



# KODEKS POSTĘPOWANIA

W PCC EXOL

Grudzień 2025



## Spis treści

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| 01/ Wprowadzenie                                                           | 4  |
| 02/ Odpowiedzialność korporacyjna                                          | 8  |
| 03/ Relacje biznesowe                                                      | 14 |
| 04/ Posługiwanie się informacjami                                          | 20 |
| 05/ Prawa człowieka i środowisko naturalne                                 | 26 |
| 06/ Osoby odpowiedzialne za kwestie etyczne<br>oraz ich rola w organizacji | 36 |
| 07/ Zasady etyki w marketingu i reklamie                                   | 42 |
| 08/ Podsumowanie                                                           | 46 |



# 01 WPROWADZENIE

**Etyka** wzmacnia wartości, które budują odpowiedzialny biznes.

## Słowa od Zarządu

Szanowni Państwo,

Wraz z rozwojem PCC EXOL rośnie także znaczenie odpowiedzialności etycznej w naszej codziennej działalności. To element, który realnie kształtuje naszą kulturę organizacyjną. Nasze sukcesy sprawiają, że przestrzeganie przyjętych standardów etycznych zyskuje jeszcze większą wagę — wpływa bezpośrednio na satysfakcję naszych interesariuszy oraz wzmacnia relacje z lokalnymi społecznościami i otoczeniem, w którym funkcjonujemy.

W dzisiejszej branży chemicznej przewagę zdobywają firmy, które łączą wysoką jakość produktów i innowacyjność z transparentnością, odpowiedzialnością i szacunkiem dla ludzi oraz środowiska. Dlatego rozwój naszej organizacji opieramy nie tylko na technologii i efektywności, ale także na budowaniu silnych, świadomych i odpowiedzialnych relacji - zarówno wewnątrz firmy, jak i z partnerami zewnętrznymi. To podejście wzmacnia nasze zaangażowanie w zrównoważoną przyszłość i tworzy stabilny fundament dalszego rozwoju.

**Dariusz Ciesielski**  
Prezes Zarządu PCC EXOL SA

**Adam Jarosz**  
Wiceprezes Zarządu PCC EXOL SA

## 01/ Wprowadzenie

W PCC EXOL wierzymy, że odpowiedzialny i nowoczesny biznes to taki, który łączy efektywność działania z troską o zrównoważony rozwój oraz potrzeby wszystkich interesariuszy - zarówno wewnątrz organizacji, jak i poza nią. Mamy świadomość, że to pracownicy są jednym z naszych najcenniejszych zasobów, a ich codzienne decyzje współtworzą kulturę etyczną firmy.

Dlatego stworzyliśmy niniejszy Kodeks Postępowania (dalej: Kodeks, Code of Conduct), który określa jasne standardy i wspiera budowanie odpowiedzialnych, opartych na zaufaniu relacji - w zespołach, z partnerami i całym otoczeniem, w którym działamy. Kodeks wyznacza kierunek naszych działań i pomaga utrzymywać najwyższy poziom uczciwości, przejrzystości i szacunku.

Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich pracowników PCC EXOL, niezależnie od funkcji czy stanowiska. Oczekujemy, że kadra zarządzająca będzie nie tylko przestrzegać jego zapisów, lecz także aktywnie je promować - dbając o to, by każdy pracownik znał zasady Kodeksu i stosował je w swojej codziennej pracy.

## Kodeks postępowania podstawą zasad etycznych w spółce i jej otoczeniu

PCC EXOL przykładą dużą wagę do zapewnienia stałego rozwoju spółki poprzez przestrzeganie obowiązującego prawa, przyjętych przepisów oraz stworzenie pracownikom warunków, które pozwalają na swobodne wyrażanie opinii dotyczących zaistniałych problemów, a także na podejmowanie konkretnych działań zapobiegających łamaniu obowiązujących norm prawnych i etycznych.

Etyczne postępowanie wobec wszystkich interesariuszy odgrywa bardzo ważną rolę w systemie wartości naszej firmy. Naruszenie tych zasad jest nie tylko sprzeczne z tymi wartościami, ale również szkodzi reputacji całej organizacji i może mieć poważne konsekwencje prawne.

### Czemu służy kodeks postępowania?

Kodeks definiuje normy postępowania, dotyczące odpowiedzialności korporacyjnej oraz właściwego zachowania w miejscu pracy, którymi mają obowiązek kierować się wszyscy pracownicy, realizując bieżące zadania oraz podejmując strategiczne decyzje biznesowe. W Kodeksie zostały jasno wyrażone wartości, odnoszące się do uczciwości, transparentności i etycznego postępowania w każdym obszarze działalności. Określono przysługujące pracownikom prawa oraz obowiązki, którym należy sprostać w dążeniu do utrzymania wysokiego poziomu kultury etyki biznesowej. Treść Kodeksu będzie ulegała stosownej modyfikacji, zgodnie ze zmianami i rozwojem PCC EXOL, z uwzględnieniem nowych uwarunkowań prawnych i społecznych.

Należy zdawać sobie sprawę z faktu, że niektóre sytuacje nie są proste do rozwiązania. Kodeks PCC EXOL nie przedstawia gotowych rozwiązań problemów, ale wskazuje kierunki działań w obszarach podejmowania trudnych etycznie decyzji, dostarczając praktycznych wskazówek. Przyjmujemy otwartą postawę wobec naszych interesariuszy w ramach współtworzenia niniejszego Kodeksu. Uważamy bowiem, iż niezależnie od tego jaką funkcję pełnimy, gdziekolwiek działamy i dokądkolwiek zmierzamy, zasady etyczne dotyczą każdego z nas, bez wyjątku.



Jeżeli masz wątpliwości dotyczące podejmowanych decyzji, szukasz rozwiązania problemów interpersonalnych, byłeś świadkiem nieetycznego zachowania lub masz inne pytania natury etycznej, zapoznaj się z treścią Kodeksu Postępowania. Przekonaj się, czy w jego treści zostały poruszone interesujące Cię kwestie. Następnie, zwróć się do przełożonego, bądź skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner\*\*. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże Ci w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

\*\* Spółka CWB Partner Sp. z o.o. to jednostka w strukturze Grupy PCC, realizująca usługi outsourcingu, m.in. w zakresie obsługi kadrowo - płacowej, finansowej, księgowej, podatkowej windykacji należności.

## Cztery filary wartości etycznych

### 02 Odpowiedzialność korporacyjna

- 01 Compliance
- 02 Zarządzanie ryzykiem
- 03 Konflikt interesów Ład korporacyjny (dotyczy spółek giełdowych Grupy PCC)
- 04 Poszanowanie majątku spółki
- 06 Komunikacja i reprezentowanie spółki w jej otoczeniu
- 07 Poszanowanie i wspieranie lokalnych obyczajów i kultur

### 03 Relacje biznesowe

- 01 Przekupstwo i korupcja
- 02 Zasady uczciwej konkurencji
- 03 Zapewnienie jakości i bezpieczeństwa produktów
- 04 Postępowanie względem partnerów biznesowych

### 04 Posługiwanie się informacjami

- 01 Ochrona własności intelektualnej
- 02 Prywatność i ochrona danych osobowych
- 03 Rzetelność informacji finansowej
- 04 Ochrona i wykorzystywanie informacji poufnych

### 05 Prawa człowieka i środowisko naturalne

- 01 Poszanowanie różnorodności
- 02 Zastraszanie i molestowanie
- 03 Mobbing w miejscu pracy
- 04 Uregulowany stosunek pracy
- 05 Dobrowolność zatrudnienia
- 06 Godziwa płaca
- 07 Korzystanie z pracy dzieci
- 08 Wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia
- 09 Poszanowanie jednostki w organizacji
- 10 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 11 Dbłość o środowisko



## 02 ODPOWIEDZIALNOŚĆ KORPORACYJNA

**„** Działamy zgodnie z prawem, bo to podstawa naszego stabilnego i odpowiedzialnego rozwoju

## 02/ Odpowiedzialność korporacyjna

### 01/ Compliance

PCC EXOL prowadzi działalność na międzynarodowych rynkach, uwzględniając przepisy prawa, a także zwyczaje obowiązujące w różnych systemach polityczno-prawnych. Każdy pracownik odpowiedzialny za działalność operacyjną w PCC EXOL, jest zobowiązany wykazywać się wiedzą w zakresie podstawowych przepisów prawnych i norm etycznych, a także obowiązujących w miejscu zatrudnienia polityk i wewnętrznych aktów normatywnych.

