

Recomedic



Zasady - kodeks postępowania
w firmie Recomedic Damian Mącznik Sp. k.

„Code of conduct”

Jawor, 03.10.2022

Szanowni Państwo!

Nasza organizacja buduje przyszłość na fundamentach profesjonalizmu i uczciwości dlatego odzwierciedleniem tych działań jest niniejszy kodeks zasad i postępowania etycznych którymi powinni kierować się nasi pracownicy jak i kooperanci. Chcemy mieć pewność że każda nasza decyzja wynika z poczucia etycznej odpowiedzialności oraz poszanowania przepisów prawa i regulacji.

Równocześnie chcemy zagwarantować naszym klientom że usługi które świadczymy są bezpieczne, przyjazne dla środowiska oraz akceptowalne społecznie i ekonomicznie. Etyka naszego działania dotyczy również takich zagadnień jak respektowanie odmienności społecznej, wyznaniowej oraz tradycji kulturowej krajów i kręgów w których prowadzimy nasze interesy.

Jako firma mamy pełną świadomość, że wszystkie działania naruszające przepisy i zasady etyczne są sprzeczne z naszymi wartościami dlatego też zobowiązujemy się do ich przestrzegania i prowadzenia działalności w sposób transparentny, zgodny z obowiązującym prawem jak też oczekujemy takich samych postaw od naszych partnerów biznesowych. Oczekujemy respektowania wszystkich zapisów niniejszego dokumentu.



Damian Mącznik
Prezes Zarządu

CEL

Celem niniejszego Kodeksu jest określenie polityki organizacji względem różnorodności wynikającej z sytuacji socjo-ekonomicznej, politycznej, wyznaniowej, emocjonalnej, płciowej i fizycznej, a także psychicznej. Kodeks postępowania „Code of conduct” jest spisem norm i zasad którymi powinni kierować się wszyscy pracownicy jak również partnerzy biznesowi. Wfirmie Recomedic promujemy godne warunki pracy i normy środowiskowe. Zakres stosowania dotyczy całej organizacji oraz wszystkich obszarów działalności. Dokument ten określa kluczowe wartości którymi kierujemy się w codziennej pracy. Zawarte w nim zasady obejmują takie zagadnienia jak: prawa człowieka, prawa pracownicze, ochrona środowiska/zasobów i zdrowia, ochronę aktywów firmy, przeciwdziałanie korupcji i unikanie konfliktów w tym konfliktów interesów a także odnoszą się do zasad korzystania i postępowania w mediach społecznościowych.

ZAKRES

Zakres obejmują udokumentowanie wytycznych postępowania wymaganych przez Recomedic w celu utrzymania wysokiego poziomu etnicznych zachowań biznesowych przez wszystkich pracowników i kontrahentów.

ZASADY – KODEKS

Niniejsze Zasady - Kodeks skupiają wytyczne i przepisy postępowania które obowiązują wszystkich pracowników i kooperantów we wszystkich obszarach działalności . Zasady zostały opracowane w oparciu o podstawowe wartości którymi kieruje się organizacja oraz wytyczne zawarte w uniwersalnych zasadach ONZ „Global Compact”.

1. PRAWA CZŁOWIEKA

Nasza firma nie toleruje żadnych przejawów poniżania, nękania, lub innych form dyskryminacji z powodu rasy lub innej etnicznej przynależności, z powodu płci, wyznawanej regli lub światopoglądu.

2. PRACA DZIECI I PRACA PRZYMUSOWA (konwencja MOP 29 ,105, 138 i 182)

Zobowiązujemy się w zakresie naszych możliwości do przestrzegania i odrzuceniu wszelkich form pracy przymusowej. Nie tolerujemy również wszelkich form pracy wykonywanej przez dzieci i zgodnie z wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy ściśle przestrzegamy prawa w tym zakresie jak również w odniesieniu do krajowych regulacji.

