

Transparency Equity Sincer

ulty Confidence Exemplarit

Kodeks Etyczny

Pedagogy

Respect Discreti

ntegrity Eth

Values

oyalt



ATALIAN
GLOBAL SERVICES

List od Prezesa



ATALIAN jest liderem globalnych usług dla firm i władz lokalnych. Grupa może pochwalić się ponad 25 000 klientów zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. Jej oferta oparta jest o kluczowe linie usług, takie jak: Sprzątanie, Bezpieczeństwo, Obsługa Techniczna oraz Zarządzanie Obiektami, Obsługa Recepcji, Architektura Krajobrazu, Prace Wykończeniowe i Zarządzanie Energią.

Wierność ideałom jest zasadniczą wartością, która leży u podstaw decyzji podejmowanych przez ATALIAN, naszej praktyki zawodowej i relacji biznesowych. Dlatego przywiązuję wielką wagę do wartości moralnych naszych pracowników. Dołączając do nas, zobowiązują się oni działać uczciwie i etycznie oraz do przestrzegania podstawowych wartości Grupy, zasad praworządności oraz do podtrzymywania atmosfery zaufania.

Zaufanie to wynika z przejrzystości. W związku z tym, we wzajemnych kontaktach w obrębie firmy, pracownicy zachęceni są do rozwijania dialogu, czego celem jest wydajny, przejrzysty i obiektywny przepływ informacji w odpowiednim czasie.

Wartość dodana firmy jest oparta o naszą kulturę dostarczania usług oraz codzienne zaangażowanie w poprawę jakości życia i dobrobytu naszych klientów, z którymi budujemy trwałe relacje. Aby to osiągnąć, oczekujemy nienagannego zachowania od naszych pracowników; profesjonalizm i wydajność są podstawami sukcesu ATALIAN na coraz bardziej konkurencyjnym rynku. Podstawowym celem jest zawsze zadowolenie naszych klientów, które zależy od ciągłej innowacji oraz jakości usług zapewnianych przez nasze zespoły i produkty, z których korzystamy.

Gdy myślimy o osiągnięciu tego celu, naszym mottem pozostają: solidarność, lojalność, dialog, współpraca oraz wyostrezone poczucie odpowiedzialności. W celu promowania rozwoju zawodowego naszych pracowników, codziennie angażuję się w przestrzeganie podstawowych praw oraz w zapewnianie pracownikom możliwie najlepszych warunków pracy w naszej Grupie.

Dzięki temu, dobrobyt naszych pracowników niewątpliwie przekłada się na jakość usług dostarczanych naszym klientom, których zadowolenie jest najwyższym celem, w połączeniu z zachowaniem naszej stabilności finansowej.

Ponadto, od 2010 roku ATALIAN przyjął odpowiedzialne podejście do zrównoważonego rozwoju, włączając do swoich działań zasady i struktury standardu ISO 26000 traktującego o Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw.

Stanowiło to podstawę do opracowania metody wdrożenia strategii Zrównoważonego Rozwoju.

Precyzując – staramy się na co dzień zbalansować wzrost gospodarczy z postępem społecznym oraz ochroną środowiska. Znalazło to odbicie w woli dyirekcji Grupy, aby utworzyć raport Zrównoważony Rozwój ATALIAN, który inspirowany jest zasadami United Nations Global Compact, Powszechną Deklaracją Praw Człowieka i Konwencjami MOP.

Nasz poziom Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw (CSR) został również oceniony przez ECOVADIS i SEDEX – platformy oceny dostępne dla naszych klientów. Idąc jeszcze dalej, przeprowadziliśmy własną analizę CSR w całej Grupie. Teraz celem jest przełożenie tej samooceny do arkusza oceny CSR, który mógłby być używany na poziomie Siedziby, Regionu, Oddziału i Obiektu Klienta właściwych dla interesów i działalności każdego z działów Grupy. Wyniki tej oceny będą później przekazane naszym klientom w celu utrzymania naszego zaangażowania na rzecz przejrzystości CSR.

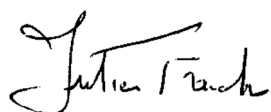
Celem ATALIAN jest zapewnienie firmom i pracownikom różnych krajowych i międzynarodowych linii biznesowych wspólnego i spójnego zbioru praktyk, do których mogliby się oni odnieść po wskazówki, jak wypełniać ich światowe misje.