Naruszenia obowiązujących przepisów prawa, norm etycznych czy regulacji wewnętrznych, mogą prowadzić do poważnych konsekwencji w postaci kar finansowych, sankcji karnych, czy utraty reputacji spółki. W przypadku, gdy zapisy Kodeksu Postępowania PCC EXOL określają wyższe standardy etyczne od lokalnego prawa, należy zastosować wytyczne niniejszego dokumentu, chyba że będzie to prowadziło do działań niezgodnych z prawem. Jeżeli lokalne prawo gwarantuje wyższe standardy od tych zawartych w Kodeksie Postępowania, zawsze należy je respektować i traktować jako nadrzędne.

### 02/ Zarządzanie ryzykiem

Działalność PCC EXOL wiąże się z różnymi rodzajami ryzyk, do których m.in. zaliczamy: ryzyko prawne, operacyjne, finansowe, a także ryzyka związane z otoczeniem organizacji.

Zarządzanie ryzykiem stanowi część procesu zarządzania organizacją, który działa w oparciu o:

- systematyczną realizację czynności polegających na identyfikacji i ocenie ryzyk;
- ustalanie i wdrażanie planów działań względem ryzyk nieakceptowalnych;
- bieżące monitorowanie ryzyk, reagowanie na zidentyfikowane incydenty oraz komunikację i raportowanie;
- uwzględnianie informacji o ryzyku w procesach decyzyjnych;
- doskonaleniu przyjętego systemu zarządzania ryzykiem.

Kompleksowa analiza ryzyk pozwala na podjęcie szybkich kroków w celu przeciwdziałania nieoczekiwanym zdarzeniom. W PCC EXOL wdrożona została Polityka Zarządzania Ryzykiem. Polityka ta określa cele i ramy postępowania w obszarze ryzyk dla wszystkich pracowników spółki.



Jeżeli masz jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące kwestii etycznych, które są związane z obszarem ryzyk, skonsultuj się z właściwymi osobami odpowiedzialnymi za podejmowanie decyzji w tym zakresie w danej spółce. Możesz także skontaktować się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, jak również wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu).

### 03/ Konflikt interesów

Konflikty interesów powstają w sytuacji, w której decyzja optymalna dla spółki stoi w konflikcie z osobistymi interesami zawodowymi lub finansowymi pracownika, zakłócając profesjonalny osąd i obiektywizm.

W PCC EXOL wszyscy pracownicy, współpracując z różnymi grupami interesariuszy, zobowiązani są do działania w jak najlepiej rozumianym interesie spółki oraz Grupy PCC. W sytuacji wystąpienia konfliktu, należy poinformować o tym przełożonych. Zaistniały konflikt interesów może wpłynąć na decyzję pracownika co do współpracy z danym interesariuszem, jeśli zajmowane przez pracownika stanowisko służbowe pozwala wpływać na wzajemne stosunki biznesowe. Bezwzględne ujawnianie potencjalnych lub już zaistniałych konfliktów interesów w miejscu pracy umożliwia ich szybkie zbadanie i rozwiązanie.



Jeśli zostałeś uwikłany w konflikt interesów, jesteś zobowiązany to ujawnić. Zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże Ci w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pozwól kompetentnym osobom zapoznać się z faktami związanymi z zaistniałym problemem i oczekuj na decyzję dotyczącą dalszego trybu postępowania.

### 04/ Ład korporacyjny (dotyczy spółek Grupy PCC notowanych na GPW)

Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW to zbiór zasad ładu korporacyjnego oraz reguł postępowania mających wpływ na kształtowanie relacji spółek giełdowych z ich otoczeniem rynkowym. Są ważnym elementem budowania pozycji konkurencyjnej i w istotny sposób przyczyniają się do umacniania atrakcyjności polskiego rynku kapitałowego.

Ład korporacyjny obejmuje zbiór zasad postępowania, skierowanych zarówno do organów spółek oraz członków tych organów, jak i do wszystkich akcjonariuszy. Zasady ładu korporacyjnego odnoszą się do szeroko rozumianego zarządzania spółką. Celem ładu korporacyjnego jest zatem tworzenie narzędzi wspierających efektywne zarządzanie, skuteczny nadzór, poszanowanie praw akcjonariuszy oraz przejrzystą komunikację spółki z rynkiem.

Spółki Grupy PCC notowane na GPW są zobligowane do stosowania zasad ładu korporacyjnego, wynikających z Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW. Szczegółowe informacje dotyczące zasad ładu korporacyjnego stosowanych przez spółki giełdowe Grupy PCC dostępne są na ich stronach internetowych.



W przypadku wątpliwości dotyczących przestrzegania zasad przyjętego ładu korporacyjnego, należy je skonsultować z pracownikami Działu Relacji Inwestorskich PCC Rokita/PCC Exol. Możesz także skontaktować się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, jak również wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu).

### 05/ Poszanowanie majątku spółki

Wszystkie zasoby i mienie PCC EXOL są ich własnością i stanowią wsparcie pracowników w realizacji zadań powierzonych przez pracodawcę. Każdy z pracowników ma więc obowiązek szanować i chronić majątek spółki.

Niewłaściwe wykorzystanie zasobów może dotyczyć wszystkich pracowników i może mieć wpływ na generowanie niepotrzebnych kosztów, a co za tym idzie, na pogorszenie wyników finansowych spółki. Dlatego każdy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- ochrony mienia spółki, przeciwdziałania jego utracie, uszkodzeniu i marnotrawieniu;
- zwracania uwagi na wykorzystywanie majątku spółki, zgodnie z jego przeznaczeniem i przez osoby do tego uprawnione
- respektowania zasad dotyczących przekazywania, sprzedawania i użyczania majątku spółki bez zezwolenia;
- niewykorzystywania bez zezwolenia mienia spółki do celów prywatnych.



Korzystamy z majątku spółki w odpowiedzialny i racjonalny sposób. Staramy się nie narażać spółki na zbędne koszty, związane z niewłaściwym wykorzystywaniem zasobów i mienia. Jeśli spotkasz się z sytuacją niewłaściwego wykorzystania mienia lub nadużyć z nim związanych, zgłoś się do przełożonego bądź skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże Ci w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Nigdy nie bagatelizuj spraw związanych z marnotrawieniem czy przywłaszczeniem majątku. Szanując i chroniąc mienie przyczyniamy się do bezpieczeństwa finansowego spółki.

## 06/ Komunikacja i reprezentowanie spółki w jej otoczeniu

PCC EXOL propaguje ideę sprawnej i otwartej komunikacji, zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz firmy, respektując jednocześnie zasady poufności informacji, dotyczących działalności spółki jak i partnerów biznesowych.

Każdy z pracowników swoim zachowaniem powinien przyczyniać się do budowania dobrej reputacji spółki, godnie ją reprezentować i przedstawiać jej wartości zachowując wszelkie standardy kultury biznesowej. Należy unikać wypowiadania się w imieniu spółki bez stosownego upoważnienia oraz nie należy składać jakichkolwiek oświadczeń i deklaracji wykraczających poza kompetencje danego pracownika.

Każda osoba zatrudniona w PCC EXOL jest zobowiązana do działania w imię jak najlepszego interesu spółki i Grupy PCC. Reputacja organizacji zależy od zachowania każdego z naszych pracowników. Każdego dnia wkładamy wiele wysiłku w budowanie pozytywnego wizerunku naszej organizacji.



Jeżeli kiedykolwiek znajdziesz się w sytuacji naruszenia dobrego imienia spółki, lub napotkasz na problem niewłaściwego zachowania pracowników, które może wpłynąć na jej wizerunek, nie wahaj się zareagować. Pamiętaj, że nieupoważniony pracownik nie ma prawa rozpowszechniać informacji o spółce, zajmować w jej imieniu stanowiska w jakiegokolwiek sprawie oraz wygłaszać opinii i sygnować ich nazwą spółki. Jeśli zauważysz, że rozpowszechniane informacje nie są zgodne z prawdą, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

## 07/ Poszanowanie i wspieranie lokalnych obyczajów

Działalność PCC EXOL opiera się na postępowaniu w zgodzie z kulturą i obyczajami społeczności, z którymi organizacja ma styczność.

Odcinamy się od jakichkolwiek przejawów dyskryminacji. Respektujemy i szanujemy zwyczaje, kultury i religie różnych społeczności, z którymi komunikujemy się wykonując swoje codzienne obowiązki. Wierzymy w wartość różnorodności, która sprzyja kreatywności i rozwojowi, traktując ją jak wielką zaletę.

