KODEKS ETYKI PELION

WPROWADZENIE

Na potrzeby Kodeksu Etyki Pelion - „Pelion" oznacza zarówno spółkę Pelion SA, jak również dowolną ze spółek zależnych od Pelion SA (inaczej: „spółek Pelion"), w której pracownicy zostali zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszego Kodeksu.

NASZE WARTOŚCI

Kodeks Etyki Pelion został opracowany w oparciu o kluczowe dla firmy wartości i z myślą o ich utrwaleniu wśród pracowników i partnerów biznesowych. Odzwierciedlają one sposób naszego działania, zawdzięczamy im dotychczasowy sukces rynkowy i upatrujemy w nich szansy na trwały rozwój naszej organizacji.

Odpowiedzialność

Czujemy się odpowiedzialni za zdrowie pacjentów, to właśnie troska o nie nadaje sens naszemu działaniu i decyduje o istnieniu Pelion na rynku. Stawiając pacjenta w centrum biznesowej uwagi, uznajemy naszą odpowiedzialność za zaopatrzenie rynku w leki, zapewnienie należytej jakości i bezpieczeństwa wprowadzanych do obrotu produktów, opiekę farmaceutyczną czy promowanie postaw prozdrowotnych.

Odpowiedzialnie zarządzamy powierzonym nam kapitałem, orientując swoje działania na budowę trwałej wartości firmy na rynku. Tworząc firmę o globalnym oddziaływaniu bierzemy na siebie odpowiedzialność za tworzone w kraju i za granicą miejsca pracy oraz relacje z partnerami we wszystkich obszarach prowadzonych działań. Nie ustajemy w dążeniach do ograniczenia negatywnego wpływu naszych działań na środowisko naturalne oraz nieustannie angażujemy się w przezwyciężanie problemów społecznych.

Przywództwo

Rozwój Pelion jest historią postępu opartego na umiejętności czerpania z doświadczeń i najlepszych tradycji farmaceutycznych oraz odwadze przełamywania schematów w poszukiwaniu rozwiązań i odpowiedzi na najbardziej ambitne wyzwania. Innowacyjność i aktywne szukanie możliwości wyprzedzania zachodzących w otoczeniu zmian pozwala nam współtworzyć rynkową i społeczną rzeczywistość oraz wyznaczać standardy funkcjonowania przedsiębiorstw zarówno na rynku krajowym, jak i za granicą. Przyjmując na siebie odpowiedzialność za wpływ, jaki środowisko biznesowe tworzone przez Pelion wywiera na otoczenie społeczne i gospodarcze, dążymy do realizacji modelu przywództwa biznesowego, które jest odpowiedzialne, wspiera i promuje zrównoważony rozwój oraz uosabia etykę biznesową i uczciwie budowany sukces.

Zaufanie

Orientując nasze aspiracje na budowę trwałych relacji z partnerami biznesowymi, pacjentami czy pracownikami, dokładamy wielu starań, aby opierały się one na zaufaniu do Pelion, płynącym z przejrzystości i uczciwości naszych działań, odpowiedzialnych decyzji, rzetelnej polityki informacyjnej, wreszcie: pozytywnych doświadczeń potwierdzających nasz profesjonalizm i najwyższą jakość współpracy.

Pragniemy, aby kontaktowi z naszymi jednostkami i ich pracownikami zawsze towarzyszyła pewność właściwie dokonanego wyboru – zaangażowanego farmaceuty, rzetelnego partnera w biznesie, dobrego pracodawcy czy wartościowej inwestycji.

Budujemy zespół pracowników wspólnie z nami realizujących wartości Pelion. W tym celu, starannie weryfikujemy zarówno kompetencje merytoryczne, jak i postawę moralną kandydatów do pracy. Robimy to w szczególności – w miarę możliwości – na podstawie referencji z wcześniejszych miejsc zatrudnienia. Zapewniamy pracownikom rozwój zawodowy w spółkach Pelion, gdyż pozwala to na budowanie trwałych relacji z pracownikami dzielącymi nasze wartości. Spółki Pelion nie podejmują współpracy (niezależnie od jej formy) z osobą współpracującą wcześniej z inną spółką Pelion, bez otrzymania pozytywnych rekomendacji wystawionych przez zarząd lub radę nadzorczą wcześniejszego pracodawcy będącego spółką Pelion, potwierdzających wysokie kwalifikacje zarówno merytoryczne, jak i etyczne kandydata.



Kodeks Etyki odnosi się do wszystkich osób zatrudnionych w Pelion

Kodeks Etyki odnosi się do wszystkich osób zatrudnionych w Pelion, niezależnie od zajmowanego stanowiska, stażu pracy, rodzaju i formy zawartej umowy, wymiaru etatu i zakresu powierzonej odpowiedzialności. Pracownicy powinni dobrze znać jego postanowienia i stosować się do nich w codziennej pracy.



Postanowienia Kodeksu nie zastępują regulacji prawnych

Postanowienia Kodeksu nie zastępują regulacji prawnych. Wszyscy pracownicy zobowiązani są przede wszystkim do znajomości i bezwzględnego stosowania krajowych i międzynarodowych przepisów prawa oraz szczegółowych wewnętrznych procedur Pelion w zakresie, w jakim są one właściwe dla prowadzonych przez nich na danym rynku działań.

W przypadku wątpliwości dotyczących interpretacji i stosowania zapisów Kodeksu Etyki zachęcamy do kontaktu z Rzecznikiem ds. Etyki, przełożonym, a także z Działem Zarządzania Personelem Pelion.

NASZA MISJA I ZASADY



DBAMY O JAKOŚĆ I DŁUGOŚĆ ŻYCIA

Kluczowa działalność Pelion ma wpływ, poprzez spółki zależne od Pelion, na dostępność i bezpieczeństwo terapii farmakologicznej dla pacjenta - począwszy od zaopatrzenia hurtowni, szpitali i aptek w produkty medyczne i farmaceutyczne, poprzez ich transport i przechowywanie, aż po bezpośrednią sprzedaż i komunikację do pacjenta w aptekach. Z myślą o pacjencie – jego zdrowiu i wygodzie – wciąż doskonalone są zarówno wewnętrzne procesy organizacyjne, jak i udostępniane pacjentom nowoczesne narzędzia opieki farmaceutycznej.

Zobowiązanie Pelion

Poprzez działalność spółek zależnych, zachować najwyższą dbałość o zdrowie pacjentów oraz nieustannie doskonalić system świadczonej opieki farmaceutycznej i zwiększać jej dostępność.