3. PRACA I ZATRUDNIENIE

Obowiązki wobec pracowników wynikające z konwencji międzynarodowych, krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących regularnego zatrudnienia nie mogą być unikane poprzez stosowanie umów krótkoterminowych (takich jak praca kontraktowa, praca dorywcza lub praca dzienna), również podwykonawców. Wszystkie pracownicy mają prawo do zawarcia umowy o pracę w języku, który rozumieją. Czas trwania i treść programów przygotowania zawodowego muszą być jasno określone.

4. PŁACE (konwencja MOP nr 131)

Świadczenia wypłacane za standardowy tydzień pracy muszą spełniać co najmniej krajowe normy prawne lub branżowe normy odniesienia, w zależności od tego, która z tych wartości jest wyższa. Płace powinny zawsze wystarczać na zaspokojenie podstawowych potrzeb, w tym niektórych dochodów uznaniowych. Wszyscy pracownicy otrzymują pisemną i zrozumiałą umowę określającą ich warunki płacowe i sposób płatności przed podjęciem zatrudnienia. Zajęcie wynagrodzenia jako środek dyscyplinarny są nie dozwolone.

5. GODZINY PRACY (konwencja MOP nr 1 i 14)

Godziny pracy muszą być zgodne z przepisami krajowymi i wzorcowymi normami branżowymi i nie więcej niż obowiązujące normy międzynarodowe. Tygodniowy czas pracy nie powinien regularnie przekraczać 48 godzin. Zalecana maksymalna liczba godzin nadliczbowych wynosi 12 godzin tygodniowo, tj. łączny tydzień pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 60 godzin. Wyjątki od tej zasady są akceptowane, gdy jest to regulowane układem zbiorowym pracy.

Pracownicy zawsze otrzymują wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za wszystkie godziny przepracowane ponad normalny czas pracy zgodnie z odpowiednimi przepisami.

6. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I PRAWO DO ROKOWAŃ ZBIOROWYCH (konwencja MOP nr 87, 98, 135 i 154)

Pracownicy, bez rozróżnienia, mają prawo do przystępowania lub tworzenia związków zawodowych według własnego wyboru oraz do rokowań zbiorowych. Pracodawca może utrudniać tworzenie związków zawodowych lub brokować zbiorowych. Przedstawiciele pracowników nie mogą być dyskryminowani i mają dostęp do wykonywania swoich funkcji reprezentacyjnych w miejscu pracy. Tam, gdzie prawo do wolności zrzeszania się i/lub rokowań zbiorowych jest ograniczone przez prawo, pracodawca powinien ułatwiać, a nie utrudniać, rozwój alternatywnych form niezależnej i swobodnej reprezentacji i negocjacji pracowników.

7. RÓWNOŚĆ SZANS

Rozwój zawodowy i kwalifikacje opierają się na osobistych wynikach pracy, Staramy się wspierać i rozwijać potencjał naszych pracowników poprzez system szkoleń i rozwój zawodowy.

W rekrutacji pracowników, wynagrodzeniach, dostępie do szkoleń, awansach, zwolnieniach z pracy i emeryturach nie ma dyskryminacji pod względem rasy, kasty, narodowości, religii, wieku, niepełnosprawności, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, przynależności związkowej, przekonań politycznych, ciąży, rodzicielstwa, zakażenia wirusem HIV.

8. KORUPCJA I KONFLIKT INTERESÓW

Nie tolerujemy żadnej formy korupcji, w tym przekupstwa, wymuszeń, łapówek i niewłaściwych prywatnych, zawodowych korzyści od/dla klientów, agentów, wykonawców, dostawców, pracowników lub urzędników państwowych. Pracownik nie może wykorzystywać swojego stanowiska w firmie dla osobistych korzyści ani podejmować żadnych zewnętrznych działań zatrudnienia, które kolidowałyby z jego pracą w firmie. Recomedic oczekuje od swoich pracowników przestrzegania tych zasad i rozwiązywania ewentualnych niejasności poprzez zwrócenie się do przełożonego w celu uzyskania porady, a gdy jest to wymagane, uzyskania zgody Spółki.