Wszelkie niestosowne żarty i obraźliwe uwagi, związane z lokalnymi zwyczajami, nie są w naszej spółce akceptowalne. Świadczą bowiem o braku szacunku i poszanowania dla miejscowych społeczności oraz zwyczajów w nich panujących.



Jeżeli podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych spotkałeś się z dyskryminacją kulturową i brakiem respektowania lokalnych obyczajów przez innych pracowników PCC EXOL zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która zareaguje na Twoje zgłoszenie i pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.



Respektujemy  
i szanujemy





## 03 RELACJE BIZNESOWE

**”** Budujemy relacje na zaufaniu  
i partnerskiej współpracy

## 03/ Relacje biznesowe

### 01/ Przekupstwo i korupcja

Relacje biznesowe opierają się na budowaniu wzajemnych stosunków biznesowych, w których dostawca i odbiorca tworzą więzi o charakterze społecznym, ekonomicznym i technicznym, a których celem jest zmniejszenie kosztów wynikających ze wzajemnej współpracy oraz zwiększeniem dostarczanych wartości. Przekupstwo i korupcja związane są z udzielaniem lub przyjmowaniem obietnic, prezentów lub pieniędzy od osób prywatnych lub publicznych w zamian za przysługę, korzyści finansowe, nielegalne działanie lub inne korzyści materialne i niematerialne. Dlatego uczciwość i przejrzystość w prowadzonych relacjach z partnerami biznesowymi stanowią istotny element wzajemnego szacunku, zaufania i dobrej praktyki biznesowej.

W PCC EXOL nie akceptuje się jakichkolwiek praktyk biznesowych, mających związek z łamaniem prawa, oszustwem, korupcją i przekupstwem. Dlatego wszyscy pracownicy zobowiązani są do przestrzegania przyjętych zasad, w szczególności określonych w Polityce przeciwdziałania nadużyciom, dzięki którym eliminuje się zjawisko korupcji i przekupstwa.\*

Każdy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- niewręczania pieniędzy i nieproponowania innych korzyści materialnych urzędnikom publicznym, partnerom biznesowym, w celu nakłonienia ich do podjęcia korzystnych z punktu widzenia spółki decyzji
- nieprzyjmowania i nieżądania od partnerów biznesowych oraz przedstawicieli instytucji publicznych, pieniędzy oraz innych korzyści materialnych w zamian za korzystne decyzje biznesowe dla spółki.

Dopuszcza się akceptowanie zwyczajowych i okazjonalnych upominków o niskiej wartości oraz dowodów gościnności pod warunkiem, że są one zgodne z obowiązującym prawem. Należy dbać o to, aby wszystkie oferowane upominki były zgodne z wartościami spółki, a ich pochodzenie i sposób wytwarzania nie naruszały elementarnych zasad etyki i poszanowania praw człowieka. Każdy pracownik PCC EXOL oferując lub przyjmując prezenty lub inne gratyfikacje, jest zobowiązany postępować w sposób transparentny, zgodny z polityką spółki, standardami branżowymi i obowiązującym prawem.



Jeżeli podczas wykonywania obowiązków służbowych zetknąłeś się z próbą korupcji lub przekupstwa i obawiasz się, że sprawa może być dla Ciebie niekomfortowa, zgłoś się do przełożonego lub pracownika Działu Personalnego CWB Partner, bądź skontaktuj z Radcą Prawnym. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Nie wahaj się mówić otwarcie o swoich dylematach i przemyśleniach. Przyjmując bądź ofiarowując prezenty, zawsze postępuj rozważnie i pomyśl o możliwych konsekwencjach. Nie stwarzaj i unikaj sytuacji, w których mógłbyś się poczuć przekupiony. Nie wywieraj presji na partnerach biznesowych, proponując przyjęcie cennych upominków. Zawsze miej świadomość tego, jakie wartości etyczne wyznają interesariusze z którymi współpracujesz.

\*Polityka przeciwdziałania nadużyciom w PCC EXOL – dokument obowiązujący wszystkich pracowników Spółki.

## 02/ Zasady uczciwej konkurencji

Konkurencja w biznesie stanowi niezwykle istotny czynnik warunkujący wzrost gospodarczy. Dzięki niej możliwe jest podnoszenie jakości produktów oferowanych na rynku, uzyskanie przewagi oraz pozyskanie możliwości poszukiwania nowych, innowacyjnych zastosowań. Konkurencja wzmaga wysiłki zmierzające do samorozwoju organizacji, przez co możliwe jest oferowanie klientom całej gamy produktów o zróżnicowanych właściwościach. Szanujemy wszystkich swoich konkurentów, funkcjonujących w sferze naszych działań biznesowych.

Wszyscy pracownicy zobowiązani są do bezwarunkowego przestrzegania zasad uczciwej konkurencji i działania w zgodzie z prawem o ochronie konkurencji, właściwym dla regionów świata, w których prowadzą działania biznesowe.

Każdy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- zawierania porozumień i zorganizowanych działań, które nie prowadzą do ograniczania konkurencji rynkowej;
- nieprzekazywania firmom konkurencyjnym i innym interesariuszom działającym w sferze biznesowej spółki, jakichkolwiek informacji poufnych dotyczących m.in. polityki cenowej, strategii czy danych dotyczących klientów;
- stosowania zasady ostrożności podczas prowadzenia rozmów biznesowych;
- nienakłaniania klientów i dostawców spółki, do zaprzestania współpracy z konkurentami oraz nieprowadzenia działań związanych z ograniczeniem podmiotom konkurencyjnym dostępu do źródeł zaopatrzenia;
- nierozpowszechniania nieprawdziwych informacji i opinii na temat jakości produktów oraz niepodważania wiedzy i kompetencji pracowników firm konkurencyjnych; wszelkie sprawy dotyczące podmiotów konkurencyjnych i zadań wymagających zaangażowania danych o konkurencji rynkowej należy konsultować z działem prawnym.

Respektowanie zasad uczciwej konkurencji jest dla naszych klientów i dostawców wyznacznikiem uczciwości i rzetelności biznesowej. Dlatego przestrzegamy odpowiednich przepisów dotyczących zasad uczciwej konkurencji, a w przypadku wystąpienia problemów zasięgamy porady prawnej.



Jeżeli podczas wykonywania obowiązków służbowych zetkniesz się z łamaniem zasad uczciwej konkurencji i obawiasz się, że sprawa może być dla Ciebie niekomfortowa, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, bądź Radcą Prawnym. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

## 03/ Zapewnienie jakości i bezpieczeństwa produktów

Jakość i bezpieczeństwo produktów to istotna kwestia dla PCC EXOL i jej klientów. Dzięki zdefiniowaniu potrzeb klientów i traktowaniu ich z szacunkiem budujemy zaufanie, które jest fundamentem dobrej współpracy oraz przyczynia się do wzrostu dobrej reputacji. Każdy pracownik powinien angażować się w osiągnięcie najwyższej jakości produktów, poczynając od etapu ich wytworzenia aż po wprowadzenie na rynek. Zobowiązanie dotyczy w szczególności:

- natychmiastowego reagowania na wszelkie wątpliwości związane z:
- bezpieczeństwem produktów i czynnikami, które mogłyby wpłynąć w sposób negatywny na ludzi i środowisko;
- kontrolą jakości i analizami laboratoryjnymi;
- zgodnością parametrów jakościowych produktów;
- wystąpieniem innych czynników lub zdarzeń mających pośredni lub bezpośredni wpływ na jakość i bezpieczeństwo produktów;
- respektowania i przestrzegania wszelkich przepisów prawa i regulacji związanych z produkcją, sprzedażą, znakowaniem i transportem wytwarzanych produktów;
- dotrzymywania należytej dbałości w stosowaniu obowiązujących standardów bezpieczeństwa i higieny na każdym etapie wytwarzania i dostarczenia produktów;
- dbałości o każdorazowe zgłaszanie negatywnych reakcji klientów, do właściwych pracowników, w zakresie których potrzeby klienta nie zostały zaspokojone.

Ciągle zmierzamy do doskonalenia obszaru dotyczącego bezpieczeństwa produktów i zachowywania najwyższych standardów w tym obszarze w aspekcie szeroko rozumianego dobra klientów spółki.



Jeżeli jakość lub bezpieczeństwo produktu budzi Twój niepokój, zgłoś się do przełożonego, lub odpowiednio do Pełnomocnika ds. Jakości/Specjalisty ds. BHP PCC Rokita, bądź skontaktuj się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, aby nie bagatelizować kwestii dotyczącej bezpieczeństwa produktów i zachowywania obowiązujących standardów.

