



KODEKS ETYKI ORAZ POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

Spis treści niniejszego Konspektu:

PREAMBUŁA	4
1. Wprowadzenie.....	4
1.1. Struktura i adresaci Kodeksu	4
1.2. Wizja, Misja, Wartości.....	5
1.3. Polityka CSR.....	6
1.3.1. Realizacja CSR w roku 2017.....	6
1.3.2. Strategia CSR 2018 – 2020	6
2. OBSZARY ODDZIAŁYWANIA.....	7
2.1. Relacje zewnętrzne	7
2.1.1. Łańcuch dostaw.....	7
2.1.1.1. Dostawcy i podwykonawcy	7
2.1.1.2. Odbiorcy i klienci	7
2.1.2. Branża.....	7
2.1.2.1. Udział w rozwoju branży	8
2.1.2.2. Konkurencja.....	8
2.1.3. Akcjonariusze i instytucje finansowe	8
2.1.4. Obszar środowisko	8
2.1.5. Zaangażowanie społeczne.....	9
2.1.5.1. Zasady prowadzenia dialogu	9
2.1.5.2. Społeczności lokalne.....	9
2.1.5.3. Wolontariat pracowniczy	10
2.2. Relacje wewnętrzne	10
2.2.1. Szacunek i partnerstwo	10
2.2.1.1. Relacje pracodawca / pracownik.....	10
2.2.1.2. Relacje przełożony / pracownik.....	10
2.2.1.3. Relacje pracownik / pracownik	11
2.2.2. Polityka różnorodności.....	11
2.2.3. Przeciwdziałanie dyskryminacji i znęcaniu.....	11
2.2.4. Przeciwdziałanie problemom materialnym pracowników.....	12
2.2.5. Prawa człowieka	12
2.2.6. Rozwój i doskonalenie.....	12
2.2.7. Konflikty interesów	12
2.3. Innowacyjność	13
3. ŁAD KORPORACYJNY	13
3.1. Polityki zgodności.....	13
3.1.1. Zintegrowane Systemy Zarządzania	13
3.1.2. Obszar związany ze Statutem spółki publicznej	14
3.1.3. Przestrzeganie DPSN	14
3.1.4. Polityka BHP	14

3.1.5.	Ochrona danych osobowych	15
3.1.6.	Tajemnica przedsiębiorstwa	15
3.1.7.	Korupcja i łapówkarstwo	15
3.1.8.	Przejawy gościnności oraz upominki	15
3.1.9.	Działalność sponsoringowa	16
3.1.10.	Anonimowe zgłaszanie naruszeń	16
3.1.11.	Funkcje i jednostki organizacyjne	16
3.1.11.1.	Pełnomocnik ds. Zgodności	17
3.1.11.2.	Komisja ds. Etyki	17

PREAMBUŁA

Niniejszy Konspekt [dalej: Konspekt] stworzony został w celu zaprezentowania w zarysie zakresu, wartości oraz rozwiązań przyjętych w *Kodeksie Etyki oraz Postępowania w Biznesie TORPOL S.A.* [dalej: Kodeks]. Sam Kodeks jest złożonym dokumentem wewnątrz korporacyjnym określającym przyjęte przez TORPOL S.A. [dalej: TORPOL lub Spółka] zasady, mechanizmy oraz rozwiązania urzeczywistniające politykę zrównoważonego rozwoju, opartą o wrażliwość oraz ukierunkowanie przedsiębiorstwa na kwestie praw człowieka, społeczne, środowiskowe oraz poprawiające kanony ładu korporacyjnego, w tym zgodności działania z przepisami prawa. Kodeks określa również ramy społecznej odpowiedzialności biznesu, w tym inicjatywy podejmowane w tym obszarze. Kodeks stworzony został w przeświadczeniu, iż TORPOL również powinien mieć realny wkład w „rozwój zrównoważony, to jest taki rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie”¹. Zadaniem niniejszego Konspektu jest przybliżenie tej tematyki.

1. WPROWADZENIE

1.1. Struktura i adresaci Kodeksu

Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie TORPOL S.A. ustanawia zasady i normy etyczne funkcjonowania TORPOL oraz jego pracowników, a także standardy podnoszenia kultury korporacyjnej w obszarze zgodności z normami prawnymi oraz społecznymi. Stanowi on drogowskaz dla podejmowanych decyzji oraz przedstawia wartości, z którymi Spółka identyfikuje się jako przedsiębiorstwo posiadające własną historię. Kodeks stanowi jednocześnie swego rodzaju konstytucję wśród aktów korporacyjnych, będąc podstawą do opracowania i wdrożenia dalszych aktów wykonawczych oraz podejmowania inicjatyw. Tam gdzie na moment wejścia w życie niniejszego Kodeksu istnieją lub są planowane do wdrożenia określone regulacje lub inicjatywy, treść Kodeksu na to wskazuje.

Zadaniem menedżerów i kierownictwa jest zapoznanie podległych im pracowników z treścią Kodeksu oraz dbanie o stosowanie przez nich zasad w nim określonych. Jednocześnie odpowiedzialność za przestrzeganie postanowień Kodeksu spoczywa na każdym z pracowników z osobna. Kodeks określa i precyzuje zbiór zasad postępowania dla wszystkich osób zatrudnionych zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i osób współpracujących na podstawie zlecenia, umowy o dzieło lub innego rodzaju umowy cywilnoprawnej na każdym szczeblu: od członków zarządu i dyrektorów po kierowników, pracowników i współpracowników wszystkich szczebli.

Intencją Spółki, jest również propagowanie przyjętych zasad i wyznawanych wartości w całym łańcuchu dostaw. Zakres oddziaływania Spółki staje się na przestrzeni lat coraz szerszy. Dlatego są oraz będą wdrażane kolejne działania zmierzające do implementacji przyjętych przez Spółkę rozwiązań w podmiotach z nami współpracujących, a przede wszystkim w całej Grupie Kapitałowej TORPOL. Świadomi kierunku rozwoju, w którym podąża Spółka doceniamy znaczenie reputacji, która budowana długofalowo powinna być chroniona przez wdrożenie odpowiednich standardów, procedur i polityk.

¹ Idea wyrażona w raporcie Światowej Komisji ds. Środowiska i Rozwoju (WCED) z 1987 r. – „Nasza Wspólna Przyszłość”.

Wyjaśnić należy, iż Kodeks operuje na trzech płaszczyznach. Na pierwszej z nich opisane są zagadnienia składające się na obszary regulacyjne Kodeksu oraz ich znaczenie, takie jak relacje z pracownikami, społecznościami lokalnymi, czy wpływ na środowisko. Na drugiej płaszczyźnie Kodeks prezentuje przyjęte przez nas w kluczowych obszarach polityki, będące wyrazem składanej przez TORPOL deklaracji określonego działania. Na ostatniej płaszczyźnie Kodeks idzie krok dalej i wskazuje na szczegółowe rozwiązania przyjęte dla materializacji polityk, np. w postaci przyjętych regulacji wykonawczych do Kodeksu, podjętych lub planowanych inicjatyw, aktów korporacyjnych oraz innych działań urzeczywistniających zasady i wartości. Wszystko po to, by podejść do zagadnienia realnie.

