

Kodeks etyczny

Nowego Stylu

Kodeks etyczny Nowego Stylu został przyjęty przez
Zarząd Nowego Stylu Sp. z o. o. w dniu 25 maja 2017
i zaktualizowany w dniu 27 kwietnia 2020

© Copyright 2020 Nowy Styl Sp. z o.o.

Publications of Nowy Styl Sp. z o.o.
Brands and trademarks used herein are the property of NSG TM Sp. z o.o.

Spis treści

5 Przedmowa Prezesa Nowego Stylu

7 Wprowadzenie

Misja Nowego Stylu

Nasze wartości

Cechy kultury organizacyjnej

Zasady ogólne

Definicje

11 Zasady etyczne obowiązujące w Nowym Stylu

Relacje z pracownikami

Mienie firmy

Ochrona marki

Ochrona danych i informacji poufnych

Relacje z klientami

Relacje z dostawcami

Przeciwdziałanie korupcji

Konflikt interesów

Konkurencja

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Środowisko naturalne

Lokalne społeczności

17 Przestrzeganie *Kodeksu etycznego* w Nowym Stylu

Zasady ogólne

Rola przełożonego w kształtowaniu postaw etycznych

Stanowisko Rzecznika ds. etyki

Kanały zgłaszania nieprawidłowości

Upowszechnianie *Kodeksu etycznego*





Kodeks etyczny Nowego Stylu to rezultat długoletnich praktyk biznesowych i prowadzenia działalności gospodarczej. Dotychczasowe doświadczenie nauczyło nas, jak ważne jest rozwijanie swojej świadomości moralnej, tak aby działać na rzecz ochrony pracowników, ale też przestrzegać ich przed nieetycznymi zachowaniami.

Wprowadzając *Kodeks etyczny*, robimy kolejny konsekwentny krok w umacnianiu naszej globalnej i lokalnej odpowiedzialności, a także odpowiedzialności i szacunku w działaniach względem siebie nawzajem.

Dotychczas powstałe dokumenty, tj.: *Karta zasad pracownika*, *Kodeks postępowania* kształtowały rozwój naszej organizacji oraz określały wartości, którymi nadal kierujemy się w Nowym Stylu. Jednak postępujący rozwój całej organizacji, zachodzące zmiany, zdobywanie wiedzy i doświadczenia to równocześnie rozwój potrzeb etycznych.

Kodeks etyczny jest podsumowaniem wszystkiego, czego nauczyliśmy się do tej pory, ale też swojego rodzaju spojrzaniem w przyszłość i wyznaczeniem celów – kim chcemy być w przyszłości. Jako jeden z elementów naszej kultury organizacyjnej, razem z wartościami i cechami ją opisującymi, pomaga kultywować wypracowane drogi działania i odpowiedzialnego rozwoju.

Zasady *Kodeksu etycznego* obowiązują wszystkich pracowników Nowego Stylu, bez względu na funkcję, rangę i miejsce pracy, czy rodzaj wykonywanych usług, w tym pracowników spółek zależnych oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą pod swoją firmą, zarówno w kontaktach z współpracownikami, jak i osobami trzecimi. Kadra kierownicza na wszystkich szczeblach jest odpowiedzialna za stwarzanie i promowanie kultury etycznych praktyk biznesowych, budowanie relacji lokalnych, zachęcanie do elastyczności działań i przestrzeganie transparentności. Kodeks ujednolica zasady, jakie obowiązują w każdym miejscu, gdzie znajdują się nasi pracownicy. Wskazuje on drogę właściwego zachowania oraz pokazuje możliwości ochrony przed niepożądanym zachowaniem ze strony innych. Powołana została funkcja Rzecznika ds. etyki, który ma nadzorować zachowania osób wskazanych wyżej oraz pomagać im w rozwiązywaniu problemowych i niejednoznacznych sytuacji. W Nowym Stylu dajemy sobie nawzajem przykład właściwego postępowania, dzięki czemu jako spójna i moralna organizacja zyskujemy siłę do działania.

Poniższe zapisy określają tylko niektóre wytyczne w zakresie etycznego zachowania. Niniejszy Kodeks w żadnym zakresie nie narusza przepisów obowiązującego prawa. W każdej sytuacji zastosowanie mają przede wszystkim odpowiednie regulacje prawodawstwa krajowego, Unii Europejskiej i prawa międzynarodowego. W razie konieczności spowodowanej względami społecznymi, gospodarczymi lub innymi opisanymi w niniejszym dokumencie, *Kodeks etyczny* będzie weryfikowany i uaktualniany.