## 05/ Postępowanie względem partnerów biznesowych

Dobre relacje z różnymi grupami partnerów biznesowych mają duże znaczenie w realizacji celów handlowych PCC EXOL. Współpracując z dostawcami i usługodawcami, PCC EXOL propaguje przestrzeganie przyjętych standardów etycznych. Buduje relacje w oparciu o uczciwość, bezstronność i lojalność. Jakość tych relacji jest niezmiernie ważna nie tylko z punktu widzenia wizerunku, ale również stanowi istotę obowiązujących zasad etyki biznesowej.

We współpracy z partnerami biznesowymi:

- postępujemy rzetelnie i uczciwie;
- dbamy o transparentność warunków handlowych dotyczących współpracy;
- dobieramy dostawców na podstawie znanych kryteriów ekonomicznych i prawnych w granicach obowiązujących norm i standardów;
- dbamy o zrozumienie i akceptację zasad zawartych w Polityce Zrównoważonych Zakupów i Kodeksie Postępowania Dostawców;
- dbamy o zachowanie wszelkich zasad poufności względem przekazywanych danych;
- szanujemy różnorodność wyznaniową i kulturową.

Uczciwość i transparentność we współpracy z dostawcami i usługodawcami to jedna z kluczowych zasad, którymi kierują się pracownicy PCC EXOL w procesie zakupu. Zobowiązaliśmy się w relacjach z naszymi partnerami biznesowymi do przestrzegania obowiązującego prawa oraz respektowania postanowień Kodeksu Postępowania odnoszących się do oszustwa, korupcji i przekupstwa.



Jeżeli masz wątpliwości dotyczące etycznego traktowania dostawców, naruszenia przepisów prawa w związku z wyborem dostawcy, zasad współpracy, oszustwem lub korupcją, nie wahaj się reagować. Nie podejmuj jednak decyzji pochopnie. Jeśli czujesz się niekomfortowo zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, że dobre relacje z dostawcami i klientami owocują wzajemnym zaufaniem i obopólnymi korzyściami. Wszelkie mactwa i nieuczciwe praktyki mają nieodwracalny i negatywny wpływ na dobre relacje i wizerunek spółki.



Działamy transparentnie i w zgodzie z najwyższymi standardami uczciwości





## 04 POSŁUGIWANIE SIĘ INFORMACJAMI

**”** Komunikujemy się odpowiedzialnie,  
zgodnie z prawem i zasadami

## 04/ Posługiwanie się informacjami

### 01/ Ochrona własności intelektualnej

Ochrona własności intelektualnej obejmuje zasady dotyczące wytworów ludzkiego umysłu, takich jak wynalazki, wzory przemysłowe, wzory użytkowe, znaki towarowe, oznaczenia geograficzne oraz utwory zdefiniowane w ustawie z dnia 4 lutego 1994 r. o Prawie autorskim i prawach pokrewnych, niezależnie od ich wartości komercyjnej, a które chronione są prawami obejmującymi prawa autorskie, patenty, prawa ochronne na wzór użytkowy, wzór przemysłowy oraz znak towarowy, tajemnicę handlową spółki lub inne właściwe dla danego obszaru prawa.

Każdy pracownik PCC EXOL jest świadomy konsekwencji nieprzestrzegania obowiązku ochrony własności intelektualnej, które może prowadzić do naruszenia prawa, obowiązujących umów, dystrybucji materiałów objętych prawami autorskimi lub nieautoryzowanych kopii materiałów chronionych.

Działalność PCC EXOL obejmuje projektowanie, opracowywanie, udostępnianie, oferowanie, wprowadzenie do obrotu i sprzedaż produktów i usług, stanowiących własność intelektualną spółki. Wobec tego jesteśmy w szczególności zobowiązani do poszanowania obowiązujących w tym obszarze wymagań prawnych.



W przypadku pojawienia się wątpliwości dotyczących kwestii naruszenia zasad ochrony własności intelektualnej spółki, zgłoś się do przełożonego lub zasięgnij porady Radcy Prawnego. Możesz również skontaktować się bezpośrednio z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, bądź wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Dotyczy to również wszystkich przypadków, w których pojawiają się wątpliwości, obejmujące prawa i obowiązki poszczególnych państw, na terenie których pracownicy spółki prowadzą działania biznesowe.

## 02/ Prywatność i ochrona danych osobowych

Ochrona danych osobowych jest jednym z podstawowych obowiązków naszej spółki. Przepisy dotyczące ochrony danych mają na celu przede wszystkim zapewnienie bezpieczeństwa i poszanowania prywatności osób fizycznych, których dane są przetwarzane przez PCC EXOL oraz podmioty z nią powiązane.

Każdy pracownik PCC EXOL ma obowiązek szanować prywatność współpracowników, klientów i partnerów biznesowych. Dbłość o prywatność to nie tylko wymóg prawny, ale również wyraz naszej kultury organizacyjnej oraz wrażliwości społecznej.

Zasady dotyczące przetwarzania danych osobowych w PCC EXOL zostały określone w dokumencie Polityka Ochrony Danych Osobowych. Za organizację i nadzór nad ochroną danych odpowiada PCC EXOL tj. Administrator Danych, który określa cele i sposoby ich przetwarzania. W realizacji obowiązków wspierają go Inspektor Ochrony Danych oraz Dział Bezpieczeństwa Informacji PCC IT S.A.

Dane osobowe są udostępniane wyłącznie osobom upoważnionym, w zakresie niezbędnym do wykonywania obowiązków służbowych lub zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Każdy z nas jest zobowiązany do zachowania poufności oraz szczególnej ostrożności przy przetwarzaniu informacji o charakterze osobistym.

W PCC EXOL dbamy o to, aby dane osobowe były przetwarzane w sposób bezpieczny i odpowiedzialny. Gromadzimy i przechowujemy wyłącznie te informacje, które są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania organizacji. Wszystkie informacje są przetwarzane zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz z poszanowaniem prywatności osób, których dane dotyczą.



Jeżeli podczas wykonywania obowiązków służbowych, zetkniesz się z naruszeniem zasad przetwarzania danych osobowych i/lub prywatności pracowników PCC EXOL lub jej partnerów biznesowych, zgłoś się do przełożonego oraz do Inspektora Ochrony Danych. Możesz również skontaktować się bezpośrednio z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, bądź wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

W PCC EXOL przywiązujemy szczególną uwagę na poszanowanie prywatności oraz ochronę danych osobowych pracowników i kontrahentów. Każde naruszenie tych zasad traktujemy z najwyższą powagą.

## 03/ Rzetelność informacji finansowej

Transparentność i przejrzystość finansowa to jedna z ważnych wartości etycznych PCC EXOL. Zasady funkcjonowania Działu Finansowego w aspekcie opracowywania i zatwierdzania dokumentacji finansowej oraz dokładności i przejrzystości danych, gwarantują regularne przekazywanie naszym inwestorom wiarygodnych oraz precyzyjnych raportów i sprawozdań finansowych.

Wszelkie dokumenty związane z działalnością biznesową spółek PCC EXOL muszą być sporządzane w sposób dokładny i zgodny z przepisami. Rzetelne prowadzenie dokumentacji finansowej oznacza dla spółki sporządzanie jej według przyjętych norm jakościowych, z należytą starannością. Niezbędne raporty, dokumenty finansowe, umowy czy inne dane dotyczące działalności finansowej spółki, nie mogą zawierać żadnych niewłaściwych i/lub wprowadzających w błąd informacji, które zostały wypaczone lub sfałszowane.

PCC EXOL przykładą dużą wagę do bezpieczeństwa dokumentacji finansowej i stosuje odpowiednie wytyczne dotyczące jej przechowywania. Precyzja i terminowość sporządzania raportów, rozliczeń i sprawozdań finansowych, świadczy o rzetelności i wiarygodności biznesowej spółki.



Jeśli podczas wykonywania powierzonych zadań napotkasz problem związany z nieścisłościami występującymi w raportach, rozliczeniach czy innych dokumentach związanych z działalnością spółki, zwróć się do odpowiedniej osoby odpowiedzialnej za zarządzanie działem spółki, którego dotyczy dokument zawierający nieprawdziwe lub błędne informacje. Możesz również skontaktować się bezpośrednio z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, bądź wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która spróbuje odpowiedzieć na Twoje pytania oraz pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

## 04/ Ochrona i wykorzystywanie informacji poufnych

W PCC EXOL odpowiedzialne postępowanie z informacjami poufnymi jest obowiązkiem każdego pracownika i współpracownika. Informacje poufne to wszelkie dane, dokumenty, projekty i ustalenia, które nie są przeznaczone do publicznego udostępnienia, a ich ujawnienie mogłoby zaszkodzić interesom spółki, jej klientom lub partnerom biznesowym. Niewłaściwe wykorzystanie takich informacji może prowadzić do utraty zaufania, naruszenia reputacji lub skutków prawnych.