Określając istotne aspekty w ramach polityk zrównoważonego rozwoju przyjęto jednocześnie określone rozwiązania mające służyć ich materializacji. Opisuje je znajdująca się w każdym z kluczowych rozdziałów merytorycznych „Karta wdrożeniowa” określająca wiodącą komórkę merytoryczną zaangażowaną w dany obszar (tzw. Lider), akty wewnątrz korporacyjne regulujące dane zagadnienie oraz inicjatywy urzeczywistniające daną zasadę. Karta nie odzwierciedla aktów powszechnie obowiązujących, do których przestrzegania jesteśmy zobowiązani z mocy prawa.

Generalnym „właścicielem” Kodeksu jest Biuro Komunikacji Społecznej współpracujące w zakresie wdrażania, aktualizacji oraz przestrzegania Kodeksu z Pełnomocnikiem ds. Zgodności, Zarządem oraz pozostałymi komórkami merytorycznymi będącymi w danych obszarach liderami. Szczególną rolę sprawuje Komisja ds. Etyki, która bada przypadki naruszenia postanowień Kodeksu. Szczegółowe zadania przypisane są do poszczególnych komórek w *Regulaminie Centrali TORPOL S.A.*

1.2. Wizja, Misja, Wartości

Wizja

TORPOL pragnie być wiarygodnym, społecznie odpowiedzialnym partnerem dla wszystkich interesariuszy w każdej sferze prowadzonej działalności, funkcjonującym zgodnie z zasadami prawa i etyki oraz zrównoważonego rozwoju.

Misja

Misją TORPOL jest zapewnienie klientom profesjonalnych usług o oczekiwanej jakości oraz stabilnego, zrównoważonego rozwoju firmy, przekładającego się na wzrost jej wartości dla akcjonariuszy.

Wartości

Bezpieczeństwo

Dbamy o bezpieczeństwo naszych pracowników stale podnosząc ich kwalifikacje w obszarze BHP, zapewniając odpowiednie środki ochrony oraz organizację pracy. Dążymy do stałego rozwoju standardów m.in. poprzez wdrażanie nowych inicjatyw, podnoszenie świadomości oraz odpowiedzialności członków zespołu, szczególnie w tych obszarach, w których identyfikujemy największe ryzyka.

Profesjonalizm

TORPOL od początku swojego istnienia potwierdza najwyższy profesjonalizm zarówno w charakterze generalnego wykonawcy, jak również rzetelnego pracodawcy i partnera w biznesie. Stale inwestujemy w rozwój naszych pracowników dbając jednocześnie o poszerzenie zakresu oferowanych usług.

Odpowiedzialność

Wywiązujemy się z naszych zobowiązań wobec pracowników oraz klientów. Poczucie odpowiedzialności za podjęte zobowiązania, stan środowiska naturalnego, bezpieczeństwo oraz przestrzeganie zasad prawnych i etycznych stanowią nieodłączny element codziennego funkcjonowania firmy.

1.3. Polityka CSR

TORPOL realizując cele w zakresie zrównoważonego rozwoju, w tym społecznej odpowiedzialności biznesu, identyfikuje i wskazuje trzy najbardziej istotne filary. Spółka uwzględnia w swojej długofalowej strategii biznesowej nie tylko aspekty ekonomiczne, ale również tzw. aspekty ESG, czyli: środowiskowe (Environmental), Społeczne (Social), jak również z zakresu ładu korporacyjnego (Governance).

1.3.1. Realizacja CSR w roku 2017

W 2017 r. Spółka podjęła m.in. działania ukierunkowane na opracowanie i przyjęcie zaktualizowanej strategii korporacyjnej dla Grupy Kapitałowej TORPOL na kolejne lata, jak również działania związane ze stworzeniem niniejszego Kodeksu, którego zadaniem jest usystematyzowanie, dookreślenie oraz sformalizowanie obowiązujących zasad i procedur z zakresu polityki zrównoważonego rozwoju oraz polityki zgodności (w tym m.in. zasad etyki). Przed datą opracowania oraz wdrożenia niniejszego Kodeksu, Spółka prowadziła działania wpisujące się w postulaty społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zrównoważonego rozwoju, jednak nie wszystkie te działania miały charakter sformalizowany i nie obejmowały całego obszaru społecznego zaangażowania. Opis działań z obszaru CSR Spółka zamieszcza w **Raportach rocznych nt. społecznej odpowiedzialności biznesu TORPOL S.A.** Publikacja przedmiotowego raportu następuje w okresie marzec – kwiecień każdego roku kalendarzowego. Pierwszy raport dotyczył będzie okresu lat 2016 – 2017.

1.3.2. Strategia CSR 2018 – 2020

TORPOL przyjmuje jako zasadę włączanie założeń oraz planów odnośnie działań z obszaru CSR oraz polityk zrównoważonego rozwoju do strategii korporacyjnej Spółki. W ramach strategii CSR na lata 2018 – 2020 TORPOL zamierza budować kulturę organizacyjną opartą o wartości spójne dla całej Grupy Kapitałowej, zapewniające rozwój, motywację i satysfakcję pracowników na rzecz ich utrzymania i wzmocnienia efektywności, jak również stale podnosić poziom bezpieczeństwa w organizacji oraz zaangażowanie pracowników i całej organizacji na rzecz działań społecznych (w tym charytatywnych). Strategia CSR na lata 2018 – 2020 zakładać będzie wzmocnienie wizerunku TORPOL, jako odpowiedzialnego pracodawcy w Polsce i na rynkach międzynarodowych (w miejscach realizowanej i planowanej ekspansji) m.in. poprzez rozbudowę systemów benefitów niefinansowych dla wszystkich pracowników, kontynuację prac nad wypracowaniem i wdrożeniem procedur retencyjnych (np. w przypadku prób „podkupienia” pracownika przez konkurencję) oraz wdrożenie programu zaangażowania społecznego, w tym wolontariatu kompetencyjnego. W ramach strategii planowane jest także wdrożenie spotkań integracyjnych dla pracowników z włączeniem działań prospołecznych i proekologicznych, wdrożenie badania opinii i satysfakcji pracowników, w tym planuje się w omawianym okresie zbadać potrzeby i możliwości przeniesienia dobrych praktyk i ujednoczenia systemów zarządzania w ramach Grupy (m.in. zgłaszania sytuacji potencjalnie wypadkowych w zakresie bezpieczeństwa).