Nasi pracownicy

- zapewniają najwyższe standardy świadczonej pracy oraz dbają o doskonalenie posiadanych kompetencji;
- angażują się w procesy służące doskonaleniu rozwiązań organizacyjnych i narzędzi gwarantujących sprawne wspieranie należących do Pelion firm i usług;
- dbają, aby to, co mówią lub piszą na temat spółek Pelion i oferowanych przez nie usług i produktów zdrowego stylu życia, a w szczególności produktów leczniczych, było rzetelne, uczciwe i obiektywne, opierało się wyłącznie na informacjach popartych dowodami naukowymi i unikało stwierdzeń mogących wprowadzać w błąd, a także charakteryzowało się wysokim poziomem odpowiedzialności za możliwy wpływ na decyzje pacjenta;
- priorytetowo traktują kwestie związane z zagwarantowaniem jakości i bezpieczeństwa dystrybucji produktów przez spółki zależne Pelion;
- w przypadku posiadania wiedzy bądź podejrzeń o wystąpieniu jakichkolwiek sytuacji i zdarzeń mogących zagrażać lub negatywnie wpływać na jakość dystrybuowanych produktów i bezpieczeństwo zdrowia pacjenta (w tym np. ewentualne wątpliwości co do oryginalności pochodzenia produktów medycznych oraz wszelkiego rodzaju zgłoszenia odnoszące się do niepożądanych działań leków), informację taką bezzwłocznie przekazują przełożonemu.



WSPÓLNIE PRACUJEMY NA ZAUFANIE

Mamy świadomość, że jakość relacji Pelion z partnerami na rynku ochrony zdrowia przekłada się na zdrowie i bezpieczeństwo pacjentów. Prowadzimy zatem staranny dobór partnerów i mamy wysokie oczekiwania względem jakości współpracy z kontrahentami oraz wartości płynącej z niej dla firmy; nie mniej wysokie wymagania stawiamy też sobie.

Naszą ambicją jest budowa trwałych relacji z partnerami wszystkich linii biznesowych i na każdym z rynków. Zaufanie do firmy budujemy w szczególności poprzez uczciwość i przejrzystość relacji, wysoką jakość dostarczanych produktów i usług, profesjonalizm w działaniu, wzajemny szacunek oraz orientację na wspólne korzyści.

Rzetelnie i w sposób regulowany przez prawo informujemy o naszej działalności, w szczególności dbamy o prawidłowe relacje z instytucjami finansowymi i organami nadzoru.

Zobowiązanie Pelion

Być pożądanym partnerem biznesowym ze względu na ważne dla nas wartości i współpracować z firmami, które je podzielają.

Nasi pracownicy

- prowadzą relacje z partnerami w sposób uczciwy i przejrzysty, a we wzajemnych kontaktach wykazują się kulturą osobistą, szacunkiem i wysokimi standardami profesjonalizmu niezależnie od zakresu, intensywności i obszaru współpracy, w tym: bez zbędnej zwłoki odpowiadają na korespondencję i kontakt telefoniczny, a ewentualne reklamacje od partnerów i klientów rozpatrują rzeczowo i sprawnie, zgodnie z wewnętrznymi procedurami obowiązującymi w firmie;
- dotrzymują przyjętych zobowiązań (zarówno spisanych, jak i ustnych deklaracji) oraz składają obietnice jedynie w zakresie posiadanych możliwości ich spełnienia;
- powstrzymują się od działań dyskryminujących partnerów biznesowych np. ze względu na narodowość, kraj pochodzenia, wyznanie, pozycję rynkową itp.;
- informują partnerów o obiektywnych kryteriach, w oparciu o które są podejmowane dotyczące ich decyzje, w szczególności w odniesieniu do aspektów związanych z nawiązywaniem współpracy, jej przebiegiem lub zakończeniem;
- nie podejmują działań, które w nieuzasadnionych przypadkach narażałyby na szwank dobrą reputację partnerów oraz powstrzymują się od rozpowszechniania informacji na temat firm konkurencyjnych, które mogłyby zagrażać ich reputacji;
- nie udostępniają stronom trzecim ani nie wykorzystują w sposób niezgodny z prawem informacji poufnych pozyskanych w toku wzajemnej współpracy;
- nie pozyskują w sposób niezgodny z prawem informacji dotyczących partnerów handlowych i konkurencji, poprzez wprowadzanie w błąd lub dzięki zatajeniu faktu reprezentowania firmy w sytuacji, gdyby istniało duże prawdopodobieństwo, że w przeciwnym razie informacje te nie zostałyby udostępnione;
- nie zachęcają pracowników, którzy wcześniej byli zatrudnieni u konkurencji lub partnerów, do ujawniania uzyskanych w tamtym okresie informacji poufnych;
- współpracę z partnerami biznesowymi prowadzą kierując się interesem firmy i w szczególności unikają działań mogących prowadzić do konfliktu interesów, np. transakcji z udziałem własnym, rodziny lub firm, w których posiadają udziały lub z którymi są powiązani biznesowo; w przypadku wystąpienia konfliktu interesów lub podejrzenia jego zaistnienia niezwłocznie informują o tym fakcie przełożonego;
- dbają, aby wszelkie działania podejmowane w celu reklamy działalności Pelion uwzględniały obowiązujące w tym zakresie regulacje prawne, nie naruszały praw podmiotów trzecich, a w szczególności respektowały zasadę uczciwej konkurencji.



CHRONIMY WOLNĄ KONKURENCJĘ

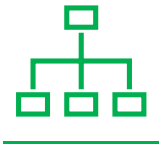
Jako firma o silnej pozycji rynkowej, Pelion dba o to, aby prowadzona działalność w każdym jej aspekcie była zgodna z zasadami wolnej i uczciwej konkurencji. Fakt działania na wrażliwym rynku ochrony zdrowia oraz w dużym stopniu na styku sektorów prywatnego i publicznego wymaga też od nas aktywnego przeciwdziałania korupcji.

Zobowiązanie Pelion

Stosować i promować wysokie standardy uczciwej konkurencji.