Każda osoba zatrudniona w PCC EXOL, a także osoby działające w imieniu lub na rzecz spółki, są zobowiązane do zachowania poufności wszystkich informacji, do których uzyskały dostęp w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, chyba że udostępnienie tych informacji zostało wcześniej wyraźnie zatwierdzone przez uprawnione osoby.

Każdy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- zapoznania się i stosowania postanowień zawartych w Polityce Ochrony Danych Osobowych;
- nieudostępniania informacji poufnych spółki osobom nieupoważnionym;
- ochrony informacji poufnych pochodzących od osób trzecich;
- powstrzymania się od przekazywania osobom trzecim informacji lub sugestii, które mogłyby mieć wpływ na decyzje inwestycyjne dotyczące papierów wartościowych;
- unikania rozmów o sprawach poufnych w miejscach publicznych lub innych sytuacjach, w których poufność nie jest gwarantowana;
- dbania o bezpieczeństwo informacji przechowywanych zarówno w formie elektronicznej, jak i papierowej;
- zwrotu wszelkich dokumentów poufnych (oryginałów i kopii) przy zakończeniu współpracy;
- stosowania zasad "czystego biurka" i "czystego ekranu" oraz właściwego zabezpieczania dokumentacji.

Ważnym elementem ochrony informacji poufnych są również systemy informatyczne. Każdy pracownik zobowiązany jest do korzystania z nich w sposób zgodny z obowiązującym prawem i wewnętrznymi zasadami. Nad bezpieczeństwem sprzętu teleinformatycznego oraz systemów informatycznych czuwa spółka PCC IT S.A., która dostarcza niezbędne narzędzia umożliwiające zapewnienie należytej ochrony danych spółki.

Ochrona poufnych informacji dotyczących spółki, jej produktów czy usług jest obowiązkiem każdego pracownika. Nieprzestrzeganie zasad może prowadzić do konsekwencji biznesowych i prawnych, dlatego wymagamy stosowania przyjętych procedur i zabezpieczeń w codziennej pracy.



Jeżeli w toku wykonywania obowiązków służbowych, pojawią się wątpliwości dotyczące poufności danych, zgłoś się do przełożonego lub do Inspektora Ochrony Danych, który udzieli wskazówek i wskaże optymalne rozwiązanie.

Jeśli byłeś świadkiem ujawnienia informacji poufnych dotyczących spółki, zgłoś się do przełożonego lub do Inspektora Ochrony Danych albo skontaktuj się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która spróbuje odpowiedzieć na Twoje pytania oraz pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

**”** Budujemy zaufanie dzięki  
rzetelnemu i uczciwemu działaniu





## 05 PRAWA CZŁOWIEKA I ŚRODOWISKO NATURALNE

**”** Szanujemy ludzi i dbamy o środowisko,  
bo rozumiemy, jak bardzo wpływamy na otoczenie

## 05/ Prawa człowieka i środowisko naturalne

### 01/ Poszanowanie różnorodności

Różnorodność w PCC EXOL stanowi jedną z głównych wartości, uznaną za czynnik kreatywności oraz niestandardowego spojrzenia na organizację i jej miejsce w otoczeniu rynkowym. Różnorodność i przeciwdziałanie nierównościom to nie tylko odpowiedź na rosnącą świadomość społeczną, ale także uzasadnione biznesowo działania wspierające rozwój PCC EXOL. Zwracanie uwagi na kwestie różnorodności nie wynika wyłącznie z konieczności dostosowania wewnętrznych regulacji do przepisów Kodeksu Pracy, ale pozwala również dostrzec korzyści, jakie niesie ze sobą Polityka Personalna uwzględniająca zasady zarządzania różnorodnością.

Różnorodność w odniesieniu do pracowników, ich pochodzenie, obyczaje czy poglądy sprzyjają szerszemu spojrzeniu na wiele oczywistych kwestii biznesowych i pozwala lepiej zrozumieć naszych klientów.

Różnorodność nie może być powodem dyskryminacji na tle:

- płci;
- wieku;
- pochodzenia;
- wyznania;
- orientacji seksualnej;
- przekonań politycznych;
- przynależności do związków zawodowych;
- sytuacji rodzinnej;
- choroby i niepełnosprawności.

Nie okazujemy naszym pracownikom braku poszanowania dla różnorodności i łamania zasad równego traktowania.



Jeżeli czujesz, że z jakiegoś powodu nie jesteś traktowany, tak samo jak Twoi współpracownicy lub jesteś dyskryminowany ze względu na swoje pochodzenie, wiek, płeć, wyznanie, sytuację rodzinną lub inny czynnik społeczny, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, że jeśli jesteś dyskryminowany, powinieneś reagować i nie trzymać tego w tajemnicy.

## 02/ Zastraszanie i molestowanie

Poczucie zastraszania lub bycia molestowanym może pojawić się w każdej sytuacji zawodowej. Zastraszanie może być groźbą werbalną lub przybierać formę zachowań niewerbalnych i fizycznych.

W PCC EXOL nie ma przyzwolenia na zastraszanie i molestowanie pracowników w jakiegokolwiek formie. Każda zatrudniona osoba ma prawo do szacunku i zachowania godności

Zabrania się bezwzględnie:

- celowego krzywdzenia współpracowników;
- podżegania do zastraszania i groźb;
- izolowania innych pracowników fizycznie bądź towarzysko;
- dręczenia i upokarzania;
- umyślnego prowokowania działań prowadzących do popełnienia przez kogoś błędu;
- molestowania seksualnego.

Należy natomiast:

- traktować podwładnych i współpracowników z szacunkiem;
- wspierać nowych pracowników i nie wykorzystywać ich do wykonywania wyłącznie prozaicznych czynności;
- informować przełożonych o jakichkolwiek przejawach molestowania czy zastraszania.

W PCC EXOL dokładamy wszelkich starań, by zapewnić miejsce pracy wolne od zastraszania, nękania oraz molestowania.



Jeśli stałeś się świadkiem lub ofiarą molestowania lub zastraszania, powinieneś zdać sobie sprawę, że masz nie tylko prawo, ale i obowiązek zgłosić każde takie zachowanie przełożonemu lub pracownikowi Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

## 03/ Mobbing w miejscu pracy

W PCC EXOL nie dajemy przyzwolenia na mobbing w miejscu pracy pod żadną postacią. Nieakceptowalnymi taktykami w obszarze mobbingu są m.in. taktyka upokorzenia (np. zniesławienie, nieodpowiednie żarty, sarkazm), taktyka zastraszania (np. zakaz robienia przerw pod groźbą utraty pracy, groźby ustne, przymusowe zostawanie po godzinach pracy), taktyka pomniejszenia kompetencji, taktyka izolacji, taktyka poniżania, taktyka utrudniania wykonywania pracy.

Każda z osób zatrudnionych w PCC EXOL ma prawo do szacunku i zachowania godności osobistej. Każde zachowanie przeczące tym wartościom nie jest w naszej spółce akceptowalne.



Jeśli stałeś się świadkiem lub ofiarą mobbingu, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu

## 04/ Uregulowany stosunek pracy

Stosunek pracy jest najbardziej popularną formą zatrudniania pracowników. Zajmuje również centralne miejsce w problematyce prawa pracy, odróżnia bowiem zatrudnienie pracownicze (objęte postanowieniami prawa pracy) od stosunku pozapracowniczego, czyli na podstawie umów cywilnoprawnych.

Na ile to tylko możliwe w PCC EXOL, każda wykonywana praca odbywa się na zasadach uznanego stosunku pracy przewidzianego przepisami prawa. Nie uchylamy się od zobowiązań wobec pracowników wynikających z przepisów prawa pracy bądź ustawodawstwa socjalnego.

PCC EXOL respektuje i wdraża zasady dotyczące regulowania stosunku pracy ze swoimi pracownikami. Zwraca również szczególną uwagę na przestrzeganie obowiązującego prawa w tym zakresie.



Jeśli znalazłeś się w obliczu problemów związanych z uregulowaniem stosunku pracy, zgłoś ten fakt przełożonemu lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, aby zawsze zwracać się o poradę do osób kompetentnych w danym temacie.