Adam Krzanowski
Prezes Nowego Stylu



SAFETY NO. 208
MAY 1978, 200
100-1-100
100-1-100

Misja Nowego Stylu

Z pasją i poszanowaniem środowiska naturalnego pomagamy ludziom aranżować biura i inne obiekty użyteczności publicznej. Tak, aby jak najlepiej odpowiadały na potrzeby ich zdrowia i komfortu, zwiększały efektywność i przyjemność z pracy, zaspokajały indywidualne potrzeby ergonomiczne i estetyczne.

Nasze wartości

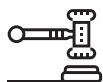
Budując relacje wewnątrz i na zewnątrz firmy, oraz kształtując swój rozwój, staramy się zawsze opierać na poniższych wartościach.



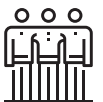
Ambicja — Nowy Styl tworzą ludzie ambitni, młodzi duchem, którzy nieustająco udoskonalają swój sposób działania i szukają nowych rozwiązań, aby osiągać coraz lepsze wyniki.



Pokora — doceniając doświadczenia i wiedzę innych, stale uczymy się i podnosimy swoje kwalifikacje. Potrafimy przyznawać się do błędów i wyciągać z nich wnioski. Równocześnie jesteśmy dumni z tego, co już osiągnęliśmy.



Uczciwość — przestrzeganie prawa, wewnętrznych zasad firmy i zobowiązań biznesowych uważamy za podstawę poprawności naszych relacji. Tak samo jak w życiu prywatnym obowiązują nas też zasady etyczne i ludzka przyzwoitość.



Tolerancja — różnorodność jednostek w naszej organizacji i otoczeniu traktujemy jako bogactwo. Odnosimy się do niej z szacunkiem i kulturą, dążymy do wzajemnego zrozumienia. Piętnujemy zachowania nietolerancyjne.

Cechy kultury organizacyjnej

Poniższe najważniejsze cechy kultury organizacyjnej nie są obowiązującą normą czy schematem zachowania, ale stanowią dorobek naszej firmy – opisują drogę jej działania, którą postrzegamy jako źródło naszego sukcesu.



Praca zespołowa — współdziałanie to fundament naszego sukcesu. Dlatego szanując różne punkty widzenia, traktujemy się partnersko i pomagamy sobie nawzajem.



Otwartość na świat — bez ciekawości świata i zrozumienia innych kultur nasze rozwiązania nigdy nie dotarłyby do 100 krajów na świecie. Praca w zespołach międzynarodowych pomaga nam się rozwijać na polu osobistym i zawodowym.



Przedsiębiorczość — uważnie obserwujemy bliższe oraz dalsze otoczenie i proponujemy rozwiązania problemów. Koncentrujemy się na realizacji celów istotnych dla rozwoju organizacji.



Otwartość na zmiany — zmiana jest naszą codziennością. Szybkie reagowanie na nowe w otoczeniu jest źródłem naszej konkurencyjności, dlatego każdą zmianę traktujemy jako szansę.



Chęć ciągłej nauki — szkolenia, samodzielny rozwój czy analizowanie własnych działań – w naszej firmie ludziom chce się uczyć bez względu na wiek i stanowisko.



Zaangażowanie — dokładamy starań, by nasze środowisko pracy motywowało do zaangażowania i doceniamy osoby, które widocznie identyfikują się z naszą organizacją.



Balans — praca jest istotną częścią naszego życia. To ważne, żeby odbywała się z przyjemnością i sprawiała satysfakcję. Dlatego dbamy o zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym.

Zasady ogólne

Nowy Styl przestrzega zapisów przyjętych w *Powszechnej deklaracji praw człowieka* oraz *Europejskiej konwencji praw człowieka*. Jako członek inicjatywy UN Global Compact (od 2012 roku) firma aktywnie dąży do realizacji 10. zasad Global Compact z zakresu praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji.

Nowy Styl działa zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, wewnętrznymi procedurami oraz ogólnie przyjętymi zasadami etycznymi. Równocześnie jako firma globalna, Nowy Styl przestrzega przepisów i regulacji obowiązujących w każdym kraju, w którym prowadzi działalność.

Niniejszy *Kodeks etyczny* ma za zadanie służyć jako zbiór ogólnych zasad budowania właściwej kultury współpracy, szczególnie kultury pracy wewnątrz firmy (pracownicy) oraz współpracy pomiędzy firmą a jej otoczeniem (społeczności lokalne, środowisko naturalne, klienci, dostawcy, konkurencja).

Kodeks etyczny Nowego Stylu ma charakter powszechny i obligatoryjny niezależnie od zajmowanego stanowiska w hierarchii służbowej. Realizacja interesów firmy nie stanowi usprawiedliwienia dla działań będących pogwałceniem zasad etycznych obowiązujących w Nowym Stylu, a tym bardziej stanowiących naruszenie obowiązującego prawa.

