

KODEKS ETYKI





Preambuła

JW Steel Construction jest świadome swojej roli w społeczeństwie, jak również odpowiedzialności wobec klientów, partnerów handlowych i pracowników. JW Steel Construction zobowiązuje się do przestrzegania jasnych zasad postępowania, które tworzą ramy działalności biznesowej oraz społecznej całego przedsiębiorstwa.

Działania JW Steel Construction i pracowników oparte są na osobistej odpowiedzialności, szczerości, lojalności, a także szacunku wobec drugiego człowieka i środowiska naturalnego. Szczególna odpowiedzialność za takie postępowanie spoczywa na osobach zarządzających przedsiębiorstwem na każdym ze szczebli zarządzania.

Celem JW Steel Construction jest dostarczanie klientom takich usług, które w pełni spełniają ich potrzeby, oraz osiągnięcie wymiernego sukcesu przedsiębiorstwa. JW Steel Construction biorąc pod uwagę powyższe cele będzie dążyć do stałego podnoszenia jakości swojej oferty i jej poszerzenia. W związku z tym JW Steel Construction bierze pod uwagę takie kwestie, jak: umiejętności, kompetencje oraz zaangażowanie pracowników, stabilne warunki społeczno - polityczne oraz rozwój naukowo - techniczny.

Niniejszy kodeks etyczny służy dwóm istotnym celom. Po pierwsze - ma zachęcić każdego pracownika do w pełni odpowiedzialnego działania, a po drugie - wyznaczyć zasady postępowania zgodne z założeniami JW Steel Construction.

Robert Dudziński



I. WSTĘP

JW Steel Construction postrzegana jest jako firma uczciwa i kierująca się zasadami etyki w swojej działalności i w stosunkach biznesowych. Utrzymanie tej reputacji i zaufania w relacjach z naszymi partnerami biznesowymi powinny być traktowane jako sprawa najwyższej wagi dla JW Steel Construction i każdego jej pracownika.

Odpowiedzialność za dobre imię JW Steel Construction ciąży na wszystkich pracownikach Spółki, choć stopień tej odpowiedzialności może być różny. W związku z tym, od każdego pracownika oczekuje się uczciwego postępowania.

Postanowienia niniejszego Kodeksu Etyki mają zastosowanie do zarządu, dyrektorów i wszystkich pracowników JW Steel Construction. Kodeks ma pomóc wszystkim osobom podlegającym jego postanowieniom zrozumieć, jakie są ich obowiązki prawne i etyczne związane z realizacją swoich zadań w ramach działalności Spółki. Niniejszy Kodeks Etyki nie daje odpowiedzi na wszystkie problemy, które mogą zaistnieć - ma on dawać wytyczne, z których należy korzystać w sytuacjach, w których właściwy sposób zachowania nie jest oczywisty.

Wytyczne zawarte w Kodeksie są wiążące i jako takie powinny być przestrzegane bez względu na okoliczności.

Wartości JW Steel Construction

W świetle wymienionych powyżej zasad najważniejsze wartości JW Steel Construction takie, jak: zaufanie, myślenie przyszłościowe, niezawodność, osiągnięcie wyników i dbałość o klienta, stanowią podstawę do działania dla wszystkich pracowników JW Steel Construction. Wartości te pomagają w tworzeniu systemu wspólnej tożsamości oraz identyfikacji na wszystkich płaszczyznach funkcjonowania przedsiębiorstwa.



II. ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI PRAWA

We wszystkich obszarach działania JW Steel Construction stosuje się do ustaw, rozporządzeń i obowiązujących przepisów krajowych oraz międzynarodowych, jak również przepisów prawa miejscowego. Regulacje te definiują między innymi standardy bezpieczeństwa, ochrony środowiska i eksploatacji urządzeń technicznych, opisują wymogi wobec jakości produktów i usług, wskazują właściwe zachowania na różnych rynkach lub zakazują określonych praktyk.

