

**KODEKS ETYKI**  
**Huty Cynku „Miasteczko Śląskie”**  
**Spółka Akcyjna**

Niniejszy Kodeks Etyki został wprowadzony Zarządzeniem nr 1 Dyrektora Naczelnego Huty Cynku “Miasteczko Śląskie” S.A. z dnia 17 stycznia 2025 roku.

## Spis treści

Informacja o Hucie Cynku “Miasteczko Śląskie” S.A.....	4
Część I. Wizja, misja, wartości.....	4
Część II. Standardy etyczne .....	5
§ 1. Standardy wewnętrzne.....	6
§ 1.1 Zapewnienie zgodności działań z prawem.....	6
§ 1.2 Zarządzanie ryzykiem .....	6
§ 1.3 Zapobieganie konfliktowi interesów .....	6
§ 1.4 Korzystanie z majątku Spółki .....	7
§ 1.5 Komunikacja zewnętrzna w imieniu Spółki.....	7
§ 1.6 Szacunek dla społeczności lokalnej .....	7
§ 2. Standardy w relacjach biznesowych.....	8
§ 2.1 Przestrzeganie prawa.....	8
§ 2.2 Przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji .....	8
§ 2.3 Postępowanie wobec partnerów biznesowych.....	8
§ 2.4 Zakaz przyjmowania i oferowania korzyści materialnych .....	9
§ 2.5 Dbłość o jakość produktów i usług .....	9
§ 3. Standardy dotyczące praw człowieka.....	9
§ 3.1 Przestrzeganie praw człowieka.....	9
§ 3.2 Poszanowanie jednostki .....	10
§ 3.3 Zapewnienie bezpieczeństwa .....	10
§ 3.4 Zapewnienie równego traktowania i zapobieganie dyskryminacji.....	11
§ 3.5 Poszanowanie różnorodności i włączenia.....	11
§ 3.6 Zapobieganie molestowaniu .....	11
§ 3.7 Zapobieganie mobbingowi .....	11
§ 3.8 Zakaz pracy przymusowej .....	12
§ 3.9 Postępowanie wobec małoletnich.....	12
§ 3.10 Uregulowany stosunek pracy, umowy cywilnoprawne.....	12
§ 3.11 Dobrowolność zatrudnienia .....	12
§ 3.12 Godziwa płaca .....	12
§ 3.13 Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy .....	13
§ 3.14 Wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia... 13	
§ 4. Standardy w zakresie ochrony informacji .....	13
§ 4.1 Ochrona danych osobowych .....	13
§ 4.2 Ochrona i wykorzystywanie własności intelektualnej .....	14
§ 4.4 Udostępnianie informacji przez Spółkę .....	15

§ 5. Standardy w relacjach z Interesariuszami.....	16
§ 5.1 Akcjonariusze .....	16
§ 5.2 Dostawcy .....	16
§ 5.3 Klienci.....	16
§ 5.4 Organy i instytucje władzy publicznej .....	17
§ 5.5 Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) .....	17
§ 5.6 Pracownicy .....	17
§ 5.7 Apolityczność .....	18
§ 6. Standardy dotyczące dbałości o środowisko .....	18
§ 6.1 Świadomość ekologiczna .....	18
§ 6.2 Dbłość o środowisko .....	18
§ 6.3 Przeciwdziałanie niekorzystnym zmianom klimatycznym .....	19
§ 6.4 Odpowiedzialne i racjonalne gospodarowanie zasobami przyrody .....	19
§ 6.5 Gospodarka w obiegu zamkniętym.....	19
Część III. Realizacja postanowień Kodeksu etyki.....	19
Część IV. Nadzór nad przestrzeganiem Kodeksu Etyki i zgłaszanie nieprawidłowości .....	20
Część V. Postanowienia końcowe.....	21

## **Informacja o Hucie Cynku “Miasteczko Śląskie” S.A.**

Huta Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. (dalej jako Spółka lub Huta) to zakład z bogatą tradycją, działający od ponad pięćdziesięciu lat na rynku metali nieżelaznych. Spółka na trwałe wpisała się w historię i krajobraz swojego regionu.

Huta Cynku “Miasteczko Śląskie” S.A. jest przedsiębiorstwem metalurgicznym produkującym cynk i ołów w oparciu o proces pirometalurgiczny. Spółka należy do Grupy Kapitałowej ZGH „Bolesław” S.A., która to Grupa jest jedynym producentem cynku w Europie Środkowej. Spółka Dominująca – Zakłady Górniczo-Hutnicze „Bolesław” S.A. jest jednocześnie spółką zależną spółki Stalprodukt S.A., notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

Jakość oferowanych przez Spółkę produktów, dywersyfikacja produktowa i rynkowa, korzystne położenie geograficzne względem odbiorców, a także wspólna polityka marketingowa Grupy Kapitałowej ZGH “Bolesław” S.A. zapewniają dogodne warunki sprzedaży i rozwój oferty rynkowej.

Produkowany przez Hutę cynk i ołów jest zarejestrowany przez Londyńską Giełdę Metali. Zarówno cynk, ołów jak również pozostałe wyroby produkowane przez Hutę Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. od dawna trafiają do wielu zakątków świata. To co nas wyróżnia to dbałość o jakość, otwartość na zmiany oraz elastyczność w stosunku do potrzeb klienta.

Wykorzystywane w Spółce technologie zapewniają ochronę środowiska naturalnego oraz odpowiedzialne wykorzystanie zasobów naturalnych. Sukcesywnie wdrażane nowe rozwiązania i techniki oraz nowe technologie zagospodarowania odpadów minimalizują uciążliwości związane z działalnością gospodarczą.

## **Część I. Wizja, misja, wartości**

Huta Cynku “Miasteczko Śląskie” S.A. przez wszystkie lata swojej działalności dokonała istotnej transformacji, rozwijając swój potencjał i dostosowując się do nowych warunków rynkowych.

Spółka posiada **misję**, która wiąże cele biznesowe z poszanowaniem zasad odpowiedzialnego biznesu:

***”Łącząc wieloletnie doświadczenie europejskiego lidera w swojej branży z nowoczesnym podejściem do biznesu oraz mając na uwadze dobro wspólne, bezpieczeństwo i ochronę środowiska naturalnego, przetwarzamy surowce wtórne na wysokiej jakości produkty, trafiające do odbiorców na całym świecie”.***

Wartości, którymi Spółka kieruje się w swoich działaniach to:

- Ludzie,
- Szacunek,
- Bezpieczeństwo,
- Rozwój,
- Odpowiedzialność,

- Transparentność.

W ramach swojej działalności, Spółka szczególnie skupia swoją uwagę na czterech obszarach:

1. Ochrona środowiska,
2. Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej,
3. Ład organizacyjny,
4. Relacje publiczne.