Nasi pracownicy

- stosują zasady uczciwej konkurencji zarówno w stosunku do firm konkurencyjnych, jak i krajowych i zagranicznych kontrahentów;
- w procesie doboru partnerów kierują się wyłącznie przesłankami merytorycznymi, odnoszącymi się m.in. do wiarygodności firmy, jej reputacji, sytuacji ekonomicznej oraz jakości i konkurencyjności przedstawionej oferty, a także kwestii zrównoważonego rozwoju (zarówno w odniesieniu do działalności podmiotu, jak i konsekwencji nawiązania potencjalnej współpracy); dbają o to, aby w razie potrzeby móc przedstawić sprawiedliwe i obiektywne kryteria, które zadecydowały o wyborze partnera i zakresie współpracy;
- w procesie doboru kandydatów do pracy unikają nakłaniania innych osób do rozwiązania umowy z dotychczasowym pracodawcą (nie wyklucza to składania ofert współpracy osobom zatrudnionym w innych firmach, o ile nastąpi to w zgodzie z dobrymi obyczajami i zasadami uczciwej konkurencji);
- nie inicjują, nie angażują się ani świadomie nie współuczestniczą w postępowaniach ograniczających konkurencję na rynku, jak np. porozumienia dotyczące podziału rynku, klientów, poziomu cen, bojkotu wybranych dostawców lub odbiorców itp.; nie dzielą ani nie wymieniają się z przedstawicielami firm konkurencyjnych informacjami mogącymi mieć wpływ na stosowane przez nie ceny, rabaty, politykę cenową, itp.; każdorazowo bezzwłocznie informują przełożonego o kontaktach podjętych przez podmioty zewnętrzne (firmy konkurencyjne, partnerów biznesowych lub inne jednostki), które miałyby na celu lub mogły skutkować ograniczeniem konkurencji;
- unikają sytuacji mogących rodzić podejrzenie korzystania z ukrytych form przekupstwa;
- zaproszenia do uczestnictwa w spotkaniach biznesowych (np.: szkoleniach, posiłkach bądź rozrywkach) przyjmują bądź oferują wyłącznie za zgodą przełożonego, w zakresie, w jakim dla danego charakteru relacji biznesowych odpowiadają one powszechnie przyjętym standardom gościnności oraz nie zagrażają dobrej reputacji firmy w przypadku poddania publicznej ocenie;
- upominki od stron trzecich przyjmują jedynie, jeśli mają zwyczajową formę i nie rodzą wątpliwości co do ich symbolicznego charakteru, a także tylko w sytuacji, jeśli mogą one służyć wspieraniu procesu zawierania, podtrzymywania oraz rozwijania istotnych relacji biznesowych, o ile ich otrzymaniu lub wręczaniu nie przyświeca cel wykraczający poza zakres utrzymywania dobrych i zwyczajowych relacji biznesowych;
- nie przyjmują ani nie wręczają prezentów w relacjach z organami i jednostkami administracji publicznej, partii i organizacji politycznych, jak również w relacjach z funkcjonariuszami publicznymi, czy osobami pełniącymi funkcje publiczne;
- nie przyjmują ani nie wręczają środków pieniężnych lub ich ekwiwalentów (bony, karty podarunkowe, karty przedpłacone itp.), które nie wynikają wprost z obowiązujących regulacji wewnętrznych lub akcji okolicznościowych organizowanych przez Pelion;
- nigdy nie uczestniczą bezpośrednio ani pośrednio w jakichkolwiek aktach korupcji bez względu na praktyki i zwyczaje przyjęte na danym rynku: nie przyjmują i nie oczekują łapówek ani innych nieuczciwych korzyści; nie oferują ani nie obiecują – również za pośrednictwem innych osób – nienależnych korzyści finansowych ani pozafinansowych w zamian za decyzje administracyjne lub biznesowe stron trzecich z sektora publicznego lub prywatnego, mogące mieć wpływ na działalność firmy; aktywnie przeciwstawiają się łapówkarstwu, a każdy przypadek żądania od nich nieuprawnionej korzyści majątkowej bezzwłocznie zgłaszają przełożonemu.



DBAMY O WARTOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA

Istotnym elementem budowy trwałej wartości Pelion jest bieżąca ochrona firmowego mienia, w tym wartości niematerialnych i prawnych związanych z reputacją, posiadanymi informacjami czy własnością intelektualną firmy. Pelion wdraża i na bieżąco doskonali rozwiązania i narzędzia zapewniające ochronę jej zasobów materialnych i niematerialnych oraz minimalizujące ryzyko utraty wartości będącej konsekwencją ich potencjalnego naruszenia.

Zobowiązanie Pelion

Chronić reputację firmy i zabezpieczać posiadane zasoby materialne oraz niematerialne i prawne przed utratą, kradzieżą, zniszczeniem bądź niewłaściwym wykorzystaniem.

Nasi pracownicy

- zawsze kierują się dobrze pojętym interesem firmy, chronią jej reputację oraz promują kluczowe dla niej wartości;
- nigdy nie rozpowszechniają negatywnych informacji na temat firmy i jej działalności;
- zawsze reagują na wszelkie dostrzeżone sytuacje mogące negatywnie wpływać na reputację firmy, zagrażać jej interesom lub kluczowym dla niej wartościom (np. próbują rozwiązać problem osobiście, zgłaszają sprawę przełożonemu, Rzecznikowi ds. Etyki bądź Dyrektorowi ds. PR);
- aktywnie chronią własność intelektualną firmy oraz korzystają z niej w odpowiedzialny sposób;
- bezwzględnie przestrzegają reguły, że udzielanie informacji dotyczących firmy i jej działalności opinii publicznej należy do kompetencji Rzecznika Prasowego oraz Biura Prasowego; wszelkie prośby o udzielenie informacji dotyczących finansów i działalności firmy lub oświadczeń prasowych zgłaszają i przekierowują do Rzecznika Prasowego lub Biura Prasowego Pelion; zasada ta dotyczy również nieformalnych próśb o udzielenie informacji;
- odpowiadają za prawidłowe korzystanie z informacji poufnych dotyczących Pelion, nigdy nie ujawniają ich stronom trzecim bez wcześniejszego zawarcia stosownej umowy o poufności oraz zachowują szczególną ostrożność korzystając z systemów informatycznych oraz nośników danych zawierających takie informacje;
- wszelkie wątpliwości dotyczące korzystania z praw własności intelektualnej oraz informacji poufnych konsultują z zespołem prawnym;
- zabezpieczają wszystkie dane dotyczące działalności firmy (przechowywane w dowolnej formie i na dowolnym nośniku), do których posiadają fizyczny bądź elektroniczny dostęp, przed dostępem osób nieupoważnionych; w szczególności stosują wewnętrzne procedury korzystania z firmowych systemów informatycznych oraz urządzeń mobilnych;
- szanują prawa własności intelektualnej stron trzecich oraz informacje poufne dotyczące podmiotów zewnętrznych, zapewniając im ochronę porównywalną do tej stosowanej w odniesieniu do Pelion;
- chronią sprzęt i wyposażenie należące do firmy przed utratą, kradzieżą, zniszczeniem bądź niewłaściwym wykorzystaniem;

- nie wykorzystują mienia firmowego dla uzyskiwania osobistych korzyści; sprzęt i zasoby firmy wykorzystują wyłącznie do celów służbowych, chyba, że na inne ich wykorzystanie zezwalają procedury obowiązujące w firmie;
- przetwarzają i udostępniają dane osobowe zgodnie z obowiązującymi wymogami prawa i wewnętrznymi procedurami, zapewniają im należytą ochronę oraz przechowują wyłącznie tak długo, jak jest to absolutnie konieczne;
- wykazują się wysoką kulturą osobistą zarówno w osobistych kontaktach z partnerami biznesowymi, jak i w ich obecności.



BUDUJEMY ORGANIZACJĘ PRZYJAZNĄ PRACOWNIKOM

Pracownicy stanowią kluczowy kapitał Pelion. Istotnym elementem społecznej odpowiedzialności firmy jest zapewnienie im bezpieczeństwa zatrudnienia oraz godnej pracy. Pelion dokłada wszelkich starań, aby wynagrodzenie pracowników było adekwatne do osiąganych przez nich efektów, rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska; dba o to, aby środowisko, w którym pracują, było bezpieczne, wolne od mobbingu, dyskryminacji oraz innych form przemocy i działań niedozwolonych, a panująca w firmie atmosfera sprzyjała efektywnemu wykonywaniu obowiązków. Dodatkowo, w miarę posiadanych środków Pelion wspiera pracowników poprzez realizację polityki socjalnej oraz wdraża rozwiązania pomagające dbać o zdrowie i kondycję psychofizyczną.