W sytuacjach spornych, nieuregulowanych zapisami niniejszego *Kodeksu etycznego*, należy zwrócić się do bezpośredniego przełożonego lub Rzecznika ds. etyki. Uzupełnieniem *Kodeksu etycznego* jest *Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji*.

Definicje

Nowy Styl — rozumie się pod tym pojęciem Nowy Styl Sp. z o.o., jak również inne podmioty powiązane z ww. spółką.

Pracownik — rozumie się pod tym pojęciem osobę pozostającą w stosunku pracy z jedną ze spółek wchodzących w skład Nowego Stylu, jak również osoby współpracujące z Nowym Stylem na podstawie umów cywilnoprawnych (w tym osoby prowadzące działalność gospodarczą).

Konkurent/konkurencja — rozumie się pod tym pojęciem właścicieli i pracowników firm oraz podmioty indywidualne, które prowadzą działalność obejmującą produkcję i/lub sprzedaż wyposażenia wnętrz biurowych i publicznych oraz/lub usługi wsparcia procesu wyposażenia biura i wnętrz publicznych, które w ofercie posiada Nowy Styl.

Dostawca — rozumie się pod tym pojęciem podmioty, których klientem jest Nowy Styl.

Klient — rozumie się pod tym pojęciem podmioty firmy i osoby fizyczne, które skorzystały i/lub mają intencję skorzystania z produktów i usług Nowego Stylu.

Partner biznesowy — rozumie się pod tym pojęciem podmiot (osobę prawną lub fizyczną), z którym Nowy Styl współpracuje w celu osiągnięcia obustronnej korzyści. Partner może być jednocześnie klientem.



Zasady etyczne obowiązujące w Nowym Stylu

Nowy Styl gwarantuje wszystkim pracownikom równe szanse w zakresie zatrudnienia, wynagrodzeń, świadczeń, awansów, dyscypliny i rozwiązania umowy. Wszelkie decyzje na temat zatrudnienia bądź awansu pracownika są podejmowane jedynie w oparciu o wiedzę i kompetencje kandydata.

Relacje z pracownikami

Wszyscy pracownicy Nowego Stylu mają prawo do rozwoju zawodowego w ramach struktur firmy i równego traktowania bez względu na płeć, wiek, pochodzenie, wyznanie, rasę, orientację seksualną, narodowość, poglądy polityczne, pochodzenie społeczne, rodzaj zatrudnienia, stan cywilny, wygląd zewnętrzny, niepełnosprawność czy inne cechy wyróżniające daną osobę.

Te kryteria nie mogą również wpływać na relacje pracowników Nowego Stylu z dostawcami, klientami i innymi partnerami biznesowymi firmy.

Szanując zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, Nowy Styl przestrzega obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa i nie toleruje ich łamania na terenie firmy ani poza nią.

Jakakolwiek przemoc fizyczna czy psychiczna, molestowanie seksualne, mobbing lub inne zachowania polegające w szczególności na nękanii czy zastraszaniu pracownika, nie są tolerowane w ramach struktur Nowego Stylu. Szczegółowe zapisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji zawarte są w *Procedurze przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji*.

Nowy Styl nie korzysta z pracy osób wobec których zastosowano przymus czy też ograniczenie swobody, za wyjątkiem umożliwienia resocjalizacji przez pracę, osadzonym w zakładach karnych, na podstawie prawomocnych wyroków karnych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Nowy Styl nie zatrudnia dzieci. Pracownicy poniżej osiemnastego roku życia mogą być zatrudnieni jedynie do pracy niewiążącej się z niebezpieczeństwem, na zasadach określonych w Kodeksie pracy oraz w innych powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Wszyscy pracownicy zatrudnieni przez Nowy Styl lub jej dostawców, powinni przekraczać minimalny wiek zatrudnienia w danym kraju lub wiek zakończenia obowiązku szkolnego.

Wszyscy pracownicy Nowego Stylu są zobowiązani do starań na rzecz stworzenia środowiska pracy opartego na uczciwości, wzajemnym szacunku, tolerancji oraz współpracy.