Dochodzi do tego nasza chęć prowadzenia działalności w sposób odpowiedzialny i z zachowaniem szacunku dla naszych partnerów. Jesteśmy przekonani o wadze, jaką etyka musi pełnić w naszych relacjach z dostawcami, podwykonawcami i klientami, jak również z lokalnymi społecznościami.

Wprowadzanie podejścia etycznego wewnątrz Grupy wychodzi daleko poza nasze początkowe zobowiązania do przestrzegania wymogów prawa i odpowiednich przepisów. Niewątpliwie, obierając takie podejście wykraczające poza sztywne ramy prawa i standardów, przyjęliśmy długoterminową wizję w obrębie konkurencyjnego rynku.

Niniejszy kodeks jest niezbędnym wsparciem dla naszej strategii rozwoju oraz ważnym nośnikiem naszego nieustającego dążenia do poprawy.

Liczę szczerze na wszystkich pracowników ATALIAN, że wprowadzą podstawowe zasady ustanowione w tym Kodeksie do swoich codziennych działań i będą je mieli na uwadze podczas podejmowania decyzji.



Franck JULIEN
CEO

Spis treści

Wstęp	4
Duch ATALIAN	6
A. Postawa, jaką należy prezentować poza Grupą	7
1. Trwałe relacje z klientami, dostawcami i podwykonawcami	7
1.1. Główne zasady uczciwości i transparentości	7
1.2. Lojalność klientów i przestrzeganie przepisów i regulacji dotyczących konkurencji	8
1.3. Uczciwość w stosunku do dostawców i podwykonawców	9
2. Odpowiedzialność społeczna i środowiskowa	9
2.1. Wobec społeczności i władz lokalnych	9
2.2. Wobec środowiska	9
B. Zasady i reguły w Grupie	10
1. Etyka w naszych zasobach ludzkich	10
1.1. Poszanowanie osób i praw człowieka	10
1.2. Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy	11
1.3. Uznanie dla pracowników	12
2. Ochrona majątku i zasobów ATALIAN	12
2.1. Właściwe użytkowanie majątku i wyposażenia/sprzętu	12
2.2. Własność intelektualna i Poufność	13
Słowniczek	15
Dokumenty referencyjne	18

Wstęp

Główne zasady i wartości Grupy

- ◆ DUCH PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
- ◆ WIERNOŚĆ IDEAŁOM
- ◆ ZRÓWNOWAŻONA ODPOWIEDZIALNOŚĆ
- ◆ WSZECHSTRONNOŚĆ
- ◆ PROSTOTA

Podstawowe wartości ATALIAN zostały przedstawione w Kodeksie Etyki.

Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników we wszystkich jednostkach Grupy. Jest dostępny w kilku językach na firmowej stronie internetowej.

Kodeks może podlegać zmianom lub być uaktualniany w przyszłości. Mogą też pojawić się różne jego wersje będące odbiciem różnorodności aspektów i/lub linii biznesowych.

Kodeks ma zastosowanie dla wszystkich linii biznesowych we Francji i poza jej granicami. Skierowany jest do wszystkich pracowników, dostawców, podwykonawców i klientów, którym dane byłoby współpracować z Grupą ATALIAN.



Duch ATALIAN

Duch ATALIAN budowany jest na fundamencie podstawowych zasad regulujących codzienne zachowanie każdego bez wyjątku pracownika, takich, jak:

- ◆ Transparentność
- ◆ Uczciwość
- ◆ Przestrzeganie prawa i przepisów
- ◆ Przestrzeganie reguł uczciwej konkurencji
- ◆ Lojalność
- ◆ Integralność / uczciwość
- ◆ Poszanowanie środowiska
- ◆ Zaufanie

Principles Ethics Transp**A**rency Dialogue
Rights Equi**T**y Trust Attitudes Protection
Compliance with LAws and regulations
Values Universal Diversity Loyalty
Charter Transparency Sustainability Integrity Exemplary Environment
Heritage Discretion A**N**greement
Respect for the e**N**vironment

A. Postawa, jaką należy prezentować poza Grupą

TRANSPARENTNOŚĆ ♦ SZCZEROŚĆ ♦ LOJALNOŚĆ ♦ PRZYKŁADNOŚĆ

Działając poza Grupą, pracownicy przeprowadzają wszelkie transakcje w sposób etyczny. Odpowiedzialna postawa przynosi pozytywne rezultaty, jednocześnie sprzyja byciu przykładem oraz braniu odpowiedzialności za działania w ramach Grupy.