Aspiracje i dążenia Spółki znajdują wyraz w jej wizji:

***„Umacniać pozycję doświadczonego i profesjonalnego partnera biznesowego, kluczowego aktora rozwoju gospodarczego w swoim regionie, poprzez wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań i technologii.”***

Uczciwość, odpowiedzialność i bezpieczeństwo to nasze podstawowe wartości, które są wbudowane we wszystkie aspekty naszej działalności. Zależy nam na tym, aby działać etycznie, odpowiedzialnie i przyczyniać się do poprawy warunków życia w naszym regionie. Wykorzystujemy wszystkie dostępne zasoby w najlepszy sposób, we wszystkich aspektach naszej działalności. Dążymy do wzmocnienia akceptacji społecznej dla naszych działań oraz atrakcyjności ofert pracy. Bezpieczne i zdrowe miejsca pracy to podstawowy warunek naszej działalności.

Cel jakim jest zadowolenie klientów jest osiągany przy jednoczesnym poszanowaniu pracowników i ich godności, zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jak również z zachowaniem przepisów dotyczących uczciwej konkurencji. Spółka wymaga od swoich pracowników przestrzegania najwyższych standardów postępowania, w tym zasad określonych w niniejszym Kodeksie Etyki.

Naczelną zasadą obowiązującą w Spółce jest przestrzeganie praw człowieka wynikających z Konstytucji RP, ratyfikowanych traktatów międzynarodowych oraz innych przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

Spółka przy prowadzeniu swojej działalności kieruje się naczelnymi zasadami jak uczciwość, rzetelność i przejrzystość podejmowanych działań. Uznajemy, że wartości te są też najważniejsze dla wszystkich pracowników podczas realizacji ich codziennych obowiązków. Sumienne wykonywanie zadań, profesjonalizm i kompetencja w każdym działaniu sprzyjają podnoszeniu jakości efektów pracy, co przekłada się na zadowolenie klientów, akcjonariuszy oraz kontrahentów. Ponadto, podchodzimy z szacunkiem dla różnorodności osób zatrudnionych w Spółce zapewniając realizację zasad równego traktowania - bez względu na takie cechy jak wiek, płeć, poglądy polityczne, narodowość czy kolor skóry.

## **Część II. Standardy etyczne**

## **§ 1. Standardy wewnątrz korporacyjne**

### **§ 1.1 Zapewnienie zgodności działań z prawem**

W Spółce przestrzegamy przepisy prawa powszechnie obowiązującego, jak również stosujemy się do przyjętych przez siebie wewnętrznych uregulowań dotyczących kwestii etycznych, społecznych, biznesowych oraz norm i procedur dotyczących organizacji i prowadzenia działalności. Huta wywiązuje się ze wszelkich nałożonych na nią zobowiązań publicznoprawnych oraz zobowiązań wynikających z umów zawieranych z dostawcami, klientami i pracownikami.

### **§ 1.2 Zarządzanie ryzykiem**

Prowadzenie działalności przez Spółkę wymaga uwzględnienia szeroko rozumianego ryzyka takiego jak: ryzyko rynkowe, prawne, finansowe, środowiskowe czy ryzyko związane z otoczeniem organizacji.

Ryzyko rynkowe w sposób naturalny wpisane jest w codzienną działalność Spółki. W ramach ryzyka rynkowego można wyróżnić kilka elementów, które je generują: ryzyko zmiany ceny cynku i ołowiu, ryzyko zmiany kursu USD/PLN, ryzyko zmiany ceny energii i surowców energetycznych czy ryzyko zmiany ceny uprawnień do emisji CO<sub>2</sub>. Spółka jest świadoma, że całkowita eliminacja zagrożeń wynikających ze zmian czynników składających się na ryzyko nie jest możliwa. Huta podejmuje aktywne działania zmierzające do maksymalnego ograniczenia ryzyka do bezpiecznych poziomów.

Zarządzanie ryzykiem to immanentna część procesu zarządzania firmą. Proces zarządzania ryzykiem prowadzimy w oparciu o systematyczną realizację czynności polegających na identyfikacji i ocenie poszczególnych 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 oraz doskonalenie przyjętego systemu zarządzania ryzykiem.

Mamy świadomość, że kompleksowa analiza wszystkich aktualnych i potencjalnych ryzyk pozwala na szybkie podjęcie niezbędnych kroków celem zapobieżenia negatywnym konsekwencjom dla prowadzonej działalności.

### **§ 1.3 Zapobieganie konfliktowi interesów**

Konflikt interesów zachodzi wtedy, gdy osobiste, finansowe bądź jakiegokolwiek inne interesy pracownika, jego członka rodziny bądź innej bliskiej mu osoby zakłócają mu profesjonalną ocenę sytuacji i mogą mieć wpływ na proces podejmowania decyzji, a w konsekwencji wybór najkorzystniejszego rozwiązania dla Spółki.

Uznajemy, że niedopuszczalne jest wykorzystywanie swojej pozycji służbowej dla osiągnięcia bezprawnej korzyści majątkowej czy osobistej dla siebie, członka rodziny lub innej bliskiej osoby.

Celem zapobiegania konfliktowi interesów uznajemy, że każdy pracownik ma obowiązek ujawnić wystąpienie potencjalnego, rzeczywistego lub postrzeganego przez niego konfliktu interesów oraz unikać sytuacji, które mogą prowadzić do powstania takiego konfliktu.

#### **§ 1.4 Korzystanie z majątku Spółki**

Majątek Spółki powinien być wykorzystywany zgodnie z jego przeznaczeniem i właściwościami, w sposób określony w odrębnych przepisach.

Pracownicy wykorzystują dostępny majątek Huty (w tym m.in. samochody, telefony, komputery, powierzchnię biurową, oprogramowanie komercyjne, specjalistyczne urządzenia teleinformatyczne i pomiarowe itp., a także towary produkowane przez Hutę) wyłącznie w celu i w zakresie pełnienia swoich obowiązków służbowych oraz na zasadach obowiązujących w Spółce. Pracownicy mają obowiązek szanować i chronić majątek oraz przeciwdziałać jego utracie, uszkodzeniu i marnotrawieniu.

Zabronione jest korzystanie z majątku Spółki przez osoby nieuprawnione oraz wykorzystywanie tego majątku w sposób nielegalny lub w celu osiągnięcia osobistych korzyści materialnych i niematerialnych.

#### **§ 1.5 Komunikacja zewnętrzna w imieniu Spółki**

Spółka prowadzi konsekwentną politykę polegającą na sprawnej i otwartej komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, z jednoczesnym pełnym poszanowaniem i zapewnieniem bezpieczeństwa informacjom dotyczącym zarówno Huty oraz jej partnerów biznesowych.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani przyczyniać się swoim zachowaniem do budowania i wzmacniania pozytywnego wizerunku Spółki.

Komunikację zewnętrzną w imieniu Spółki prowadzi wyłącznie Zarząd lub osoby posiadające wyraźne upoważnienie (np. rzecznik prasowy), przy czym osoba upoważniona może przekazywać wyłącznie te informacje, które są objęte zakresem udzielonego jej upoważnienia. Zabronione jest składanie przez pracowników jakichkolwiek oświadczeń i deklaracji w imieniu Spółki bez wcześniejszego otrzymania w tym zakresie wyraźnego upoważnienia.

#### **§ 1.6 Szacunek dla społeczności lokalnej**

Spółka prowadzi działalność z poszanowaniem społeczności lokalnych, z którymi ma styczność. Szanujemy ich religię, zwyczaje i kulturę. Wszelkie swoje działania planujemy i realizujemy, mając na uwadze poza względami biznesowymi również konieczność ochrony słusznych interesów tych społeczności.