Pracownicy JW Steel Construction powinni przestrzegać wszystkich miejscowych, krajowych oraz międzynarodowych aktów i uregulowań prawnych, które mają zastosowanie do działalności Spółki. W przypadku braku pewności co do zastosowania danego uregulowania lub co do jego interpretacji należy skonsultować się z przełożonym.

Działalność Spółki w wielu obszarach podlega złożonej i zmiennej legislacji w zakresie krajowych i międzynarodowych stosunków handlowych. Niezależnie od stopnia skomplikowania danego zagadnienia nieznanostwo prawa nie usprawiedliwia jego złamania.

III. KONTAKTY ZEWNĘTRZNE

Zasady ogólne

JW Steel Construction prowadzi działalność gospodarczą z uwzględnieniem prawa i etyki, wymagając tego samego od swoich pracowników. Prywatne interesy pracowników JW Steel Construction i interesy JW Steel Construction powinny być stanowczo oddzielone. Konflikt interesów może powstać wówczas, gdy sprawy prywatne pracowników JW Steel Construction kolidują z interesem JW Steel Construction lub też gdy zachodzi podejrzenie zaistnienia sprzeczności interesów.

Uznając słusznost dążenia do zabezpieczenia interesów prywatnych przez jednostki, JW Steel Construction wspiera te dążenia, szczególnie w przypadkach, gdy są one korzystne dla szeroko pojmowanego dobra społecznego. Przede wszystkim jednak należy zawsze podejmować działania leżące w słusznym interesie Spółki, unikając sytuacji, w których interes prywatny mógłby być sprzeczny ze zobowiązaniami wobec Spółki.

Pracownikom Spółki nie wolno angażować się finansowo lub w jakikolwiek inny sposób w inną działalność, której prowadzenie mogłoby odbywać się kosztem czasu i zaangażowania, jakie należy poświęcić na rzetelne wykonywanie swoich obowiązków służbowych.

Pracownikom nie wolno podejmować następujących działań - zarówno bezpośrednio, ani za pośrednictwem członków rodziny, osób z nimi mieszkających lub krewnych:

1. czerpać korzyści majątkowych mogących mieć niepożądany wpływ na wypełnianie obowiązków służbowych ani uzyskiwać korzyści majątkowych z tytułu umowy zawartej pomiędzy Spółką a osobą trzecią w sytuacji, gdy mamy możliwość wpływania na decyzje związane z taką umową, lub

2. próbować wpływać na decyzje Spółki dotyczące jakichkolwiek kwestii w celu osiągnięcia bezpośrednich lub pośrednich korzyści osobistych.

Przyjmowanie prezentów i innych korzyści

Nie wolno wykorzystywać stanowiska zajmowanego w JW Steel Construction w celu przyjmowania korzyści osobistych od osób współpracujących lub starających się nawiązać współpracę ze Spółką. W związku z tym, niedopuszczalne jest przyjmowanie osobistych korzyści, takich jak gratyfikacje finansowe, prezenty, pożyczki, usługi, wycieczki, wyjazdy wakacyjne czy szczególne przywileje, zakwaterowanie i warunki mieszkaniowe, za wyjątkiem drobnych przedmiotów reklamowych, gadżetów firmowych stanowiących promocję i reklamę firmy.

Wszelkie zaproszenia na wydarzenia i spotkania towarzyskie muszą mieć skromny charakter, a ich celem powinno być ułatwienie osiągnięcia celów biznesowych. Co do zasady, można przyjmować zaproszenia na poczęstunek pod warunkiem że nie wiążą się one z wysokimi kosztami, nie zdarzają się zbyt często i są w miarę możliwości odwzajemnione.

Ponieważ powyższe wytyczne nie są w stanie przewidzieć wszystkich ewentualności, wymagana jest rozsądna ocena sytuacji. Stwierdzenie „wszyscy tak robią” nie jest wystarczającym uzasadnieniem. W przypadku trudności z oceną, czy dany prezent lub propozycja mieści się w przyjętych normach biznesowych, należy odpowiedzieć sobie na następujące pytania:

Czy ma to związek z działaniami biznesowymi? Czy prezent jest małej wartości, stosowny i czy jest w dobrym tonie? Czy czułbym się komfortowo opowiadając innym klientom i dostawcą, że przyjąłem lub wręczyłem taki prezent? Czy czułbym się komfortowo opowiadając o tym innym pracownikom? Przełożonym? Rodzinie? Mediom? Czy nie będę się czuł zobowiązany do wyświadczenia przysługi w zamian za otrzymany prezent? Czy jestem pewien, że przyjęcie tego prezentu nie będzie stało w sprzeczności z prawem lub zasadami obowiązującymi w Spółce?