9. OBSZAR BHP (konwencja MOP 155 i 164)

W ramach naszego systemu jakości który obejmuje system zarządzania ISO13485 i ISO9001 wyznaczamy własne standardy wykraczającą poza istniejące ramy których celem jest poprawa bezpieczeństwa pracy oraz zmniejszenie ryzyka zawodowego. Do zadań naszych pracowników należy utrzymywanie stanowiska pracy w ładzie i porządku - System 5S.

Środowisko pracy powinno być bezpieczne i higieniczne, z uwzględnieniem dominującej wiedzy na temat branży i wszelkich szczególnych zagrożeń. Niebezpieczne chemikalia i inne substancje są starannie zarządzane. Podejmuje się odpowiednie kroki w celu zapobieżenia wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu wynikającym/związanym lub występującym w trakcie pracy, poprzez zminimalizowanie, w zakresie, w jakim jest to racjonalnie wykonalne, Pracownicy przechodzą regularne i udokumentowane szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a szkolenie takie powtarza się w przypadku nowych lub przeniesionych pracowników.

10. MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE

Pracownicy powinni być świadomi wpływu, jaki ich działania w mediach społecznościowych mogą mieć na ich wizerunek, a także na wizerunek firmy Recomedic. Pracownicy nie mogą publikować materiałów które są nieodpowiednie lub szkodliwe dla Recomedic, jej pracowników lub klientów. Obejmuje to niepublikowanie komentarzy, treści lub obrazów, które

sązniesławiające, dyskryminujące, napastliwe, szkodliwe lub w jakikolwiek sposób mogące stworzyć wrogie środowisko pracy. Pracownicy nie mogą publikować, publikować ani ujawniać żadnych informacji, które są uważane za poufne lub niepubliczne. W przypadkach, gdy aktywność w mediach społecznościowych generuje zainteresowanie prasy, mediów lub pytania prawne dotyczące firmy Recomedic pracownicy powinni kierować te zapytania do zarządu firmy.

Prywatne korzystanie z mediów społecznościowych nie powinno kolidować z obowiązkami i obowiązkami pracownika. Pracownicy nie powinni używać firmowych komputerów do prywatnych działań w mediach społecznościowych a firma Recomedic nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek reperkusje dotyczące treści które może generować pracownik.

11. OCHRONA ŚRODOWISKA

W całym łańcuchu wartości podejmujemy środki mające na celu zminimalizowanie niekorzystnego wpływu na zdrowie ludzkie i środowisko. Obejmuje to minimalizację zanieczyszczeń, promowanie efektywnego i zrównoważonego wykorzystania zasobów, w tym energii i wody, oraz minimalizację emisji gazów cieplarnianych w produkcji i transporcie. Lokalne środowisko w miejscu produkcji nie może być eksploatowane ani degradowane.

PODSUMOWANIE

Każdy pracownik firmy musi być pewny że zna i wykonuje swoje obowiązki zgodnie z nimi oraz wymaganiami zawartymi w Kodeksie Postępowania Recomedic. oraz obowiązującymi przepisami i regulacjami. Kierownictwo jest również odpowiedzialne za komunikowanie Kodeksu Postępowania i dostarczanie wskazówek dotyczących interpretacji i stosowania.

Zachęcamy pracowników do zgłaszania wątpliwości poprzez kontakt z:

- Twój kierownik
- Przedstawiciel działu kadr
- Każdy członek Grupy Zarządzającej

Cały personel Recomedic jest zobowiązany do uczestniczenia w okresowych szkoleniach i podpisania Kodeksu Postępowania aby nasze wartości etyczne były rozumiane i wdrażane na wszystkich poziomach. Zapoznałem się z niniejszym dokumentem Kodeks Postępowania firmy Recomedic. Przez cały czas mojego zatrudnienia w firmie Recomedic będę szanować i przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania Recomedic.