Chcąc gromadzić w swoich strukturach najzdolniejszych, prowadzi politykę personalną pomagającą pracownikom rozwijać kompetencje i w pełni realizować swój potencjał.

Wspiera różnorodność wynikającą z odmienności kulturowej krajów, z których pochodzą zatrudnione osoby, szanuje odmienność poglądów i zainteresowań.

Jednocześnie firma nie toleruje zachowań i postaw mogących negatywnie wpływać na atmosferę pracy i relacje pomiędzy pracownikami.

Zobowiązanie Pelion

Oferować godne warunki zatrudnienia w przyjaznym środowisku pracy, wspierać rozwój zawodowy i osobisty oraz promować zdrowy tryb życia wśród pracowników.

Nasi pracownicy

- dobrze znają i rozumieją zakres swoich obowiązków oraz postanowienia obowiązującego Regulaminu Pracy;
- dbają i aktywnie współtworzą dobrą atmosferę w miejscu pracy; są otwarci na różnorodność i aktywnie promują zasadę równego traktowania w miejscu pracy;
- we wzajemnych kontaktach wykazują się wysoką kulturą osobistą i odnoszą do siebie z szacunkiem bez względu na charakter zależności służbowych oraz osobiste sympatie i antypatie;
- dążą do rozstrzygania kwestii spornych w sposób polubowny;

- decyzje wobec innych osób dotyczące zatrudniania, oceny, awansu, wynagradzania, powierzania obowiązków bądź dostępu do określonych informacji podejmują wyłącznie w oparciu o przesłanki merytoryczne, takie jak kwalifikacje czy efekty prac; nie dyskryminują innych ze względu na wygląd, rasę, narodowość, płeć, orientację seksualną, religię, wiek, poglądy polityczne, niepełnosprawność itp.;
- nie stosują jakichkolwiek form słownego, fizycznego lub psychicznego poniżania, ośmieszania i nękania innych pracowników;
- nie wykorzystują swojej pozycji w celu lub w sposób naruszający dobra osobiste innych pracowników, w tym ich godność i dobre imię;
- nie rozpowszechniają informacji nieprawdziwych bądź naruszających dobra osobiste innych pracowników;
- nie przypisują sobie zasług i sukcesów innych pracowników firmy;
- unikają konfliktu interesów (bądź sytuacji mogących w ocenie innych pracowników sprawiać takie wrażenie) związanego z zatrudnianiem członków rodziny bądź znajomych, w szczególności zaangażowania w proces ich rekrutacji oraz sytuacji, w której członkowie rodzin mieliby być swoimi bezpośrednimi przełożonymi i podwładnymi. Dodatkowo członkowie zarządów spółek Pelion są zobowiązani do cyklicznego składania oświadczeń o braku konfliktu interesów. Praktyka ta ma na celu zapewnienie transparentności podejmowanych decyzji oraz budowanie zaufania do działań kadry zarządzającej. Regularne potwierdzanie braku konfliktu interesów stanowi istotny element kultury etycznej i odpowiedzialności w naszej organizacji. Dzięki tej praktyce wzmacniamy poczucie wspólnoty i bezpieczeństwa wśród pracowników, pokazując, że wszyscy – niezależnie od stanowiska – działają w zgodzie z tymi samymi wartościami. Jest to również sygnał dla naszych partnerów zewnętrznych, że transparentność i etyka są fundamentem naszej codziennej działalności;
- nie podejmują poza Pelion żadnej dodatkowej działalności, która mogłaby negatywnie wpływać na możliwość wykonywania ich obowiązków na rzecz Pelion, reputację firmy lub w inny sposób stać w sprzeczności z jej interesami;
- bezwzględnie przestrzegają obowiązujących dla ich stanowiska zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz niezwłocznie reagują na wszystkie dostrzeżone sytuacje, w których inni pracownicy nie przestrzegają zasad BHP lub stwarzają zagrożenie dla zdrowia i życia ich samych lub innych osób;
- reagują i aktywnie przeciwstawiają się wszelkim zauważonym formom molestowania, dyskryminacji i mobbingu;
- nie przystępują do pracy pod wpływem alkoholu, narkotyków czy innych środków odurzających oraz nie palą tytoniu na terenie firmy;
- nigdy nie podejmują działań odwetowych w stosunku do osób, które zgłosiły podejrzenie naruszenia postanowień Kodeksu Etyki Pelion.



TWORZYMY LEPSZĄ RZECZYWISTOŚĆ

Łącząc chęć zaangażowania w rozwiązywanie problemów społecznych z założeniem, że wiodącym jego obszarem powinien być ten, w którym firma posiada największe kompetencje i może działać najefektywniej, Pelion wykorzystuje posiadany potencjał dla aktywnego podejmowania wyzwań z zakresu ochrony zdrowia. Angażuje się oraz umożliwia swoim pracownikom zaangażowanie w działania służące ochronie wykorzystywanych zasobów oraz społeczności, w której funkcjonuje, w tym w szcze-

gólności związane z przełamywaniem barier w dostępie do farmakoterapii dla osób w trudnej sytuacji życiowej oraz promowaniem profilaktyki zdrowotnej.

Zobowiązanie Pelion

Angażować się w poprawę kondycji zdrowotnej społeczeństwa.

Nasi pracownicy

- angażują się i zachęcają innych do angażowania się w inicjatywy społeczne oraz aktywności organizacji pozarządowych, w tym w szczególności w działalność organizacji prowadzonych przez spółki zależne od Pelion (DOZ Fundacji dbam o zdrowie, Fundacji Urtica Dzieciom) oraz projekt DOZ Maraton Łódź w zakresie, w jakim nie zagraża to możliwości prawidłowej realizacji przez nich codziennych obowiązków w firmie i nie jest przedmiotem konfliktu interesów;
- doceniają zaangażowanie społeczne jako wyraz odpowiedzialnej postawy, źródło doświadczeń i okazję do rozwoju kompetencji osobistych i zawodowych;
- w relacjach służbowych aktywnie promują projekty zaangażowania społecznego podejmowane przez Pelion oraz związane z nią jednostki;
- nie wywierają na swoich współpracownikach oraz członkach podległych sobie zespołów presji dotyczącej zaangażowania w działalność jakiejkolwiek organizacji charytatywnej, religijnej lub politycznej;
- nie krytykują wyborów swoich współpracowników i członków podległych sobie zespołów związanych z zaangażowaniem w działalność społeczną, w tym aktywność organizacji o charakterze charytatywnym, religijnym czy politycznym;
- w relacjach służbowych nie krytykują projektów zaangażowania społecznego realizowanych przez firmę, a w przypadku dopuszczenia się takiej krytyki w relacjach pozazawodowych informują każdorazowo, iż jest to ich prywatna opinia;
- w sytuacji, gdy mają zastrzeżenia do działalności społecznej prowadzonej przez firmę, mogą je bez obaw zgłosić Rzecznikowi ds. Etyki.



PRZESTRZEGAMY PRAW CZŁOWIEKA

Mając bezpośredni wpływ na zdrowie i życie ludzi, Pelion uznaje za priorytet przestrzeganie i promowanie praw człowieka zarówno w podstawowej działalności, jak i w całym łańcuchu wartości.