1. Trwałe relacje z klientami, dostawcami i podwykonawcami

1.1. Główne zasady transparentności i uczciwości

Odrzucenie jakichkolwiek form korupcji

ATALIAN zwalcza korupcję we wszystkich swych relacjach biznesowych z partnerami oraz wyklucza w swej działalności:

- ♦ Wymuszenia
- ♦ Płatności mające na celu ułatwienie załatwienia formalności
- ♦ Nienależne korzyści, zarówno oferowane, jak i otrzymywane
- ♦ Dokonywanie jakichkolwiek płatności lub przyjmowanie nienależnych płatności w trakcie prowadzenia działań w ramach Grupy.

Zapewnienie wiarygodności informacji finansowych

ATALIAN zobowiązuje się do komunikowania swych transakcji finansowych w księgach rachunkowych

w sposób jak najbardziej wierny i przejrzysty. Księgi te udostępniane są różnym organom decyzyjnym, biegłym rewidentom i przedstawicielom personelu.



Specjalista ds. compliance

Zachęcamy do niezwłocznego zgłaszania do specjalisty ds. compliance wszelkich zdarzeń, co do których można mieć podejrzenie, że są, lub mogłyby być, aktem korupcji. Rozpoznanie i zgłoszenie aktów korupcji jest obowiązkiem każdego pracownika Grupy.

Konflikt interesów

Pracownicy ATALIAN unikają sytuacji, które mogłyby tworzyć konflikt pomiędzy ich własnym interesem, interesem członków ich rodzin lub interesem Grupy.

Pracownicy ATALIAN nie prowadzą żadnych interesów i inwestycji, nie mają udziałów w działalności dostawców, klientów, konkurentów lub konsultantów, jeśli te interesy czy inwestycje mogłyby mieć wpływ na relacje handlowe zawierane w imieniu ATALIAN.

1.2. Lojalność wobec klientów i przestrzeganie przepisów i regulacji dotyczących konkurencji

W stałej trosce o jakość i dobro klientów ATALIAN zgadza się przestrzegać obowiązujących reguł uczciwej konkurencji np. nie wprowadza żadnych procedur mogących utrudniać konkurencję, takich jak kartele czy nadużycie pozycji dominującej.

Przypomnienie o obowiązujących regułach konkurencji

- ◆ Podejmuj niezależne i samodzielne decyzje co do cen, produkcji, klientów i rynków
- ◆ Nie zawieraj porozumień z konkurentami, bezpośrednio lub pośrednio, nawet nieformalnie, w sprawie cen, produkcji, klientów lub rynków
- ◆ Nie udostępniaj konkurentom informacji na temat dostawców, klientów lub współwykonawców, z którymi firma pracuje lub zamierza pracować; lub na temat warunków handlowych, które firma zamierza zastosować lub wprowadzić do umowy
- ◆ Natychmiast opuszczaj spotkania biznesowe, jeśli poruszone zostaną na nich poufne kwestie handlowe

- ◆ Przed opuszczeniem spotkania upewnij się, że zostało to odnotowane w notatce ze spotkania oraz przy najbliższej sposobności przekazaj opis zaistniałej sytuacji specjalście ds. compliance w Grupie.

Poszanowanie reguł uczciwej konkurencji jest obowiązkiem nałożonym na wszystkich pracowników i kadre zarządzającą firmy. Niezastosowanie się do tych reguł oraz wszelkie udokumentowane próby ich naruszenia będą prowadzić do podjęcia stosownych środków dyscyplinarnych.

Specjalista ds Compliance

Zachęcamy do zgłaszania do specjalisty ds. compliance wszelkich potencjalnych praktyk ograniczających konkurencję oraz wszelkich wątpliwości mogących się zrodzić w kwestii legalności praktyk z zakresu prawa konkurencji.