## **§ 2. Standardy w relacjach biznesowych**

### **§ 2.1 Przestrzeganie prawa**

W Spółce przestrzegamy przepisy prawa powszechnie obowiązującego, jak również stosujemy się do przyjętych przez Hutę wszelkich uregulowań dotyczących kwestii etycznych, społecznych, biznesowych oraz norm i procedur dotyczących organizacji i prowadzenia działalności. Wywiązujemy się z nałożonych na Spółkę zobowiązań publicznoprawnych oraz ze zobowiązań wynikających z umów zawieranych z dostawcami i klientami.

### **§ 2.2 Przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji**

Spółka ma świadomość, że przestrzeganie przez nas oraz przez podmioty konkurencyjne zasad uczciwej konkurencji ma fundamentalne znaczenie dla stałego rozwoju Huty, w tym zwiększania asortymentu i jakości oferowanych wyrobów i usług, jak również umożliwienie klientom dostępu do produktu najwyższej jakości za godziwą cenę. Uczciwa konkurencja wyzwala potencjał w poszukiwaniu nowych, innowacyjnych rozwiązań i technologii, co w konsekwencji pozwala na zapewnienie ciągłego unowocześniania i wzrostu gospodarki.

Poszanowanie zasad uczciwej konkurencji przez podmioty działające na rynku jest korzystne dla wszystkich, ponieważ daje pewność, że jedynymi kryteriami jakie decydują o końcowym sukcesie są wyłącznie kryteria rynkowe. Huta respektuje te wartości i wymaga od swoich pracowników poszanowania konkurentów prowadzących swoją działalność w sferze naszych działań biznesowych. Mamy również świadomość, że przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji jest dla naszych klientów i dostawców wyznacznikiem uczciwości i rzetelności w relacjach biznesowych.

Zabronione są jakiegokolwiek działania mające na celu pozyskiwanie partnerów biznesowych w sposób nieuczciwy. W szczególności niedopuszczalnym są działania prowadzące do ograniczania konkurencji rynkowej, przekazywanie firmom konkurencyjnym i innym interesariuszom działającym w sferze biznesowej Spółki jakichkolwiek informacji czy danych dotyczących klientów, nakłanianie do zaprzestania współpracy z konkurentami, rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji i opinii na temat jakości produktów oraz podważania wiedzy i kompetencji pracowników firm konkurencyjnych.

### **§ 2.3 Postępowanie wobec partnerów biznesowych**

Spółka ma świadomość, że nawiązanie i utrzymywanie właściwych relacji z partnerami biznesowymi jest niezbędne dla należytego prowadzenia działalności gospodarczej. Jesteśmy transparentni w stosunku do naszych partnerów biznesowych, postępujemy uczciwie, rzetelnie, przestrzegamy obowiązującego prawa, przyjętych standardów etycznych oraz zapewniamy poufność wszelkich informacji przekazanych Hucie w związku z relacjami biznesowymi. Podczas wyboru partnerów stosujemy kryteria jasne, przejrzyste, uzasadnione wyłącznie względami technicznymi, ekonomicznymi i prawnymi oraz uczciwie informujemy o przyjętych kryteriach. Nie tolerujemy żadnych zachowań mających znamiona zakazanych prawem, w szczególności noszących znamiona korupcji lub naruszających zasady uczciwej konkurencji. Staramy się utrzymywać



długofalowe relacje, oparte na osiągnięciu wzajemnych korzyści ze współpracy i zaufaniu. Szanujemy wszystkich naszych partnerów, wszystkich traktujemy w taki sam sposób i nikogo nie dyskryminujemy poprzez przyjmowanie innych niż merytoryczne kryteriów wyłączających współpracę.

#### **§ 2.4 Zakaz przyjmowania i oferowania korzyści materialnych**

Spółka posiada i realizuje politykę polegającą na całkowitym zakazie przyjmowania i oferowania korzyści mających znamiona korupcji (zasada „zero tolerancji” dla korupcji). W prowadzonej działalności Spółka podejmuje niezbędne środki mające na celu zarówno zapobieganie korupcji, jak i przeciwdziałanie tworzeniu się otoczenia sprzyjającego popełnianiu przestępstw korupcyjnych.

Pracowników Huty w związku z wykonywaniem swoich obowiązków służbowych obowiązuje zakaz oferowania, przyjmowania oraz zabiegania o korzyści tak materialne, jak i osobiste, pochodzące od innych firm lub osób, w tym klientów i dostawców Huty. Przez korzyści materialne rozumie się dobra, których wartość da się określić w pieniądzu (np. środki pieniężne, prezenty, nagrody, kredyty, wycieczki, zatrudnienie lub usługę świadczoną przez klientów, kontrahentów, dostawców). Korzyści osobiste to świadczenia o charakterze niemajątkowym, prowadzące do polepszenia sytuacji osobistej (np. obietnica pomyślnego załatwienia określonej sprawy, awansu, ograniczenie obowiązków, przyspieszenie wykonania określonych czynności, kontakty seksualne).

Przyjęcie oraz przekazanie kontrahentowi (jego pracownikowi lub przedstawicielowi) korzyści materialnej może nastąpić tylko wtedy, gdy jej przedmiot ma charakter reklamowy, promocyjny lub jest przedmiotem o niewielkiej wartości, nieprzekraczającej równowartości kwoty 200 zł brutto, zwyczajowo wręczanym w czasie uroczystych okazji i nie obliguje do wzajemności. Szczegółowe zasady wręczania i przyjmowania prezentów opisuje procedura stanowiąca uzupełnienie niniejszego Kodeksu Etyki.

#### **§ 2.5 Dbalność o jakość produktów i usług**

Celem Spółki jest dostarczanie klientom produktów i świadczenie usług najwyższej jakości, które w pełni zaspokajają ich potrzeby. Utrzymujemy stały kontakt z naszymi klientami, a także rozpoznajemy rynek pod kątem potrzeb i oczekiwań wobec naszej firmy. Podejmujemy działania mające na celu zwiększenie asortymentu i poprawę jakości naszych produktów. Oferowane przez nas wyroby są bezpieczne w użytkowaniu i posiadają wszelką niezbędną dokumentację, w której są zawarte informacje o produkcie. Posiadamy certyfikaty potwierdzające jakość naszych produktów oraz stosowanych procesów. Spółka uważa za niedopuszczalne świadome podawanie niepełnych informacji oraz wprowadzających w błąd opisów, jak również ukrywanie informacji dotyczących szkodliwego działania produktów.

### **§ 3. Standardy dotyczące praw człowieka**

#### **§ 3.1 Przestrzeganie praw człowieka**

Huta ma świadomość, akceptuje i w pełni popiera fakt, że prawa człowieka są niezbywalną i naturalną konsekwencją godności osoby ludzkiej, które wynikają z samego faktu „bycia człowiekiem” oraz są uniwersalne podmiotowo, terytorialnie i czasowo. W związku z powyższym Spółka szanuje wszystkie prawa, wolności

i godność każdego człowieka oraz zapewnia ich przestrzeganie w relacjach wewnętrznych, jak również wymaga ich poszanowania i przestrzegania przez wszystkich swoich Interesariuszy, gdyż poszanowanie praw człowieka ma fundamentalne znaczenie dla zrównoważonego rozwoju naszej Spółki, a także społeczności, w których działamy.