Kadra kierownicza zobowiązana jest do kształtowania właściwej atmosfery pracy, a w szczególności do:

- dawania dobrego przykładu poprzez swoje zachowania promujące i prezentujące postawę etyczną,
- podmiotowego, partnerskiego traktowania pracowników,
- zapewnienia zasobów i informacji niezbędnych do realizacji powierzonych zadań,
- uważnego wysłuchania spraw, z jakimi przychodzą pracownicy, zapewniając odpowiednie miejsce i wystarczającą ilość czasu na rozmowę,
- równego traktowania każdego z pracowników (bez faworyzowania bądź dyskryminowania poszczególnych osób),
- pomocy osobom rozpoczynającym pracę w firmie poprzez przekazanie im wszelkich informacji m.in. na temat firmy, zasad współpracy, zakresu obowiązków i uprawnień związanych z zajmowanym stanowiskiem,
- wsparcia podwładnych w trudnych sytuacjach losowych, wymagających szczególnej pomocy.

Mienie firmy

Każdy pracownik Nowego Stylu jest odpowiedzialny za dobro i rozwój firmy. W związku z tym obowiązkiem każdego pracownika jest ochrona mienia firmy przed stratą, kradzieżą, szkodą, marnotrawieniem czy niewłaściwym użyciem.

Pracownicy Nowego Stylu są zobowiązani do wykorzystywania mienia firmy do właściwych celów związanych z działalnością firmy. Okazjonalne korzystanie z mienia firmy dla celów prywatnych może być dopuszczalne za zgodą przełożonego, ale musi być zgodne z prawem i nie może kolidować z obowiązkami służbowymi.

Pracownikom Nowego Stylu nie wolno:

- nadużywać majątku firmy (m.in. telefonów, samochodów służbowych, faksów, kopiarek, maszyn, urządzeń, innych produktów),
- nadużywać internetu i poczty elektronicznej do celów prywatnych,
- wykonywać w czasie pracy prywatnych zobowiązań i czynności, poza wyjątkowymi i uzasadnionymi wyższą koniecznością przypadkami, zgłoszonymi bezpośrednim przełożonym,
- wykorzystywać funduszy reprezentacyjnych w celach pozasłużbowych.

W przypadkach, gdzie prawo na to zezwala i złożone zostały stosowne oświadczenia, firma może monitorować i analizować korzystanie przez pracowników z należących do nich urządzeń.

Jeżeli pracownik był świadkiem zdarzenia lub podejrzewa, że doszło do kradzieży, oszustwa lub innego niewłaściwego lub naruszającego prawo korzystania z mienia firmy, ma obowiązek poinformować o tym fakcie swojego przełożonego lub Rzecznika ds. etyki.

Ochrona marki

Każdy pracownik zobowiązany jest do ochrony wartości niematerialnych takich jak marka, reputacja i informacje poufne Nowego Stylu.

Na wizerunek i reputację Nowego Stylu wpływ mają wypowiedzi i zachowania jej pracowników. Każdy przypadek korzystania z medium społecznościowego (w szczególności LinkedIn i Twitter) przez pracownika Nowego Stylu, nawet w celach

prywatnych, może być skojarzony z firmą oraz wpłynąć negatywnie na jej wizerunek i reputację. W związku z tym, wszyscy pracownicy, którzy korzystają z mediów społecznościowych muszą używać ich odpowiedzialnie.

Jedynie osoby uprawnione mogą wypowiadać się w mediach w imieniu Nowego Stylu. Każde nieautoryzowane użycie logotypów lub wszelkie wątpliwości w tym zakresie muszą zostać zgłoszone pocztą elektroniczną na adres brands@nowystyl.com.

Ochrona danych i informacji poufnych

Nowy Styl przywiązuje dużą wagę do ochrony danych osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym zasad dotyczących gromadzenia, wykorzystywania, przekazywania i ujawniania danych osobowych.

Pracownicy Nowego Stylu zobowiązani są do podjęcia wszelkich koniecznych działań na rzecz ochrony informacji i danych, z którymi mają do czynienia w trakcie pełnionych przez siebie obowiązków służbowych. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania przepisów prawa oraz obowiązujących w Nowym Stylu procedur w zakresie ochrony danych osobowych, w tym do zachowywania wymogów technicznych i organizacyjnych chroniących przed nieuprawnionym ujawnieniem danych osobowych.

Każdy pracownik jest zobowiązany zachować tajemnicę dotyczącą wszelkich aspektów produkcji, działalności handlowej, marketingowej, wyników osiąganych przez firmę oraz zapewnić bezpieczeństwo informacji w trakcie współpracy z partnerami biznesowymi firmy.

Przedmiotem szczególnej troski są informacje chronione przepisami prawa oraz stosownymi klauzulami umów zawartych z partnerami biznesowymi firmy, a także wydane na ich podstawie wewnętrzne dokumenty organizacyjne firmy.

Pracownikom Nowego Stylu w żadnym wypadku nie wolno ujawniać danych jakiegokolwiek nieupoważnionej osobie, której zakres obowiązków służbowych nie uzasadnia konieczności posiadania tych danych.