2. OBSZARY ODDZIAŁYWANIA

Otoczenie Spółki będące sumą czynników i procesów, które funkcjonują w środowisku firmy mają duży wpływ na działalność prowadzoną przez TORPOL. Do najbliższego otoczenia Spółki zaliczani są dostawcy, podwykonawcy, odbiorcy, klienci, podmioty konkurencyjne, organizacje branżowe, akcjonariusze, instytucje finansowe, społeczności lokalne. TORPOL dokłada wszelkich starań, aby w sposób możliwie najpełniejszy poznać swoje otoczenie i na bieżąco śledzi zmiany w nim zachodzące, identyfikować pojawiające się zagrożenia, poprawić z nim relacje oraz sprostać oczekiwaniom.

2.1. Relacje zewnętrzne

TORPOL dąży do tworzenia partnerskich relacji z naszymi kontrahentami mając na uwadze korzyści obu stron tej współpracy. Relacje z podwykonawcami, partnerami biznesowymi oraz dostawcami oparte są na obustronnym zaufaniu, szacunku oraz profesjonalizmie.

2.1.1. Łańcuch dostaw

Model biznesowy Spółki opiera się na długotrwałych relacjach z partnerami, którzy zapewniają strategiczne materiały na potrzeby realizacji zadań Spółki. Działania związane z doбором dostawców ugruntowane są w praktyce zakupowej oraz regulowane są wymaganiami **Zintegrowanego Systemu Zarządzania**, m.in. *ISO 9001*, które zakładają szeroki przegląd rynku oraz uczciwą konkurencję między Spółką a oferentami.

2.1.1.1. Dostawcy i podwykonawcy

Spółka buduje relacje z dostawcami, tak by były oparte na obustronnym zaufaniu, profesjonalizmie, wzajemnym poszanowaniu i odpowiedzialności za swoje działania. W celu wdrożenia stosowanych zasad i wartości przyjęto **Politykę kształtowania relacji z dostawcami i podwykonawcami**.

Standardy, jakich TORPOL oczekuje od naszych dostawców w zakresie odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju zostały ujęte w **Zasadach etyki oraz postępowania w biznesie Dostawców i Podwykonawców TORPOL S.A.** [dalej: Zasady Dostawcy]. Zasady Dostawcy określają najważniejsze oczekiwania względem dostawców i podwykonawców w zakresie prowadzenia etycznej i uczciwej działalności, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, poszanowania praw człowieka oraz odpowiedzialności za ochronę środowiska.

2.1.1.2. Odbiorcy i klienci

Uczciwość na rynku wymaga, aby każdy z nas traktował klientów i odbiorców w sposób etyczny oraz zgodny z przepisami prawa. Spółka pozyskuje nowych klientów dzięki wysokiej jakości oferowanych produktów i obsługi oraz konkurencyjności naszych cen. Szczególna waga przywiązywana jest do uczciwego, kompletnego i rzetelnego przedstawiania informacji o naszej ofercie. Nie stosujemy nieuczciwych oraz wprowadzających w błąd praktyk handlowych. Stale ulepszamy nasze usługi oraz technologię, jak również zwracamy uwagę na potrzeby i wyzwania rynku. W celu wdrożenia stosowanych przez Spółkę w tym obszarze zasad i wartości przyjęto **Politykę kształtowania relacji z odbiorcami i klientami**.

2.1.2. Branża

Obszarem o szczególnej wrażliwości z punktu widzenia odpowiedzialności społecznej oraz budowania polityk zrównoważonego rozwoju jest branża, w której Spółka działa. Z jednej strony na to zagadnienie

składa się pojęcie konkurencji. Z drugiej strony branża, to również rynek, na którym działamy i który współtworzymy, to pewien obszar rzeczywistości, do którego zrównoważonego rozwoju możemy się przyczynić przez własne działania i kooperację, tak z wiodącymi w branży instytucjami, jak i współdziałanie z naszą konkurencją.

2.1.2.1. Udział w rozwoju branży

Udział w rozwoju branży staramy się realizować w szczególności poprzez uczestnictwo w organizacjach samorządu gospodarczego takich jak np.: Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Komunikacji, Izba Gospodarcza Transportu Lądowego, Railway Business Forum, Forum Inwestycyjne, Norwesko-Polska Izba Gospodarcza.

2.1.2.2. Konkurencja

Jednym z czynników wpływających na rozwój branży jest istnienie wolnej i swobodnej konkurencji opartej na uczciwych zasadach biznesowego współuczestnictwa. TORPOL dąży do ekspansji rynkowej wyłącznie przy zachowaniu zasad uczciwości i wzajemnego szacunku oraz w granicach i z poszanowaniem regulacji prawnych w zakresie ochrony konkurencji. Podstawowymi czynnikami wyznaczającymi zasady uczciwej konkurencji powinny być przede wszystkim jakość, rzetelność i innowacyjność. Niezależnie od bezpośredniego stosowania regulacji, którym Spółka podlega z mocy prawa w relacji z konkurencją TORPOL kieruje się wytycznymi ujętymi w **Polityce uczciwej konkurencji**.

2.1.3. Akcjonariusze i instytucje finansowe

Do kluczowych interesariuszy TORPOL zaliczamy w szczególności akcjonariuszy Spółki oraz szeroko rozumiane instytucje finansowe, tj. np.: banki, towarzystwa ubezpieczeniowe oraz towarzystwa leasingowe. Długoletnia współpraca z wieloma instytucjami zaowocowała zbudowaniem wizerunku firmy godnej zaufania, co przekłada się na korzystne warunki współpracy. W relacjach z instytucjami finansowymi zwracamy szczególną uwagę na przejrzystość, transparentność, rzetelność i solidność w komunikacji. Podobnymi wytycznymi Spółka kieruje się w relacjach z akcjonariuszami. Spółka dba przy tym o równy dostęp do informacji oraz równe traktowanie wszystkich akcjonariuszy i instytucji finansowych zgodnie z zasadą *pari passu*.

2.1.4. Obszar środowisko

Z uwagi na rodzaj prowadzonej działalności obszar wpływu na środowisko naturalne obejmuje lokalizację siedziby, innych budynków biurowych oraz bazy sprzętowej, jak również otoczenie poszczególnych inwestycji budowlanych realizowanych przez TORPOL. Identyfikacja istotnych obszarów wpływu (tzw. aspektów środowiskowych) obejmuje wszystkie działania TORPOL mające wpływ na środowisko. Deklaracja Spółki dotycząca ograniczenia jej wpływu na środowisko zawarta jest w **Polityce środowiskowej**. Dodatkowo zasady wpływu na środowisko przez TORPOL zostały ujęte w certyfikowanym systemie zarządzania. Funkcjonujący w firmie system zarządzania środowiskowego posiada zgodność z normą PN-EN ISO 14001 i jest częścią **Zintegrowanych Systemów Zarządzania** funkcjonujących w TORPOL.

