



POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA KONFLIKTOM INTERESÓW

Glass System Technologies S.A.

POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA KONFLIKTOM INTERESÓW

W Glass System Technologies S.A. zaufanie i przejrzystość są fundamentami odpowiedzialnego działania. Wierzymy, że każdy pracownik, niezależnie od stanowiska, powinien podejmować decyzje w sposób wolny od wpływów zewnętrznych i prywatnych interesów.

Konflikt interesów może nie tylko naruszyć zasady etyczne, ale również wpłynąć negatywnie na reputację firmy i zburzyć zaufanie klientów, partnerów oraz współpracowników. Dlatego ten dokument precyzuje, czym jest konflikt interesów, jak go rozpoznawać, jak należy go unikać i w jaki sposób zgłaszać potencjalne sytuacje niepożądane. Naszym celem nie jest ograniczanie aktywności zawodowej lub prywatnej pracowników, lecz zapewnienie, że działalność ta nie narusza zasad uczciwości, nie koliduje z interesami firmy i nie wpływa na podejmowane decyzje w ramach obowiązków służbowych.



§1. Zasady ogólne

1. Konflikt interesów występuje wtedy, gdy prywatny interes pracownika, współpracownika, członka zarządu lub innej osoby działającej w imieniu Spółki może wpłynąć, bezpośrednio lub pośrednio, na sposób wykonywania obowiązków służbowych lub podejmowania decyzji.
2. Celem niniejszego rozdziału jest zapewnienie:
 - a) przejrzystości w podejmowaniu decyzji zawodowych,
 - b) unikania działań, które mogą budzić wątpliwości co do bezstronności lub lojalności,
 - c) ochrony reputacji i wiarygodności Spółki.
3. Każdy pracownik ma obowiązek działać w interesie Spółki, z wyłączeniem wpływów osobistych, rodzinnych, majątkowych czy organizacyjnych, które mogłyby prowadzić do nadużycia zaufania.

§2. Przykładowe sytuacje konfliktu interesów

1. Do najczęstszych przypadków konfliktu interesów należą m.in.:
 - a) Podejmowanie pracy (odpłatnej lub nieodpłatnej) w firmie konkurencyjnej lub o podobnym profilu działalności;
 - b) Uczestnictwo w procesie decyzyjnym dotyczącym dostawcy lub wykonawcy, z którym pracownik jest powiązany rodzinnie, towarzysko lub finansowo;
 - c) Korzystanie z zasobów Spółki (np. sprzętu, informacji, personelu) do celów prywatnych lub działalności zewnętrznej;
 - d) Posiadanie udziałów lub interesów kapitałowych w podmiotach konkurencyjnych bądź powiązanych z klientami lub kontrahentami Spółki;
 - e) Podejmowanie decyzji lub działań, które mogą przynieść korzyść osobistą kosztem interesów Spółki.
2. Konfliktem interesów może być także sytuacja potencjalna lub postrzegana jako taka przez osoby trzecie – nawet jeśli faktyczny wpływ nie zaistniał.

§3. Obowiązek ujawnienia i sposób postępowania

1. Każdy pracownik lub współpracownik, który znajduje się w sytuacji mogącej rodzić konflikt interesów, jest zobowiązany do niezwłocznego zgłoszenia tego faktu bezpośredniemu przełożonemu lub Zarządowi Spółki.
2. Zgłoszenie powinno być dokonane w dobrej wierze i zawierać:
 - a) opis sytuacji,
 - b) wskazanie powiązań lub zależności,
 - c) ocenę możliwego wpływu na obowiązki służbowe.
3. Do czasu podjęcia decyzji przez przełożonego, pracownik powinien wstrzymać się od działań, które mogą mieć związek z potencjalnym konfliktem.
4. Osoby, które zgłaszają konflikt interesów w sposób otwarty i terminowy, będą traktowane z pełnym poszanowaniem, bez ryzyka negatywnych konsekwencji – o ile nie doszło do naruszenia zasad lojalności lub ukrywania faktów.

§4. Działania zapobiegawcze

1. Spółka podejmuje działania mające na celu identyfikację, zapobieganie i ograniczanie ryzyka wystąpienia konfliktów interesów, w tym poprzez:
 - a) opracowanie i rozpowszechnienie niniejszego Kodeksu
 - b) okresowe deklaracje interesów dla osób na stanowiskach decyzyjnych,
 - c) monitorowanie procesów decyzyjnych w obszarach szczególnego ryzyka (zakupy, przetargi, rekrutacje).
2. Spółka nie dopuszcza do sytuacji, w których osoba powiązana z kandydatem, dostawcą lub kontrahentem mogłaby samodzielnie podejmować decyzje wpływające na wynik współpracy.
3. W razie stwierdzenia nieujawnionego lub celowo ukrywanego konfliktu interesów Spółka zastrzega sobie prawo do:
 - a) przeprowadzenia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego,
 - b) zastosowania środków dyscyplinarnych,
 - c) zakończenia współpracy lub podjęcia kroków prawnych, jeśli działanie miało znamiona nadużycia zaufania lub działania na szkodę firmy.