Przełożony nie może wydawać swym podwładnym poleceń, których skutkiem mogłoby być naruszenie bezpieczeństwa informacyjnego firmy, jej pracowników lub firm i osób z nią współpracujących.

Relacje z klientami

Nowy Styl zdobywa klientów opierając swoje działania na zaletach oferty handlowej, dbając o prawdziwość informacji o produktach i przestrzegając zasad rzetelnego marketingu i reklamy.

Nowy Styl udziela klientom pełnych informacji o produktach, usługach i działalności firmy, za wyjątkiem informacji stanowiących tajemnice techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne firmy, których ujawnienie mogłoby narazić firmę na szkodę.

Pracownicy Nowego Stylu są zobowiązani wypełniać swoje obowiązki posługując się zgodnymi z prawdą i dokładnymi komunikatami. Żaden z pracowników firmy nie może w żadnym wypadku wygłaszać nieprawdziwych, niesprawdzonych lub wprowadzających w błąd oświadczeń o jakości lub dostępności produktów Nowego Stylu jak i jej konkurentów.

Nowy Styl dotrzymuje wszelkich zobowiązań wobec klientów, nie nadużywa ich zaufania, nie wykorzystuje ich ewentualnej niewiedzy i braku doświadczenia.

Nowy Styl realizuje zamówienia zgodnie z obowiązującymi przepisami i warunkami umów dwustronnych.

Nowy Styl rzetelnie informuje klientów o ewentualnych dodatkowych kosztach, utrudnieniach i opóźnieniach w realizacji zaplanowanych dostaw.

Relacje z dostawcami

Kodeks etyczny określa ogólne zasady etyczne dotyczące relacji z dostawcami Nowego Stylu. Szczegółowe zasady współpracy określa ją osobne dokumenty *Kodeks dostawców Nowego Stylu* oraz *Ogólne warunki współpracy*.

Stosunki między pracownikami Nowego Stylu a dostawcami opierają się na wzajemnym zaufaniu i dążeniu do zapewnienia długotrwałej, pozytywnej współpracy.

Nowy Styl wybiera partnerów biznesowych w oparciu o dokładną analizę faktów, takich jak: jakość, bezpieczeństwo, standardy etyczne, możliwości techniczne, doświadczenie, rzetelność, koszt, harmonogram i dyspozycyjność.

Wszelkie kontakty z dostawcami powinny odbywać się w ramach ogólnie przyjętych norm, w celu utrzymania właściwych relacji

biznesowych. Ewentualne kontakty towarzyskie pracownika z dostawcą nie mogą wpływać na warunki współpracy.

Pracownik nie może bez zgody firmy być równocześnie pracownikiem lub świadczyć usług na rzecz firmy będącej dostawcą Nowego Stylu.

Przeciwdziałanie korupcji

Nowy Styl w ramach prowadzonej działalności zobowiązuje się do zwalczania wszelkich form korupcji.

Jakość produktów i usług jest jedynym kryterium współpracy z klientami i dostawcami. Nowy Styl nie akceptuje żadnych działań naruszających bezstronne podejmowanie decyzji biznesowych. Pracownicy Nowego Stylu nie mogą przyjmować korzyści materialnych wynikających z pełnionych funkcji lub realizowanych zadań.

Nowy Styl uznaje, że przyjmowanie prezentów lub innych świadczeń przez pracowników może powodować sytuacje postrzegane jako próba skłaniania do ofiarowania w zamian pewnych korzyści dla darczyńcy.

Za korzyść materialną uznaje się:

- gratyfikacje finansowe,
- nieodpłatne wykonanie usługi lub wykonanie jej po zaniżonej, nierynkowej cenie,
- upominek rzeczowy o większej wartości, w szczególności jeśli jego przyjęcie wiąże się po stronie pracownika z powstaniem obowiązku podatkowego.

Upominek można przyjąć, jeśli:

- ma znikomą wartość materialną,
- nie ma wpływu na realizowane zadania i decyzje,
- nie obliuguje do wzajemności,
- jest to upominek reklamowy, firmowy, wręczony oficjalnie, publicznie w trakcie uroczystości.

Pracownikom zabrania się oferowania korzyści materialnych partnerom biznesowym firmy.

Pracownik dla podtrzymania dobrych kontaktów handlowych z klientem czy partnerem może wręczyć upominek firmowy o wartości materialnej do 200 złotych brutto* (nie będący zdefiniowaną wyżej korzyścią materialną). Wręczenie skromnych prezentów lub przejawy gościnności, będące rozsądną formą docenienia kontaktów biznesowych, są ogólnie dozwolone. Upominki powinny być przekazywane w taki sposób, by klient wiedział, że otrzymuje upominek od firmy, a nie od konkretnego pracownika.

