się w swoich codziennych czynnościach szacunkiem dla przyjętych przez nas zasad postępowania, a swoją działalność prowadzą z dochowaniem zasad szeroko pojętej uczciwości.

KTO JEST ODPOWIEDZIALNY ZA NADZOROWANIE ZAPISÓW NASZEGO KODEKSU ETYKI?

Osobą odpowiedzialną za nadzorowanie treści Kodeksu Etyki Comp, za implementację procedur informowania o Kodeksie, za proces rozpatrywania zgłoszeń podejrzeń i/lub potwierdzeń o naruszeniach zapisów tego Kodeksu jest Compliance Officer.

KOGO DOTYCZY NASZ KODEKS ETYKI?

Kodeks Etyki Comp stanowi zobowiązanie każdego pracownika Comp do przestrzegania norm i standardów etycznych przez nas przyjętych oraz obowiązujących przepisów prawa, bez względu na rodzaj umowy łączącej go z Comp, stanowisko, staż, miejsce i wymiar czasu pracy każdego z pracowników Comp.

Niniejszy Kodeks obowiązuje również osoby zatrudnione na innej podstawie niż umowa o pracę. W konsekwencji zarówno osoby zatrudnione na umowę o pracę, jak i osoby współpracujące z Comp na podstawie umowy cywilnoprawnej, pracownicy tymczasowi, stażyści bądź osoby oddelegowane do świadczenia usług na rzecz Comp powinny znać i przestrzegać zasad zawartych w niniejszym Kodeksie.

JAK POSTĘPUJEMY?

Osoby, do których kierujemy nasz Kodeks Etyki:

- ❖ przestrzegają obowiązujących przepisów prawa,
- ❖ postępują zgodnie z normami i standardami etycznymi w nim określonymi tak w relacjach wewnętrznych, jak i zewnętrznych,
- ❖ przestrzegają procedur firmowych,
- ❖ przeciwdziałają nieakceptowanym praktykom w miejscu pracy – reagują, gdy są świadkami zachowania sprzecznego z przyjętymi zasadami etycznymi oraz obowiązującymi przepisami prawa,
- ❖ zgłaszają naruszenia lub podejrzenie wystąpienia naruszenia przyjętych w Comp norm i standardów etycznych oraz obowiązujących przepisów prawa do bezpośredniego przełożonego, Compliance Officerowi lub do innych wyznaczonych osób poprzez ustanowione w firmie ścieżki zgłaszania naruszeń,
- ❖ w uzasadnionych sytuacjach zgłaszają Compliance Officerowi propozycje rozwiązań wspierających budowanie kultury etycznej Comp, doskonalących Kodeks Etyki i/lub pozostałych regulacji wewnętrznych.

POSTAWA KADRY KIEROWNICZEJ

Członkowie kadry kierowniczej spółki, wszystkich szczebli, są osobami, które swoją postawą dają dobry przykład i stanowią wzór do naśladowania dla innych pracowników, w myśl zasady „**tone at the top**”.

Rolą osób na stanowiskach kierowniczych jest w szczególności:

- ❖ stwarzanie pracownikom takich warunków realizowania celów i wykonywania zadań, które sprzyjać będą pracy opartej na przyjętych wartościach etycznych,
- ❖ propagowanie standardów i zasad postępowania określonych w Kodeksie Etyki w codziennej praktyce oraz przykładanie wagi do zagadnień etycznych w pracy,
- ❖ zapewnianie wszystkim pracownikom dostępu i możliwości zapoznania się z treścią obowiązującego Kodeksu Etyki,
- ❖ w ramach swoich kompetencji udzielanie podległym pracownikom niezbędnych wyjaśnień lub rad związanych z rozstrzygnięciem problemów etycznych sygnalizowanych przez pracowników,
- ❖ przyjmowanie od pracowników zgłoszeń dotyczących sytuacji stanowiących lub mogących stanowić naruszenie zasad postępowania określonych w Kodeksie oraz, w ramach swoich kompetencji w obowiązujących przepisach prawa, ich analizowanie oraz reagowanie na nie,
- ❖ podejmowanie działań w odpowiedzi na zachowania mogące skutkować negatywnymi konsekwencjami dla spółki,

- ❖ udzielanie niezbędnego wsparcia pracownikom, którzy zgłaszają obawy natury etycznej oraz chronienie ich przed działaniami odwetowymi ze strony osób dopuszczających się nieetycznych praktyk.