Spółka zobowiązuje się do przestrzegania postanowień zawartych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka (na którą składają się: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r., Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r., Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r. oraz dwa Protokoły Fakultatywne: ustanawiający prawo do wnoszenia indywidualnej petycji z 1966 r. i w sprawie zniesienia kary śmierci z 1989 r.), Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy.

### **§ 3.2 Poszanowanie jednostki**

Spółka ma świadomość, że osiągnięcie sukcesu jest możliwe wyłącznie przy wykorzystaniu potencjału pracowników, w tym posiadanego przez nich doświadczenia i kwalifikacji. W tym celu należy stworzyć warunki pracy oraz atmosferę niezbędną dla zapewnienia pracownikom możliwości należytego wykorzystania ich potencjału. Każdy pracownik ma prawo oczekiwać szacunku, poszanowania jego indywidualności, akceptacji oraz umożliwienia pełnej samorealizacji z wykorzystaniem posiadanej wiedzy i doświadczenia zawodowego.

Spółka prowadzi politykę mającą na celu budowę pozytywnych relacji i współpracę pomiędzy pracownikami. Propagujemy pracę zespołową przy realizacji powierzonych zadań, w tym również dzielenie się wiedzą i doświadczeniem z tymi, którym jest to potrzebne do bardziej efektywnego wypełniania powierzonych obowiązków i w konsekwencji rozwoju zawodowego. Piętnuje się wszelkie zachowania noszące znamiona dyskryminacji oraz mobbingu. Spółka prowadzi politykę mającą na celu stworzenie szanowanego środowiska pracy, w którym osoby nie dyskryminują się ani nie są dyskryminowane w żadnym kontekście.

### **§ 3.3 Zapewnienie bezpieczeństwa**

Spółka ma świadomość, że zapewnienie bezpieczeństwa stanowi podstawę do prowadzenia działalności. Stale podejmujemy działania mające na celu minimalizację wszelkich ryzyk związanych z bezpieczeństwem, w szczególności ryzyka utraty życia, zdrowia czy ryzyka wystąpienia chorób zawodowych. Prowadzimy ciągły monitoring parametrów środowiska pracy, określając, usuwając bądź minimalizując wszelkie zidentyfikowane ryzyka w tym zakresie.

Zasady bezpiecznego poruszania się po terenie zakładu pracy oraz świadczenia pracy i usług na rzecz Huty zostały określone i są na bieżąco monitorowane pod kątem ich aktualności. Wszyscy pracownicy oraz osoby przebywające na terenie zakładu są informowane o obowiązujących zasadach dotyczących bezpieczeństwa i mają obowiązek bezwzględnego ich przestrzegania. Wszelkie działania są planowane i prowadzone po uprzednim określeniu niezbędnych zasad bezpiecznego prowadzenia prac i poinformowaniu osób, których to dotyczy.

### **§ 3.4 Zapewnienie równego traktowania i zapobieganie dyskryminacji**

Spółka jest zaangażowana w zapewnianie równych szans wszystkim swoim pracownikom, zarówno w odniesieniu do warunków pracy, jak i możliwości rozwoju kariery zawodowej. Dbamy o to, by pracownicy na każdym szczeblu, etapie, począwszy od rekrutacji, szkolenia, wynagrodzenia, promocji, przypisywania stanowisk, odpowiedzialności, przez cele, aż do oceny postępów, w czasie zatrudnienia byli traktowani zgodnie ze swoimi umiejętnościami. Huta unika wszelkich form dyskryminacji, a w szczególności dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, wiek, narodowość, wyznawaną religię, osobiste przekonania czy niepełnosprawność.

Spółka wymaga od wszystkich pracowników, w tym w szczególności od osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządzających, przestrzegania przepisów zakazujących dyskryminacji z powodu wieku, rasy, płci, pochodzenia etnicznego, narodowości, religii, zdrowia, niepełnosprawności, stanu cywilnego, preferencji seksualnych, poglądów politycznych lub filozoficznych, przynależności do związków zawodowych lub innych cech chronionych przez prawo.

### **§ 3.5 Poszanowanie różnorodności i włączenia**

Spółka ma świadomość, akceptuje i okazuje szacunek bogactwu różnorodności kultur na świecie, wszelkich form wyrazu i sposobów na bycie człowiekiem. W naszym głębokim przekonaniu postawa taka jest nie tylko odpowiedzią na rosnącą świadomość społeczną, ale jest również uzasadniona z punktu widzenia prowadzonego biznesu. Wykazanie zrozumienia i pełnego poszanowania dla różnorodności stwarza możliwość niestandardowego spojrzenia na Hutę, jej miejsce i sposób funkcjonowania w otoczeniu rynkowym i społecznym. Pozwala podejmować działania wspierające rozwój naszego zakładu i a także lepiej zrozumieć i sprostać oczekiwaniom naszych klientów.

Szczegółowe zasady postępowania w tym zakresie reguluje Polityka Różnorodności i włączenia stanowiąca uzupełnienie niniejszego Kodeksu Etyki.

### **§ 3.6 Zapobieganie molestowaniu**

W Spółce nie akceptuje się żadnych zachowań mających na celu lub skutkujących naruszeniem godności pracownika i stworzeniem wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej bądź uwłaczającej atmosfery. Powyższe dotyczy również zachowań o charakterze seksualnym bądź odnoszących się do płci pracownika, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności.

### **§ 3.7 Zapobieganie mobbingowi**

W Spółce nie akceptuje się żadnych działań bądź zachowań dotyczących pracownika bądź skierowanych przeciwko niemu, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących bądź mających na celu poniżenie go lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Szczegółowe zasady dotyczące zapobiegania mobbingowi opisuje Polityka Antymobbingowa stanowiąca uzupełnienie niniejszego Kodeksu Etyki.

### **§ 3.8 Zakaz pracy przymusowej**

Spółka nie akceptuje i kategorycznie sprzeciwia się jakimkolwiek formom pracy przymusowej, w szczególności wykorzystywaniu do pracy dzieci oraz pracy niewolniczej.

### **§ 3.9 Postępowanie wobec małoletnich**

Naczelną zasadą wszelkich działań podejmowanych przez pracowników oraz inne osoby mające z racji powierzonych im obowiązków kontakt z małoletnimi lub pełniące funkcję opiekuna jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie. Każdy ma obowiązek traktować małoletniego z szacunkiem oraz uwzględniać jego uzasadnione potrzeby, a wypełniając swoje obowiązki działać w ramach obowiązującego prawa oraz swoich kompetencji. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletniego przemocy przez kogokolwiek i w jakiegokolwiek formie.

### **§ 3.10 Uregulowany stosunek pracy, umowy cywilnoprawne**

Spółka zawiera ze wszystkimi pracownikami umowy o pracę na podstawie Kodeksu Pracy oraz terminowo wywiązuje się ze wszystkich wynikających z nich zobowiązań. Wszystkie prawa pracownicze określone przepisami prawa są respektowane.