## 05/ Dobrowolność zatrudnienia

Dobrowolność zatrudnienia oznacza, że żadna praca nie może być wykonywana pod przymusem, więc nikt nie jest zobowiązany do jej wykonywania wbrew własnej woli. Ponadto nie można nawiązać stosunku pracy i ustalić warunków jej wykonywania, bez wyrażenia zgody przez obie strony.

W PCC EXOL nie osiągamy żadnych korzyści wynikających z procederu pracy przymusowej, niewolniczej ani też z przymusowej pracy więźniów. Wszyscy pracownicy organizacji wykonują swoje zadania w sposób dobrowolny i świadomy, zgodnie z posiadanymi uprawnieniami, predyspozycjami i kwalifikacjami. Pracownicy PCC EXOL mają prawo zakończyć zatrudnienie po upływie okresu wypowiedzenia umowy lub w inny, ustalony z pracodawcą sposób. Wszystkie zadania powierzane pracownikom PCC EXOL są przez nich wykonywane w sposób świadomy, bez stosowania jakichkolwiek form przymusu.

Każda osoba zatrudniona w spółce posiada Kartę Stanowiska Pracy, w której został określony zakres obowiązków, właściwy dla danego stanowiska pracy. Płaca jest zarazem wartością, którą pracownik otrzymuje za swoją pracę, głównym źródłem dochodu oraz podstawą jego bezpieczeństwa finansowego.



Jeżeli masz jakiegokolwiek pytania czy wątpliwości dotyczące respektowania dobrowolności zatrudnienia w spółce, nie wahaj się zgłosić do przełożonego lub pracownika Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, że PCC EXOL jest firmą etycznie odpowiedzialną. Respektujemy i wdramy zapisy międzynarodowego Kodeksu Etycznego ETI, który jako jedną z wartości etycznych wymienia właśnie dobrowolność zatrudnienia.

## 06/ Godziwa płaca

Płaca jest zarazem wartością, którą pracownik otrzymuje za swoją pracę, głównym źródłem dochodu oraz podstawą jego bezpieczeństwa finansowego.

PCC EXOL respektuje i realizuje postanowienia i przepisy prawa w sprawie wynagrodzeń dla pracowników. Przed rozpoczęciem zatrudnienia przedstawia się w zrozumiałej formie warunki zatrudnienia dotyczące płacy pracownika na danym stanowisku. Wynagrodzenie wraz ze wszystkimi jego składnikami podlega ochronie prawnej, natomiast każda ich zmiana wymaga porozumienia obu stron.

W PCC EXOL obowiązują Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy oraz Regulaminy Wynagradzania, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Każdy z pracowników ma obowiązek zapoznać się z zapisami obowiązującymi u jego pracodawcy. Nie stosujemy środków dyscyplinarnych lub innych form potrażeń z wynagrodzenia nie przewidzianych przepisami prawa. W przypadku ich wystąpienia, wszelkie środki dyscyplinarne są udokumentowane i przedstawiane na piśmie.



Jeśli masz wątpliwości lub postanowienia Regulaminu Wynagradzania i Kodeksu Pracy dotyczące wynagrodzeń nie są dla Ciebie jasne, zgłoś się do osoby pracującej w Dziale Personalnym CWB Partner. Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Nie obawiaj się również rozmowy z bezpośrednim przełożonym. Wyjaśnienie nurtujących Cię kwestii, związanych z Twoim wynagrodzeniem, pozytywnie wpłynie na wzajemne relacje.

## 07/ Korzystanie z pracy dzieci

PCC EXOL nie dopuszcza zatrudniania dzieci. W związku z tym przestrzegamy wszelkich ograniczeń dotyczących zatrudniania osób, które nie ukończyły 18 lat. Uznajemy prawo każdego dziecka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym i wykonywaniem pracy, która grozi niebezpieczeństwem, ogranicza możliwość zdobycia wykształcenia, bądź stanowi zagrożenie dla zdrowia i rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego czy społecznego.

W PCC EXOL dopuszcza się zatrudnianie osób młodocianych powyżej 15 roku życia, jednak wyłącznie w ramach nauki zawodu w szkołach ponadpodstawowych. Młodocianym, na mocy prawa pracy, jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła lat 18. Celem przepisów o zatrudnianiu młodocianych jest przede wszystkim ich ochrona przed eksploatacją ekonomiczną, pracą, która może być niebezpieczna lub szkodliwa dla zdrowia, rozwoju fizycznego i umysłowego, czy może ograniczać a nawet eliminować możliwość edukacji.



Jeżeli znalazłeś się w obliczu problemu związanego z wykorzystywaniem dzieci do pracy, zgłoś ten fakt przełożonemu lub skontaktuj się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

## 08/ Wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia

Jednym z podstawowych praw gwarantowanych przepisami prawa, jakie zapewnione jest pracownikom spółki, jest prawo do zrzeszania się. Dzięki temu umożliwia się wspólną organizację osób, które mają podobne poglądy i dążą do osiągnięcia wspólnych celów.

W PCC EXOL pracownicy mają wolność zrzeszania się oraz prawo do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia. Przyjmujemy otwartą postawę wobec związków zawodowych i ich działań organizacyjnych.



Jeżeli znalazłeś się w obliczu problemu związanego z wolnością zrzeszania się i prawem do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia, skontaktuj się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner, możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

## 09/ Poszanowanie jednostki w organizacji

Sukces naszej organizacji zależy między innymi od wysokich kwalifikacji i potencjału pracowników. Od wszystkich pracowników oczekujemy współpracy w atmosferze wzajemnego szacunku, zaufania i otwartej komunikacji.

Propagujemy kulturę lojalności i solidarności, budując pozytywne relacje i traktując naszych współpracowników w taki sposób, w jaki sami chcielibyśmy być traktowani. Propagujemy pracę zespołową, wspólne dzielenie zarówno sukcesów, jak i porażek. Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem z tymi, którym mogą być one potrzebne do efektywniejszego wykonywania pracy lub dalszego rozwoju zawodowego, pamiętając o zasadach dotyczących poufności obowiązujących w PCC EXOL. Szanujemy godność osobistą oraz różnorodność wyznań i kultur. Respektujemy ochronę prywatności nie tylko w odniesieniu do siebie, ale również oczekujemy tego od naszych klientów, dostawców i usługodawców.

Postanowienia zawarte w Kodeksie Postępowania PCC EXOL budują podstawy naszej kultury etycznej, której każdy z pracowników ma prawo wymagać od swoich współpracowników. Kodeks nie powinien być traktowany jako jedyny wyznacznik właściwego postępowania. Wszyscy powinniśmy zdawać sobie sprawę z tego, że każda osoba, która narusza prawo, może podlegać sankcjom dyscyplinarnym, łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.



Jeżeli masz wątpliwości co do zdarzeń, które mogą skutkować naruszeniem prawa przez Ciebie lub współpracowników, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

## 10/ Bezpieczeństwo i higiena pracy

Troska o bezpieczeństwo ludzi i środowiska jest od dawna traktowana jako jeden z priorytetów, dlatego też PCC EXOL zapewnia swoim pracownikom bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, odpowiadające standardom branży chemicznej oraz uwzględniające ewentualne zagrożenia. Podejmuje szereg działań mających na celu zapobieganie wypadkom, poprzez m.in. ograniczanie różnych typów zagrożeń w środowisku pracy, a także propaguje ideę bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i środowiska.

PCC EXOL jako odpowiedzialny pracodawca, zapewnia wszystkim pracownikom obowiązkowe i regularne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownicy mają zapewniony dostęp do środków ochrony indywidualnej i zbiorowej, szatni, zapleczy socjalnych, wody pitnej.

Każdy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- bezwzględnego przestrzegania zasad dotyczących niestawiania się w pracy pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających;
- przestrzegania obowiązujących zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- wykonywania powierzonych obowiązków w sposób bezpieczny dla siebie i współpracowników;
- znajomości i stosowania procedur niezbędnych w przypadku wystąpienia sytuacji niebezpiecznej w miejscu pracy;
- reagowania i zgłaszania odpowiednim służbom, wszelkich zauważonych zdarzeń niebezpiecznych;
- stosowania przewidzianych przepisami wewnętrznymi środków ochrony osobistej;
- stosowania narzędzi, sprzętu oraz wyposażenia stanowiska pracy, zgodnie z ich przeznaczeniem.

Każdy pracownik ma prawo odmówić wykonania polecenia służbowego w przypadku braku zapewnienia przez pracodawcę odpowiednich środków ochrony zdrowia i życia, przewidzianych dla określonej czynności. Zagwarantowanie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy wszystkim pracownikom jest dla spółki kwestią oczywistą. PCC EXOL przywiązuje zatem wielką wagę do zapewnienia pracownikom bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy, poprzez przestrzeganie odpowiednich przepisów i norm BHP oraz stosuje prewencyjne środki w celu wyeliminowania potencjalnych zagrożeń.



