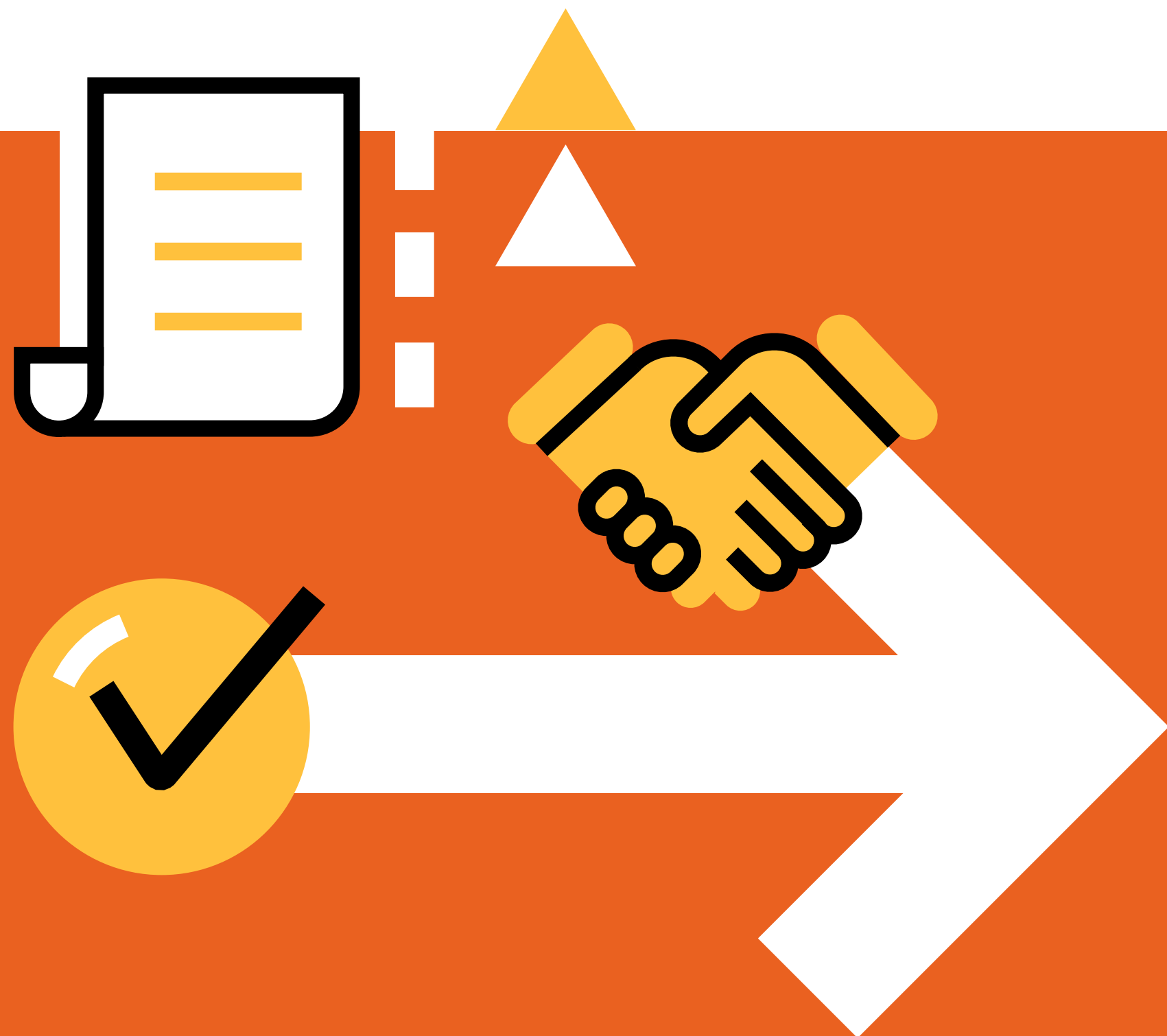


Kodeks etyki KUKE S.A.



Spis treści



Definicje.....	4
Nasz cel i wartości - jak pracujemy i jak żyjemy?	5
Czym jest dla nas odpowiedzialność?	8
Jak w społeczności KUKA budujemy zaufanie?.....	10
Jak dbamy o dobre samopoczucie naszych pracowników?	12
W jaki sposób dbamy o zasady compliance?	18
Jak budujemy bezpieczeństwo informacji w cyberprzestrzeni?	24
Jak budujemy relacje z naszym otoczeniem?.....	26
Jaką rolę w KUKA pełni Rada ds. Etyki w Biznesie?	28
W jaki sposób reagujemy na łamanie kluczowych dla nas zasad?	34



Gdy następuje zjednoczenie wokół wspólnych wartości i wspólnych celów, zwykli ludzie osiągają niezwykłe rezultaty.

Ken Blanchard





KUKE / KUKE S.A.

Korporacja Ubezpieczeń Kredytów
Eksportowych Spółka Akcyjna.



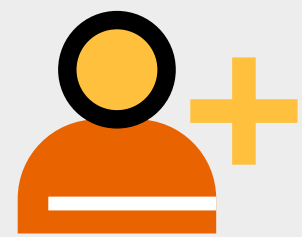
Pracownik

Pracownik lub pracowniczka, osoba
zatrudniona w KUKE S.A. na podstawie
umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.



Prezent

Korzyść mająca formę materialną
lub niematerialną.



Compliance Officer

Pracownik, któremu Zarząd KUKE S.A.
powierzył pełnienie funkcji compliance.



Sankcje

Kary handlowe lub finansowe stosowane
przez jedno lub większą ilość państw albo
organizacji międzynarodowych.

Nasz cel i wartości - jak pracujemy i jak żyjemy?

Tworząc Kodeks etyki KUKI S.A., mamy na względzie dostarczenie prostych wskazówek, kompleksowych i uniwersalnych zasad, które są dla nas ważne w:

- codziennym prowadzeniu biznesu,
- tworzeniu bezpiecznej i otwartej przestrzeni do realizacji planów zawodowych dla naszych pracowników,
- budowaniu trwałych, opartych na zaufaniu relacji w społeczności KUKI,
- budowaniu trwałych, opartych na zaufaniu relacji ze wszystkimi, z którymi spotykamy się i na których oddziałujemy realizując naszą misję biznesową (są to m.in. nasi klienci, partnerzy biznesowi, dostawcy usług).

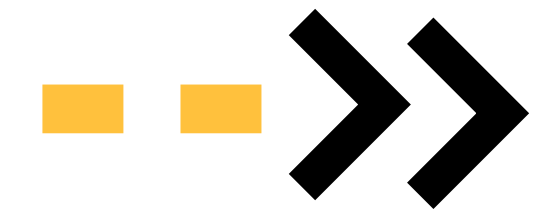
To drogowskaz, dzięki któremu znajdziecie odpowiedzi na nurtujące Was pytania i dowiecie się, w jaki sposób należy zgłaszać nam problemy, abyśmy mogli nieustannie rozwijać się i lepiej odpowiadać na wyzwania współczesnego świata.



Wartości

Są jak kompas na morzu biznesu - wskazują nam drogę i pomagają podejmować trafne decyzje. Przede wszystkim definiują naszą misję, wizję i cele, co sprawia, że wszyscy w zespole mogą iść w tym samym kierunku. Dobrze określone wartości wpływają na atmosferę w pracy, wnosząc pozytywną energię i zaangażowanie. Kiedy mamy jasno zarysowane wartości, przyciągamy osoby, które myślą i czują podobnie - a to sprzyja lepszej współpracy i koleżeńskim relacjom. Nasze wartości to także klucz do budowania zaufania z klientami i partnerami. Posiadanie spójnych i autentycznych wartości sprawia, że klienci czują się pewniej i darzą naszą markę większym zaufaniem. Mając jasno określony system wartości firmowych - spójny z wartościami osobistymi pracowników - podejmujemy decyzje z większą pewnością, co pomaga nam konsekwentnie realizować nasze cele.