Spółka nie akceptuje świadczenia pracy przez osoby, które nie zawarły z Hutą umowy o pracę w formie przewidzianej prawem (tzw. zatrudnienie „na czarno”).

Ponadto Spółka współpracuje z osobami fizycznymi na podstawie umów cywilnoprawnych, do których stosuje się odpowiednio zapisy niniejszego Kodeksu Etyki i innych obowiązujących polityk w Spółce.

### **§ 3.11 Dobrowolność zatrudnienia**

Nawiązanie stosunku pracy (stosunku cywilnoprawnego) pomiędzy Spółką a pracownikiem (zleceniobiorcą/wykonawcą dzieła) oraz ustalenie warunków pracy (warunków świadczenia zlecenia/wykonania dzieła) i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga złożenia zgodnego oświadczenia woli przez Hutę i pracownika (zleceniobiorcy/wykonawcy dzieła) w postaci podpisania umowy. Zakres obowiązków pracownika jest zawarty w sporządzonej dla niego karcie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności (karta stanowiskowa) na stanowiskach nierobotniczych lub w instrukcji stanowiskowej dotyczącej danego stanowiska pracy i musi zostać przez pracownika zaakceptowany. Natomiast zakres świadczonych przez zleceniobiorcę usług reguluje umowa cywilnoprawna.

### **§ 3.12 Godziwa płaca**

Spółka przestrzega przepisów prawa dotyczących wynagradzania pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Wszystkie kwestie związane z obowiązującymi w Hucie zasadami wynagradzania i wysokością wynagrodzenia są przedstawiane pracownikowi (zleceniobiorcy/wykonawcy dzieła) przed zawarciem z nim umowy o pracę (umowy cywilnoprawnej) i muszą zostać przez niego zaakceptowane, a wszelkie zmiany w tym zakresie mogą być dokonywane wyłącznie w sposób przewidziany przepisami prawa. Każdy pracownik (zleceniobiorca/wykonawca dzieła) ma prawo do godziwego wynagrodzenia, a więc do wynagrodzenia należnego, właściwego, odpowiedniego, rzetelnego, uczciwego i sprawiedliwego, w pełni

odpowiadającego rodzajowi, ilości i jakości świadczonej przez niego pracy oraz posiadanym przez niego kwalifikacjom.

### **§ 3.13 Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**

Spółka respektuje i realizuje przepisy prawa pracy regulujące zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przekazuje swoim pracownikom niezbędne informacje z zakresu BHP, zobowiązuje do ich przestrzegania, a także zachęca pracowników do zapoznawania się z tymi informacjami we własnym zakresie. Zapewnienie bezpieczeństwa wszystkim osobom przebywającym na terenie zakładu oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jedną z podstawowych zasad, którymi się kierujemy. Dbamy o stworzenie maksymalnie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy naszym pracownikom oraz zapewnienie bezpieczeństwa innym osobom przebywającym na terenie należącym do Huty. Spółka na bieżąco monitoruje zagrożenia związane z warunkami pracy na poszczególnych stanowiskach i podejmuje niezbędne działania profilaktyczne.

Pracownicy mają obowiązek przestrzegać zasad BHP oraz niezwłocznie informować przełożonych o wszelkich zauważonych przez nich zagrożeniach i nieprawidłowościach w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

W Spółce funkcjonuje społeczna inspekcja pracy wybierana przez pracowników zakładu pracy, której celem jest dbanie o przestrzegane przepisów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy zarówno przez pracowników, jak i przez pracodawcę. Społeczni inspektorzy pracy posiadają szereg uprawnień, które umożliwiają im skuteczne działanie na rzecz poprawy warunków przestrzegania przepisów prawa pracy.

### **§ 3.14 Wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia**

Spółka respektuje i popiera wolność zrzeszania się jako podstawową wolność jednostki w państwie demokratycznym, należącą do naturalnych i fundamentalnych cech każdego społeczeństwa obywatelskiego, pozwalającą jednostkom na stowarzyszanie się z innymi w celu tworzenia struktur służących do realizacji wspólnych celów zbiorowych.

Pracownicy Huty mają pełną wolność zrzeszania się oraz prawo do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia. Huta prowadzi politykę współpracy ze związkami zawodowymi reprezentującymi interesy pracowników i z uwagą wysłuchuje ich postulatów dotyczących słuszych interesów pracowników.

## **§ 4. Standardy w zakresie ochrony informacji**

### **§ 4.1 Ochrona danych osobowych**

Dane osobowe oraz inne informacje dotyczące pracowników Spółki i innych osób są przetwarzane (gromadzone, przechowywane i udostępniane) zgodnie z obowiązującymi przepisami. Spółka przetwarza wyłącznie te dane osobowe, które są konieczne i jedynie w niezbędnym zakresie.

Dane osobowe oraz inne informacje są udostępniane jedynie osobom uprawnionym w zakresie określonym w udzielonym upoważnieniu. Innym podmiotom dane są udostępniane wyłącznie na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego i w sposób określony w tych przepisach.

Spółka dokłada należytej staranności, aby dane osobowe oraz inne informacje były przetwarzane w sposób bezpieczny. Za organizację i ochronę baz danych odpowiada Spółka jako ich administrator. Nadzór nad prawidłowym przetwarzaniem danych osobowych sprawuje powołany w Hucie Pełnomocnik Zarządu ds. ochrony danych osobowych.

#### **§ 4.2 Ochrona i wykorzystywanie własności intelektualnej**

Spółka ma świadomość, akceptuje i w pełni popiera fakt, że każdy ma prawo do ochrony moralnych i materialnych korzyści, które wynikają z jego działalności naukowej, literackiej czy artystycznej, niezależnie od wartości jego praw do własności intelektualnej. W tym celu stosujemy wszelkie niezbędne środki techniczne i prawne celem zapewnienia należytej ochrony własności intelektualnej, w szczególności takich jej elementów jak prawa własności przemysłowej, w tym patenty na wynalazki, wzory użytkowe, znaki towarowe, wzory przemysłowe, topografie układów scalonych, oznaczenia geograficzne, prawa autorskie i prawa pokrewne, tajemnica przedsiębiorstwa, wizerunek czy bazy danych.

Pracownicy Spółki mają obowiązek przestrzegać obowiązku ochrony własności intelektualnej zarówno stanowiącej własność firmy, jak również stanowiącej własność Kontrahentów/Interesariuszy.

#### **§ 4.3 Ochrona i wykorzystywanie informacji chronionych**

Dostęp do informacji chronionych dotyczących działalności Spółki, w tym informacji o klientach i dostawcach, danych osobowych, mogą mieć tylko ci pracownicy, których stanowisko i obowiązki wymagają pracy z tymi danymi, wykorzystywania ich i przekazywania. Zakres takiego dostępu jest uzależniony od charakteru stanowiska i charakteru obowiązków. Każdy z pracowników, któremu zostały powierzone informacje chronione, zobowiązany jest zachować je w tajemnicy i wykorzystywać je tylko w dozwolonych celach. Autoryzacja dostępu do informacji chronionych udzielana jest przez osoby upoważnione do tego przez Hutę i podlega okresowej weryfikacji. Wszelkie dane osobowe oraz informacje chronione winny być przetrzymywane w odpowiedniej bazie, do której dostęp powinien być ograniczony wyłącznie do osób posiadających autoryzację.