Relacje z klientami

Zadowolenie klientów jest gwarantem sukcesu Spółki. JW Steel Construction oczekuje od swoich pracowników zachowania wysokiej jakości relacji z klientami poprzez utrzymywanie stosunków biznesowych opartych na etyce zawodowej, uczciwości i wzajemnym szacunku. Klientom należy przekazywać jedynie jasne, konkretne, stosowne i rzetelne informacje. Należy unikać podawania klientom jakichkolwiek informacji, które mogłyby zostać błędnie zinterpretowane. Niedopuszczalne jest składanie klientom obietnic dotyczących jakości i charakterystyki produktu, terminów dostawy i cen, które najprawdopodobniej są niemożliwe do dotrzymania.

Od pracowników Spółki oczekuje się, że nie będą oferować prezentów ani wyświadczać przysług wykraczających poza zwykłe działania służbowe na rzecz obecnych lub potencjalnych klientów, ich pracowników lub przedstawicieli, z którymi Spółka ma podpisane umowy lub ma zamiar je negocjować.

Upoważnieni pracownicy mogą wydawać rozsądne sumy, aby podjąć obecnych lub potencjalnych klientów lub inne osoby mające styczność ze Spółką, pod warunkiem, że takie działanie będzie stosowne do zajmowanego przez nich stanowiska, będzie związane z rozmowami biznesowymi i rachunki zostaną zachowane do wglądu.

Postępowanie wobec dostawców

Przedsiębiorstwa realizujące dostawy na rzecz Spółki powinny być wybierane na podstawie obiektywnych kryteriów, w oparciu o jakość, rzetelność, cenę, użyteczność i wykonanie usługi. Dostawców należy traktować w sposób sprawiedliwy, równy i uczciwy.

Opłaty i prowizje należy wypłacać konsultantom jedynie w ramach zwyczajowych relacji biznesowych. Wszelkie opłaty powinny być odpowiednio udokumentowane w sposób, który jasno wskazuje na to, że należna kwota jest współmierna do wartości zrealizowanych usług.

Postępowanie wobec opinii publicznej

Wszelkie informacje publikowane przez JW Steel Construction powinny być kompletne, rzeczowe, prawdziwe i zrozumiałe oraz odnosić się do aktualnych wydarzeń. JW Steel Construction szanuje zawodową niezależność dziennikarzy i mediów, dlatego nie płaci honorariów za artykuły prasowe. Jedynie osoby upoważnione mają prawo do przekazywania opinii publicznej, mediom i osobom trzecim informacji dotyczących JW Steel Construction.

Informacje poufne

Dane, informacje i dokumenty Spółki mogą być wykorzystywane przez pracowników wyłącznie w celach służbowych i mogą być udostępniane osobom trzecim tylko w takim stopniu, w jakim wymagają tego relacje biznesowe lub gdy informacje zostały już wcześniej upublicznione., ewentualnie, gdy jest to wymagane na mocy prawa lub nakazu sądowego. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do możliwości ujawnienia informacji oraz adresata takich informacji należy skonsultować się z przełożonym.

W okresie zatrudnienia w Spółce oraz po wygaśnięciu stosunku pracy, pracownicy są zobowiązani do zachowania tajemnicy służbowej i dyskrecji w posługiwaniu się informacjami niejawnymi i zastrzeżonymi. Poza informacjami dotyczącymi technologii stosowanych przez Spółkę, informacje obejmują również własność intelektualną, informacje handlowe i finansowe dotyczące sprzedaży, przychodów, pozycji bilansowych, prognoz, biznesplanów, strategii przejęć oraz innych informacji o charakterze poufnym.