W przypadku aspektów środowiskowych podlegających monitorowaniu opracowywane są programy środowiskowe, których celem jest ograniczenie wpływu działalności na środowisko naturalne. Corocznie podczas przeglądu zarządzania dokonywana jest ocena skuteczności działań i podejmowane są decyzje dotyczące działań przyszłościowych. W odniesieniu do największych inwestycji opracowywany jest w trakcie budowy Indywidualny plan ochrony środowiska Działania TORPOL cechują się prewencyjnym podejściem do obszaru środowiskowego, co oznacza, iż w pierwszej

kolejności Spółka działa tak, aby unikać negatywnego wpływu na środowisko, a w sytuacji gdy taki wpływ ma już miejsce, dążymy aby był uzasadniony oraz jak najmniejszy. Ograniczenie negatywnego wpływu związane jest w szczególności z oszczędnością zasobów i energii raz odpowiednią organizacją placu budów i ich zaplecza. TORPOL dokonuje agregacji danych oraz prowadzi sprawozdawczość związaną z wpływem na środowisko. Na podstawie zebranych informacji Spółka dokonuje oceny efektywności działania w obszarze środowiskowym, a następnie dąży się do takiego sterowania procesami, aby ich wpływ na poszczególne aspekty środowiskowe był minimalizowany.

2.1.5. Zaangażowanie społeczne

TORPOL ma świadomość, że jako przedsiębiorstwo będące mikro społecznością jest zarówno częścią, jak również członkiem większej społeczności. Dlatego też w Spółce funkcjonuje **Polityka Zaangażowania społecznego**. Dążymy do kreowania możliwie najlepszych form dialogu z naszym otoczeniem. Spółka otwarta jest na dialog z każdym z Interesariuszy, ale także na współpracę z instytucjami publicznymi, samorządowymi, fundacjami oraz organizacjami społecznymi.

2.1.5.1. Zasady prowadzenia dialogu

Ze szczególną troską TORPOL dba o dialog z jego Interesariuszami. Prowadzimy działalność TORPOL w oparciu o wzorce ładu korporacyjnego zapewniające przejrzystość i stabilność relacji zarówno z Interesariuszami zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi, z poszanowaniem uczciwości i szacunku. Jedną z form komunikacji zapewniającą nam łączność z interesariuszami jest formularz kontaktowy zamieszczony na stronie internetowej, a także podany mail kontaktowy.

Z myślą o naszych Interesariuszach Spółka będzie dążyć do regularnej publikacji materiałów umożliwiających zapoznanie się ze specyfiką naszej działalności, kulturą organizacyjną, a dla mieszkańców terenów, na których planujemy rozpoczęcie prac, zapewniających zdobycie wiedzy na temat danej inwestycji oraz potencjalnych utrudnień. W celu właściwego kontaktu z opinią publiczną na bieżąco informujemy lokalne media o istotnych zdarzeniach mających miejsce na naszych placach budowy, a które mogą mieć wpływ na życie mieszkańców.

Spółka będzie dążyć, aby w przyszłości wdrożyć w całej rozciągłości standardy dialogu określone w normie Social and Ethical Account Ability AA1000 mówiącej o budowaniu relacji, prowadzeniu dialogu i angażowaniu interesariuszy celem budowy wartości przedsiębiorstwa, stymulowania jego innowacyjności oraz zarządzania ryzykiem dzięki świadomości otoczenia zewnętrznego organizacji. Na chwilę obecną deklaracje TORPOL w tym obszarze ujęte są w **Polityce prowadzenia dialogu**.

2.1.5.2. Społeczności lokalne

Mieszkańcy regionów, w których TORPOL podejmuje prace stanowią dla Spółki ważną grupę Interesariuszy. Pragniemy być dobrym sąsiadem dającym przykład swoimi odpowiedzialnymi działaniami, a partnerskie relacje ze społecznościami lokalnymi będziemy opierać na dialogu oraz wzajemnym zrozumieniu i szacunku. Spółka dołoży starań w celu podejmowania inicjatyw mających na celu tworzenie i ochronę lokalnych miejsc pracy, ochronę i rekultywację środowiska naturalnego oraz inicjować wolontariat lub akcje charytatywne na rzecz lokalnego społeczeństwa. Z uwagi na powyższe TORPOL przyjął i wdrożył **Politykę aktywności na forum społeczności lokalnych**.

2.1.5.3. Wolontariat pracowniczy

TORPOL uznaje, iż działania na rzecz lokalnego społeczeństwa stanowią jedną z powinności nie tylko odpowiedzialnego przedsiębiorstwa, ale nas samych jako jednostek funkcjonujących w większym organizmie. Wolontariat pracowniczy opieramy na edukacji i kształceniu lokalnych społeczności oraz udzielaniu pomocy potrzebującym w maksymalnie możliwym stopniu. Popieramy zdrowy tryb życia i bierzemy aktywny udział w wydarzeniach sportowych oraz finansowaniu zdrowej aktywności. Spółka dążyć będzie do tego, aby wszelkie przedsięwzięcia w tym obszarze były wspólną inicjatywą pracowników, kierowników i menedżerów. Planujemy stworzenie wachlarza narzędzi zachęcających wszystkich pracowników do zaangażowania się w wolontariat pracowniczy, jak: ułatwienia organizacyjne, finansowe, czy stworzenie optymalnych narzędzi komunikacji i marketingu.

2.2. Relacje wewnętrzne

W sposób systematyczny i trwały TORPOL zabiega o zadowolenie jednej z najważniejszych grup Interesariuszy Spółki, jakimi są nasi pracownicy. Wierzymy, iż partnerskie relacje oparte na wzajemnym zaufaniu i uczciwości są podstawą współpracy stanowiącej motor napędowy rozwoju przedsiębiorstwa. Dbamy o różnorodność społeczną w zespole. Wdrażając Kodeks, a wraz z nim zawarte w nim inicjatywy oraz rozwiązania w celu rozwoju pozytywnego środowiska pracy, którego podstawą jest prawidłowa komunikacja, brak negatywnych zachowań oraz pozytywne relacje na linii przełożony – pracownik oraz pomiędzy pracownikami. Staramy się ponadto wspierać pracowników w trudnej sytuacji materialnej i życiowej poprzez funkcjonujący w TORPOL **Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych**.