Informacje chronione stanowią w szczególności: informacje o wynegocjowanych pomiędzy stronami cenach, wyniki finansowe, prognozy i inne dane finansowe, dane kadrowe, płacowe i osobowe, dane klientów, informacje dotyczące przejęć i zbycia firm, dane dotyczące nowych produktów, dane dotyczące zamówień, strategie działalności, strategie ulepszenia produktów, informacje techniczne, systemy, wynalazki, tajemnice handlowe, know-how opracowane lub nabyte przez Hutę, wszelkie inne informacje niepodane przez Hutę do informacji publicznej.

Jeżeli pracownik nie jest pewien, czy wolno mu przekazać lub wykorzystać informację będącą w jego posiadaniu, powinien skonsultować się ze swoim przełożonym.

Zobowiązania pracowników związane z zachowaniem w tajemnicy informacji chronionych pozostają w mocy również po rozwiązaniu umowy o pracę, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

#### **§ 4.4 Udostępnianie informacji przez Spółkę**

Spółka prowadzi politykę, zgodnie z którą wszelkie informacje udostępniane Kontrahentom/Interesariuszom są wiarygodne, sporządzone w sposób przejrzysty, dokładny, zawierają wszystkie dane wymagane przepisami prawa. Udzielane informacje są przekazywane w terminach i w sposób określony przepisami prawa. Zabronione jest przekazywanie Kontrahentom/Interesariuszom informacji niepełnych (tzn. takich które nie zawierają wszystkich wymaganych danych), wprowadzających w błąd, wypaczonych lub sfałszowanych.

Spółka udostępnia Kontrahentom/Interesariuszom informacje mając na względzie wymagania dotyczące ich treści oraz terminów i sposobów udostępniania określone przepisami prawa oraz fakt, że Huta działa w ramach Grupy Kapitałowej ZGH „Bolesław”, gdzie akcjonariuszem ZGH „Bolesław” S.A. posiadającym większościowy pakiet akcji jest spółka Stalprodukt S.A. z siedzibą w Bochni, której akcje są przedmiotem obrotu giełdowego na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. W związku z tym, wszelkie informacje chronione, udostępniane Kontrahentom/Interesariuszom, innym niż uprawnionym do ich otrzymania na podstawie właściwych przepisów organom i instytucjom władzy publicznej, są udostępniane wyłącznie zgodnie z przepisami dotyczącymi wykorzystywania informacji poufnych, bezprawnego ujawniania informacji poufnych i manipulacji na rynku (nadużyć na rynku), a także środków mających zapobiegać nadużyciom na rynku w celu zapewnienia integralności rynków finansowych w Unii oraz poprawy ochrony inwestorów i zwiększenia zaufania do tych rynków (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywę Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE, tzw. Rozporządzenie MAR).

Informacje dotyczące Spółki są udostępniane Kontrahentom/Interesariuszom wyłącznie przez osoby do tego upoważnione i w zakresie udzielonego upoważnienia. Zabrania się pracownikom przekazywania informacji dotyczących Huty za wyjątkiem informacji publicznie znanych oraz sytuacji, kiedy obowiązek ich udzielenia wynika z przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

#### **§ 4.5 Zabezpieczenia techniczne i organizacyjne**

Spółka stosuje zabezpieczenia fizyczne, techniczne, informatyczne i prawne, mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa posiadanych i przetwarzanych informacji w sposób pozwalający na ich ochronę przed nieautoryzowanym dostępem, zachowania ich integralności tj. zapewnienie, że dane te są wiarygodne, kompletne i nie zostały przypadkowo zmodyfikowane przez nieupoważnionego użytkownika oraz zapewnia ich dostępność zawsze wtedy, kiedy są one potrzebne.

## **§ 5. Standardy w relacjach z Interesariuszami**

### **§ 5.1 Akcjonariusze**

W relacjach z Akcjonariuszami Spółka przestrzega zasad określonych kodeksem spółek handlowych, innymi przepisami prawa oraz postanowieniami Statutu Spółki. Spółka zapewnia Akcjonariuszom możliwość realizacji przysługujących im praw oraz dostęp do informacji zgodnie z obowiązującymi przepisami. Spółka deklaruje, że będzie dbać o interesy Akcjonariuszy, a także nie uczyni niczego, aby uprzywilejować niezasadnie jedną grupę Akcjonariuszy kosztem drugiej. Spółka dąży do osiągnięcia atrakcyjnej stopy zwrotu kapitału w długim okresie. Spółka będzie uczciwie informować o swojej polityce, osiągnięciach i perspektywach rozwoju.

### **§ 5.2 Dostawcy**

Spółka posiada transparentną politykę zakupową, a procesy zakupowe i wyboru dostawcy są opisane w wewnętrznych regulaminach stosowanych w Spółce. Przy wyborze dostawców kierujemy się zasadą równego traktowania wszystkich oferentów. Kryteria oceny ofert są formułowane tak, aby zapewnić ich porównywalność i w sposób uczciwy i bezstronny dokonać wyboru najlepszej oferty. Proces wyboru najkorzystniejszej oferty jest dokumentowany w sposób umożliwiający jego weryfikację. W procesie wyboru dostawców poza kryteriami biznesowymi takimi jak w szczególności cena, gwarancja zapewnienia jakości, terminowość wykonania usługi (dostawy materiału) i doświadczenie (renoma), Spółka uwzględnia również kwestie związane z przestrzeganiem prawa oraz zasad etyki biznesowej przez oferentów.

Dodatkowo, uznając ryzyko negatywnych skutków, które mogą być związane z wydobywaniem minerałów, handlem nimi, ich przetwórstwem i wywozem z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka oraz uznając, że obowiązkiem Huty jest poszanowanie praw człowieka i nieprzyczynianie się do konfliktów, Spółka posiada i realizuje Politykę Łańcucha Dostaw.

### **§ 5.3 Klienci**

Celem Spółki jest dostarczanie klientom produktów i świadczenie usług najwyższej jakości, które w pełni zaspokajają ich potrzeby. Spółka traktuje wszystkich swoich klientów uczciwie i bezstronnie, niezależnie od ilości i wartości zawieranych z nimi transakcji. Mamy świadomość, że relacje z klientami winny być budowane długofalowo oraz oparte na wzajemnym zaufaniu i obopólnej korzyści. Niezwłocznie reagujemy na wszelkie zgłaszane przez naszych klientów oczekiwania i dochowujemy należytej staranności, aby wszystkie zobowiązania zostały zrealizowane terminowo i zgodnie z ustaleniami poczynionymi z klientem.

Pracownicy negocjujący warunki umów są zobowiązani do zapewnienia prawdziwości i rzetelności wszystkich informacji przekazywanych klientom. Żaden z pracowników Spółki nie ma prawa składać w imieniu Spółki jakichkolwiek oświadczeń lub przekazywać informacji na temat Spółki, jak również na temat jej klientów bez wcześniejszego upoważnienia przez osoby zarządzające Spółką, na podstawie pełnomocnictwa ogólnego lub szczegółowego. Pracownicy Spółki nie są upoważnieni do przekazywania komukolwiek chronionych, wrażliwych i prywatnych informacji dotyczących klientów, o ile nie jest to niezbędne lub dozwolone w ramach łączącej Spółkę z klientem umowy.