Zabronione jest ujawnianie i omawianie informacji poufnych z nieupoważnionymi osobami, niezależnie od tego, czy są one pracownikami Spółki, czy osobami trzecimi.



Należy podjąć właściwe kroki, aby zagwarantować, że przesyłane faksem lub pocztą elektroniczną informacje poufne nie dostaną się w ręce osób niepowołanych, niezależnie od tego czy będą one pracownikami Spółki czy osobami trzecimi. Należy przyjąć odpowiednie zasady dotyczące niszczenia dokumentów zawierających poufne dane (niezależnie od nośnika, na którym są one zapisane). Należy również utrzymywać w tajemnicy wszelkie informacje o podobnym charakterze, odnoszące się do organizacji, z którymi Spółka utrzymuje jakiegokolwiek stosunki biznesowe.

Dane personalne

Dane personalne, rozumiane jako informacje odnoszące się do jednostek i umożliwiające ich identyfikację, są chronione przede wszystkim przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa krajowego i wspólnotowego. JW Steel Construction w pełni stosuje się do tych uregulowań i stosuje surowe środki, aby zapewnić przestrzeganie ich postanowień. Gromadzenie, przechowywanie, wykorzystywanie i ujawnianie danych osobowych osobom trzecim każdorazowo powinno być przeprowadzone w sposób uwzględniający dobro osób, których one dotyczą, zgodnie z prawem. Poza kilkoma wyjątkami, dane personalne powinny być wykorzystywane wyłącznie w celach służbowych i mogą być udostępniane osobom trzecim wyłącznie za zgodą osób, których dotyczą. Informacje te powinny być przechowywane w bezpiecznym miejscu.

IV. OCHRONA I WŁAŚCIWE WYKORZYSTANIE MAJĄTKU SPÓŁKI

Poprawność dokumentów

Księgi, rejestry, akta i sprawozdania JW Steel Construction powinny odzwierciedlać faktyczny stan aktywów i pasywów Spółki, a także wszelkie działania, transakcje i pozostałe sprawy związane z działalnością Spółki; nie wolno w nich niczego pomijać ani zatajać, zgodnie z obowiązującymi standardami i uregulowaniami.

Dla wszelkich przeprowadzanych transakcji wymagana jest autoryzacja i ścisłe przestrzeganie wytycznych Zarządu Spółki. Transakcje powinny być rejestrowane w sposób umożliwiający opracowanie właściwych sprawozdań finansowych i rozliczenie wykorzystania majątku Spółki.

Nie wolno niszczyć dokumentów ani akt bez zgody przełożonego. Zgoda ta może być udzielona wyłącznie w przypadku, gdy nie będzie to sprzeczne z obowiązującym prawem i polityką Spółki.

Majątek Spółki

Utrata, kradzież lub niewłaściwe wykorzystanie majątku będzie miało, prędzej czy później, niekorzystny wpływ na jej zyskowność. Ochrona majątku Spółki jest zatem sprawą każdego jej pracownika i odwołuje się do jego etyki zawodowej i uczciwości.



Majątek Spółki powierzony pracownikom powinien być wykorzystywany we właściwy sposób, chroniony przed kradzieżą, zniszczeniem lub przedwczesnym zużyciem. Może być wykorzystywany tylko do celów działalności Spółki i nie powinien być używany do celów prywatnych bez uprzedniej zgody przełożonego.

JW Steel Construction wspiera przejawianą przez pracowników inicjatywę, kreatywność i innowacyjność. Niemniej jednak, wartości niematerialne i prawne, takie jak wynalazki, dokumenty, oprogramowanie, patenty i inne formy własności intelektualnej dotyczące działalności Spółki, a wytworzone lub wynalezione przez jej pracowników w związku z wykonywanymi przez nich obowiązkami, stanowią własność Spółki. Dlatego też, z zastrzeżeniem odpowiednich regulacji prawnych w tym zakresie, nie można czerpać korzyści ani starać się o opatentowanie wynalazków pod własnym nazwiskiem, jeżeli powstały one w czasie wykonywania obowiązków służbowych.