1

Partnerstwo i współpraca

to fundament, na którym budujemy zaufanie. Zaufanie i szacunek są podstawą naszych relacji, wzmacniają nasze zaangażowanie, dzięki któremu jesteśmy gotowi dawać z siebie i dla siebie więcej. Zaufanie to również fundament, w oparciu o który budujemy naszą efektywność. Dzięki regularnym spotkaniom i dzieleniu się informacjami nasze zespoły łatwiej synchronizują działania. Wspólne plany, różnorodne umiejętności i doświadczenie pomagają nie tylko w rozwiązywaniu problemów, ale stają się także źródłem innowacji. Inicjatywy takie jak mentoring czy wspólne projekty umożliwiają nam wspólny rozwój.



2

Profesjonalizm

to nasza karta przetargowa w świecie zawodowym. Dążymy do ciągłego podnoszenia naszych umiejętności, inwestując w szkolenia i kursy. Dbanie o szczegóły, jakość pracy oraz etyczne podejście wzmacniają naszą pozycję jako zaufanego partnera w branży. Tworząc nasze usługi, wyznaczamy kierunki rozwoju dla polskich przedsiębiorców, którzy wraz z nami bezpiecznie docierają na nowe rynki, poszerzając horyzonty i zasięgi swojego biznesu.



3

Odpowiedzialność

to nieodłączny element naszej kultury. Uważamy, że każdy z nas powinien być gotów krytycznie spojrzeć na swoje działania i przyznać się do błędów – gdyż to prowadzi do ciągłego rozwoju. Dążenie do odpowiedzialnych decyzji, uwzględniających konsekwencje, przynosi korzyści nie tylko nam, ale także otoczeniu i społeczności. Dla naszych klientów jesteśmy partnerem biorącym na siebie ciężar ryzyka związanego z rozwojem ich biznesu, odpowiedzialnym za stwarzanie bezpiecznej przestrzeni do rozwoju, wspierającym polskie przedsiębiorstwa na drodze do transformacji energetycznej. Chcemy wspólnie troszczyć się o lepszy i bezpieczniejszy świat dla nas i przyszłych pokoleń.

4

Rozwój

to klucz do przetrwania w zmieniającym się świecie. Kreujemy kulturę uczenia się, aby nasze zespoły mogły nieustannie zdobywać nowe umiejętności. Tworzymy środowisko otwarte na innowacje, inwestujące w rozwój osobisty i zawodowy, dające możliwości elastycznego zarządzania miejscem i czasem pracy, co pozwala równocześnie na zachowanie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym, zwiększając satysfakcję z pracy. Inwestowanie w nowoczesne rozwiązania i otwartość na nowe pomysły pomagają nam w rozwiązywaniu złożonych problemów i stanowią o naszej przewadze. Nasze zaangażowanie w te zasady sprawia, że możemy skutecznie reagować na wyzwania i potrzeby rynku, a jednocześnie wspierać rozwój lokalnych przedsiębiorstw.

Te **wartości** są ze sobą ściśle powiązane i tworzą fundament, na którym budujemy naszą organizację. Promują wzajemny szacunek, efektywność i ciągły rozwój, co w dłuższym okresie pozwala nam osiągać lepsze wyniki i realizować nasze cele w sposób, który ma prawdziwe znaczenie.

Czym jest dla nas odpowiedzialność?

Odpowiedzialność każdego pracownika KUK

Wszyscy pracownicy mają swój wkład w kształtowanie kultury organizacyjnej poprzez zrozumienie i stosowanie zasad wewnętrznych, przepisów prawa, bycie uczciwym i etyczne działanie. A w przypadku zidentyfikowania sytuacji naruszania tych zasad/przepisów – poprzez odpowiedzialne informowanie o potencjalnych naruszeniach, z intencją znalezienia rozwiązania i uniknięcia błędów w przyszłości.



Znaj i przestrzegaj

- Zdobądź i poszerzaj swoją wiedzę na temat zasad podsumowanych w Kodeksie.
- Poznaj szczegółowe zasady odnoszące się do pracy na Twoim stanowisku.
- Oprócz zasad opisanych w Kodeksie etyki pamiętaj o przestrzeganiu obowiązujących na Twoim stanowisku przepisów prawa.
- Poszerzaj swoją wiedzę. Gdy masz pytania, zadawaj je i szukaj odpowiedzi w HR, u prawników KUK lub w Compliance.
- Jeśli widzisz potencjalne naruszenia, zgłaszaj je – niezależnie czy dotyczą Ciebie bezpośrednio, czy też nie.
- Poznaj kanały zgłaszania naruszeń funkcjonujące w KUK.
- Z otwartością współpracuj w postępowaniach wyjaśniających, udzielaj pełnych i rzetelnych informacji.

Czym jest dla nas odpowiedzialność?

Odpowiedzialność każdego menedżera KUK

Rola menedżera w KUK jest rolą szczególną – wiąże się z braniem odpowiedzialności za ludzi, ich los i dobrostan. Obowiązkiem każdego menedżera KUK jest budowanie bezpiecznego i zrównoważonego środowiska pracy, które w najwyższym stopniu zapobiega, identyfikuje, reaguje i rozwiązuje sytuacje negatywnie wpływające na to środowisko.



Dbaj o spójność kultury organizacyjnej i zespołu

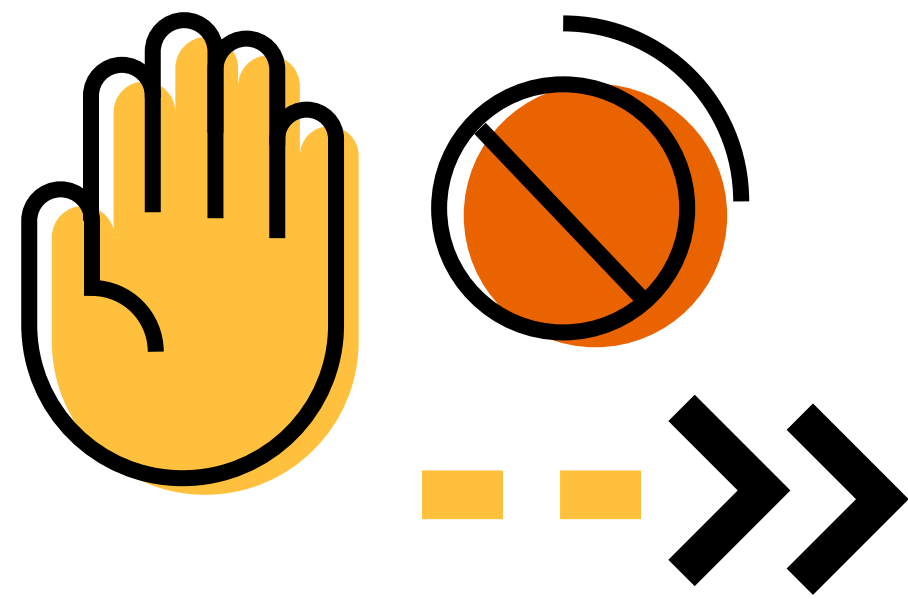
- Zadbaj, aby pracownicy znali i rozumieli swoje obowiązki oraz czuli się swobodnie zgłaszając wątpliwości.
- Zachęcaj do działania etycznego, z poszanowaniem i zrozumieniem dla wewnętrznych zasad i przepisów prawa, rozwijaj kompetencje pracowników również w tym zakresie.
- Zadbaj o zgodność i transparentność procesów w Twoim zespole oraz dokonuj ich regularnych przeglądów.
- Monitoruj, doradź i wspieraj pracowników w obszarze zgodności z zasadami wewnętrznymi i przepisami prawa.
- Nie możesz być obojętny. Jako menedżer masz szersze spojrzenie, widzisz więcej. Reaguj, gdy dostrzegasz potencjalne zagrożenia lub naruszenie.