Zobowiązanie Pelion

Zapewniać poszanowanie praw człowieka przeciwdziałając niekorzystnemu wpływowi działalności Pelion na poszanowanie praw człowieka, minimalizując ryzyka z tym związane, a także promując dobre praktyki w zakresie praw człowieka.

Nasi pracownicy

- przestrzegają regulacji w zakresie praw człowieka w środowisku pracy;
- w relacjach biznesowych oczekują od kontrahentów działań opartych na najwyższych standardach etyki biznesowej oraz zgodnych z przepisami prawa i obowiązującymi normami międzynarodowymi;

- za kluczowy aspekt nawiązywania współpracy z kontrahentami uznają weryfikację zgodności ich działania z zasadami w zakresie poszanowania praw człowieka, w tym respektowania przepisów prawa międzynarodowego i krajowego, obejmujących eliminację pracy przymusowej i najgorszych form pracy dzieci, zapewnienie godnych warunków pracy i płacy, brak dyskryminacji, poszanowanie prywatności i ochronę danych osobowych.

Pelion zobowiązuje się do wspierania podstawowych praw i wolności człowieka na każdym etapie swojej działalności. Wdraża również rozwiązania, aby przestrzegać kompleksowych standardów praw człowieka i przeciwdziałać pojawieniu się nieprawidłowości. W swojej działalności Pelion kieruje się wartościami etycznymi i standardami etycznego postępowania.

Pelion kształtuje kulturę równości i różnorodności, zapewniając wszystkim pracownikom takie same warunki pracy, bez względu na wiek, płeć, wyznanie, narodowość, sytuację rodzinną czy niepełnosprawności.

Pelion zobowiązuje się do pełnego przestrzegania praw pracowników, gwarantując godne, sprawiedliwe i bezpieczne warunki pracy. W ramach tego zobowiązania, przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów prawa pracy oraz standardów międzynarodowych, przede wszystkim:

- zapewniając równe szanse zatrudnienia i rozwoju zawodowego oraz eliminując wszelkie formy dyskryminacji, w tym m.in. dyskryminacji ze względu na wiek, tożsamość płciową, orientację seksualną, sprawność fizyczną, pochodzenie, status społeczno-ekonomiczny, rasę, wyznanie lub jego brak;
- gwarantując bezpieczne i higieniczne warunki pracy, regularnie monitorując i udoskonalając środowisko pracy;
- sprzeciwiając się pracy przymusowej i pracy dzieci;
- zapewniając sprawiedliwe wynagrodzenie, które jest zgodne z rynkowymi standardami oraz oferując dodatkowe świadczenia, które wspierają zdrowie pracowników;
- respektując prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się, tworzenia związków zawodowych oraz prowadzenia negocjacji zbiorowych;
- zapewniając ochronę przed mobbingiem;
- inwestując w rozwój zawodowy pracowników poprzez regularne szkolenia, programy rozwojowe, czy możliwości awansu;
- promując postawy oparte na wartościach wynikających z poszanowania różnorodności, akceptacji różnic i otwartości na przejawy różnorodności;
- przeciwdziałając korupcji, przekupstwu, praniu pieniędzy, nieuczciwej konkurencji;
- przestrzegając zasad poufności i ochrony praw autorskich;
- promując etyczne postawy wśród pracowników.

Pelion zobowiązuje się do przestrzegania i promowania praw człowieka w odniesieniu do konsumentów swoich produktów i usług, dbając o to, aby wszelkie interakcje przeprowadzane były z poszanowaniem ich godności, prywatności oraz wolności wyboru.

Pelion z szczególną troską dba o to, aby oferowane produkty i usługi były bezpieczne oraz zgodne z obowiązującymi standardami jakości i etyki.

Dążąc do budowania zaufania i długotrwałych relacji z konsumentami, opartych na wzajemnym szacunku i odpowiedzialności, Pelion angażuje się w przejrzystość i uczciwość komunikacji, zapewniając pełne i zrozumiałe informacje dotyczące swoich ofert. Wszelkie zgłoszenia dotyczące naruszeń praw konsumentów są traktowane priorytetowo, a procedury reklamacyjne i rozwiązywania sporów są przejrzyste i łatwo dostępne.

Pelion jest w stałym dialogu z grupami Interesariuszy, na które działalność firmy może wywierać istotny wpływ. Celem dialogu społecznego jest zrozumienie i uwzględnienie potrzeb, oczekiwań i obaw interesariuszy w procesie podejmowania decyzji biznesowych. Dialog ten dotyczy również ochrony praw człowieka.

Pelion za priorytet uznaje ograniczanie dla społeczności lokalnej wszelkiego ryzyka, wynikającego z prowadzonej działalności biznesowej.

Pelion realizuje działania wokół zdrowia, które mają na celu wzmacnianie więzi ze społecznościami lokalnymi, takie jak edukacja prozdrowotna, akcje wspierające zdrowy styl życia oraz pomoc chorym i wykluczonym społecznie osobom, przyczyniając się do poprawy ich zdrowia oraz jakości życia.



DBAMY O ŚRODOWISKO NATURALNE

Pelion przyjmuje na siebie odpowiedzialność za swój wpływ na środowisko naturalne. Zgodnie z przyjętą polityką środowiskową, firma wdraża prewencyjne podejście do jego ochrony, koncentrując uwagę na ograniczaniu negatywnego oddziaływania na nie w codziennych aktywnościach. Jednocześnie poszanowanie zasad zrównoważonego rozwoju uznaje za jeden z kluczowych warunków trwałego rozwoju organizacji na międzynarodowym rynku.

Zobowiązanie Pelion

Nieustająco poszukiwać nowych możliwości minimalizowania negatywnego oddziaływania firmy na środowisko naturalne we wszystkich sferach jej działalności.

Nasi pracownicy

- bezwzględnie stosują i poszerzają swoją wiedzę na temat obowiązujących aktów prawnych dotyczących ochrony środowiska, mających zastosowanie do posiadanego przez nich zakresu obowiązków i prowadzonych w praktyce działań służbowych;
- dbają o efektywne gospodarowanie energią, wodą, papierem i innymi materiałami eksploatacyjnymi lub surowcami wykorzystywanymi na ich stanowisku pracy;
- promują założenia polityki środowiskowej firmy w łańcuchu dostaw, w tym przyjmują kwestie oddziaływania na środowisko naturalne (danej firmy oraz procesów związanych z korzystaniem z jej usług i produktów) za jedno z kryteriów rozpatrywanych przez nich w procesie selekcji dostawców;
- aktywnie poszukują możliwości optymalizacji procesów logistycznych i rozwiązań organizacyjnych w firmie pod kątem zwiększenia efektywności wykorzystania energii i surowców oraz ograniczenia ilości i uciążliwości wytwarzanych odpadów i zanieczyszczeń;
- segregują odpady w miejscu pracy, w tym prowadzą zbiórkę surowców nadających się do ponownego wykorzystania;
- korzystając z samochodów służbowych, prowadzą pojazdy w sposób ekonomiczny oraz odpowiedzialny względem pozostałych użytkowników dróg, a także doskonalą w miarę możliwości swoje umiejętności w zakresie ekonomicznej jazdy;
- niezwłocznie informują przełożonego o stwierdzonych lub potencjalnych zagrożeniach w zakresie ochrony środowiska oraz przypadkach niezgodności prowadzonych przez firmę działań z przepisami w zakresie ochrony środowiska.