Oprogramowanie opracowane lub nabyte przez Spółkę nie powinno być kopiowane ani używane do celów innych niż założone przez Spółkę. Zabronione jest wykorzystywanie oprogramowania niestanowiącego własności Spółki, lub na wykorzystywanie których Spółka nie posiada licencji, dla celów działalności Spółki i na jej terenie.

Poczta elektroniczna i internet

JW Steel Construction posiada własne systemy poczty elektronicznej i internetowe. Systemy te powinny być przede wszystkim wykorzystywane do komunikacji w celach związanych z obowiązkami służbowymi. Choć każdy pracownik ma swoje hasło zabezpieczające dostęp do poczty elektronicznej i internetu, z zastrzeżeniem uregulowań prawnych w tej kwestii, Spółka zastrzega sobie prawo wglądu i nadzorowania zgodności wykorzystania powyższych systemów w odpowiednich okolicznościach.

Absolutnie zabronione jest używanie poczty elektronicznej i internetu w niestosownych lub niezgodnych z prawem celach, włączając w to przesyłanie wiadomości, które mogłyby być obraźliwe dla danej osoby lub które mogłyby zostać uznane za molestowanie innej osoby, takich jak: wiadomości tekstowe, rysunki lub dowcipy, które można by uznać za dyskryminację na gruncie rasowym, ze względu na kolor skóry, wyznanie, płeć, wiek narodowość lub niepełnosprawność.

V. POSZANOWANIE SPOŁECZNOŚCI JW STEEL CONSTRUCTION

JW Steel Construction podejmuje wszelkie działania by zapewnić, że w środowisku pracy nie ma miejsca na zjawiska takie jak molestowanie seksualne lub inne formy prześladowania pracowników zarówno jeśli chodzi o prześladowanie pracownika przez innego pracownika jak i prześladowanie przez przedstawicieli klientów lub dostawców.



JW Steel Construction przywiązuje wagę do tego, by każdy pracownik był traktowany sprawiedliwie i z szacunkiem. W związku z tym, dyskryminacja na gruncie rasowym, ze względu na kolor skóry, płeć, wiek, wyznanie, przynależność etniczną lub narodową, niepełnosprawność, czy inne czynniki, których wykorzystanie jako podstawy zróżnicowania pracowników może być nielegalne, nie będzie tolerowana.

Spółka podejmuje starania by zapewnić wszystkim pracownikom równe szanse rozwoju bez dyskryminacji. Konieczne zróżnicowanie pracowników, oparte na umiejętnościach czy kwalifikacjach koniecznych do sprawowania określonej funkcji, nie jest uważane za dyskryminację.

Pracownik, który uważa, że stał się ofiarą molestowania lub dyskryminacji powinien niezwłocznie zgłosić to zarządowi Spółki. Zgłoszenie to powinno być traktowane jako poufne.

Pracownicy i strony zewnętrzne mogą zgłosić anonimowo swoje spostrzeżenia dotyczące dyskryminacji poprzez email, tradycyjną pocztę oraz skrzynkę skarg, która znajduje się na terenie firmy w budynku przy narzędziowni. Otrzymane anonimowe zgłoszenia są przekierowywane do Zarządu Spółki, gdzie są podejmowane odpowiednie działania.

JW Steel Construction pozwala członkom rodziny obecnych pracowników na wykonywanie pracy na rzecz Spółki pod warunkiem, że osoby te przeszły proces obiektywnej oceny i selekcji w oparciu o te same kryteria, które stosuje się w stosunku do innych kandydatów, oraz pod warunkiem, że zajmowane przez nich stanowiska nie będą pozostawać ze sobą w konflikcie i nie będą się wiązały z ryzykiem zmowy.