Jak w społeczności KUK budujemy zaufanie?

Podstawą każdej współpracy jest zaufanie i poczucie bezpieczeństwa. Zaufanie rozpoczyna się od troski, uprzejmości, godności, rzetelności, uczciwości i szacunku we wzajemnych stosunkach. Stawiamy sobie za cele zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy, wolnego od nadużyć, przemocy i innych destrukcyjnych zachowań.



Nie ma w nas przyzwolenia dla:



nietolerancji - braku poszanowania dla różnorodności

Nie akceptujemy wszelkich działań i zachowań cechujących się brakiem szacunku wobec osoby ze względu na jej rasę, pochodzenie etniczne, kolor skóry, wiek, płeć, tożsamość płciową lub sposób jej demonstrowania, orientację seksualną, przekonania polityczne, obywatelstwo, narodowość, pochodzenie społeczne, język, religię, niepełnosprawność (umysłową lub fizyczną), stan zdrowia, stan cywilny, stan rodzinny, ciążę, posiadanie lub nieposiadanie dzieci, status ekonomiczny/klasowy i inne cechy wyróżniające tę osobę.

dyskryminacji

Nie akceptujemy marginalizacji, wykluczenia społecznego, różnicowania możliwości i praw poszczególnych osób ze względu na ich rasę, pochodzenie etniczne, kolor skóry, wiek, płeć, tożsamość płciową lub sposób jej demonstrowania, orientację seksualną, przekonania polityczne, obywatelstwo, narodowość, pochodzenie społeczne, język, religię, niepełnosprawność (umysłową lub fizyczną), stan zdrowia, stan cywilny, stan rodzinny, ciążę, status ekonomiczny/klasowy i inne cechy wyróżniające tę osobę.

mobbingu

Nie akceptujemy działań lub zachowań skierowanych przeciwko innym osobom, polegających na nękaniu lub zastraszaniu, wywołujących zaniżoną samoocenę (w tym ocenę przydatności zawodowej), poniżających lub ośmieszających, mających na celu izolację lub wyeliminowanie z zespołu.

konfliktów interpersonalnych

Odmienność zdań, poglądów i przekonań w miejscu pracy jest stałym elementem każdej organizacji. Natomiast brak możliwości osiągnięcia porozumienia ponad dzielącymi nas różnicami jest dla nas nie do zaakceptowania, szczególnie gdy wywołuje poczucie zagrożenia, silny stres lub trwałe pogorszenie relacji.

molestowania

Nie akceptujemy nieetycznych i niemoralnych działań lub zachowań w kontekście płci, w tym tych o charakterze seksualnym, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osobistej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Jak dbamy o dobre samopoczucie naszych pracowników?

Wierzymy, że wartość naszej organizacji wynika z mocy zespołu, który tworzymy. Zespołu, który darzy się szacunkiem i zaufaniem, w którym możemy na siebie liczyć w trudnych dla nas momentach, w trakcie wyzwań i problemów, tych zawodowych i osobistych, ale i w momentach naszych największej radości i sukcesów, które wspólnie chcemy celebrować i doceniać. Skupiamy ludzi o podobnych wartościach i spojrzeniu na świat, z wiarą, że każdy z nas może zmieniać świat na lepsze. Dzięki temu nasza kultura organizacyjna ma unikatowy charakter.



5 filarów kultury organizacyjnej KUK

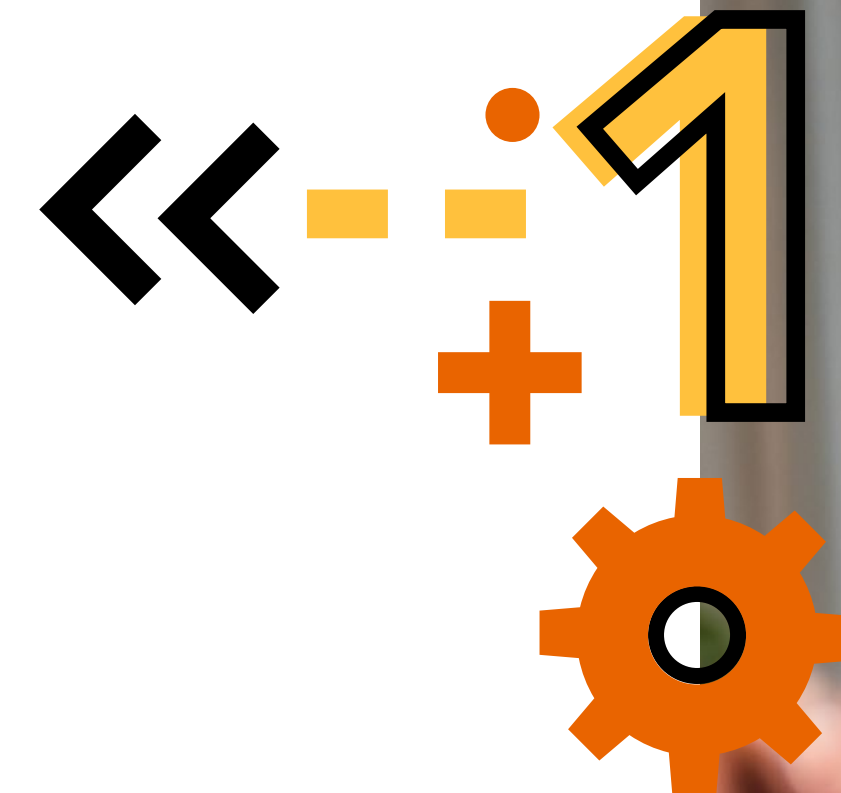
1

Wsparcie zdrowia psychicznego i fizycznego

Niezwykle ważna jest dla nas troska o dobre samopoczucie pracowników, ponieważ wierzymy, że zdrowie i równowaga psychiczna każdego z członków naszej społeczności jest kluczowym elementem sukcesu organizacji, którą wspólnie tworzymy.

Jak to robimy?

Regularnie organizujemy warsztaty i seminaria dotyczące zdrowia psychicznego, a także oferujemy programy zdrowotne, aby nasi pracownicy mogli dbać o swoje ciało i umysł. W ramach współpracy z profesjonalistami zapewniamy dostęp do konsultacji psychologicznych oraz programów wellbeingowych.