Jeżeli w trakcie wykonywania obowiązków służbowych zaobserwujesz naruszenie zasad bezpieczeństwa i higieny, nie wahaj się natychmiast zareagować. Od Twojej postawy może zależeć życie i zdrowie współpracowników. W nagłych przypadkach natychmiast skontaktuj się ze Służbami Ratowniczymi funkcjonującymi w PCC Rokita lub zawiadom swojego przełożonego. Jeśli masz pytania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, zwróć się do przełożonego lub do Specjalisty ds. BHP działającego w Grupie PCC Rokita. Możesz także skontaktować się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner lub wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu. Pamiętaj, aby nigdy nie dawać przyzwolenia na bagatelizowanie zasad bezpiecznej pracy. Zawsze miej świadomość tego, że lekceważąc przepisy BHP wpływasz na obniżenie poziomu swojego bezpieczeństwa oraz innych osób pracujących w Twoim otoczeniu.

## 11/ Dbłość o środowisko

PCC EXOL, prowadząc działalność biznesową, zawsze ma na uwadze zapewnienie najwyższego poziomu standardów środowiskowych. Zdajemy sobie bowiem sprawę z faktu, iż spoczywa na nas odpowiedzialność wobec środowiska naturalnego i przyszłych pokoleń, które będą z niego korzystać.

Promujemy działania biznesowe, obejmujące aspekty ekonomiczne i zarazem przyjazne środowisku, obejmujące:

- wykorzystywanie i rozwijanie technologii przyjaznych środowisku;
- przestrzeganie krajowych i unijnych norm, dotyczących środowiska naturalnego;
- przestrzeganie przyjętych wewnętrznie regulacji w zakresie ochrony środowiska;
- dążenie do minimalizowania skutków prowadzonej działalności biznesowej;
- podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie świadomości ekologicznej;
- zapewnienie interesariuszom dostępu do informacji z zakresu ochrony środowiska

Postępujemy zgodnie z Kodeksem Postępowania PCC EXOL, który zobowiązuje wszystkich pracowników do oszczędnego gospodarowania mieniem oraz respektowania polityki proekologicznej.



Jeżeli masz wątpliwości dotyczące dbałości o środowisko, które mogą skutkować naruszeniem prawa, zgłoś się do przełożonego lub skontaktuj się z osobą pełniącą w Grupie PCC stanowisko Specjalisty ds. Ochrony Środowiska, czy też z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w znalezieniu sposobu na rozwiązanie problemu.

## 06

## OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZA KWESTIE ETYCZNE ORAZ ICH ROLA W ORGANIZACJI

### 06/ Osoby odpowiedzialne za kwestie etyczne oraz ich rola w organizacji

#### 01/ Jakie sprawy można zgłaszać do osób odpowiedzialnych za kwestie etyczne w organizacji?

Osobami stojącymi na straży przestrzegania zasad i wartości wyrażonych m.in. w Kodeksie Postępowania są wszyscy przełożeni oraz pracownicy Działu Personalnego CWB Partner. Pracownicy Działu Personalnego są bezstronnym źródłem rozstrzygającym konflikty etyczne oraz wspierającym wszystkich zainteresowanych w interpretacji postanowień Kodeksu. Propagują rozwiązywanie sytuacji problemowych poprzez prowadzenie tzw. postępowania wyjaśniającego, jednak samodzielnie nie decydują o ostatecznym rozwiązaniu problemu. Pełnią w głównej mierze rolę mediatorów, których rolą jest zapobieganie nawarstwianiu się problemów oraz dochodzenie do kompromisów. Pośrednio usprawniają także komunikację między pracownikami spółki. Osoby te pośredniczą również w relacjach między skonfliktowanymi pracownikami w taki sposób, by żadna ze stron nie czuła się pokrzywdzona. Są zobowiązani do dyskrecji i poufności w prowadzonych działaniach.

Każdy pracownik, czy kontrahent lub przedstawiciel każdej innej grupy interesariuszy może zgłosić się do pracownika Działu Personalnego CWB Partner z prośbą o pomoc, gdy stwierdzi, że zostały naruszone wartości, normy etyczne czy społeczne. Każde zgłoszenie objęte jest poufnością. Należy mieć na uwadze fakt, że rolą osób odpowiedzialnych za kwestie etyczne nie jest rozwiązywanie konfliktów między pracownikami, tylko wyjaśnianie przypadków naruszeń w trakcie wykonywania pracy oraz naruszeń zasad Kodeksu Postępowania.

Zgłoszenia mogą dotyczyć wszelkich wątpliwości etycznych lub przypadków naruszania i łamania określonych zasad, norm prawnych lub innych obowiązujących procedur przez jakąkolwiek osobę zatrudnioną w spółce, bądź z nią współpracującą.



Osobą do której można zgłaszać swoje wątpliwości związane z zasadami Kodeksu dla całej Grupy PCC jest Pan Waldemar Preussner, który pełni rolę zwierzchnika.

## 02/Zasady zgłaszania problemów i skarg

Podczas zgłaszania problemów i skarg oraz w toku każdego postępowania wyjaśniającego, dane osoby zgłaszającej mogą być na jej prośbę utajnione. Nie zachęcamy jednak w sposób szczególny do stosowania tej metody. Osoba zgłaszająca skargę lub problem, działając w dobrej wierze nie musi ukrywać swojej tożsamości.

Bardzo ważną zasadą jest również gwarancja braku jakichkolwiek działań odwetowych względem osób, które w dobrej wierze zgłaszają problemy związane z łamaniem prawa i naruszaniem zasad kultury etycznej. Pamiętajmy jednak o tym, że należy brać pełną odpowiedzialność za swoje słowa i czyny. Nie należy zatem wykorzystywać zgłoszeń do odwetu lub odreagowywania złości na przełożonych lub współpracownikach.

Zaistniały problem można zgłaszać:

- do wybranego Specjalisty Działu Personalnego CWB Partner;
- do Managera ds. personalnych CWB Partner (tel. 071 743512, 667 650 223);
- na adres: etyka@pcc.eu;
- poprzez dedykowany formularz kontaktowy umieszczony na stronie [www.pcc-exol.eu](http://www.pcc-exol.eu), w zakładce Kontakt.
- zgodnie z procedurą zgłoszeń wewnętrznych problemy można również zgłaszać za pośrednictwem <https://sygnaapp.pl/system-zgloszen-wewnetrznych/pcc>

Zgłoszenia można dokonać:

- osobiście, po uprzednim umówieniu się na spotkanie;
- telefonicznie;
- pisemnie;
- w inny sposób, odpowiadający osobie zgłaszającej.

## 03/ Sposób postępowania ze zgłoszeniem

Postępowanie ze zgłoszeniem obejmuje etapy oparte na:

- otwartej rozmowie osoby, do której dotarło zgłoszenie z osobą zgłaszającą problem;
- sprawdzeniu okoliczności zdarzenia (przy zachowaniu zasad poufności);
- rozwiązaniu sprawy i przekazaniu informacji zwrotnej osobie zgłaszającej.

Na życzenie osoby zgłaszającej, osoba odpowiedzialna za zgłoszenie przedstawi rozwiązanie sprawy w formie pisemnej. W przypadkach zgłoszeń związanych z naruszeniem prawa, po przeprowadzeniu postępowania osoba odpowiedzialna przedłoży Zarządowi informację o stwierdzonych nieprawidłowościach. Osoba zgłaszająca posiada prawo wglądu w wyniki przeprowadzonego postępowania. Jeśli osoba zgłaszająca problem lub skargę uzna, że wyniki postępowania nie są dla niej satysfakcjonujące, ma prawo do zgłoszenia swoich wątpliwości do Zarządu spółki.

Pracownik posiada prawo wyboru pracownika Działu Personalnego CWB Partner, któremu chce zgłosić problem. W przypadku stwierdzenia rażącego naruszenia zapisów Kodeksu Postępowania, mogą zostać zastosowane pojedynczo lub łącznie następujące konsekwencje:

- zobowiązanie do naprawienia moralnych szkód wyrządzonych pokrzywdzonemu;
- rozmowa dyscyplinująca z przełożonym i udzielenie upomnienia ustnego;
- udzielenie pisemnego upomnienia;
- inne konsekwencje w zależności od rodzaju sytuacji, w której zostało naruszone prawo lub postanowienia Kodeksu.