CO ZROBIĆ W SYTUACJI, KTÓRA JEST ETYCZNIE WĄTPLIWA?

Podstawowym źródłem wiedzy na temat zasad i etycznych standardów postępowania przyjętych w spółce jest niniejszy Kodeks Etyczny.

Wiedząc, iż życie niesie ze sobą takie przypadki, których nie sposób skatalogować ani tym bardziej dookreślić, założyliśmy, iż mogą mieć miejsce sytuacje, w których postanowienia Kodeksu Etyki będą niewystarczające dla ich należytej oceny w odniesieniu do norm etycznych nas obowiązujących. W takich przypadkach każdy pracownik Comp ma prawo skorzystać z możliwości skonsultowania swoich wątpliwości z bezpośrednim przełożonym lub Compliance Officerem.

Chcąc wyjść naprzeciw potrzebom pracowników Comp, przyjęliśmy swoistą „CheckList”, która może pozwolić pracownikowi na ustalenie dalszej ścieżki postępowania. Proponujemy, iż w przypadku gdy pracownik nie wie, jak należy postąpić w konkretnej sytuacji, pomocne mogą okazać się odpowiedzi na wszystkie lub tylko niektóre z następujących pytania:

- ❖ Czy moje zachowanie / postępowanie w tej, konkretnej sytuacji jest zgodne z przepisami prawa oraz procedurami obowiązującymi w spółce?
- ❖ Czy moje postępowanie / zachowanie jest zgodne z wartościami etycznymi i zasadami opisanymi w Kodeksie?
- ❖ Czy postępując tak a nie inaczej postępuję zgodnie z moimi wartościami i zasadami postępowania? Co będę czuł/czuła, jeśli zachowam się w ten sposób?
- ❖ Czy moje zachowanie będzie lub może mieć wpływ na decyzje, które podejmuję, wykonując obowiązki pracownicze?
- ❖ Czy chciałbym/chciałabym, aby inni postępowali tak na co dzień?
- ❖ Czy chciałbym/chciałabym, aby ktoś postąpił tak wobec mnie?
- ❖ Jak zareagowaliby na tę sytuację mój przełożony i współpracownicy?
- ❖ Czy analizowana sytuacja może choćby narazić Comp na straty majątkowe albo wizerunkowe?

SYSTEM WARTOŚCI ETYCZNYCH COMP

- ❖ Na system wartości etycznych Comp składają się: szacunek, uczciwość, odpowiedzialność i współpraca. Wartości te to swoiste drogowskazy dla naszych działań zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji. Nasz system wartości opieramy o następujące międzynarodowe dokumenty a Zarząd spółki zobowiązuje się do ich przestrzegania, tj.:
 - ❖ Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;
 - ❖ Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka;
 - ❖ Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw pracy a także Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka.

SZACUNEK

Najważniejszy jest człowiek. Z szacunkiem odnosimy się do ludzi i pracy. Szacunkiem kierujemy się w relacjach z pracownikami i wobec osób i podmiotów korzystających z naszych usług, produktów i rozwiązań. Dążymy do stworzenia środowiska pracy wolnego od zachowań nieetycznych, mobbingowych i dyskryminacji. Dążymy do stworzenia środowiska cechującego się poszanowaniem godności i różnorodności pracowników. Chcemy, aby stworzone przez nas miejsce pracy sprzyjało rozwojowi pracowników, realizowaniu ich ambicji tak zawodowych jak i osobistych. Respektujemy prawo do ochrony prywatności zarówno pracowników, jak i osób z nami współpracujących.

UCZCIWOŚĆ

Bezwzględne przestrzeganie przepisów prawa stanowi jeden z filarów naszej działalności bowiem przesądza o wiarygodności i reputacji spółki. Nasi pracownicy, w zakresie swoich kompetencji, są zobowiązani znać obowiązujące wymogi prawne i postępować zgodnie z nimi.