2.2.1. Szacunek i partnerstwo

TORPOL kieruje się szacunkiem nie tylko wobec naszych partnerów i interesariuszy, ale także wobec każdego człowieka. Dokładamy starań, aby ideę tą propagować i stosować również wśród pracowników. Przestrzeganie praw człowieka i pracownika zawartych w międzynarodowych aktach prawnych, umowach i konwencjach stanowi zasadę obowiązującą w TORPOL. Szanujemy i uznajemy różnorodność wynikającą z różnic kulturowych, językowych, narodowościowych, etnicznych, zwyczajów oraz życiowych doświadczeń. Poważamy poglądy i opinie innych nawet wówczas, gdy są one odmienne od naszych. W celu materializacji powyższych wartości przyjmujemy trzy opisane poniżej polityki konstytuujące zasady i wartości na różnych płaszczyznach relacji pomiędzy pracownikami oraz przełożonymi.

2.2.1.1. Relacje pracodawca / pracownik

W trosce o budowanie środowiska pracy przyjęliśmy **Politykę kształtowania relacji na linii pracodawca – pracownik**. Jako pracodawca bezwzględnie szanujemy prawa, godność i wolność naszych pracowników. Doceniamy kreatywność i poświęcenie każdego pracownika niezależnie od tego, jakie sprawuje stanowisko. Nie tolerujemy zachowań negatywnie wpływających na integralność psychiczną i fizyczną człowieka, jak: mobbing, stalking, molestowanie seksualne, dyskryminacja oraz inne formy przemocy. Nie zgadzamy się na wykorzystywanie zależności służbowej celem poniżania innych osób bądź wyrządzania im krzywdy.

2.2.1.2. Relacje przełożony / pracownik

W trosce o budowanie środowiska pracy przyjęliśmy **Politykę kształtowania relacji na linii przełożony – pracownik**. W TORPOL kładziemy nacisk na wzajemne zaufanie i sprawną komunikację. W tym celu

poza działaniami integracyjnymi kadry kierowniczej i menedżerskiej oraz pracowników staramy się kształtować właściwe postawy służące stałemu podnoszeniu jakości komunikacji na linii przełożony – pracownik. Staramy się, by zasady stosowane w TORPOL sprzyjały budowaniu pozytywnej atmosfery oraz kultury pracy, a także uwzględniały prawa i obowiązki wszystkich stron. Kładziemy duży nacisk, aby w relacjach służbowych każdy znał swoje prawa i obowiązki, czemu służy m.in. **Regulamin pracy**. W celu podnoszenia jakości komunikacji na linii przełożony – pracownik zamierzamy wprowadzić obustronną *ankietę cyklicznej oceny*. Na jej podstawie przełożony będzie mieć możliwość dokonania cyklicznej oceny pracownika, poprzedzonej odbyciem z nim rozmowy, jak również pracownikowi przyznajemy prawo do oceny przełożonego, która jest przekazywana do przełożonego wyższej instancji.

2.2.1.3. Relacje pracownik / pracownik

W trosce o budowanie środowiska pracy przyjęliśmy również **Politykę kształtowania relacji na linii pracownik – pracownik**. W Spółce stawiamy na kooperację, wzajemne wsparcie i wspólne realizowanie zadań, które opieramy o zasady przejrzystej i uczciwej komunikacji pomiędzy naszymi pracownikami. W sytuacjach trudnych zawsze stawiamy na zespołowe rozwiązywanie problemów, gdyż mamy świadomość, że osiągnięcie końcowego sukcesu jest ściśle zbieżne z dobrą atmosferą oraz pozytywnymi relacjami personalnymi. Prawa i obowiązki naszych pracowników wynikają z przepisów prawa pracy oraz funkcjonującego w TORPOL **Regulaminu Pracy**.

2.2.2. Polityka różnorodności

Mając na względzie, iż sukces dużych organizacji bierze swój początek z potencjału jednostki szanujemy indywidualne cechy każdego z pracowników w taki sposób, aby nasi pracownicy mogli czuć się unikalną częścią naszego przedsiębiorstwa. Uznajemy, że indywidualne różnice pomiędzy ludźmi mogą stanowić atuty przynoszące pożytek organizacji. W tym celu ustanowiona została **Polityka różnorodności** stosowana w TORPOL umożliwiająca naszym pracownikom realizację zawodową oraz rozwój w oparciu o wzajemne zrozumienie i szacunek z poszanowaniem cech i zasad indywidualnych.

2.2.3. Przeciwdziałanie dyskryminacji i znęcaniu

W TORPOL nie akceptujemy i nie tolerujemy żadnych form przemocy, nieludzkiego i niegodnego traktowania, w tym dyskryminacji, mobbingu i znęcania. Uznajemy równe traktowanie wszystkich pracowników za podstawę naszej polityki korporacyjnej, zaś niezbywalną przyrodzoną godność człowieka za fundamentalne prawo przysługujące każdemu bez względu na kolor skóry, rasę, płeć, wiek, poglądy polityczne i społeczne, język, pochodzenie etniczne bądź narodowościowe, orientację seksualną, wyznanie bądź bezwyznaniowość, status społeczny, staż pracy i formę zatrudnienia, przynależność związkową, niepełnosprawność, stan zdrowia oraz inne cechy indywidualne. Wyrazem naszych zasad i idei w tym obszarze jest przyjęta przez TORPOL **Polityka antydyskryminacyjna**. Na straży przestrzegania polityki różnorodności w TORPOL stoi Komisja ds. Etyki, która podejmuje działania mające na celu wyjaśnianie sytuacji w których mogło dojść do dyskryminacji lub jakichkolwiek form znęcania. Wystąpienie sytuacji pogwałcenia opisanych powyżej wartości traktujemy, jako naruszenie praw pracownika. Zachęcamy do zgłaszania ewentualnych przypadków naruszenia z wykorzystaniem **Zasad anonimowego zgłaszania naruszeń**.

2.2.4. Przeciwdziałanie problemom materialnym pracowników

TORPOL podejmuje działania mające na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu swoich pracowników udzielając niezbędnego wsparcia pracownikom znajdującym się w szczególnie ciężkiej sytuacji materialnej. W tym celu w Spółce został powołany **Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych** realizujący zadania z zakresu działalności socjalnej, w tym udzielania pomocy materialnej pracownikom.

TORPOL nie akceptuje i nie toleruje praktyk prowadzących do powstania syndromu „ubogich pracujących”, do których zalicza się osoby zarabiające zbyt mało, aby zaspokoić inne niż podstawowe potrzeby swoje lub swojego gospodarstwa domowego. W TORPOL popieramy i promujemy zasadę „godnej płacy za godną pracę”, jako nieodłączny element odpowiedzialnego biznesu oraz zrównoważonego rozwoju otoczenia.

2.2.5. Prawa człowieka

TORPOL nie tylko promuje jako wartości stosowania standardy i wytyczne w obszarze ochrony praw człowieka i pracownika, ale także przestrzega w tej materii przepisów międzynarodowych i krajowych ze szczególnym uwzględnieniem Kodeksu Pracy. Uważamy, że każda rozwinięta organizacja powinna posiadać zasady, które kreują pozytywną atmosferę pracy i poszanowania pracownika. Z tego powodu ustanowiliśmy własne uniwersalne zasady do przestrzegania których zobowiązujemy się, jako odpowiedzialny pracodawca, które ujęte zostały w **Polityce respektowania praw człowieka**.