ZGŁASZANIE NARUSZEŃ KODEKSU

Każdemu pracownikowi zgłaszającemu nadużycie, organizacja zapewnia pełną dyskrecję. Surowo zabronione jest szykanowanie pracownika, który zgłosił naruszenie oraz wywieranie jakiejkolwiek presji w celu cofnięcia lub złagodzenia zgłoszenia. W przypadku podjęcia działań odwetowych przez jakąkolwiek osobę, niezależnie od pełnionego stanowiska, firma wyciągnie odpowiednie konsekwencje. Chcąc zachować anonimowość, można skorzystać z jednego z dostępnych kanałów:

Kanały anonimowej komunikacji:	**Kontakt:**
adres e-mail	etyka@pelion.eu
telefon zaufania	(+48 42) 200 80 80
platforma	https://pelionkodeksetyki.integrityline.com/

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za przestrzeganie wszystkich przepisów prawa oraz postanowień niniejszego Kodeksu i zobowiązuje się do reagowania na zachowania, które łamią obowiązujące w firmie zasady postępowania.

Zachowanie, które nosi znamiona nieetycznego, nieprawnego lub niezgodnego z przyjętymi w organizacji zasadami należy zgłosić za pośrednictwem dostępnych kanałów komunikacji.

W przypadku problemów, które można rozwiązać wewnątrz zespołu, warto podjąć samodzielne działanie zmierzające do ich usunięcia.

Zgłaszanie powinno odbywać się w dobrej wierze. Pracownik, który zgłasza swoje wątpliwości w dobrej wierze i popełni błąd, nie musi obawiać się negatywnych konsekwencji swojego zachowania. W przypadku celowego składania fałszywych informacji, firma podejmie stosowne działania wobec pracownika.

Osoby zgłaszające mogą ujawnić swoje dane osobowe, jednak nie jest to konieczne - zgłoszenia mogą być anonimowe. Dane osoby zgłaszającej są objęte ochroną i będą udostępnianie wyłącznie osobom prowadzącym wyjaśnienie sprawy.

Każde zgłoszenie analizowane będzie pod kątem wagi i zasadności podjęcia niezbędnych działań, dlatego osoba zgłaszająca powinna przedstawić rzetelne i precyzyjne informacje, które pomogą zidentyfikować przyczynę problemu i podjąć niezbędne działania, pozwalające rozwiązać zaistniałą kwestię.

Do kogo pracownik może zgłosić wątpliwości natury etycznej?

W sytuacji wystąpienia podejrzenia naruszenia którejkolwiek z zasad Kodeksu, pracownik może zwrócić się do jednego z poniższych podmiotów:

- bezpośredni przełożony
- dział HR Pelion
- zespół prawny Pelion
- Rzecznik ds. Etyki

RZECZNIK DS. ETYKI

Funkcja Rzecznika ds. Etyki jest pełniona w warunkach utrzymania niezależności w rozumieniu właściwego podporządkowania i raportowania w strukturze organizacyjnej Pelion, jak i wykonywania zadań w sposób zapewaniający obiektywne rozstrzyganie spraw wpływających do Rzecznika ds. Etyki. Rzecznik ds. Etyki jest profesjonalistą, posiadającym należyty merytoryczny warsztat oraz odpowiednie kompetencje i kwalifikacje.

W strukturze organizacyjnej spółki, w której powołany jest Rzecznik ds. Etyki, podlega on administracyjnie prezesowi zarządu. Rzecznik ds. Etyki składa sprawozdania ze swojej działalności zarządowi oraz radzie nadzorczej spółki, a w przypadku, gdy w spółce nie ma rady nadzorczej zgromadzeniu wspólników. W wyjątkowych sytuacjach, sprawozdanie takie może być złożone tylko radzie nadzorczej lub odpowiednio zgromadzeniu wspólników. Zwolnienie Rzecznika ds. Etyki z pełnienia obowiązków wymaga zgody rady nadzorczej spółki, lub odpowiednio zgromadzenia wspólników spółki.

Prezes zarządu spółki jest zobowiązany do zapewnienia zasobów w taki sposób i w takim zakresie, aby funkcja Rzecznika ds. Etyki mogła być w pełni i we właściwy sposób realizowana.

PYTANIA I ODPOWIEDZI

1.

Właśnie zostałam zatrudniona w Pelion na okres próbny. Na razie czas w pracy spędzam na zapoznawaniu się z organizacją i panującymi tu zasadami, uczestniczę w szkoleniach. Czy już teraz obowiązuje mnie Kodeks Etyki?

Tak. Każdy pracownik bez względu na zajmowane stanowisko, staż pracy czy formę umowy jest zobowiązany do przestrzegania przyjętych w organizacji zasad w czasie wykonywania obowiązków służbowych oraz w życiu prywatnym, jeśli podjęte decyzje i działania mogłyby mieć negatywne skutki dla Pelion. Kodeks obowiązuje bez wyjątku w każdej sytuacji związanej z funkcjonowaniem firmy.

2.

Współpracuję z Pelion na podstawie umowy zlecenia, czy mnie także obowiązuje Kodeks Etyki?

Tak. Kodeks Etyki odnosi się do wszystkich osób zatrudnionych i współpracujących z Pelion niezależnie od zajmowanego stanowiska, stażu pracy, rodzaju i formy zawartej umowy, wymiaru etatu i zakresu powierzonej odpowiedzialności. Także osoby współpracujące z nami na podstawie innych umów niż umowa o pracę powinny znać i stosować Kodeks Etyki.

3.

Jakie mogą być konsekwencje niezastosowania się do zasad zapisanych w Kodeksie Etyki?

Konsekwencje związane z niezastosowaniem się do zasad postępowania zapisanych w Kodeksie mogą dotknąć zarówno samego pracownika, jak i organizację oraz jej pozostałych interesariuszy. W przypadku, gdy naruszenie zasad Kodeksu Etyki jest jednocześnie naruszeniem prawa, może mieć to konsekwencje prawne (postawienie w stan oskarżenia i ukaranie lub inna odpowiedzialność prawna). Jeśli naruszenie dotyczy innych reguł Kodeksu, będzie ono przedmiotem oceny przez przełożonego, biorącej pod uwagę skutki naruszenia (np. poniesione koszty, straty finansowe lub pogorszenie wizerunku). W wyniku tej oceny, uwzględniającej opinię Rzecznika oraz postawę pracownika, mogą być zastosowane właściwe postanowienia Regulaminu Pracy.

4.

W Kodeksie można znaleźć przykłady postanowień, które w praktyce nie dotyczą zakresu wykonywanych przeze mnie obowiązków. Czy muszę się z nimi szczegółowo zapoznawać?