W naszym rozumieniu uczciwość to także postępowanie zgodne z przyjętymi zasadami etycznymi i dobrymi obyczajami.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Każdy z pracowników Comp czuje się odpowiedzialny za miejsce pracy oraz jakość wykonywanych zadań. Powierzone obowiązki wykonujemy należycie i z odpowiednim zaangażowaniem. Dbamy o mienie spółki. Chronimy spółkę przed nadmiernym ryzykiem. Stworzyliśmy organizację wiarygodną i zasługującą na zaufanie. Dotrzymujemy zobowiązań, tajemnicy handlowej i poufności informacji. W tym celu w 2022 roku z sukcesem wdrożyliśmy system bezpieczeństwa informacji oparty o normę ISO 27001:2017-06.

WSPÓLPRACA

Praca zespołowa w Comp oparta jest na wiedzy i różnych kompetencjach wszystkich pracowników i jednostek organizacyjnych Comp.

Przykładamy wagę do należytej komunikacji. Dążymy do osiągnięcia porozumienia i budowania trwałych relacji partnerskich. W relacjach ze współpracownikami cenimy również dobrą atmosferę współpracy.

Naszym pracownikom gwarantujemy warunki pracy sprzyjające ich zawodowemu rozwojowi. Szczególną dbałość przykładamy do ich bezpieczeństwa i zdrowia. Honorujemy prawo do ochrony prywatności naszych pracowników.

Motywuujemy pracowników do działania. Rozwijamy ich talenty i zdolności. Stworzyliśmy projekt „Wspieramy pasję”. Dzięki niemu powstała sportowa grupa Comp Team – inspirująca i dająca motywacyjny impuls całemu zespołowi.

Naszym pracownikom zapewniamy dostęp do realizowanych w firmie programów doskonalących wiedzę i umiejętności zgodnie ze specyfiką poszczególnych stanowisk.

SZANUJEMY GODNOŚĆ KAŻDEGO CZŁOWIEKA

W spółce nie ma zgody na postawy, które naruszają godność pracowników takich jak zachowania prześmiewcze, dyskryminujące, obraźliwe, godzące w ich dobra osobiste. Nie tolerujemy żadnych przejawów nękania lub zastraszania pracowników, których celem jest obniżenie ich samooceny, izolację lub wykluczenie z zespołu. W tym celu spółce obowiązuje Polityka Antymobbingowa oraz Polityka Antydyskryminacyjna, z którymi pracownicy oraz współpracownicy są zaznajomieni.

Szanujemy godność drugiego człowieka i przestrzegamy zasad kultury osobistej.

Z szacunkiem odnosimy się do pracowników, niezależnie od formy zatrudnienia. Zgodnie z obowiązującą w spółce od 2018 roku Polityką antydyskryminacyjną zakazana jest jakakolwiek dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, narodowość, wyznanie, orientację seksualną, wygląd, stan zdrowia, niepełnosprawność czy przynależność do związków zawodowych.

Szczególną uwagę przykładamy do tego, aby zapewnić naszym pracownikom bezpieczne i zdrowe warunki pracy. Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia pracowników oraz osób z nami współpracujących są dla nas kluczowe. W systemie ciągłym podejmujemy działania na rzecz polepszania warunków pracy, w tym przestrzeganie zasady work-life balance, której celem jest zapewnienie pracownikom równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

UNIKAMY KONFLIKTU INTERESÓW

W spółce dążymy do unikania sytuacji, w których indywidualne interesy pracowników mogą pozostawać w sprzeczności z interesem spółki i jej interesariuszy. Przyjęliśmy więc zasadę, zgodnie z którą każdy z naszych pracowników jest zobowiązany powiadomić spółkę o przypadkach posiadania powiązań (np. finansowych lub osobowych) z klientami, podmiotami prowadzącymi działalność konkurencyjną, kontrahentami lub innymi podmiotami współpracującymi ze spółką, jak również o podejrzeniu samej możliwości wystąpienia konfliktu interesów. W tym celu w listopadzie 2021 roku przyjęliśmy w spółce Politykę zarządzania konfliktem interesów, a każdy pracownik zobowiązany został do zapoznania się z jej treścią oraz do jej przestrzegania.