5 filarów kultury organizacyjnej KUKE

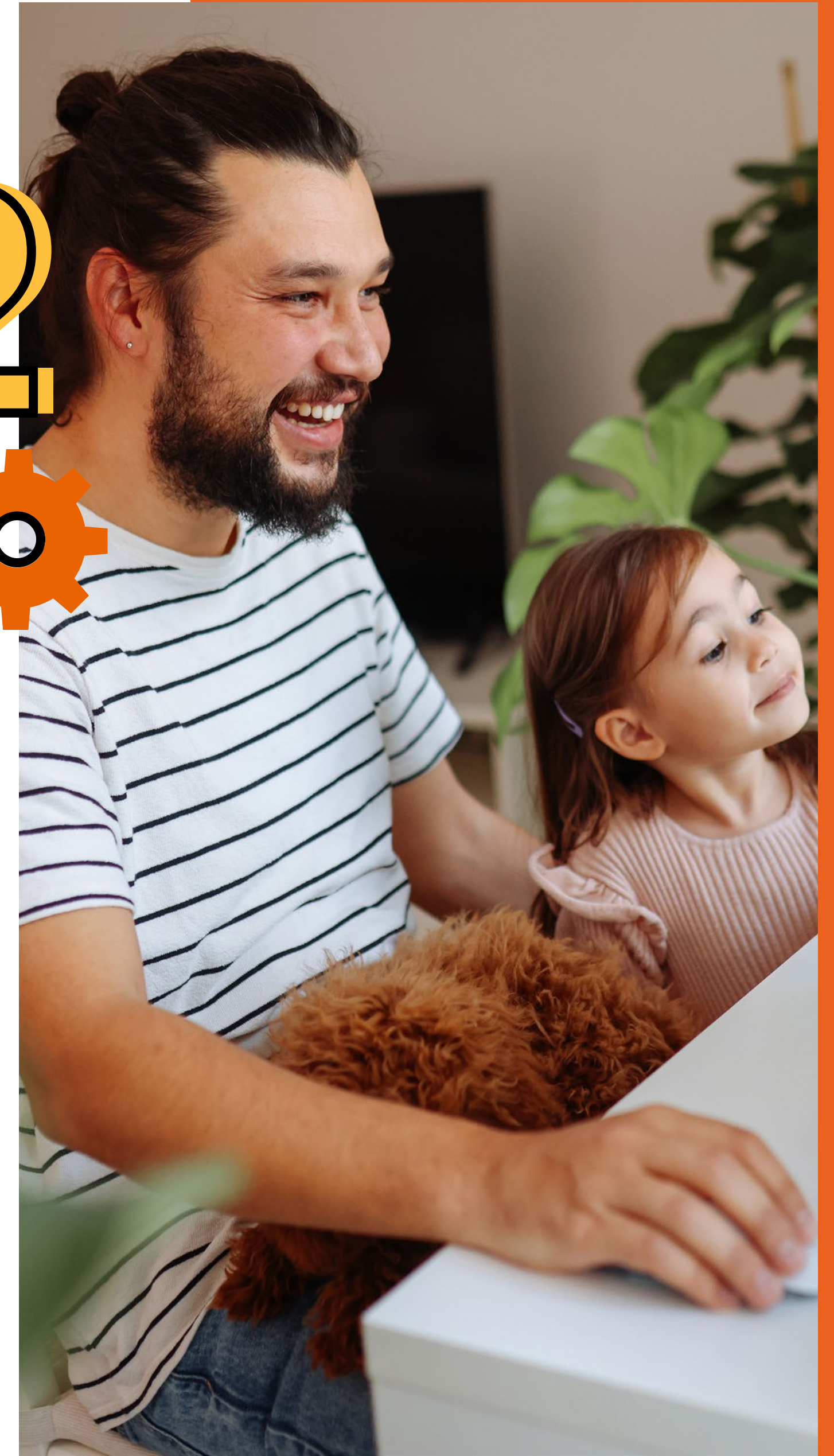
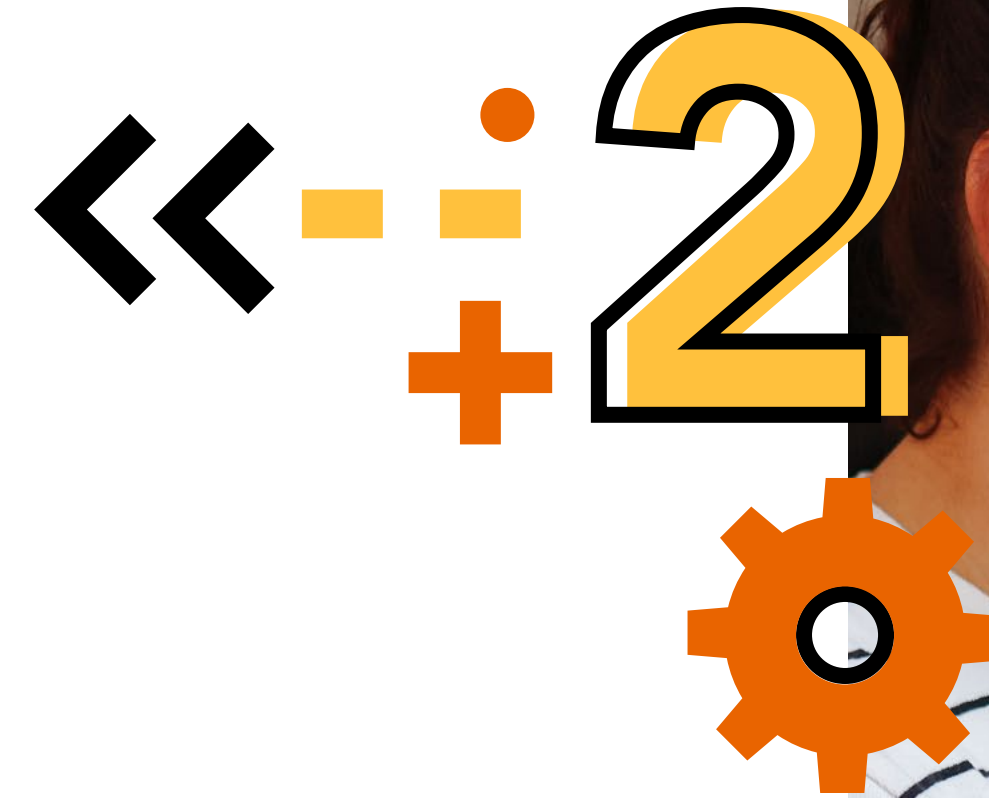
2

Elastyczne podejście do pracowników i ich potrzeb

Rozumiemy, że każdy pracownik ma swoje indywidualne potrzeby i zobowiązania. Wiemy, jak ważne dla pracowników jest realizowanie osobistych planów i ambicji zawodowych i jednocześnie pozostawanie w zgodzie z samym sobą oraz w równowadze z życiem prywatnym i rodzinnym.

Jak to robimy?

Oferujemy elastyczne godziny pracy, pracę zadaniową i pracę zdalną. Pomagamy rodzicom w opanowaniu kryzysów domowych, dlatego nieraz w naszym biurze towarzyszą im dzieci, a i my mamy z tych odwiedzin dużo radości i inspirujących rozmów.