* Wartość prezentu w zależności od prawa krajowego podmiotów powiązanych.

Uczestnictwo w imprezie sponsorowanej każdorazowo powinno być zgłaszane bezpośrednio przełożonemu.

W razie wątpliwości, przed podjęciem jakiegokolwiek decyzji należy skonsultować się ze swoim przełożonym, Działem Prawnym lub Rzecznikiem ds. etyki.

Konflikt interesów

Pracownicy Nowego Stylu powinni wystrzegać się promowania jakichkolwiek grup interesu.

Pracownicy nie powinni demonstrować swojej poufałości z partnerami biznesowymi, nie powinni też ulegać wpływom i naciskom, które mogą prowadzić do działań stroniczych lub sprzecznych z interesem firmy.

O wyborze partnera biznesowego nie może decydować osoba będąca w bliskich związkach z oferentem usługi lub produktów.

Pracownicy powinni unikać sytuacji, które mogłyby powodować rzeczywisty czy choćby tylko potencjalny konflikt interesów w kontekście współpracy z partnerami zewnętrznymi (m.in. sytuacji gdy członek rodziny lub osoba najbliższa dla pracownika jest zatrudniona lub współpracuje z klientem czy konkurentem firmy).

Pracownik jest zobowiązany niezwłocznie poinformować bezpośredniego przełożonego lub reprezentanta Nowego Stylu o:

- sytuacji, w której członek rodziny pracownika (małżonek, rodzice, dzieci, rodzeństwo) lub inna osoba najbliższa dla pracownika jest zatrudniona lub współpracuje bądź wyraża chęć współpracy z klientem, dostawcą lub konkurentem firmy,
- występowaniu prywatnych zobowiązań pracownika wobec klientów, dostawców lub konkurentów firmy.

Konkurencja

Nowy Styl uznaje uczciwą konkurencję za naturalny czynnik przyczyniający się do rozwoju firmy i rynku.

Nowy Styl zobowiązuje się nie zawierać żadnych umów lub porozumień z podmiotami konkurencyjnymi, których celem lub skutkiem byłoby ograniczenie wolnego handlu, w szczególności

porozumień ograniczających konkurencję lub naruszających zbiorowe interesy konsumentów.

Zbieranie informacji na temat firm konkurencyjnych z prawnie dostępnych źródeł w celu oceny zalet ich produktów, usług i metod marketingowych jest dozwolone w ramach obowiązującego prawa. Praktyki takie jak: szpiegostwo przemysłowe, kradzież lub ukrywanie tożsamości w celu zdobycia poufnych informacji od konkurenta są zakazane.

Pracownicy Nowego Stylu nie mogą wypowiadać się obraźliwie na temat charakteru, sytuacji finansowej oraz potencjalnych problemów prawnych firm konkurencyjnych w celu uzyskania korzyści biznesowych.

W kontaktach z konkurencją pracownicy są zobowiązani do zachowania czujności i unikania sytuacji umożliwiających przekazanie poufnych informacji dotyczących firmy.

Pracownikom nie wolno wymieniać informacji z konkurencją odnośnie cen, ofert, kosztów, terminów i warunków sprzedaży, udziału w rynku lub jakichkolwiek innych danych, które naruszałaby dobro firmy lub powszechnie obowiązujące przepisy prawa (w tym w szczególności ustawę z dnia 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U.03.153.1503 j.t.)).

Pracownik jest zobowiązany poinformować swojego przełożonego o konflikcie interesów polegającym na pracy członka rodziny pracownika lub innej osoby najbliższej w firmie konkurencyjnej, u dostawcy czy klienta lub innych zaciągniętych przez pracownika zobowiązaniach wobec tych podmiotów.

W przypadku konfliktu interesów polegającego na pracy członka rodziny pracownika lub innej osoby najbliższej w firmie konkurencyjnej, firma zastrzega sobie możliwość ograniczenia danemu pracownikowi dostępu do informacji, włącznie z przeniesieniem na inne stanowisko.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Nowy Styl stale podejmuje działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia zgodnie z obowiązującym w tym zakresie prawem, normami oraz wewnętrznymi regulacjami.

Firma zapewnia rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy.

Nowy Styl zapewnia wszystkim pracownikom regularne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ich aktualizację.

W trosce o zdrowie naszych pracowników, firma stale wyznacza nowe standardy miejsc pracy, w szczególności mające na względzie ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących oraz pracowników niepełnosprawnych.

Wszyscy pracownicy Nowego Stylu są zobowiązani wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz stosować się do wydanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych.