#### **§ 5.4 Organy i instytucje władzy publicznej**

W relacjach z organami i instytucjami władzy publicznej (organy administracji państwowej, samorządowej, funkcjonariusze służb, inspekcji, straży itp.) przedstawiciele Spółki ściśle przestrzegają procedur określonych obowiązującymi przepisami. Niedozwolone jest oferowanie jakiegokolwiek korzyści majątkowej lub osobistej osobom reprezentującym organy władzy publicznej ani przyjmowanie takich korzyści. Niedozwolone jest również wręczanie osobom takim prezentów ani przyjmowanie prezentów od takich osób (wyjątek od zasady §2.4 Kodeksu Etyki).

W obszarze zobowiązań publicznoprawnych Spółka przestrzega prawa powszechnie obowiązującego i stale podejmuje działania zmierzające do minimalizacji ryzyk podatkowych. Wszelkie transakcje dokonywane są na warunkach rynkowych, z uwzględnieniem wymagań dotyczących transakcji pomiędzy podmiotami powiązanymi.

#### **§ 5.5 Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR)**

Od kilku lat Huta realizuje społeczną odpowiedzialność biznesu na postawie opracowanej strategii CSR. Huta jest zaangażowana i aktywnie uczestniczy w życiu lokalnych społeczności oraz prowadzi działania na rzecz ich wspierania w różnych formach. Mierzalny wkład to darowizny oraz różne formy zaangażowania finansowego na ochronę zdrowia, szkolnictwo, promowanie sportu, dofinansowanie imprez sportowych, kulturalnych i koncertów charytatywnych.

Huta Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. od początku swojego istnienia wspiera finansowo działania lokalnych organizacji i stowarzyszeń.

Huta jako jeden z największych pracodawców w regionie, nie tylko zatrudnia mieszkańców Miasteczka Śląskiego i okolicznych gmin, ale również zapewnia źródło utrzymania wielu rodzinom z całego powiatu tarnogórskiego oraz z powiatów ościennych.

#### **§ 5.6 Pracownicy**

Dla Huty, jako jednego z największych pracodawców w regionie, jej pracownicy są jednym z kluczowych interesariuszy. Pracownicy przyczyniają się do realizacji celów strategii firmy, która w drodze dialogu ze stroną społeczną, poznaje ich oczekiwania i wypracowuje satysfakcjonujące obie strony rozwiązania. W spółce działają 3 organizacje związkowe, które reprezentują interesy pracowników oraz społeczni inspektorzy pracy, którzy czuwają nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy. Pracownicy mogą również spotkać się bezpośrednio z członkami zarządu.

Spółka dba o zapewnienie optymalnych warunków pracy oraz o wyposażenie pracowników w najwyższej jakości środki ochrony indywidualnej. Dbamy o to, aby pracownicy byli objęci programem profilaktyki zdrowotnej i rozszerzonej profilaktyki medycznej. Celem dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy Spółka prowadzi stałą ocenę ryzyka zawodowego oraz prowadzi bieżący monitoring stężenia czynników szkodliwych w środowisku pracy. Udostępniamy pracownikom liczne benefity takie jak: dofinansowania do opieki medycznej, ubezpieczenia lekowego czy karty sportowej.

Troska o dobro naszych pracowników jest jednym z kluczowych filarów polityki zrównoważonego rozwoju. Ponadto pracownicy Huty mają możliwość uzupełniania swoich kompetencji zawodowych w postaci dofinansowania do nauki (studia wyższe, podyplomowe) czy skorzystania z dodatkowych świadczeń, takich jak nauka języka obcego lub organizowane przez pracodawcę kursy zawodowe.

### **§ 5.7 Apolityczność**

Spółka nie prowadzi działalności politycznej, jak również nie angażuje się w taką działalność prowadzoną przez partie polityczne, członków takich partii, jak również przez inne podmioty. Spółka nie finansuje jakiegokolwiek działalności politycznej. Spółka nie będzie traktować w sposób szczególnie uprzywilejowany polityków i przedstawicieli władzy. Ponadto nasze poglądy polityczne nie mają wpływu na działalność Spółki ani na wykonywanie przez pracowników obowiązków służbowych.

## **§ 6. Standardy dotyczące dbałości o środowisko**

### **§ 6.1 Świadomość ekologiczna**

Huta jest świadoma zależności ludzi od przyrody oraz wpływu, jaki działalność człowieka wywiera na otaczające nas środowisko. Popieramy i propagujemy kształtowanie świadomości ekologicznej poprzez wykształcenie takich postaw i wartości, które są nastawione na ochronę środowiska, będącego miejscem życia i rozwoju człowieka. Staramy się stale podnosić świadomość pracowników w zakresie wpływu wykonywanej przez nich pracy na środowisko naturalne. Spółka zamierza kontynuować w kolejnych latach przyjętą strategię skoncentrowaną na wdrożeniu idei zrównoważonego rozwoju na każdym etapie prowadzonego procesu produkcyjnego.

### **§ 6.2 Dbalność o środowisko**

Huta jest świadoma wpływu prowadzonej działalności na środowisko, jak również swojej odpowiedzialności za jego ochronę. Dlatego stale poszukujemy i wdrażamy rozwiązania pozwalające na minimalizację oddziaływania, identyfikację i eliminację potencjalnych negatywnych skutków u źródeł ich powstawania.

W przyjmowanych przez Hutę strategiach szczególny nacisk kładziemy na kwestie środowiskowe związane z ekologią, klimatem, oraz adaptacją do nieuniknionych zmian, jakie niesie globalne ocieplenie i pojawiające się ekstremalne zjawiska pogodowe.

Zastosowane przez nas technologie zapewniają ochronę środowiska oraz odpowiedzialne wykorzystanie surowców poprzez oparcie produkcji na surowcach wtórnych. Wdrażane sukcesywnie nowe rozwiązania pozwalają na minimalizację uciążliwości związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą.

Prowadzona jest racjonalna gospodarka leśna i odbudowa zasobów leśnych. Utrzymanie i zwiększanie bioróżnorodności poprzez zachęcanie do bardziej odpowiedzialnego i zrównoważonego zarządzania zasobami naturalnymi oraz ochrony ekosystemów przez pracowników i lokalną społeczność.

### **§ 6.3 Przeciwdziałanie niekorzystnym zmianom klimatycznym**

Huta jest świadoma, że długotrwałe zmiany klimatyczne, spowodowane emisją gazów cieplarnianych, będą w sposób trwały i nieodwracalny negatywnie wpływały na ludzi i środowisko naturalne. W związku z tym dostrzegamy konieczność przeciwdziałania zmianom klimatu jako jedną z najpilniejszych i najważniejszych potrzeb naszych czasów. Naszym celem jako przedsiębiorstwa energochłonnego jest podejmowanie działań skutkujących ograniczeniem spalania paliw kopalnych, zwiększeniem efektywności energetycznej, zwiększeniem wykorzystania energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych oraz oszczędnym jej zużyciem.