Tak. Zasady postępowania odnoszą się do wszystkich pracowników, niezależnie od przypisanego im zakresu obowiązków służbowych czy miejsca pracy w strukturze organizacyjnej firmy. Nawet jeśli część przedstawionych w Kodeksie zasad nie koresponduje ze specyfiką danego stanowiska pracy, nie zwalnia to zatrudnionej na nim osoby z obowiązku reagowania czy zgłaszania naruszeń postanowień Kodeksu w przypadku dostrzeżenia takiej sytuacji np. w odniesieniu do pracowników z innych działów czy spółek firmy.

5.

Pracuję w sekretariacie. Mam wrażenie, że moje codzienne obowiązki nie wymagają szczegółowej znajomości przepisów prawa regulujących zasady informowania o produktach farmaceutycznych. Czy powinienem uzupełnić moją wiedzę w tym zakresie?

Tak. Każdy pracownik bez względu na zajmowane stanowisko zobowiązany jest do znajomości i stosowania obowiązujących przepisów prawa w zakresie, w jakim odnoszą się one do wykonywanych przez niego działań i zakresu odpowiedzialności. W przypadku pojawienia się jakichkolwiek wątpliwości dotyczących zakresu regulacji prawnych, których bezwzględnie powinien przestrzegać, należy zgłosić się do bezpośredniego przełożonego lub działu prawnego z prośbą o taką informację.

6.

Zarządzam kilkuosobowym zespołem. Czy wdrożenie Kodeksu będzie oznaczało dla mnie dodatkowe obowiązki?

Tak. Od kadry zarządzającej oczekuje się, aby poprzez bezkompromisowe stosowanie postanowień Kodeksu w odniesieniu do własnej osoby utrwalała pożądany model postępowania wśród członków podległego zespołu. Na kadrze zarządzającej spoczywa też odpowiedzialność za informowanie pracowników o przyjętych w firmie zasadach postępowania oraz natychmiastową reakcję w przypadku wystąpienia jakichkolwiek odstępstw w zakresie ich stosowania. Przełożeni powinni jednocześnie służyć pomocą w wyjaśnianiu zgłoszonych im wątpliwości dotyczących interpretacji Kodeksu bądź przypadków jego naruszenia poprzez osobiste wyjaśnienie sprawy albo pomoc w uzyskaniu opinii od Rzecznika ds. Etyki lub przedstawiciela innej komórki organizacyjnej Pelion. Każdorazowo jednak sprawa powinna być

wyjaśniona w sposób, który zachęci pracowników do tego, aby z kolejnym problem zdecydowali się ponownie zwrócić się do przełożonego.

7.

Co należy zrobić w sytuacji pojawienia się wątpliwości natury etycznej z obszarów, które nie są uregulowane w Kodeksie Etyki?

W przypadku pojawienia się pytań czy wątpliwości związanych z kwestiami, które nie są uregulowane w Kodeksie Etyki, należy skontaktować się z przełożonym lub bezpośrednio z Rzecznikiem ds. Etyki lub Działem Zarządzania Personelem Pelion. Być może zgłoszenie takiego przypadku, oprócz uzyskania odpowiedzi na nurtujące pracownika pytanie, będzie też dobrą okazją do uzupełnienia Kodeksu o nowe aspekty – nie jest on zamkniętym zbiorem zasad i firma planuje poddawać go ciągłemu doskonaleniu.

8.

Mój kolega jest dziennikarzem jednego z magazynów biznesowych. Ostatnio poprosił mnie o komentarz dotyczący stosunków pracy w naszej firmie. Czy mogę udzielić mu wywiadu?

O każdej próbie nawiązania kontaktu przez dziennikarza dowolnej redakcji należy poinformować Rzecznika Prasowego Pelion lub Biuro Prasowe Pelion, które jest jednostką właściwą dla prowadzenia kontaktów z mediami. Niewłaściwe przedstawienie informacji o firmie może narazić ją na ryzyko utraty reputacji i nieść zagrożenie ujawnienia informacji poufnych. Wszelkie negatywne informacje o firmie najlepiej zgłaszać do Rzecznika ds. Etyki.

9.

Jestem częstym gościem forów internetowych. Ostatnio na jednym z nich zauważyłem dyskusję dotyczącą zatrudnienia w spółce Pelion. Część postów była bardzo niepochlebna. Czy jako pracownik firmy powinienem osobiście interweniować?

Każdą sytuację zagrażającą wizerunkowi Pelion należy zgłosić Dyrektorowi ds. PR, który jest osobą właściwą dla podejmowania działań związanych z ochroną reputacji firmy. Osobista interwencja nie jest zalecana, gdyż niesie ryzyko ujawnienia informacji poufnych oraz takich, które mogą negatywnie wpłynąć na wizerunek firmy.

10.

Mój przełożony od dłuższego czasu zachowuje się wobec mnie w sposób dwuznaczny – składa niestosowne propozycje i wygłasza komentarze sprawiające, że czuję się w jego obecności niekomfortowo. Podjęłam próbę wyjaśnienia sprawy i zastrzegłam, że nie życzę sobie, by ponownie stawiał mnie w takiej sytuacji. Zbagatelizował temat, a jego zachowanie nie uległo zmianie. Jaka powinna być moja reakcja?

Opisane zachowanie przełożonego jest niedopuszczalne, a tego typu postawy - jako naruszające prawa pracownika - nie są akceptowane przez Pelion. Każdy przypadek, gdy przełożony dopuszcza się

naruszenia godności podległego mu pracownika lub podejmuje działania noszące znamiona mobbingu czy molestowania, powinien zostać zgłoszony Rzecznikowi ds. Etyki.

11.

Mój współpracownik podczas wyjazdu szkoleniowego złożył mi niestosowną propozycję. Zignorowałam sytuację dając jasno do zrozumienia, że nie jestem nią zainteresowana. Nie wróciliśmy już do tematu. Czy powinnam zgłosić jego zachowanie Rzecznikowi ds. Etyki?

Sytuacje, w których dochodzi do naruszenia godności osobistej pracownika, nigdy nie powinny się zdarzyć. Zachęcamy jednak, by w przypadku, gdy mają charakter incydentalny, w pierwszej kolejności podejmować próby rozwiązania ich we własnym zakresie. Jeśli sytuacja powtarza się lub pracownik nie czuje się na siłach, by zmierzyć się z nią samodzielnie, należy zgłosić ją przełożonemu lub Rzecznikowi ds. Etyki.

12.

Jeden ze współpracowników notorycznie niepochlebnie wyraża się o umiejętnościach i kompetencjach kobiet z zespołu bez żadnych podstaw merytorycznych. Jaka powinna być moja reakcja?

W każdym przypadku, kiedy dochodzi do sytuacji, w której jakaś osoba jest dyskryminowana ze względu na płeć, wiek, wyznanie, orientację seksualną, miejsce zamieszkania itp., należy poinformować o tym fakcie bezpośredniego przełożonego lub Rzecznika ds. Etyki.

13.

Moja koleżanka już kilkakrotnie pojawiła się w pracy pod wpływem alkoholu. Wiem, że ma problemy rodzinne i nie chciałabym jej bardziej zaszkodzić, ale jej powtarzająca się niedyspozycja negatywnie odbija się na pracy naszego działu. Co powinnam zrobić?