2.2.6. Rozwój i doskonalenie

Spółka TORPOL, jako organizacja odpowiedzialna społecznie, jest świadoma jak wielką rolę odgrywa szkolenie pracowników. Zdajemy sobie sprawę, iż tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy, o odpowiednich zasobach wiedzy specjalistycznej oraz kompetencjach społecznych, są w stanie budować dalszy rozwój Spółki. W tym celu podejmujemy działania umożliwiające rozwój i doskonalenie naszych kadr. Świadomie inwestujemy w liczne szkolenia specjalistyczne, BHP oraz językowe dla pracowników.

2.2.7. Konflikty interesów

Z wyprzedzeniem podejmujemy działania zapobiegające powstawaniu konfliktu interesów rozumianego jako sytuacja, w której interesy osobiste, rodzinne bądź inne powiązania finansowe, faktyczne lub prawne stoją w sprzeczności z interesami TORPOL. W przypadku podejrzenia wystąpienia konfliktu interesów pracownik jest zobowiązany do zgłoszenia takiej okoliczności w zależności od charakteru sprawy odpowiednio do przełożonego lub Pełnomocnika ds. Zgodności, – w tym ma możliwość skorzystania z **Zasad anonimowego zgłaszania naruszeń w TOPROL S.A.** Spółka ma pełną świadomość, iż potencjalne konflikty interesu i ryzyka z nimi związane należy identyfikować na wczesnym etapie celem podjęcia niezbędnych środków zaradczych. Nasi pracownicy mają obowiązek deklarować wystąpienie konfliktu interesów bądź podejrzenie jego wystąpienia niezwłocznie po powzięciu informacji na temat wystąpienia takiego zdarzenia. W zakresie przeciwdziałania konfliktom interesów TORPOL przestrzega postanowień *Kodeksu Pracy*, przyjętego **Regulaminu Pracy**, a także wewnętrznej **Procedury weryfikacji kontrahenta i transakcji przed nawiązaniem współpracy oraz w trakcie jej trwania**. W celu doprecyzowania zagadnień związanych z materią konfliktu interesów wprowadzamy również **Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w TORPOL S.A.**

2.3. Innowacyjność

Niezwykle ważne jest dla nas poszukiwanie nowych rozwiązań tak cennych w budownictwie i ku temu pragniemy stworzyć warunki. Pragniemy rozwijać i inwestować w nowe, innowacyjne technologie poprawiające efektywność i jakość naszej pracy. Innowacyjność stanowi dla nas ważny czynnik rozwoju stanowiący równocześnie podstawę uczciwej konkurencji opartej na wysokim poziomie oferowanych usług.

3. ŁAD KORPORACYJNY

Ład korporacyjny wynikający z przepisów prawa, w szczególności Kodeksu spółek handlowych, przepisów regulujących funkcjonowanie rynku kapitałowego oraz zbioru "Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016", TORPOL uznaje za fundament zasad postępowania organów przedsiębiorstwa, członków organów statutowych, jak również akcjonariuszy. Posiadając status Spółki publicznej jeszcze w 2016 r. zobowiązała się do przestrzegania przez Spółkę i jej organy zasad ładu korporacyjnego określonych w dokumencie "Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016". Jednym ze środków wyrazu poszanowania prymatu ładu wewnątrz korporacyjnego jest przyjęcie i wdrożenie niniejszego Kodeksu – „konstytucji” stanowiącej rdzeń dla wdrożenia aktów korporacyjnych niższej rangi.

3.1. Polityki zgodności

TORPOL kładzie nacisk na zgodność naszego codziennego funkcjonowania z przepisami prawa, stosowanymi normami oraz etyką. W tym celu powołujemy w ramach Spółki stałą funkcję Pełnomocnika ds. Zgodności oraz wprowadzamy **Politykę zarządzania ryzykiem braku zgodności**.

Polityka ta stanowi wyraz świadomości TORPOL nt. znaczenia obszaru zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz deklaracji stosowania określonych norm postępowania oraz urzeczywistniania przynależnych do tego obszaru zasad. Polityka ta realizowana jest poprzez przyjęcie i wdrożenie szeregu powiązanych z nią szczegółowych polityk i rozwiązań z zakresu takich zagadnień jak m.in. korupcja, konflikt interesów, prawidłowa ochrona danych osobowych, postępowanie z mieniem firmowym, przyjmowanie prezentów i upominków oraz postępowanie pracowników zgodnie z prawem i przepisami wewnętrznymi, których opis znajduje się w niniejszym dziale 3 Kodeksu.

3.1.1. Zintegrowane Systemy Zarządzania

W TORPOL wdrożyliśmy *Zintegrowane Systemy Zarządzania* (dalej: ZSZ), obejmujące obszary jakości, środowiska naturalnego, BHP oraz bezpieczeństwa w ruchu kolejowym. *Zintegrowane Systemy Zarządzania* obejmują systemy jakości, zarządzania środowiskowego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie kompleksowej realizacji obiektów budownictwa komunikacyjnego ogólnego i inżynierii lądowej. W ramach ZSZ przyjęto: system zarządzania jakością według normy ISO 90001, system zarządzania środowiskowego według normy ISO 14001, system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według normy PN-N-18001; system zapewnienia jakości oparty na wymaganiach natowskiego standardu AQAP 2120. Wszystkie te systemy są certyfikowane przez zewnętrzne jednostki akredytowane.

Systemy składające się na Zintegrowane Systemy Zarządzania mają na celu wspieranie poszczególnych jednostek organizacyjnych w wykonywaniu postawionych zadań przy spełnieniu wymagań prawnych

dotyczących jakości, ochrony środowiska i bezpieczeństwa. Podstawowym dokumentem Zintegrowanych Systemów Zarządzania jest *Księga Zintegrowanych Systemów Zarządzania*.

3.1.2. Obszar związany ze Statutem spółki publicznej

Uzyskanie przez TORPOL statusu spółki publicznej, której akcje notowane są na GPW znacznie wzmocniło prestiż i rozpoznawalność marki TORPOL, natomiast dostosowanie struktury korporacyjnej spółki do wymagań wynikających z obowiązujących regulacji prawnych przyczyniło się do zwiększenia wiarygodności przedsiębiorstwa. Prawidłowe i sprawne wypełnianie przez TORPOL S.A. zobowiązań wynikających z notowania na GPW wymagało opracowania stosownych procedur i regulacji oraz przeszkolenia osób odpowiedzialnych za obszar giełdowy. Opracowane i wdrożone procedury regulują m.in. takie obszary jak publikację informacji bieżących i okresowych, sposób prowadzenia koniecznej dokumentacji, zasady obiegu i ochrony informacji, zasady dokonywania notyfikacji przez osoby zobowiązane. Ponadto zmieniające się regulacje prawne obowiązujące spółki giełdowe wymagają stałego doskonalenia ze strony osób odpowiedzialnych za ten obszar.