## 04/ Otwarta rozmowa podstawą rozwiązywania problemów etycznych w spółce

PCC EXOL propaguje kulturę otwartości i szczerości w rozmowie, podczas której pracownicy mają możliwość pełnego wyrażenia swoich wątpliwości. Zachęcamy wszystkich pracowników do otwartego przedstawiania swoich opinii i problemów oraz sygnalizowania wszelkich zachowań i praktyk naruszających wartości i zasady określone w Kodeksie Postępowania.

PCC EXOL gwarantuje swoim pracownikom wszelką pomoc i wsparcie w egzekwowaniu zasad obowiązującej kultury etycznej, zarówno wewnątrz organizacji jak i w stosunku do jej interesariuszy.

## 05/ Ochrona przed działaniem odwetowym

PCC EXOL zapewnia, że stosowanie działań odwetowych w jakiejkolwiek formie wobec osoby, która zgłosi naruszenia Kodeksu Postępowania lub obowiązującego prawa, będzie podlegało procedurze dyscyplinarnej, włącznie z możliwością rozwiązania stosunku pracy. Stosowanie działań odwetowych jest bowiem naruszeniem Kodeksu Postępowania oraz obowiązującego prawa.

## 06/ Procedura zgłoszeń wewnętrznych

W oparciu o ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów Spółki z Grupy PCC SE wdrożyły jednolity system przyjmowania zgłoszeń oraz prowadzenia działań następczych zwany Procedurą zgłoszeń wewnętrznych w Spółkach z Grupy kapitałowej PCC SE z dnia 17 września 2024 r.

Grupa PCC zaangażowana jest w promowanie i zapewnienie wiarygodności we wszystkich obszarach swojej działalności. Zachęca się wszystkie osoby, które posiadają wiedzę o potencjalnych naruszeniach prawa dotyczących działalności Grupy ("Sygnaliści"), aby dokonywały zgłoszeń. Gwarantowane są wsparcie i ochrona.

Sygnalistami mogą zostać w szczególności: obecni i byli pracownicy Spółek, kandydaci do zatrudnienia, osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, wolontariusze, praktykanci, stażyści, osoby pracujące pod nadzorem kontrahenta.

Przez naruszenie prawa rozumie się działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, o których Sygnalista uzyskał informację w kontekście związanym z pracą, które dotyczy m.in.: korupcji, przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, ochrony środowiska, usług, produktów i rynków finansowych, zamówień publicznych, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, ochrony konsumentów.

Procedury nie stosuje się, jeśli naruszenie godzi wyłącznie w prawa zgłaszającego lub zgłoszenie naruszenia następuje wyłącznie w indywidualnym interesie zgłaszającego.

W szczególności indywidualne sprawy personalne nie są objęte Procedurą i powinny być zgłaszane do bezpośredniego przełożonego lub działu HR.

Naruszenia można zgłaszać:

- Do Inspektora ds. Sygnałów lub w uzasadnionych okolicznościach do jego zastępcy,
- W przypadku gdy zgłoszenie naruszenia dotyczy naruszenia popełnionego przez Inspektora ds. Sygnałów zgłoszenie należy przekazać bezpośrednio Zarządowi danej spółki.
- Zgłoszenia można dokonać:
- Pisemnie, elektronicznie za pomocą platformy umieszczonej na stronie <https://sygnaapp.pl/system-zgloszen-wewnetrznych/pcc>.



## 07 ZASADY ETYKI W MARKETINGU I REKLAMIE

## 07/ Zasady etyki w marketingu i reklamie

### 01/ Działania marketingowe

W dobie potrzeby rozwijania idei społecznej odpowiedzialności biznesu oraz podnoszenia świadomości w zakresie wpływu, jaki działania marketingowe wywierają na rynek i jego konsumentów, PCC EXOL dostrzega ich wzrastającą rolę w kształtowaniu zachowań i postaw, zarówno w sferze gospodarczej, światopoglądowej jak i moralnej. Uznaje kulturotwórczy i obyczajowy charakter działań marketingowych, widząc potrzebę eliminowania w tym zakresie zjawisk negatywnych i stymulowania pozytywnych. Rozumiemy konieczność ujednolicenia określonych standardów, w ramach współdziałania z naszymi interesariuszami na całym świecie. Zobowiązujemy się do dołożenia wszelkich starań, aby zasady i wartości opisane w naszym Kodeksie Postępowania były przestrzegane.

Pracownicy zaangażowani w działania marketingowe mają obowiązek:

- dbać o to, aby przekaz reklamowy w mediach, internecie i na wszelkich nośnikach elektronicznych nie zawierał jakichkolwiek treści pornograficznych, elementów przemocy, nienawiści, obraźliwego zachowania oraz jakichkolwiek przejawów łamania praw człowieka;
- dbać o to, aby treści wszelkich materiałów promocyjnych i reklamowych spółki były oparte na prawdziwych informacjach;
- zwracać uwagę na przedstawianie cech i właściwości produktów w materiałach reklamowych w sposób rzetelny i obiektywny;
- stosować postanowienia zawarte w Kodeksie Etyki Reklamy, ustanowionym przez Radę Reklamy i Komisję Etyki Reklamy, będącym źródłem zasad postępowania etycznego dla wszystkich pracowników związanych z reklamą i marketingiem;
- respektować międzynarodowe zasady dotyczące etyki w reklamie i marketingu oraz działać w tym zakresie zgodnie ze standardami Europejskiego Stowarzyszenia Etyki Reklamy(EASA).



Jeżeli masz jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące kwestii etycznych związanych z działalnością marketingową PCC EXOL zgłoś się bezpośrednio do Managera ds. marketingu PCC Rokita SA lub skontaktuj się z pracownikiem Działu Personalnego CWB Partner. Możesz także wysłać e-maila na adres: [etyka@pcc.eu](mailto:etyka@pcc.eu). Zawsze znajdzie się osoba, która pomoże w rozwiązaniu Twojego zgłoszenia.

## 02/ Działania charytatywne i sponsoringowe

W działaniach sponsoringowych obowiązuje zasada transparentności, która wskazuje wszystkie zainteresowane podmioty i zobowiązania względem sponsora. Umowa sponsorska chroni samodzielność, swobodę twórczą i własność intelektualną podmiotu sponsorowanego. Nasza organizacja zapewnia dbałość o odpowiedni poziom sponsorowanej działalności, a także nie nadużywa swojej pozycji w toku realizacji umowy.

Prowadząc własne akcje dobroczynne i sponsoringowe lub uczestnicząc w działaniach sponsoringowych w ramach Grupy PCC, dbamy o to, aby nigdy nie dochodziło do naruszenia dobrego imienia którejkolwiek ze stron czy dobrych obyczajów, w tym przekonań religijnych. Zarówno wydarzenia sponsorowane jak i wszelkie akcje dobroczynne i charytatywne w których uczestniczy PCC EXOL, nie mogą mieć negatywnego wpływu na środowisko ani promować działań związanych z naruszaniem zasad etycznych oraz łamaniem praw człowieka.



Pracownicy angażują się w działania marketingowe zgodnie z zasadami transparentności, odpowiedzialności i rzetelnej komunikacji





## 08 PODSUMOWANIE

### 08/ Podsumowanie

Etyka stanowi fundament działalności PCC EXOL i obejmuje każdy obszar funkcjonowania organizacji - zarówno wewnętrzny, jak i zewnętrzny. Jej skuteczność wynika ze spójnego podejścia do kultury etycznej, jasno określonych wartości oraz zasad, które wspierają podejmowanie odpowiedzialnych decyzji.

Przejrzyste standardy postępowania są kluczowe w relacji pracodawca-pracownik. Wyznaczają granice pomiędzy zachowaniami akceptowalnymi i nieetycznymi oraz ułatwiają eliminowanie wątpliwości. Zasady opisane w Kodeksie Postępowania obowiązują wszystkich pracowników PCC EXOL, a osoby na stanowiskach kierowniczych mają szczególną odpowiedzialność, by je modelować w codziennej pracy.

Etyka opiera się na poszanowaniu godności człowieka i fundamentalnych praw. Organizacja działa etycznie tylko wtedy, gdy konsekwentnie przestrzega przyjętych wartości. Zasady te nie ograniczają funkcjonowania firmy - przeciwnie, tworzą bezpieczne, przejrzyste środowisko współpracy dla wszystkich interesariuszy. Aby tak było, wartości Kodeksu Postępowania muszą być naturalnym standardem działania na każdym szczeblu PCC EXOL.