

POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA KONFLIKTOM INTERESÓW GRUPY KĘTY S.A.

1. WSTĘP

Kodeks Etyczny Grupy Kęty S.A. wskazuje, iż „Unikamy sytuacji mogących prowadzić do sprzeczności z interesem firmy i dlatego informujemy pracodawcę o przypadkach posiadania powiązań (*np. finansowych*) z klientami, konkurentami, kontrahentami, innymi podmiotami współpracującymi z firmą”.

Dlatego też każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z niniejszą Polityką oraz jej przestrzegania.

2. CEL POLITYKI

Celem niniejszej polityki jest określenie zasad identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów.

3. ZAKRES I STOSOWANIE

Niniejsza Polityka dotyczy wszystkich pracowników Grupy Kęty S.A. oraz spółek zależnych. Należy pamiętać, iż nadrzędnymi zasadami w każdej sferze działalności firmy są obowiązujące przepisy prawa danego kraju i to one powinny być stosowane w pierwszej kolejności. Zasady ujęte w niniejszym dokumencie stanowią jedynie uzupełnienie do tych przepisów. Polityka Przeciwdziałania Konfliktom Interesów opisuje sytuacje, które mogą wiązać się z wystąpieniem konfliktu interesów oraz zasady, którymi powinien kierować się pracownik Grupy Kęty w takich przypadkach.

4. DEFINICJE

4.1 Konflikt interesów – okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności pomiędzy interesem pracownika oraz Grupy Kęty. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:

- a. pracownik posiada powód natury finansowej lub innej, aby preferować kontrahenta w stosunku do innego kontrahenta, dotyczy to również kooperacji pomiędzy spółkami Grupy Kęty,
- b. pracownik może uzyskać korzyści lub uniknąć strat kosztem interesów Grupy Kęty, w tym interesów o profilu reputacyjnym,
- c. pracownik prowadzi taką samą działalność określoną w CEiDG/KRS jak Grupa Kęty,
- d. pracownik otrzyma od kontrahenta korzyść majątkową, w związku z usługą świadczoną przez lub na rzecz danego kontrahenta,
- e. pracownik prowadzi działalność gospodarczą, która w jakikolwiek sposób może być szkodliwa dla interesów Grupy Kęty w rozumieniu gospodarczym, finansowym czy wizerunkowym oraz jednocześnie jest zatrudniony na stanowisku kierowniczym lub dyrektorskim w Grupie Kęty,
- f. pracownik i osoby bliskie pozostają w stosunku podległości w miejscu pracy.

4.2 Osoby bliskie – małżonka / małżonek pracownika, wstępni lub zstępni pracownika, rodzeństwo, powinowata/y w tej samej linii lub stopniu, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka/ek, a także osoba pozostająca we wspólnym pożyciu.

4.3 Kontrahenci – osoby fizyczne lub prawne współpracujące lub starające się o współpracę z Grupą Kęty S.A. Należą do nich zarówno klienci tj. odbiorcy jak i dostawcy produktów i usług.

4.4 Grupa Kęty – Grupa Kęty S.A. oraz pozostałe spółki zależne wchodzące w skład grupy kapitałowej.

4.5 Informacja poufna – informacja określone w sposób precyzyjny, dotyczące bezpośrednio lub pośrednio podmiotu, którego akcje są notowane na rynku regulowanym (*np. GPW w Warszawie*), która nie została przekazana do publicznej wiadomości, a która po takim przekazaniu mogłaby w istotny sposób wpłynąć na cenę akcji danego podmiotu lub na cenę powiązanych z nimi pochodnych instrumentów finansowych (*np. praw poboru*).

POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA KONFLIKTOM INTERESÓW GRUPY KĘTY S.A.

5. ZASADY STOSOWANE W OBSZARACH POTENCJALNEGO ZAGROŻENIA

5.1 Pracownicy powstrzymują się od podejmowania działań, które mogłyby podważać wiarygodność i uczciwość pracownika, a także Grupy Kęty i które mogłyby być postrzegane jako powodujące konflikt interesów pomiędzy pracownikiem a Grupą Kęty.