5 filarów kultury organizacyjnej KUKE

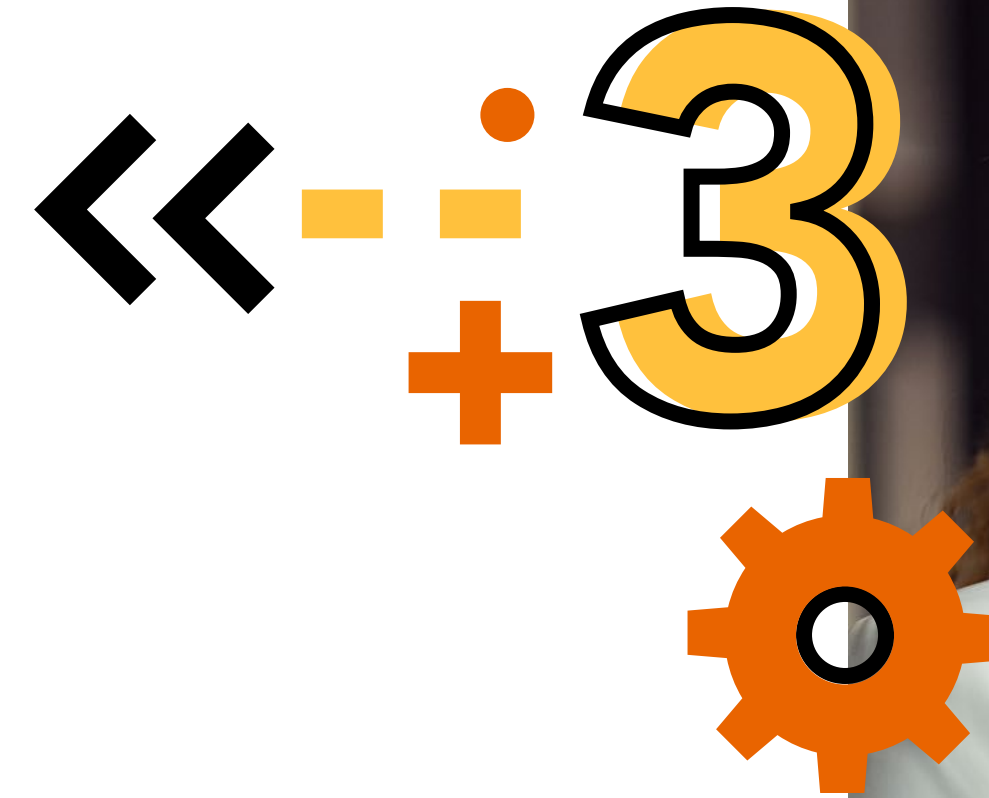
3

Kultura otwartości w komunikacji

Promujemy kulturę otwartości, zapewniającą komfort w dzieleniu się swoimi pomysłami, inicjatywami, obawami i sugestiami zmian. Ważna jest dla nas otwartość w udzielaniu feedbacku i jego przyjmowaniu. Kultura otwartego feedbacku dotyczy nas wszystkich, niezależnie od zajmowanego w KUKE stanowiska, i jest filarem, na którym budujemy efektywne zarządzanie organizacją. Pomaga nam w sprawnej identyfikacji problemów, pozwala na szybszą i adekwatną do sytuacji reakcję na zmieniające się potrzeby pracowników, klientów i rynku, a jednocześnie buduje naszą wzajemną lojalność.

Jak to robimy?

Dbamy o regularne spotkania i sesje feedbackowe, wdrażamy ocenę kompetencji, w której będziemy udzielać sobie wzajemnych informacji zwrotnych na każdym poziomie organizacji (w tym pracownicy swoim przełożonym). Organizujemy badania zespołów i wspólne warsztaty dla poprawy komunikacji. W wolontariacie pracowniczym wzmacniamy więzi wewnętrzne oraz poczucie przynależności.



5 filarów kultury organizacyjnej KUK

4

Siła różnorodności

Zróżnicowanie zespołów jest dla nas źródłem szerszej gamy doświadczeń, spojrzeń i perspektyw dla samych zespołów, jak i całej organizacji. Z różnorodności sposobów myślenia i doświadczeń, sposobów pracy, zrozumienia różnic kulturowych wynika twórcza energia, która jest źródłem innowacyjnych pomysłów i rozwiązań. Znosimy bariery i ograniczenia, tworząc włączające środowisko pracy dla wszystkich, niezależnie od płci, pochodzenia, wieku, tożsamości płciowej, orientacji seksualnej, narodowości, stopnia sprawności fizycznej i innych naszych wyróżników. Wierzymy, że suma naszych różnic pozwala lepiej rozumieć otaczający nas świat oraz biznes naszych klientów. Odnosimy sukcesy, gdy słuchamy siebie nawzajem, współpracujemy, angażujemy się w dialog i omawiamy problemy, traktując się z szacunkiem dla naszych różnic.

Jak to robimy?

Pracownika KUK z najkrótszym stażem pracy różni ponad 30 lat doświadczenia od pracownika z najdłuższym stażem pracy. Nawet na najwyższych stanowiskach w organizacji jesteśmy zróżnicowani płciowo. Różnią nas pochodzenie, narodowość, język, doświadczenie zawodowe, orientacja seksualna, poziom sprawności fizycznej, poglądy, przekonania i wiele innych aspektów. Każdy z nas ma prawo być sobą, będąc pracownikiem KUK czy kandydatem ubiegającym się o pracę w KUK, będąc naszym klientem, dostawcą czy współpracownikiem. Jako organizacja ciągle się rozwijamy i jesteśmy świadomi, że jest jeszcze wiele aspektów, które chcemy poprawić - i nieustannie do tego dążymy. Przez edukację, nowe doświadczenia, a nawet międzynarodowe podróże służbowe poszerzamy nasze horyzonty, także w aspekcie tolerancji i zrozumienia dla różnorodności.



5 filarów kultury organizacyjnej KUK

5

Rozwój zawodowy

Inwestycja w rozwój naszych pracowników jest dla nas inwestycją w rozwój KUK. Wspierając naszych pracowników w podnoszeniu i nabywaniu nowych kompetencji zawodowych i osobistych, wspieramy ich na drodze do zawodowego awansu i zaspokajaniu aspiracji osobistych. Tworząc merytoryczne i zmotywowane zespoły, otrzymujemy otwartość i kreatywność w podchodzeniu do nowych wyzwań, wynikających ze zmieniającego się otoczenia biznesowego, a nieraz sami kreujemy nowe trendy na rynku.

Samopoczucie naszych pracowników jest dla nas priorytetem, a nasze działania mają na celu tworzenie środowiska, w którym każdy może się rozwijać, czuć się bezpieczny, doceniany i spełniony. We współpracy z naszymi pracownikami chcemy tworzyć organizację, w której praca nie jest wyłącznie obowiązkiem, a jest źródłem satysfakcji i radości.

Jak to robimy?

Finansujemy naszym pracownikom szkolenia, kursy i egzaminy zawodowe. Opracowujemy i wdrażamy programy mentoringu oraz programy rozwojowe dla kadry menedżerskiej i jej sukcesorów. Udostępniamy pracownikom platformę ze szkoleniami, coachingami i wsparciem terapeutycznym do rozwoju zawodowego i osobistego. Realizujemy autorski program kształcenia z zakresu trade finance „Akademia KUK”, dedykowany studentom i absolwentom szkół wyższych, w którym nasi pracownicy są wykładowcami i mentorami dla osób wkraczających na finansowy rynek pracy.



W jaki sposób dbamy o zasady compliance?

W KUKA nieustannie doskonalimy system zarządzania zgodnością (compliance), który buduje naszą reputację, wizerunek oraz zaufanie do naszej organizacji. Efektywny system compliance jest ważnym narzędziem służącym przeciwdziałaniu wystąpienia zdarzeń mogących skutkować materializacją ryzyka naruszenia zgodności. W tym celu nieustannie rozwijamy świadomość naszych pracowników, jak ważny jest to obszar z perspektywy nas samych, naszego biznesu, naszych klientów i partnerów biznesowych. W zarządzanie zgodnością zaangażowani są wszyscy nasi pracownicy przy wsparciu osoby pełniącej wyspecjalizowaną i dedykowaną tym zagadnieniom funkcję Compliance Officera.



Konflikt interesów

Zasady, o których powinieneś pamiętać:

- Unikaj działań, współpracy lub relacji, które mogłyby kolidować z Twoimi obowiązkami w KUKA, które mogłyby godzić w Twoją obiektywność i niezależność. Aktywnie identyfikuj, oceniaj i wykluczaj sytuacje i relacje, które stwarzają lub mogą być postrzegane jako stwarzające zagrożenia dla Twojej niezależności wobec klientów, współpracowników, partnerów biznesowych, dostawców.
- Nie wykorzystuj zasobów, swojego stanowiska, pozycji w KUKA i wpływów uzyskiwanych dzięki pracy w KUKA do osiągnięcia osobistych korzyści.
- Twoje działania zawodowe oraz w czasie wolnym nie powinny szkodzić reputacji lub dobremu imieniu KUKA.



Co powinieneś zrobić?



1

Ujawnić Compliance Officerowi wszystkie swoje działania zewnętrzne, interesy finansowe lub relacje, które mogą stanowić konflikt lub stwarzać jego pozory.

2

Kierować się zdrowym rozsądkiem we wszystkich kontaktach osobistych i biznesowych.