Przystępowanie do pracy pod wpływem alkoholu, narkotyków czy innych środków odurzających jest niedopuszczalne. Taką sytuację należy bezwzględnie zgłosić bezpośredniemu przełożonemu lub Rzecznikowi ds. Etyki, pamiętając jednak o zasadach koleżeństwa i dobrego współżycia społecznego, a co za tym idzie – konieczności zachowania najdalej posuniętej dyskrecji.

14.

Dowiedziałem się o możliwości nabycia udziałów w pewnej firmie, która zajmuje się produkcją leków. Czy jako pracownik Pelion mogę wykupić udziały w przedsiębiorstwie, które jest dostawcą dla spółek zależnych?

Taka sytuacja rodzi potencjalny konflikt interesów zwłaszcza w sytuacji, gdy podejmowane decyzje mogą mieć wpływ na funkcjonowanie firmy. W takiej sytuacji należy w pierwszej kolejności zwrócić się do zespołu prawnego z prośbą o jednoznaczną interpretację i przeanalizowanie zaistniałej sytuacji.

15.

Moja siostra pracuje w agencji marketingowej. Chciałbym, aby jej firma wykonała dla mojego działu projekt ulotki tym bardziej, że przedstawiła konkurencyjną ofertę. Czy jest to możliwe?

Taka sytuacja rodzi ryzyko wystąpienia konfliktu interesów, w szczególności jeśli członek rodziny ma wpływ na warunki kontraktu. Każdy przypadek, kiedy potencjalny podwykonawca ma rodzinne powiązania z pracownikiem mogącym mieć wpływ na jego zatrudnienie przez Pelion, należy skonsultować z przełożonym – jeśli nie wyrazi on sprzeciwu, podjęcie takiej współpracy jest możliwe.

16.

Pracuję jako asystentka. Mój przełożony notorycznie odpowiada z opóźnieniem lub nie odpowiada w ogóle na prośby o kontakt przekazywane telefonicznie lub korespondencyjnie przez współpracowników czy kontrahentów. Rozumiem, że ma wiele obowiązków, jednak takie zachowanie jest nie tylko niegrzeczne, ale także wpływa negatywnie na postrzeganie mnie samej jako osoby profesjonalnej, ponieważ większość tych próśb jest przekazywana za moim pośrednictwem. Jak powinnam zareagować?

Wszyscy pracownicy Pelion w kontaktach ze sobą nawzajem oraz z partnerami firmy powinni wykazywać się wysoką kulturą osobistą, szacunkiem i wysokimi standardami profesjonalizmu, czego elementem jest również odpowiadanie na korespondencję i kontakt telefoniczny bez zbędnej zwłoki. Sprawę należy zgłosić Rzecznikowi ds. Etyki, chyba że pracownik czuje się na siłach, aby podjąć próbę jej wyjaśnienia w bezpośredniej rozmowie z osobą naruszającą postanowienia Kodeksu.

17.

Prowadzę nabór pracowników. Ostatnio zgłosił się do nas kandydat, który przedstawił się jako były pracownik konkurencyjnej firmy. W rozmowie zasugerował możliwość przekazania bazy danych konkurenta w przypadku zatrudnienia go w firmie. Jak powinno się reagować się na tego typu przypadki?

Tego typu dokumenty są danymi poufnymi. Istnieje realne prawdopodobieństwo, że osoba składająca taką propozycję łamie nie tylko warunki umowy, na jakich była zatrudniona u poprzedniego pracodawcy, ale także przepisy prawa. Firma nie chce wiązać się z osobami, które dopuszczają się działań nieetycznych i nielegalnych.

18.

Mam do dyspozycji służbowego laptopa, którego często zabieram do domu. Czy mogę zainstalować na nim gry dla mojego dziecka?

Nie. Sprzęt udostępniony przez firmę można wykorzystywać wyłącznie do celów służbowych, regulują ten temat stosowne przepisy wewnętrzne.

19.

Mam podejrzenia, że mój szef podejmuje działania na szkodę firmy. Chciałabym porozmawiać na ten temat z Rzecznikiem ds. Etyki, ale boję się, że pociągnie to za sobą nieprzyjemności ze strony przełożonego i zagrozi mojej pozycji w firmie.

Podejmowanie jakichkolwiek działań odwetowych wobec osoby zgłaszającej naruszenie zasad zawartych w Kodeksie Etyki jest niedopuszczalne i każdorazowo będzie wiązało się z surowymi konsekwencjami. Dane pracownika informującego o takim naruszeniu są objęte ochroną i udostępnianie wyłącznie osobom prowadzącym wyjaśnienie sprawy. Jednocześnie warto pamiętać, że każdy pracownik Pelion ma możliwość dokonania zgłoszenia całkowicie anonimowo, np. korzystając ze skrzynki e-mail: etyka@pelion.eu, infolinii zaufania pod numerem telefonu (+48 42) 200 80 80 bądź platformy https://pelionkodeksetyki.integrityline.com/, wykorzystujących oprogramowanie uniemożliwiające identyfikację nadawcy.

20.

Dla uczczenia udanej transakcji klient zaprosił mnie na kolację do restauracji. Atmosfera spotkania była bardzo nieformalna, a na życzenie klienta kolacji towarzyszył alkohol w ilości przekraczającej symboliczną lampkę wina. W mojej opinii nasze zachowanie nie wykraczało jednak poza przyjęte normy obyczajowe i biznesowe standardy. W jaki sposób w takich sytuacjach zachować kompromis pomiędzy troską o wizerunek firmy i dobrymi relacjami z klientem, nie będąc jednocześnie posądzonym o korzystanie z nadmiernej gościnności?

Przyjęcie zaproszenia do uczestnictwa w posiłkach bądź rozrywkach w zakresie, w jakim dla danego charakteru relacji biznesowych odpowiadają one powszechnie przyjętym standardom jest powszechną praktyką i co do zasady nie rodzi wątpliwości natury etycznej. Należy jednak pamiętać o tym, by zachowanie pracownika reprezentującego Pelion mieściło się w granicach dobrych obyczajów i w przypadku poddania go publicznej ocenie nie stanowiło zagrożenia dla reputacji firmy.

21.

Kontrahent, z którym stale współpracuję, zaprosił mnie i moją żonę na wspólny rejs po Mazurach jego jachtem. W moim odczuciu nie jest to niestosowne, ponieważ od dłuższego czasu utrzymujemy przyjacielskie kontakty również na gruncie prywatnym. Czy mogę skorzystać z zaproszenia?

Tego typu propozycja w powszechnym odbiorze może rodzić podejrzenia o próbę przekupstwa i nosić znamiona interesownej gościnności. Pelion w żadnym wypadku nie ingeruje jednak w prywatne znajomości i przyjaźnie swoich pracowników, ale prawdopodobnie służbowe relacje z klientem powinien przejęć inny pracownik, dlatego taka sytuacja wymaga rozważnej oceny. Należy poinformować o niej i o istniejącej zażyłości bezpośredniego przełożonego.

Własność: Pelion.