5.2 Pracownik Grupy Kęty zobowiązany jest do poinformowania bezpośredniego przełożonego jeżeli on lub osoby mu bliskie uczestniczą w organach nadzorczych lub zarządzających podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną wobec Grupy Kęty lub pozostaje w stosunku zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu Pracy z innym podmiotem konkurencyjnym. Ponadto pracownik zobowiązany jest powiadomić przełożonego w przypadku jeżeli on lub osoby mu bliskie posiadają akcje lub udziały dające kontrolę nad więcej niż 10% akcji lub udziałów w podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną wobec Grupy Kęty.

5.3 Jeżeli pracownik posiada wiedzę, że pomiędzy nim a Grupą Kęty może wystąpić konflikt interesów lub taki konflikt wystąpił, informuje o powyższym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego. Przełożony pracownika decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie, w tym np. o odsunięciu pracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić konflikt interesów.

5.4 Bezpośredni przełożony pracownika, mający wiedzę o możliwości wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy Grupą Kęty a pracownikiem, nie powinien powierzać pracownikowi do realizacji w ramach obowiązków służbowych czynności, które powodują wystąpienie konfliktu interesów pomiędzy Grupą Kęty a tym pracownikiem lub powodują możliwość wystąpienia takiego konfliktu interesów.

5.5 Jeżeli istnieje konieczność realizacji przez pracownika czynności, o których mowa w pkt. 5.4, to proces ich realizacji powinien być szczególnie nadzorowany przez przełożonego pracownika pod kątem ochrony interesów Grupy Kęty.

5.6 Pracownicy nie mogą wykorzystywać nazwy i logo Grupy Kęty oraz jego druków i formularzy firmowych, do działań niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków służbowych.

5.7 Sprzęt teleinformatyczny i samochody służbowe udostępnione pracownikom przez Grupę Kęty nie mogą być wykorzystywane do działalności innej niż wykonywana na rzecz Grupy Kęty, w tym zwłaszcza zarobkowej.

5.8 Pracownicy lub firmy kontrolowane przez pracowników z pozycji właścicielskich lub poprzez udział tych pracowników w ich organach zarządzających lub nadzorujących nie mogą świadczyć usług lub być dostawcą innych produktów na rzecz Grupy Kęty, chyba, że otrzymali zgodę Prezesa Zarządu danej spółki wchodzącej w skład Grupy Kęty oraz odbywa się to na przejrzystych zasadach z należytą uzasadnioną i udokumentowaną korzyścią dla Grupy Kęty. W takich przypadkach, dany pracownik nie może brać udziału w procesie podejmowania decyzji o wyborze danej oferty.

5.9 Pracownicy, którzy posiadają dostęp do Informacji poufnych dotyczących Grupy Kęty nie mogą dokonywać na podstawie tych informacji transakcji na akcjach Grupy Kęty S.A., zarówno na rachunek własny lub na rachunek osób im bliskich.

5.10 Pracownicy będący dla siebie osobami bliskimi w rozumieniu wskazanym w pkt. 4.2 nie mogą pozostawać w stosunku podległości (*a w konsekwencji zwierzchnictwa służbowego*). Jeżeli taka sytuacja wystąpiła, dyrektor danego pionu jest zobowiązany do podjęcia działania w celu jej eliminacji. Jeśli wskazana sytuacja dotyczy dyrektora pionu, za podjęcie działań w celu jej eliminacji odpowiada Prezes Zarządu danej spółki.

5.11 Dyrektorzy pionów oraz Zarząd spółek wchodzących w skład Grupy Kęty są zobowiązani do analizowania możliwości wystąpienia konfliktu interesów w relacjach zwierzchnictwa i podległości także biorąc pod uwagę innego rodzaju - znane im - powiązania osobiste pracowników, a pracownicy są zobowiązani do ujawniania tego rodzaju powiązań. W szczególności chodzi o powiązania rodzinne związane ze statusem - rodzeństwa, małżonków rodzeństwa, a także dzieci i rodziców pracowników - niezamieszkujących z tymi pracownikami w jednym gospodarstwie domowym.

6. ZGŁASZANIE NARUSZENIA

Niniejsza Polityka jest uszczegółowieniem wytycznych zawartych w Kodeksie Etycznym Grupy Kęty, dlatego też zgłaszanie potencjalnych naruszeń polityki odbywa się w trybie i na zasadach analogicznych do zgłaszania naruszeń Kodeksu Etycznego Grupy Kęty.