Pracownicy mają obowiązek dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu, oraz porządek i ład w miejscu pracy, a także stosować środki ochrony zbiorowej i używać przydzielone środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze zgodnie z ich przeznaczeniem.

Pracownicy mają obowiązek zgłaszać do odpowiednich osób (bezpośredni przełożony, Służba BHP, przedstawiciel Nowego Stylu) każdy przypadek naruszenia przepisów i zasad dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, wypadków, obrażeń, chorób oraz każdy przypadek niekontrolowanego przedostania się niebezpiecznych substancji do środowiska i wystąpienie innych sytuacji zagrażających życiu i zdrowiu osób, a także mieniu firmy.

Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy lub czynności, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego lub przedstawiciela Nowego Stylu. Takie prawo pracownik posiada w przypadku, gdy warunki pracy lub wykonywania czynności nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca lub czynności grożą takim niebezpieczeństwem innym pracownikom czy współpracownikom. Wyjątkiem od tej reguły jest sytuacja ratowania życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia firmy.

W Nowym Stylu obowiązuje całkowity zakaz spożywania alkoholu i przyjmowania narkotyków lub innych środków odurzających, oraz przychodzenia do miejsca świadczenia pracy lub wykonywania czynności na podstawie umowy cywilnoprawnej, pod ich wpływem.

Środowisko naturalne

Nowy Styl dąży do minimalizacji niekorzystnego wpływu na środowisko. Firma działa zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony środowiska przyjętymi w krajach, w których prowadzi działalność oraz prowadzi stały monitoring wpływu swojej działalności na otoczenie.

Firma promuje zachowania proekologiczne również w otoczeniu zewnętrznym, włączając w działania ekologiczne swoich dystrybutorów i kontrahentów.

Każdy pracownik Nowego Stylu jest zobowiązany do dbania o środowisko naturalne, niezależnie od miejsca i rodzaju wykonywanej pracy.

Pracownicy mają obowiązek zgłaszać swoim przełożonym lub przedstawicielom Nowego Stylu każdy dostrzeżony przypadek szkodzący naturalnemu środowisku. Każdy pracownik, działając na rzecz ochrony środowiska naturalnego, ma możliwość zgłaszania inicjatyw proekologicznych.

Zadaniem przełożonego i przedstawicieli Nowego Stylu jest kształtowanie świadomości i odpowiedzialności ekologicznej pracowników, w szczególności poprzez popularyzowanie, kontrolowanie i egzekwowanie od pracowników wewnętrznych uregulowań firmy z zakresu ochrony środowiska.

Nowy Styl cyklicznie przygotowuje raport zrównoważonego rozwoju, w którym przedstawia informacje na temat relacji firmy ze środowiskiem naturalnym, działań proekologicznych i zobowiązań rozwoju tego rodzaju inicjatyw.

Lokalne społeczności

Nowy Styl:

- wspiera lokalne inicjatywy służące podniesieniu jakości życia mieszkańców,
- analizuje wpływ swojej działalności na lokalne środowiska,
- angażuje się w działania charytatywne, pomagając biednym i potrzebującym,
- zachęca pracowników do działań charytatywnych na rzecz lokalnych społeczności,
- aktywnie działa w kierunku zwalczania bezrobocia wśród lokalnej społeczności.



Przestrzeganie Kodeksu etycznego w Nowym Stylu

Zasady postępowania określone *Kodeksem etycznym* zostały ustanowione dla wspólnego dobra Nowego Stylu i jej pracowników. Naszą odpowiedzialnością jest stosowanie się do jego zapisów, dlatego każdy pracownik powinien ujawniać nieprzestrzeganie obowiązujących zasad.

Zasady ogólne

Nowy Styl nie toleruje gróźb ani działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają naruszenia *Kodeksu etycznego*.

Nowy Styl zobowiązuje się chronić pracowników i partnerów biznesowych ujawniających łamanie prawa lub *Kodeksu etycznego* przed negatywnymi skutkami decyzji o ujawnieniu nieprawidłowości oraz stosować obowiązujące przepisy prawa wobec osób naruszających dobra osobiste pracowników i ich partnerów biznesowych.

Niewłaściwe postępowanie obejmuje również fałszywe oskarżenie, bez względu na to czy jest ono zgłaszane anonimowo, czy jawnie.

Rola przełożonego w kształtowaniu postaw etycznych

Przełożony zobowiązany jest do stosowania zasad zawartych w *Kodeksie etycznym*, a także zapewnienia ich dystrybucji i promocji wśród podległych mu pracowników.

Przełożony i przedstawiciele Nowego Stylu mają za zadanie uświadamiać pracownikom znaczenie *Kodeksu etycznego* i wiążące się z nim wymagania.