W praktyce, w związku z posiadaniem statusu spółki publicznej, obowiązki realizowane są w oparciu o *Regulamin współpracy przy wypełnianiu obowiązków informacyjnych w obrębie Grupy Kapitałowej TORPOL* oraz wynikające z niego: *Politykę Informacyjną (Indywidualny Standard Raportowania)* oraz *Procedurę Notyfikacji*.

3.1.3. Przestrzeganie DPSN

Wynikiem notowania akcji TORPOL na GPW jest również obowiązek przestrzegania przez Spółkę zasad ładu korporacyjnego, przyjętych przez Radę Giełdy pod nazwą „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” (DPSN). Wprowadzenie przez GPW obowiązku stosowania zasad zawartych w ww. dokumencie ma na celu zwiększenie transparentności oraz podniesienie jakości funkcjonowania spółek publicznych na poziomie komunikacji z jej akcjonariuszami. Zbiór DPSN stanowi dokument mający charakter prawa „miękkiego”, tym samym nie ma on mocy prawa powszechnie obowiązującego, niemniej jednak stanowi zbiór postępowań zalecanych spółkom notowanym na rynku regulowanym. Intencją TORPOL jest przestrzeganie przez Spółkę i jej organy zasad DPSN zgodnie z oświadczeniem o stosowaniu DPSN zamieszczonym na stronie internetowej Spółki. Opis stosowania DPSN Spółka zamieszcza również rokrocznie w *Sprawozdaniach Zarządu z działalności*.

3.1.4. Polityka BHP

TORPOL jest świadomy odpowiedzialności za bezpieczeństwo swoich pracowników wykonujących prace na licznych placach budowy w kraju i za granicą. Optymalne zapewnienie bezpieczeństwa traktujemy jako podstawowy obowiązek odpowiedzialnego pracodawcy ponosząc istotne nakłady z tym związane. Nie dążymy wyłącznie do redukcji liczby wypadków na budowach, lecz do ich całkowitego wyeliminowania. TORPOL posiada wdrożone Zintegrowane Systemy Zarządzania Jakością, Środowiskiem i Bezpieczeństwem Pracy zgodne z normami ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, PN-N 18001:2004. Za obszar bezpieczeństwa i higieny pracy w TORPOL odpowiada *Komisja BHP*.

W odpowiedzi na zagrożenia wynikające z charakteru prowadzonej przez TORPOL działalności budowlanej w obszarze modernizacji szlaków kolejowych stworzyliśmy *Politykę Bezpieczeństwa i Higieny Pracy*. Polityka BHP stanowi kompleksowy dokument, z którym będziemy zapoznawać zarówno każdego nowego pracownika, jak również dotychczasową, doświadczoną kadre.

3.1.5. Ochrona danych osobowych

TORPOL dokłada należytej staranności, aby dane osobowe gromadzone przez Spółkę były przetwarzane w sposób uczciwy i zgodnie z prawem. Do danych osobowych dostęp mogą mieć jedynie te osoby, których funkcja wymaga tego dostępu, z ograniczeniem dostępu wyłącznie do niezbędnych danych osobowych. Zarząd TORPOL zatwierdził i wdrożył do stosowania **Regulamin ochrony danych osobowych**, którego celem jest jak najlepszego zapoznania pracowników i współpracowników z zasadami ochrony danych osobowych, jak również **Politykę bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych w TORPOL S.A.** oraz **Instrukcję zarządzania systemami informatycznymi** służącymi do przetwarzania danych osobowych w TORPOL.

3.1.6. Tajemnica przedsiębiorstwa

Dokładamy niezbędnych starań mających na celu ochronę tajemnic związanych z prowadzoną działalnością. Mamy świadomość, iż w dzisiejszym świecie informacja ma dużą wartość, a co więcej niektóre z nich są chronione prawem. Z tego względu wszelkie istotne informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne lub inne informacje posiadające dla naszej firmy wartość gospodarczą są objęte działaniami mającymi na celu zachowanie ich poufności. Podejmujemy efektywne działania prawne zmierzające do zabezpieczenia poufności informacji mających wartość gospodarczą przed ujawnieniem ich osobom niepożądanym oraz nieuprawnionym. W tym celu część dokumentów wewnętrznych jak m.in. **Regulamin Pracy** bądź **Regulamin współpracy przy wypełnianiu obowiązków informacyjnych w Grupie Kapitałowej TORPOL S.A.** wzbogaciliśmy o postanowienia gwarantujące zachowanie poufności informacji istotnych z punktu widzenia interesów TORPOL. Każdy z naszych pracowników oraz współpracowników jest zobowiązany na tej podstawie do zachowania poufności w odniesieniu do informacji posiadających wartość dla naszej firmy. W obszarze zawieranych umów z kadrą menedżerską stosujemy ponadto klauzule umowne zobowiązujące do zachowania tajemnic naszego przedsiębiorstwa oraz przestrzegania zakazu konkurencji.

3.1.7. Korupcja i łapówkarstwo

TORPOL dokłada najwyższej staranności, aby działalność biznesowa prowadzona przez jej pracowników cechowała się przejrzystymi regułami i najwyższymi standardami etycznymi, zarówno w relacji z kontrahentami prywatnymi, jak również z organami publicznymi. Poprzez wdrożenie wewnętrznych regulacji korporacyjnych, czy też podnoszenie świadomości pracowników w ramach podejmowanych działań edukacyjnych dążymy do zwalczania wszelkich przejawów działań korupcyjnych. W ramach zwalczania wszelkich działań i zachowań o korupcyjnym charakterze Spółka opracowała i wdrożyła **Politykę antykorupcyjną**, jak również wdrożyła **Zasady anonimowego zgłaszania naruszeń**.

3.1.8. Przejawy gościnności oraz upominki

Powszechną i przyjętą na rynku formą zacieśniania relacji biznesowych jest m.in. oferowanie i przyjmowanie drobnych upominków biznesowych, zaproszeń na imprezy rozrywkowe, kulturalne, etc., czy proponowanie wspólnych posiłków. Spółka dopuszcza możliwość takiej formy zacieśniania relacji biznesowych, pod warunkiem jednak, że działania takie pozostają w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa i nie naruszają prawnie ustalonych zasad w tym zakresie oraz zachowują racjonalne proporcje.