Pracownicy ATALIAN są proszeni o to, by:

- ◆ Uczciwie i sprawiedliwie współpracować z klientami bez względu na wielkość ich firmy oraz zawsze działać w dobrej wierze
- ◆ Pamiętać o zobowiązaniu do dostarczania klientom produktów i usług odpowiadających ich oczekiwaniom co do jakości
- ◆ Przekazywać rzetelne informacje o produktach i usługach na potrzeby reklam, publicznych komunikatów i ofert handlowych
- ◆ Nigdy nie zdradzać osobom trzecim żadnych poufnych informacji.

1.3. Uczciwość w stosunku do dostawców i podwykonawców

Dostawcy i podwykonawcy są zobowiązani przestrzegać wartości ATALIAN. Odgrywają oni bowiem ważną rolę w zapewnieniu satysfakcji klienta. ATALIAN jest zobowiązany podtrzymywać trwałe i oparte na wzajemnym szacunku relacje z dostawcami i podwykonawcami, którzy są włączeni w proces transparentnych i szczerych działań.

W związku z tym, ATALIAN odmawia tworzenia sytuacji uzależnienia od dostawców i podwykonawców, wprowadzając odpowiednie alternatywy.

ATALIAN dąży do dostarczania produktów i usług zgodnych z wyznaczonymi kryteriami ceny, jakości, parametrów, warunków dostaw i zgodności z potrzebami, wszystko to w celu ochrony handlowych interesów firmy.

2. Odpowiedzialność społeczna i środowiskowa

2.1. Wobec społeczności i władz lokalnych

ATALIAN prowadzi działalność jako odpowiedzialna i solidna firma, podejmując się:

- ◆ Promocji rozwoju lokalnej gospodarki
- ◆ Zachowania stanowisk pracy. Zważywszy na rodzaj prowadzonych działań, ATALIAN oferuje liczne możliwości pozyskania pracy w wielu różnych liniach biznesowych
- ◆ Zachęcania pracowników do zaangażowania w społeczne inicjatywy ATALIAN a nawet do stania się wolontariuszami uczestniczącymi w życiu lokalnego społeczeństwa
- ◆ Przyjęcia dobrej postawy obywatelskiej.

2.2. Wobec środowiska

W ramach swego zaangażowania na rzecz zrównoważonego rozwoju, w ostatnich latach firma ATALIAN wprowadziła aspekt środowiskowy do swej strategii i kultury korporacyjnej.

ATALIAN wdraża zasady certyfikacji zarządzania środowiskowego ISO 14001.

Zaangażowanie firmy w kwestie związane z ochroną środowiska znajduje szczególne odzwierciedlenie w stałym monitoringu technologicznym, który w efekcie pozwala oferować klientom produkty i usługi o zminimalizowanym wpływie na środowisko.

W tym duchu ATALIAN podjął zobowiązanie przestrzegania rozporządzeń i prowadzenia działalności bardziej odpowiedzialnej środowiskowo, zwłaszcza w odniesieniu do zmian klimatycznych.

W 2012, Grupa przeprowadziła «Regulacyjną ocenę gazów cieplarnianych», która pozwoliła spisać wartości bezpośredniej emisji gazów w poszczególnych spółkach firmy, które to wartości stały się podstawą opracowania planu redukcji emisji. Francuska spółka usług sprzątanania ATALIAN przeprowadziła dodatkową ocenę, wykorzystując „Ślad węglowy” – metodologię opracowaną przez ADEME (francuską agencję środowiskową), która to ocena objęła również emisje pośrednie.



B. Zasady i reguły w Grupie

SZACUNEK ♦ UCZCIWOŚĆ ♦ RÓŻNORODNOŚĆ ♦ LOJALNOŚĆ ♦ DYSKRECJA

1. Etyka w naszych zasobach ludzkich

Pracownicy Grupy stanowią kapitał ludzki firmy i powinni być objęci zarządzaniem i ochroną w całej swojej złożoności.

Wśród zadań Działu Zasobów Ludzkich leży zobowiązanie do działań zgodnych z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka oraz podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO).

1.1. Poszanowanie osób i praw człowieka

Wspieranie rozwoju osobistego

ATALIAN oferuje swym pracownikom środowisko pracy, które sprzyja ich osobistemu rozwojowi i tworzeniu relacji opartych na zaufaniu. Ponadto, ATALIAN stara się chronić prawa człowieka i wolność swoich pracowników. Stąd dążenie, by wszyscy pracownicy mieli świadomość wagi, jaką mają zapewnienie godności, tolerancji, różnorodności i wzajemnego szacunku.