Przełożony jest odpowiedzialny za pomoc członkom swojego zespołu w zachowaniu zgodności z zasadami etycznymi firmy. Jego zadaniem jest egzekwowanie norm określonych w *Kodeksie etycznym* oraz monitorowanie ich przestrzegania.

Przełożony ma obowiązek wysłuchać i skierować do odpowiednich osób zgłoszone przez pracownika nieprawidłowości, w celu wyjaśnienia oraz wypracowania rozwiązania zgodnego z prawem i *Kodeksem etycznym*.

Obowiązkiem przełożonego i przedstawicieli Nowego Stylu jest wspieranie pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają nieprawidłowości, zachowania nieetyczne lub niezgodne z prawem, oraz zapytania dotyczące uczciwości i zgodności z przepisami.

Stanowisko Rzecznika ds. etyki

Rzecznika ds. etyki powołuje się, by stał na straży zachowania zasad *Kodeksu etycznego* i zapewnił skuteczną realizację jego zapisów. W szczególności Rzecznik przyjmuje na siebie rolę męża zaufania, któremu pracownicy powierzają swoje dylematy etyczne i zgłaszają wątpliwe etycznie sytuacje. Jego bezpośrednia podległość wobec Zarządu sprawia, że w uzasadnionych przypadkach może stać się łącznikiem między pracownikami a członkami Zarządu. Głównymi zadaniami Rzecznika są:

- monitorowanie przestrzegania zasad etycznych w firmie,
- podejmowanie działań wyjaśniających w przypadku łamania zasad zawartych w niniejszym *Kodeksie etycznym*, m.in.

- polegających na zgłaszaniu zauważonych naruszeń przedstawicielom Nowego Stylu,
- promowanie wzorców postaw etycznych (m.in. szkolenia z zakresu niniejszego Kodeksu i zasad etycznych), oraz zasad działania w ramach *Procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji*,
 - promowanie i budowanie kultury organizacyjnej, opartej na najwyższych standardach etycznych.

Szczegółowy sposób działania Rzecznika – zadania, uprawnienia, sposób wyboru i odwołania – został określony w dokumencie *Regulamin Rzecznika ds. etyki*.

Każdy z podmiotów powiązanych ma prawo powołania własnego Rzecznika ds. etyki.

Kanały zgłaszania nieprawidłowości

Aby zgłosić naruszenie zasad etycznych obowiązujących w Nowym Stylu, pracownik może:

- osobiście poinformować o tym bezpośredniego przełożonego, Dyrektora, przedstawiciela Nowego Stylu lub Rzecznika ds. etyki,
- wrzucić informację o zgłoszeniu do specjalnych skrzynek, które znajdują się w zakładach i są obsługiwane wyłącznie przez Rzeczników ds. etyki,
- przesłać mail na adres **etyka@nowystyl.com**,
- przesłać zgłoszenie pocztą tradycyjną na adres: Nowy Styl Sp. z o.o., Krosno, Pużaka 49, ze wskazaniem stanowiska Rzecznika ds. etyki,
- zgłosić poprzez firmowy intranet Nowego Stylu.

Wszelkie zgłoszenia są przekazywane do Rzecznika ds. etyki.

Upowszechnianie Kodeksu etycznego

Z zapisami niniejszego Kodeksu i tematem etyki w Nowym Stylu można zapoznać się poprzez:

- tablice informacyjne w jednostkach organizacyjnych firmy,
- wewnętrzne kanały komunikacyjne,
- intranet (kodeks w wersji pdf do pobrania, baza wiedzy na temat etyki),
- drukowaną wersję Kodeksu dostępną dla pracowników u Rzecznika ds. etyki,
- zapoznavanie nowych pracowników z treścią dokumentu w procesie zatrudnienia lub nawiązywania stosunku cywilno-prawnego,
- szkoleń dla bezpośrednich przełożonych,
- szkoleń e-learningowych dla pracowników.

Nowy Styl stwarza odpowiednie warunki i umożliwia wszystkim pracownikom postępowanie zgodne z obowiązującymi zasadami i przepisami. W związku z tym każdy pracownik Nowego Stylu, bez względu na zajmowane stanowisko w hierarchii służbowej, ma obowiązek zapoznać się z treścią *Kodeksu etycznego* firmy oraz stosować się do zawartych w nim zapisów.

Nowy Styl zachowuje prawo do modyfikowania Kodeksu lub jego dowolnej części w dowolnym czasie, w celu dostosowania jej do rozwijających się potrzeb firmy, jej pracowników, klientów lub stosownych przepisów prawa.