Za konflikt interesów uznaliśmy sytuację, w której pracownik świadomie podejmuje decyzję lub działania w imieniu spółki w sposób przynoszący lub mogący choćby potencjalnie przynieść korzyść jemu lub jego osobie bliskiej. Konflikt interesów może także powstać w przypadku wystąpienia okoliczności, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności pomiędzy interesem pracownika a interesem spółki, w tym w szczególności gdy:

- ❖ pracownik posiada powód natury finansowej lub osobistej aby preferować wybranego kontrahenta kosztem innego kontrahenta - dotyczy to również kooperacji pomiędzy spółkami w Grupie Kapitałowej Comp,
- ❖ pracownik może uzyskać korzyści lub uniknąć straty wskutek poniesienia straty lub niezyskania korzyści przez spółkę (w tym także strat lub korzyści o profilu reputacyjnym),
- ❖ pracownik jest wspólnikiem lub posiada udziały/akcje podmiotu będącego kontrahentem, jak również gdy zasiada w organie zarządczym lub nadzorczym kontrahenta,
- ❖ pracownik przekazuje lub otrzymuje korzyść majątkową, w związku z usługą świadczoną przez lub na rzecz kontrahenta,
- ❖ pracownik i jego osoba bliska pozostają w spółce w stosunku bezpośredniego podporządkowania;
- ❖ działalność pracownika poza spółką jest niemożliwa do pogodzenia z działaniem w interesie spółki. W tym w szczególności konflikt interesów powodować może działalność biznesowa, zawodowa, polityczna, wykorzystywanie potencjału biznesowego spółki oraz informacji zdobytych w ramach realizacji zadań na rzecz spółki, w tym Informacji poufnych.

NIE OFERUJEMY KORZYŚCI MAJĄTKOWYCH

Nie oferujemy ani nie przekazujemy nadmiernych lub niewłaściwych korzyści osobistych albo majątkowych w celu nawiązywania lub podtrzymywania relacji biznesowych.

W naszej działalności nie wręczamy ani nie obiecujemy: pieniędzy, upominków, usług lub innych korzyści politykom, urzędnikom publicznym, audytorom, pracownikom organizacji i innych organów, w celu skłonienia ich do podjęcia lub zaniechania określonych działań w ramach pełnionych przez nich obowiązków służbowych.

STOSUJEMY UCZCIWE ZASADY KONKURENCJI

Przestrzegamy reguł uczciwej konkurencji. Nie przekazujemy klientom i/lub partnerom biznesowym informacji nieprawdziwych ani takich, które mogą być uznane za dwuznaczne. Nie stosujemy podstępów czy niedomówień.

CHCEMY BUDOWAĆ POZYTYWNE RELACJE Z DOSTAWCAMI

Od Comp jako jednej z największych spółek informatycznych IT na rynku, często wymaga się deklaracji w zakresie przestrzegania, tak przez nas samych jak i naszych dostawców, wszelkich standardów, w tym standardów międzynarodowych w zakresie ochrony praw człowieka, zakazu zatrudniania dzieci i pracy przymusowej, stosowania reguł uczciwej konkurencji, przeciwdziałania korupcji oraz ochrony środowiska.

W konsekwencji, jest dla nas ważnym, aby nasi dostawcy znali i szanowali wartości etyczne, którym hołduje Comp.

Wybierając dostawców postępujemy zgodnie z przyjętymi wewnętrznymi procedurami. Kierujemy się zasadą obiektywizmu i równości wszystkich podmiotów ubiegających się o współpracę z nami. W sposób rzetelny udzielamy informacji oraz oceniamy jakość współpracy z dostawcami, dążąc do obiektywnego i możliwie szybkiego wyjaśniania wszelkich wątpliwości związanych z jej przebiegiem.

TROSZCZYMY SIĘ O ŚRODOWISKO

Prowadzimy działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa ochrony środowiska. Wspieramy postawy ekologiczne pracowników oraz budujemy świadomość wagi ochrony środowiska w naszym otoczeniu.

Regularnie uczestniczymy w Międzynarodowym Dniu Bez Elektrośmieci. Projektując pomieszczenia socjalne przewidujemy w nich miejsca na segregację śmieci. Wymieniliśmy plastikowe naczynia spożywcze na biodegradowalne, a plastikowe sztucce na te wytwarzane z otręb pszennych. W naszej kolejnej, ciekawej inicjatywie oddaliśmy w ręce pracowników wybór tematyki kalendarza firmowego – większością głosów wybrano tytuł „Piękno przyrody”.