3

Unikać działań lub relacji, które mogą powodować potencjalne konflikty lub stwarzać pozory konfliktu z pracą lub interesami KUKI.

4

W sytuacji, w której masz dyskomfort, nie wiesz, jak się zachować, nie jesteś pewien, czy zachodzi konflikt interesów, w trosce o transparentność, poinformować Compliance Officera o każdym, nawet potencjalnym, konflikcie interesów już na wczesnym etapie, aby uzyskać wskazówki dotyczące najlepszego możliwego rozwiązania w tej sytuacji.

5

Nie korzystać z zasobów, własności intelektualnej, czasu ani obiektów KUKI w celu osiągnięcia osobistych korzyści - dotyczy to m.in. sprzętu biurowego, poczty elektronicznej i aplikacji.

6

Zgłaszać do Compliance Officera wszelkie sytuacje, w których członek rodziny lub bliski krewny ma lub może mieć relacje biznesowe z konkurentem, partnerem, klientem lub dostawcą KUKI.



Korupcja

- Przestrzegaj norm wynikających z Polityki antykorupcyjnej i pamiętaj o zasadzie „Zero tolerancji dla korupcji”.
- Z ostrożnością podchodź do kwestii przyjmowania i wręczania prezentów oraz udziału w wydarzeniach, których organizatorem nie jest KUKA.
- Poinformuj i skonsultuj się z Compliance Officerem, jeśli otrzymasz lub chcesz wręczyć prezent lub korzyść o wartości wyższej niż 250 zł.
- Zachowaj ostrożność i nie przyjmuj prezentów, które naruszają obowiązujące przepisy prawa, mogą zostać uznane za próbę przekupstwa, mogłyby zostać uznane za próbę wpływania na Twój obiektywizm i bezstronność, mają na celu wywołanie poczucia „odwzajemnienia się”.
- Nie przyjmuj prezentów od podmiotów biorących udział w realizowanych przez KUKA postępowaniach zakupowych.

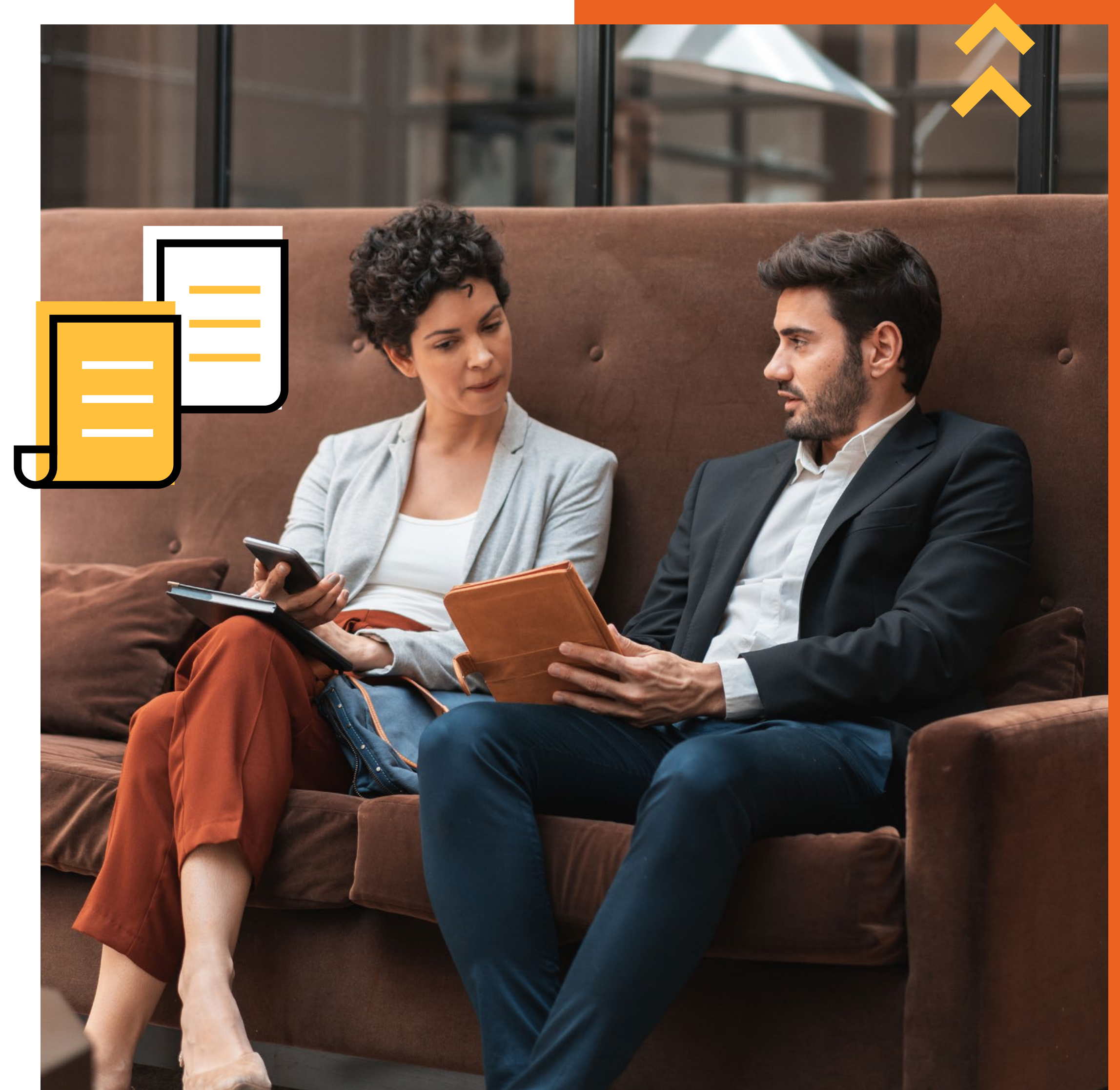


Przestrzeganie sankcji

KUKA przestrzega przepisów i regulacji sankcyjnych wydawanych przez Rzeczpospolitą Polską, Unię Europejską, ONZ i OFAC. Ponadto KUKA stosuje sankcje wydawane przez państwa i organizacje, ilekroć podejmuje działania na terytorium, w którym te przepisy i regulacje mają charakter obowiązujący.

Co powinieneś zrobić?

- Postępuj zgodnie z przepisami i regulacjami dotyczącymi sankcji, dbaj o „należyta staranność wobec klienta”.
- Sprawdzaj transakcje i upewnij się, że nie dotyczą one krajów, osób, towarów lub działań objętych sankcjami.
- Zwracaj uwagę na wszelkie fakty sugerujące, że klient może próbować uniknąć sankcji.
- Zwracaj uwagę na niekompletne informacje na temat operacji.



Ochrona klientów

Przywiązujemy najwyższą wagę do jakości świadczonych przez nas usług i satysfakcji naszych klientów.

- Miej na uwadze realne potrzeby klienta, dostosuj produkt i ofertę tak, aby w jak największym stopniu odpowiadała na jego potrzeby. Nie sprzedawaj klientom nieodpowiednich produktów.
- Wszelkie działania wykonuj we współpracy i za zgodą klienta z poszanowaniem jego interesu.
- Nie pomijaj informacji, które klient powinien od Ciebie uzyskać.
- W procesie tworzenia i sprzedaży produktu zawsze uwzględniaj uczciwy stosunek jakości do jego ceny.
- Zadbaj o prawidłowy onboarding klienta, zadbaj o pełne zrozumienie produktu, z którego korzysta, i zasad jego obsługi oraz procesów związanych z likwidacją szkody i wypłatą odszkodowania.
- Problemy klientów rozwiązuj rzetelnie i starannie, a skargi i reklamacje rozpatruj terminowo.
- W przypadku odrzucenia reklamacji udzielaj wyczerpujących informacji o powodach odrzucenia.