VI. POSTĘPOWANIE WOBEC ŚWIATA POLITYKI

JW Steel Construction uważa za niezbędne prowadzenie dialogu z przedstawicielami organów państwowych i partii politycznych. Aby uniknąć podejrzeń o niestosowne wywieranie wpływu sformułowane zostały następujące zasady postępowania wobec świata polityki:

- JW Steel Construction zachowuje neutralną postawę wobec działalności politycznej i nie udziela żadnych darowizn na rzecz partii politycznych, organizacji czy też fundacji będących w ścisłym związku z partiami politycznymi.
- JW Steel Construction nie zatrudnia pracowników, których głównym zajęciem jest piastowanie stanowisk w urzędach publicznych czy też wypełnianie obowiązków w ramach publicznych mandatów. Nie zawiera też umów o doradztwo i tym podobnych, odpłatnych porozumień z przedstawicielami tego kręgu osób.
- JW Steel Construction uznaje swoją i swoich pracowników współodpowiedzialność za rozwój społeczności lokalnej, dlatego akceptuje zaangażowanie swoich pracowników zwłaszcza w działania charytatywne i społeczne na rzecz rozwoju demokracji i społeczeństwa obywatelskiego. Pracownicy podejmujący się wymienionej działalności czynią to jednak jako osoby prywatne. JW Steel Construction



nie postrzega tego jako naruszenia interesów przedsiębiorstwa, o ile działania pracowników mieszczą się w granicach wyznaczonych przez niniejszy Kodeks.

VII. UZNANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

Ogólne zasady

Odpowiedzialność wobec społeczności lokalnej i środowiska naturalnego jest istotnym czynnikiem długofalowego sukcesu. JW Steel Construction wypełnia wszystkie istotne zadania z punktu widzenia społecznego i makroekonomicznego poprzez swoją ofertę produktową, usługi oraz wypełnianie roli pracodawcy.

JW Steel Construction podejmuje świadome i odpowiedzialne przedsięwzięcia w środowisku międzynarodowym, krajowym, regionalnym i lokalnym, stanowiąc istotną część danego społeczeństwa. W związku z tym szuka dialogu z grupami, których dotyczy działalność handlowa lub których aktywność ma wpływ na funkcjonowanie JW Steel Construction.

JW Steel Construction dostrzega swą szczególną odpowiedzialność w zakresie wspierania rozwoju społecznego, wykraczającą poza własne potrzeby firmy. Realizuje to poprzez tworzenie miejsc pracy i kształcenia zawodowego, inicjatywy w obszarze społecznym, ekologicznym i kulturalnym, dobrowolne zaangażowanie pracowników JW Steel Construction i inne właściwe działania. JW Steel Construction akceptuje zaangażowanie społeczne swoich pracowników odpowiadające określonym warunkom krajowym, regionalnym i lokalnym, o ile nie kolidują one z celami działania JW Steel Construction.

Sponsoring oraz inicjatywy na rzecz wspierania dobra społecznego

Sponsoring oraz inicjatywy na rzecz rozwoju regionów i lokalnych wspólnot stanowią ważne instrumenty odpowiedzialnego oddziaływania na społeczność lokalną. Oddziaływanie to odbywa się poprzez merytoryczne i finansowe wspieranie działań prospołecznych.

Wszelkie świadczenia pieniężne i niepieniężne na rzecz urzędników i reprezentantów organów i placówek publicznych, a także dla stowarzyszeń służących dobru społecznego, są każdorazowo odnotowywane. Świadczenia realizowane są wyłącznie w formie bezgotówkowej. Nie dopuszcza się wypłat gotówkowych.

VIII. RELACJE WEWNĘTRZNE

Ochrona zdrowia, bezpieczeństwo pracy i urządzeń technicznych

JW Steel Construction dba o ochronę zdrowia swoich pracowników, pracuje nad stałą poprawą bezpieczeństwa pracy i urządzeń technicznych. Wszyscy pracownicy są współodpowiedzialni w swoim środowisku pracy za ochronę życia, zdrowia człowieka i środowiska naturalnego. Należy przy tym



przestrzegać wszelkich ustaw i stosownych przepisów. Wszyscy menedżerowie, niezależnie od szczebla, są zobowiązani do informowania swoich współpracowników o ponoszeniu odpowiedzialności w tym zakresie i są zobligowani do wspierania ich w tej kwestii. W razie naruszenia odpowiednich przepisów lub w razie wypadku przy pracy należy niezwłocznie powiadomić odpowiedzialne jednostki i odpowiednie organy.