Przyjęta w Hucie strategia dekarbonizacji opiera się na ograniczaniu emisji bezpośrednich oraz pośrednich poprzez dążenie do uzyskania emisji CO<sub>2</sub> w 2030 roku mniejszej o około 20% w stosunku do roku 2019 (*uznanego w HCM za bazowy*). Działania Huty poprzez realizację wyznaczonych celów ograniczania emisji gazów cieplarnianych powiązanych z dążeniem do osiągnięcia długoterminowego celu zminimalizowania emisji GHG w łańcuchu wartości do 2050 roku (Scope 1) oraz ograniczenia emisji pośrednich (Scope 2 i 3).

### **§ 6.4 Odpowiedzialne i racjonalne gospodarowanie zasobami przyrody**

Mamy pełną świadomość konieczności prowadzenia działalności w sposób pozwalający wykorzystać zasoby przyrody możliwie najpełniej. W tym celu Huta podejmuje działania zapewniające największą optymalizację korzyści czerpanych z zasobów naturalnych wykorzystywanych w procesie produkcyjnym. Podejmujemy współpracę z instytucjami naukowymi i badawczymi dla doskonalenia posiadanych przez nas technologii. Organizacja procesu produkcyjnego poprzez zastosowanie w nim nowoczesnych i przyjaznych środowisku technologii pozwala na oszczędne i racjonalne wykorzystywanie zasobów Ziemi, wód oraz innych elementów środowiska naturalnego.

### **§ 6.5 Gospodarka w obiegu zamkniętym**

Optymalizacja procesu produkcyjnego, w którym 100% wykorzystywanych surowców to surowce wtórne (produkty wsadowe) oraz odpady pochodzące z recyklingu, pozwoliła Hucie na eliminację zużycia surowców naturalnych, jak również minimalizacji odpadów wychodzących poza teren zakładu.

Zmiana prowadzenia procesu produkcyjnego na proces oparty na surowcach wtórnych pozwoliła Hucie na zamknięciu obiegu produkcyjnego i zmniejszeniu presji na zasoby naturalne, tj. użytkowanie gruntów poprzez wykorzystanie surowców pierwotnych (naturalnych).

## **Część III. Realizacja postanowień Kodeksu etyki**

1. Kodeks Etyki stanowi zbiór standardów, przyjętych przez Hutę i wdrożonych do stosowania w jej bieżącej działalności. W celu jak najpełniejszego stosowania tych standardów i ich uszczegółowienia, Zarząd przyjmuje polityki dotyczące poszczególnych obszarów oraz zapewnia uwzględnienie przyjętych standardów w wydawanych w Hucie aktach prawa wewnętrznego (regulaminach, zarządzeniach itp.).
2. Niniejszy Kodeks Etyki jest potwierdzeniem najwyższych standardów uczciwości i rzetelności w naszych wzajemnych relacjach. Kodeks ten ma być udostępniony w taki sposób, aby każdy pracownik mógł zapoznać się z jego treścią

3. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zgodność swojego postępowania oraz postępowania pracownika bezpośrednio mu podległego z Kodeksem Etyki i zobowiązuje się do reagowania na zachowania, które łamią obowiązujące w Spółce zasady postępowania określone w niniejszym Kodeksie.
4. Huta oczekuje od swoich pracowników, Kontrahentów/Interesariuszy przestrzegania przepisów zawartych w niniejszym Kodeksie.
5. Naruszenie przyjętych standardów może silnie negatywnie wpłynąć na wizerunek, kontakty handlowe oraz sytuację finansową Spółki. Dlatego też w przypadku czynów nieetycznych związanych z dużą ich szkodliwością dla interesów i reputacji Huty, możliwe jest zastosowanie sankcji wynikających z przepisów prawa, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę lub kontraktów handlowych/umów.

#### **Część IV. Nadzór nad przestrzeganiem Kodeksu Etyki i zgłaszanie nieprawidłowości**

1. Każdy z pracowników ma obowiązek zapoznać się z treścią Kodeksu Etyki oraz złożyć pisemne oświadczenie o zobowiązaniu się do przestrzegania przyjętych w Spółce standardów, określonych Kodeksem.
2. Za bieżący nadzór nad przestrzeganiem przez pracowników standardów przyjętych w Hucie odpowiadają ich przełożeni. Wszelkie wątpliwości dotyczące możliwości naruszenia standardów zawartych w Kodeksie Etyki można w pierwszej kolejności zgłaszać w dobrej wierze bezpośrednio przełożonemu lub w uzasadnionym przypadku przełożonemu wyższego szczebla.
3. Osoby odpowiedzialne za organizację i przeprowadzenie szkoleń okresowych mają obowiązek uwzględnić w programie szkoleń tematykę dotyczącą omówienia standardów przyjętych przez Hutę w Kodeksie Etyki oraz zasad dotyczących zgłaszania naruszeń tych standardów.
4. Pracodawca sprawuje należyty nadzór nad wdrożeniem i przestrzeganiem w Hucie Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. Kodeksu Etyki. Wyznacza kanały przyjmowania zgłoszeń naruszeń standardów zawartych w Kodeksie Etyki oraz zajmuje stanowisko w sprawach dotyczących etyki.
5. Każdy pracownik oraz Kontrahent/Interesariusz może zgłosić naruszenie standardów zawartych w Kodeksie Etyki. Wszelkie zgłoszenia mogą być dokonywane wyłącznie w dobrej wierze. Zgłoszenie naruszenia standardów nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla zgłaszającego za wyjątkiem sytuacji, kiedy zgłoszenie posiada znamiona składania fałszywych zarzutów lub nadużywania procedury zgłaszania. W takim przypadku zgłoszenie może zostać potraktowane jako naruszenie standardów zawartych w Kodeksie Etyki ze wszystkimi związanymi z tym konsekwencjami.
6. Zgłoszenia mogą dotyczyć wszelkich przypadków naruszania standardów etycznych, jak również obowiązujących w Hucie procedur przez pracowników, jak też przez inne osoby współpracujące z Hutą.
7. Zgłoszenia naruszenia standardów można dokonać na adres e-mail: **[compliance@hcm.com.pl](mailto:compliance@hcm.com.pl)**
8. Wszystkie zgłoszenia naruszenia standardów przedkładane są Prezesowi Zarządu – Dyrektorowi Naczelnemu Huty Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A., który w zależności od okoliczności sprawy podejmuje decyzję odnośnie dalszego postępowania. W sytuacjach spornych, wymagających dodatkowego wyjaśnienia okoliczności zdarzenia, Prezes Zarządu – Dyrektor Naczelny Huty Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. powołuje komisję określając jej skład osobowy, zadania i zasady procedowania.

#### **Część V. Postanowienia końcowe**

1. Kodeks Etyki jest dostępny do wglądu dla wszystkich Pracowników i Kontrahentów/Interesariuszy.
2. Zarząd Huty Cynku “Miasteczko Śląskie” S.A. zapewni wszelkie środki niezbędne dla wdrożenia i realizacji postanowień zawartych w Kodeksie Etyki.