Jak budujemy bezpieczeństwo informacji w cyberprzestrzeni?

Do informacji, które przetwarzamy, podchodzimy z najwyższą powagą i gwarancją bezpieczeństwa, zapewniając odporność cyfrową naszego środowiska IT. Nasze podejście do bezpieczeństwa informacji jest dynamiczne, kompleksowe i zintegrowane. Prowadzimy stały monitoring bezpieczeństwa, identyfikację potencjalnych luk i wdrażamy działania prewencyjne. Stale wdrażamy, przestrzegamy i aktualizujemy procedury zapewniające odpowiednie bezpieczeństwo danych naszych klientów, kontrahentów, współpracowników i partnerów biznesowych. Dbamy, aby wszystkie informacje cechowały następujące atrybuty: poufność, dostępność, integralność, autentyczność i rozliczalność. Bezpieczeństwo informacji jest integralnym elementem naszego zarządzania spółką.



Co powinieneś zrobić?

- Pamiętaj, że jako użytkownik systemów i zasobów IT KUKA jesteś ostatnim i zarazem najważniejszym ogniwem bezpieczeństwa.
- Pamiętaj o blokadach i ograniczeniach w korzystaniu z zewnętrznych nośników danych, które mogą zainfekować systemy IT KUKA.
- Bądź ostrożny, korzystając z internetu. Nie próbuj alternatywnych sposobów korzystania ze stron i aplikacji blokowanych przez KUKA. Twoja aktywność w tej przestrzeni może zostać wykorzystana do cyberataku.
- Stosuj się do przyjętych polityk, wytycznych, instrukcji i procedur zarówno w pracy biurowej, jak i w pracy zdalnej.
- Stosuj się do obowiązującej polityki haseł i danych uwierzytelniających, nigdy nie udostępniaj ich osobom trzecim.
- Uważaj na phishing i mailowe lub telefoniczne żądania udzielania informacji poufnych – nie otwieraj załączników wysłanych z podejrzanych adresów mailowych (np. pochodzących z innego adresu niż oficjalny, których nie oczekiwałeś, z błędami, literówkami, nieskładną gramatyką itp.). Nie odpisuj na tego rodzaju maile. Nie używaj też prywatnej poczty elektronicznej do celów służbowych.
- Pamiętaj o regularnych aktualizacjach służbowego telefonu i komputera.



Wszystkie podejrzane sytuacje niezwłocznie zgłaszaj na adres **bezpieczenstwo@kuka.com.pl**

Każdy z nas zobowiązany jest do ochrony tajemnicy zawodowej, tajemnicy przedsiębiorstwa, danych osobowych i wszystkich informacji, które przetwarzamy, i podejmowania wszelkich możliwych działań w celu jej zabezpieczenia.

Jak budujemy relacje z naszym otoczeniem?

W KUKI chcemy przyczyniać się do odpowiedzialnego i zrównoważonego rozwoju naszego otoczenia. Nasze wewnętrzne zasady i normy są również wartościami znajdującymi zastosowanie wobec interesariuszy zewnętrznych. Wspieramy inicjatywy promujące odpowiedzialne prowadzenie biznesu, angażując się w przedsięwzięcia związane ze zrównoważonym rozwojem.



- Wspieramy rozwój polskiego biznesu, dostosowujemy ofertę firmy do aktualnych potrzeb rynku.
- Współpracujemy z instytucjami finansowymi i bankami poprzez wymianę dobrych praktyk, wiedzy, tworzenie wspólnych rozwiązań dla biznesu.
- Wspieramy edukację nowych pokoleń w ramach programu Akademii KUKI, w zakresie której współpracujemy z uczelniami, współtworzymy kierunki studiów i organizujemy warsztaty dla studentów.
- Promujemy zaangażowanie i inicjatywy pracowników w zakresie wparcia lokalnych społeczności w ramach wolontariatu pracowniczego oraz innych akcji charytatywnych.
- Budujemy odpowiedzialne, transparentne relacje z naszymi dostawcami i badamy ich postępy w zakresie zrównoważonego rozwoju.
- Kalkulujemy ślad węglowy w trzech zakresach. Ograniczamy własne emisje gazów cieplarnianych i zachęcamy do podobnych działań naszych partnerów biznesowych.



Nasze relacje z interesariuszami opierają się na dziesięciu zasadach **UN Global Compact.**

W swoich działaniach jesteśmy autentyczni. Od początku istnienia KUKI zabezpieczamy przyszłość naszych klientów i społeczności. Pomoc przedsiębiorcom w bezpiecznym rozwoju biznesu w kraju i na świecie jest wpisana w nasze DNA.

Jaką rolę w KUK pełni Rada ds. Etyki w Biznesie?

Rada ds. Etyki w Biznesie to organ, którego celem jest diagnozowanie oraz budowanie świadomości etycznej w KUK, formułowanie zaleceń dla jej poprawy oraz rozpatrywanie zgłoszeń z zakresu naruszeń Kodeksu etyki, Polityki praw człowieka, Polityki różnorodności, Polityki przeciwdziałania mobbingowi, konfliktom interpersonalnym oraz innym zachowaniom niepożądanym w KUK S.A.



Radę ds. Etyki w Biznesie stanowią:

**Dyrektor Departamentu
Zarządzania Zasobami
Ludzkimi i Administracji,**
który przewodniczy
Komitetowi

**Dyrektor
Departamentu
Prawnego**

Członkowie Rady ds. Etyki w Biznesie wskazują swoich zastępców na czas nieobecności.



Co się wydarzy po zgłoszeniu nieprawidłowości?

- Rada ds. Etyki w Biznesie, w zależności od rodzaju i charakteru zgłoszonej nieprawidłowości, wyznacza odpowiedni zespół wyjaśniający, składający się z niezależnych, merytorycznych ekspertów wewnętrznych i/lub zewnętrznych, którym powierza prowadzenie postępowania wyjaśniającego.
- Powołany zespół wyjaśniający przeprowadza postępowanie wyjaśniające, ustala prawdziwość domniemanych faktów przedstawionych w zgłoszeniu, m.in. poprzez wywiady i/lub przegląd i analizę dostępnych dokumentów.



- Rada ds. Etyki w Biznesie, gdy zgłoszona nieprawidłowość zostanie potwierdzona w toku postępowania wyjaśniającego, na podstawie wniosków otrzymanych od zespołu wyjaśniającego:
 - wydaje jednogłośnie decyzję w sprawie zastosowania środków zaradczych niezbędnych do usunięcia zgłoszonej i potwierdzonej nieprawidłowości i/lub zapewniających, że sytuacja się nie powtórzy,
 - podejmuje odpowiednie działania następne, a w uzasadnionej sytuacji przekazuje do zarządu KUKE rekomendację w sprawie nałożenia sankcji.