Przykładem dopuszczalnych i akceptowalnych form przejawów gościnności oraz upominków mogą być np. kosze delikatesowe wręczane zwyczajowo w okresach świątecznych, drobna galanteria skórzana i biurowa, jak również zaproszenia na wydarzenia o charakterze kulturalnym, sportowym etc., które nie pozostają bezpośrednio związane z obowiązkami służbowymi. Zgodnie z **Zasadami postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w TORPOL S.A.** za dopuszczalne uznaje się przejawy gościnności oraz upominki, których wartość nie przekracza 150 zł.

3.1.9. Działalność sponsoringowa

TORPOL wspiera i aranżuje inicjatywy społeczności lokalnych, jak również inicjatywy o charakterze ogólnokrajowym. Uznajemy, iż działalność sponsoringowa w obszarze ekologii, sportu, zdrowia i kultury jest godna poparcia z punktu widzenia rozwoju społecznego. Zamierzamy wspierać wartościowe projekty i inicjatywy służące poszczególnym grupom społecznym, szczególnie w miejscu prowadzenia przez nas prac oraz w miejscu siedziby firmy, jako narzędzie komunikacji z otoczeniem zewnętrznym naszej organizacji. Będziemy podejmować działania, w oparciu o zasady i kierunki, które będą określone w **Zasadach prowadzenia działalności sponsoringowej w TORPOL S.A.**

3.1.10. Anonimowe zgłaszanie naruszeń

Wspieramy naszych pracowników w rozwiązywaniu problemów, sytuacji trudnych i konfliktowych. W tym celu w TORPOL będą obowiązywać **Zasady anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.**, jako dokument określający metodę postępowania pracowników i ich przełożonych w przypadku wystąpienia negatywnych sytuacji.

W przypadku posiadania wiedzy lub informacji przez naszego pracownika dotyczącej podejrzenia wystąpienia naruszenia przepisów prawa, pogwałcenia regulacji wewnątrz korporacyjnych, zasad etyki i dobrych obyczajów, jak również postanowień niniejszego Kodeksu, pracownik taki ma obowiązek dokonania zgłoszenia takiego faktu. W tym celu zapewniamy anonimowe kanały zgłaszania naruszeń Pracownik, który dopuszcza się zaniechania zgłoszenia naruszenia, bądź który zataja wiedzę o wystąpieniu takiej sytuacji może zostać uznany za współodpowiedzialnego lub współwinnego.

Zgłoszeń można dokonywać listownie na adres siedziby Spółki z dopiskiem „do rąk własnych” do Pełnomocnika ds. Zgodności. Kanałem komunikacji będzie również skrzynka mailowa naruszenia@torpol.pl przeznaczona do anonimowego zgłaszania naruszeń lub podejrzenia ich wystąpienia drogą elektroniczną. Istnieje także możliwość zgłoszenia naruszenia z uwzględnieniem drogi służbowej poprzez przełożonego pracownika. Do dyspozycji pozostaje również **Formularz on-line do anonimowego zgłaszania naruszeń** zamieszczony na naszej stronie korporacyjnej www.torpol.pl w zakładce poświęconej zrównoważonemu rozwojowi oraz społecznej odpowiedzialności biznesu.

Każde zgłoszenie jest weryfikowane przez wyznaczone osoby – wstępnie Pełnomocnika ds. Zgodności i Zarząd. Na tej podstawie podjęte zostają ewentualne kroki związane z postępowaniem wyjaśniającym przed Komisją ds. Etyki, a także podjęcie środków zapobiegających powtórzeniu podobnych sytuacji w przyszłości.

3.1.11. Funkcje i jednostki organizacyjne

Spółka wychodzi z założenia, iż efektywne wdrażanie rozwiązań z obszaru polityk zgodności oraz eliminacja ryzyk nie byłaby możliwa bez odpowiedniego wewnątrz korporacyjnego wsparcia instytucjonalnego. Dlatego też w związku z przyjęciem i wdrożeniem niniejszego Kodeksu powołujemy do życia nowe funkcje w postaci Pełnomocnika ds. Zgodności oraz Komisji ds. Etyki i wyposażamy

je we właściwe kompetencje oraz środki do działania, jak również czynimy z nich element wewnątrz korporacyjnej struktury organizacyjnej. Dodatkowo wspieramy ich działanie poprzez powołanie Biura Komunikacji Społecznej, jako jednostki odpowiedzialnej bezpośrednio za realizację zadań z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu oraz polityk zrównoważonego rozwoju.

3.1.11.1. Pełnomocnik ds. Zgodności

TORPOL jest świadom ryzyk związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej w tym z posiadaniem statusu spółki publicznej notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie oraz jednostki zainteresowania publicznego. Nie bez znaczenia pozostaje również spektrum wymogów związanych z posiadaniem dominującego akcjonariusza w postaci Skarbu Państwa. W tym celu Zarząd TORPOL wyodrębnił stałą funkcję Pełnomocnika ds. Zgodności, odznaczającą się przymiotami niezależności i bezstronności, Pełnomocnik ds. Zgodności jest funkcją odpowiedzialną za zarządzanie ryzykiem braku zgodności w TORPOL. Nadrzędną misją Pełnomocnika ds. Zgodności jest zapobieganie utracie reputacji oraz stratom finansowym poprzez zagwarantowanie organizacji funkcjonowania zgodnego z prawem i innymi normami postępowania w szczególności niniejszym Kodeksem. W przypadku stwierdzonych naruszeń Pełnomocnik ds. Zgodności niezwłocznie informuje Komisję ds. Etyki.

3.1.11.2. Komisja ds. Etyki

Wzrost naszej organizacji przyczynił się do podjęcia przez TORPOL odpowiedzialnej decyzji o powołaniu Komisji ds. Etyki stanowiącej obiektywne ciało rozstrzygające spory i wyjaśniające sprawy nastrożające wątpliwości z zakresu etycznego postępowania oraz zagadnień powiązanych. W skład trzyosobowej Komisji ds. Etyki powoływanej przez Zarząd TORPOL wchodzi dwóch przedstawicieli pracowników oraz przedstawiciel lub członek Zarządu Spółki. Postępowania wyjaśniające przed Komisją ds. Etyki prowadzone będą w oparciu o zasady równości, transparentności oraz z poszanowaniem sprawiedliwości.

Komisja ds. Etyki wyposażona jest w narzędzia rozjemczo – ugodowe, na podstawie których strony postępowania będą mogły zawrzeć ugodę lub naprawić szkodę na ustalonych przed komisją warunkach. Postępowanie przed Komisją ds. Etyki jest przeprowadzane transparentnie i ma zawsze charakter poufny. Przebieg posiedzenia ma swoje odzwierciedlenie we właściwych dokumentach, a decyzje podejmowane są w duchu kolegalności. Kontakt nawiązać można drogą mailową pod adresem etyka@torpol.pl. Pracownikowi zgłaszającemu wątpliwość bądź zdarzenie zapewnia się ochronę przed ewentualną represyjnością, zgodnie z **Zasadami anonimowego zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów**.