Dołączyliśmy do ogólnoswiatowej akcji ratowania pożytecznych owadów. Na jednym z budynków w siedzibie Comp w Warszawie mieszkają pszczele rodziny.

Oddział Novitus ogromną wagę przywiązuje do stosowania jak najbardziej neutralnych dla środowiska opakowań na produkowane urządzenia. Optymalizacja od etapu projektowania, aż po technologie druku sprawia, że są one ekologiczne, nie tracąc nic ze swojej funkcjonalności. Im mniejsze pudełko – tym więcej towarów można przewieźć w samochodzie dostawczym. Dzięki temu, ślad węglowy ulega redukcji. Instalacja fotowoltaiczna zainstalowana na dachu oddziału Novitus, pozwala pokryć część bieżącego zapotrzebowania na energię elektryczną niezbędną do funkcjonowania przedsiębiorstwa.

ZGŁASZANIE NARUSZEŃ

W Comp funkcjonuje Compliance Officer.

Compliance Officer zajmuje niezależne stanowisko w sprawie naruszeń procedur i regulacji wewnętrznych, przepisów prawa i zasad etyki przyjętych w Comp („**naruszenia**”).

Pracownik Comp będący świadkiem naruszenia może podjąć samodzielne działania zmierzające do poprawy danej sytuacji.

Pracownicy mogą zgłaszać przypadki naruszenia procedur i regulacji wewnętrznych, przepisów prawa lub Kodeksu Etyki bezpośredniemu przełożonemu, a w przypadku braku takiej możliwości lub z uwagi na charakter sprawy jest to niewskazane, winien skontaktować się bezpośrednio z Compliance Officerem, który podejmie działania wyjaśniające. W przypadku zgłoszenia naruszeń bezpośredniemu przełożonemu, ów zobowiązany jest przekazać zgłoszenie do Compliance Officer'a.

Zgłoszenia dotyczące naruszenia może dokonać również zewnętrzny interesariusz Comp.

Zgłoszenia Compliance Officerowi naruszenia lub podejrzenia naruszenia można dokonywać zgodnie z Procedurą Zgłaszania Naruszeń:

- ❖ na bezpośrednim spotkaniu po uprzednim uzgodnieniu terminu i miejsca,
- ❖ w rozmowie telefonicznej pod numerem telefonu +48 886 260 650;
- ❖ przesłanie wiadomości e-mail na adres: compliance@comp.com.pl
- ❖ skierowanie pisma na adres: Compliance Officer, Comp SA, ul. Jutrzenki 116, 02-230 Warszawa z adnotacją „*Nie otwierać. Do rąk własnych.*”

Naruszenie nie musi dotyczyć bezpośrednio osoby, która dokonuje jego zgłoszenia. Każdy pracownik Comp kierując się dobrą wiarą powinien zgłaszać przypadki naruszeń.

Postępowania wyjaśniające prowadzi Compliance Officer. Stwierdziwszy, że doszło do naruszenia Compliance Officer podejmuje działania, których celem jest naprawa sytuacji, a w uzasadnionych przypadkach również działania ukierunkowane na wyciągnięcie stosownych konsekwencji wobec osoby dopuszczającej się naruszenia.

Osoba zgłaszająca jest na bieżąco informowana o wyniku prowadzonego postępowania wyjaśniającego.

OCHRONA TOŻSAMOŚCI I BRAK DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Prowadząc postępowanie wyjaśniające zapewniamy ochronę tożsamości i dyskrecję zgłaszającego zgodnie z Procedurą Zgłaszania Naruszeń. Do czasu potwierdzenia zarzutów ochronie podlega także tożsamość osoby, której dotyczy zgłoszenie. Powyższe ma na celu ochronę w/w osób przed negatywnymi konsekwencjami wynikającymi z samego faktu zgłoszenia naruszenia. Ochrona nie obejmuje możliwości ujawnienia danych osobowych osoby zgłaszającej tylko w przypadku, gdy wymóg ten wynika z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

Nie tolerujemy jakichkolwiek działań odwetowych podejmowanych wobec osób zgłaszających. W przypadku stwierdzenia zaistnienia takich działań, osoba dopuszczająca się ich może być uczestnikiem odrębnego postępowania dyscyplinarnego, którego skutkiem może być rozwiązanie stosunku pracy.