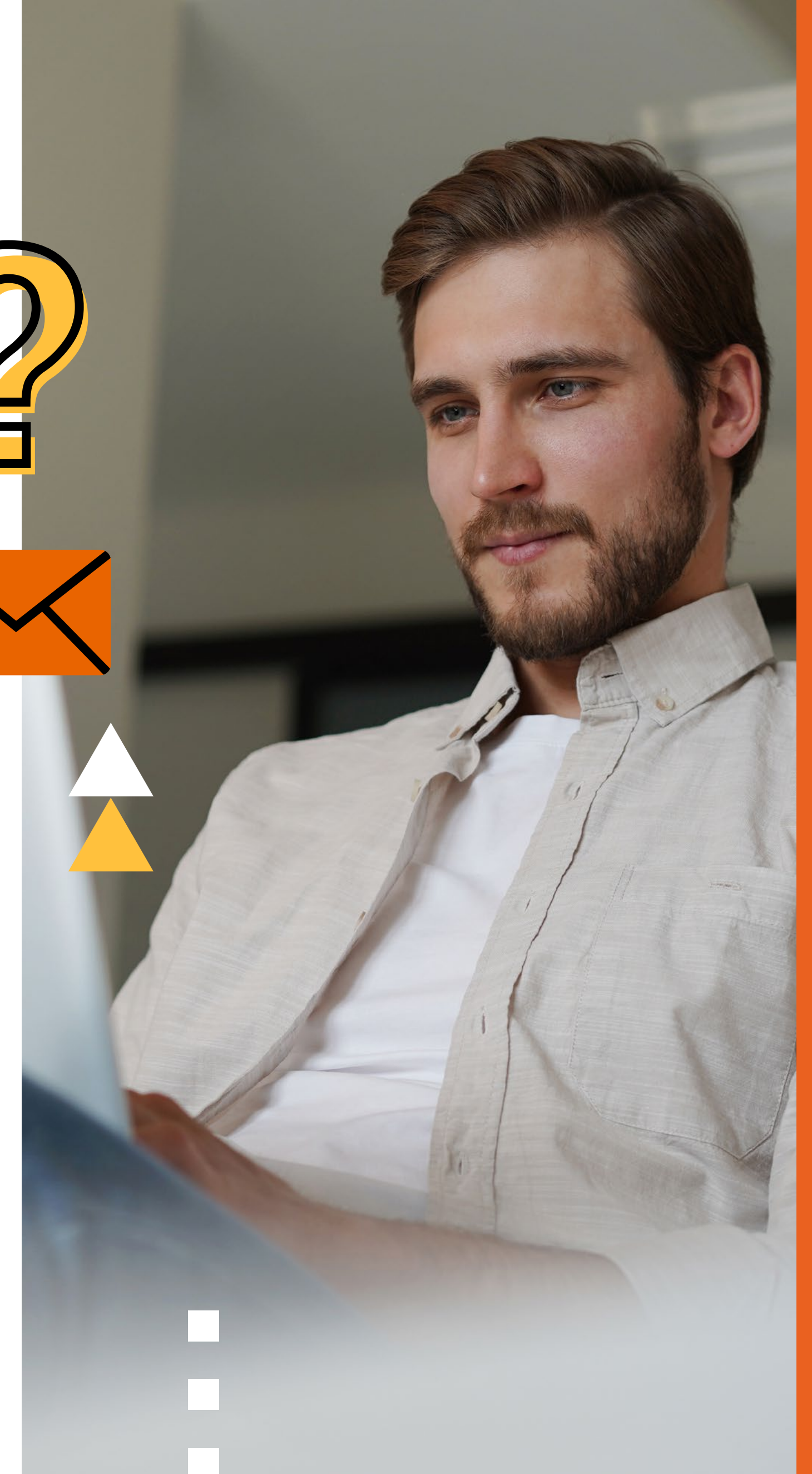
- Przez cały okres obsługi i zarządzania zgłoszeniem osoba zgłaszająca nieprawidłowości ma prawo do pełnych informacji zwrotnych: potwierdzenia odbioru zgłoszenia, powiadomienie o zamknięciu sprawy i jej rezultacie.
- W przypadku zgłoszenia dotyczącego konfliktu interpersonalnego Rada ds. Etyki w Biznesie powołuje zespół mediacyjny, składający się z niezależnych mediatorów wewnętrznych i/lub zewnętrznych, któremu powierza prowadzenie postępowania mediacyjnego. Celem postępowania mediacyjnego jest osiągnięcie kompromisu pomiędzy stronami sporu, wypracowanie rozwiązań i mechanizmów zabezpieczających na przyszłość, które pozwolą na dalszą konstruktywną i efektywną współpracę pracowników objętych postępowaniem mediacyjnym.
- Postępowania mediacyjne/wyjaśniające powinny zostać zakończone w okresie do trzech miesięcy od daty otrzymania zgłoszenia. Jednak w uzasadnionych przypadkach, po wcześniejszym powiadomieniu stron mogą one ulec wydłużeniu na mocy decyzji Rady ds. Etyki w Biznesie.



Jak zgłosić nieprawidłowość lub potrzebę przeprowadzenia mediacji

Zgłoszenia możesz dokonać jawnie lub anonimowo.

- Zgłoszenia dotyczące dyrektora Departamentu Zarządzania Zasobami Ludzkimi i Administracji lub dyrektora Departamentu Prawnego, należy zgłosić zarządowi KUK na adres **ZARZAD@kuke.com.pl**
- W sprawach dotyczących pozostałych pracowników, współpracowników, członków zarządu zgłoszenia należy dokonać mailowo na adres **ETYKA@kuke.com.pl**
- Zgłoszenia dotyczące członków zarządu są przekazywane przez Radę ds. Etyki w Biznesie przewodniczącemu rady nadzorczej KUK S.A.
- Decydując się na zgłoszenie anonimowe, miej na uwadze, że znacząco ograniczasz nam możliwość kompleksowego przeprowadzania postępowania wyjaśniającego. Prosimy, pamiętaj również, że KUK angażuje się w ochronę osób, które zgłaszają nieprawidłowości w dobrej wierze. Tylko w przypadku dokonania jawnego zgłoszenia możemy podjąć pełne działania wyjaśniające i przekazać Tobie informacje zwrotne.



W jaki sposób reagujemy na łamanie kluczowych dla nas zasad?

Pracownicy (niezależnie od zajmowanego stanowiska) naruszający zasady obowiązujące w KUKI podlegają postępowaniu wyjaśniającemu, które może skutkować:

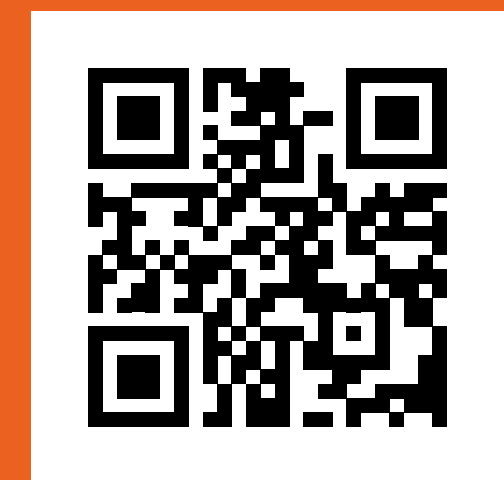
- nałożeniem kary upomnienia lub nagany z wpisem do akt,
- degradacji na niższe stanowisko,
- dodatkowym nałożeniem zakazu pełnienia w KUKI S.A. funkcji menedżerskich,
- zwolnieniem z pracy z winy pracownika,
- jeżeli w wyniku naruszenia zasad Kodeksu etyki powstała szkoda w mieniu pracodawcy, pracownik może ponieść również odpowiedzialność materialną w myśl przepisów prawa pracy.



Przewinienia z zakresu Kodeksu etyki, które mogą skutkować sankcjami, to:

- naruszenie elementarnych zasad określonych w Kodeksie etyki,
- nakłanianie innych osób do naruszenia zasad Kodeksu etyki,
- brak niezwłocznego zgłoszenia znanego lub domniemanego naruszenia Kodeksu etyki,
- brak współpracy podczas dochodzeń dotyczących możliwych naruszeń zasad Kodeksu etyki,
- podejmowanie działań odwetowych wobec pracownika za zgłoszenie nieprawidłowości,
- zaniechanie, zwlekanie z wdrożeniem działań naprawczych mających na celu usunięcie stwierdzonych naruszeń zgodności z Kodeksem etyki.





00-025 Warszawa, ul. Krucza 50
E-mail: ETYKA@kuke.com.pl

Kodeks Etyki KUKE S.A. przyjęty uchwałą zarządu KUKE S.A.
nr 548/P/2024 z dnia 27 grudnia 2024 r.