Równość szans i wzajemne poszanowanie

JW Steel Construction szanuje godność i osobowość każdego pracownika. Wzajemne stosunki charakteryzują się szacunkiem, uczciwością, profesjonalizmem i otwartością. Członkowie kierownictwa służą przykładem, dbają o budowanie ducha zespołu i przyjmują rolę kompetentnego mediatora, zwłaszcza w sytuacjach konfliktowych. JW Steel Construction promuje różnorodność i równe szanse pracowników. Obie powyższe wartości traktuje jako nieodzowny warunek utrzymania wysokiej reputacji i sukcesu. Żaden pracownik, ani ubiegający się o pracę nie może być dyskryminowany ze względu na płeć, stan cywilny, rasę, narodowość, wiek, religię czy orientację seksualną. O wyborze, rozwoju zawodowym i awansie pracowników decydują wyłącznie kryteria odnoszące się do wykonywanych przez niego czynności.

Dobre wyniki pracowników są warunkiem sukcesu przedsiębiorstwa, dlatego JW Steel Construction będzie szczególnie wspierać utalentowanych pracowników, którzy zarówno swoimi kompetencjami zawodowymi, jak i umiejętnością pracy w zespole przyczyniają się do trwałego sukcesu przedsiębiorstwa. JW Steel Construction oferuje szerokie możliwości dalszego rozwoju zawodowego i osobistego oraz zachęca pracowników do korzystania z takich ofert. JW Steel Construction dokłada wszelkich starań, aby pracownicy mogli pogodzić sprawy zawodowe ze swoim życiem prywatnym. Szczególną uwagę zwraca się na zachowanie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym.

Praca małoletnich i praca przymusowa

W JW Steel Construction zabronione jest zatrudnianie niepełnoletnich poniżej 18 roku życia. Praktyka zatrudniania małoletnich jest niedozwolona. Wszyscy pracownicy JW Steel Construction są zatrudniani na podstawie pisemnej umowy, która określa warunki zatrudnienia. Proces rekrutacji jest przeprowadzany w sposób właściwy oparty na wolności wyboru. Praca przymusowa w każdej sytuacji jest zabroniona.

Środowisko pracy

Firma JWSC szanuje i przestrzega międzynarodowe standardy dotyczące praw człowieka oraz międzynarodowe standardy pracy, traktując je jako fundamentalne i powszechne.

Respektuje i realizuje przepisy prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny, a także dba by pracownicy byli traktowani zgodnie z mającymi zastosowanie wymogami.



Na terenie firmy panuje całkowity zakaz spożywania, wytwarzania, dystrybucji oraz posiadania alkoholu lub nielegalnych substancji odurzających. Niedozwolone jest również przystępowanie do czynności służbowych pod wpływem alkoholu lub narkotyków. Każdy z pracowników nie przestrzegający tego zakazu będzie podlegał surowym karom ze zwolnieniem dyscyplinarnym włącznie.

IX. PRZESTRZEGANIE KODEKSU ETYCZNEGO

Wszyscy pracownicy JW Steel Construction są zapoznani z Kodeksem Etycznym i mają do niego dostęp. Powinien on stać się rzeczywistą wartością i tym samym elementem życia codziennego wszystkich pracowników. Szczególnie od kierownictwa oczekuje się aktywnego wspierania realizacji zapisanych zasad. Należy dołożyć wszelkich starań, aby pracownicy znali Kodeks Etyczny i potrafili przestrzegać go w praktyce.

We wszystkich kwestiach dotyczących niniejszego Kodeksu i jego przestrzegania, pracownicy powinni najpierw szukać wyjaśnienia u swoich przełożonych lub w kompetentnych komórkach merytorycznych. Jeśli pracownik dostrzeże przesłanki naruszenia Kodeksu przez siebie lub innego pracownika, należy to najpierw wyjaśnić we własnym środowisku.



A blue ink signature.