Każdy współpracownik ATALIAN jest proszony o:

- ♦ Odrzucanie wszelkich aktów dyskryminacji
- ♦ Wspieranie i promowanie zaangażowania ATALIAN w zapewnienie Różnorodności.

ATALIAN sprzyja i promuje:

- ♦ Lojalność i wzajemne poszanowanie w relacjach biznesowych
- ♦ Odrzucenie wszelkich form dyskryminacji lub nękania
- ♦ Odrzucenie wszelkich form przemocy fizycznej, werbalnej i psychicznej
- ♦ Poszanowanie prywatności pracownika
- ♦ Różnorodność i równe szanse
- ♦ Równość w miejscu pracy.



Promocja dialogu społecznego

ATALIAN popiera i promuje wysokiej jakości dialog społeczny oraz prowadzi konsultacje ze swymi partnerami społecznymi. Ponadto, firma zapewnia poszanowanie i poświęca uwagę przedstawicielom pracowników w każdym kraju, w którym Grupa jest obecna.

W związku z powyższym, ATALIAN zobowiązuje się:

- ◆ Przestrzegać obowiązujących praw i porozumień zawartych z przedstawicielami pracowników
- ◆ Promować konstruktywny dialog społeczny
- ◆ Przyznawać priorytet negocjacom zbiorowym.

1.2. Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy

ATALIAN dostrzega w swych pracownikach pokłady umiejętności i możliwości do wykorzystania. To dlatego firma przyjęła ambitną politykę dotyczącą zdrowia i bezpieczeństwa, mającą za cel zapewnić pracownikom bezpieczne środowisko pracy. ATALIAN nie dopuszcza żadnych kompromisów w tym zakresie, a każdy członek ekipy pracowników, wypełniając swoje obowiązki, realizuje te zasady poprzez odpowiedzialne zachowanie, poszanowanie zasad bezpieczeństwa, higieny i zdrowia w miejscu pracy, zwłaszcza wtedy, gdy wykonuje pracę w pomieszczeniach klienta.

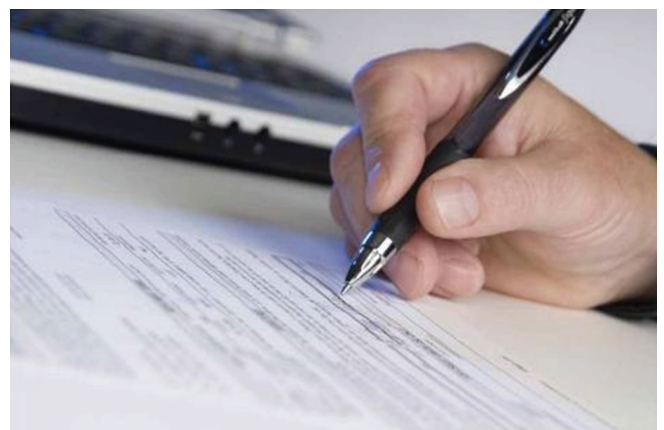
Firma regularnie organizuje kampanie informacyjne i spotkania, by zredukować ryzyko wypadków w pracy i chorób zawodowych. Dzięki systemowi zarządzania bezpieczeństwem (programy MASE, OHSAS 18001) ATALIAN przeprowadza szkolenia i kontrole wewnętrzne, niezbędne do promowania regularnych działań i zasad dla bezpieczeństwa pracy.

ATALIAN zobowiązuje się:

- ◆ Przestrzegać obowiązujących praw i przepisów dotyczących kwestii zdrowotnych
- ◆ Wdrożyć najlepsze praktyki z zakresu bezpieczeństwa w miejscu pracy w celu uniknięcia, tak dalece, jak to możliwe, wszelkich niebezpiecznych sytuacji
- ◆ Zapewnić fizyczną i psychiczną integralność pracowników.

W zamian, każdy pracownik jest zobligowany:

- ◆ Przestrzegać firmowych reguł i wewnętrznych procedur
- ◆ Przestrzegać poleceń kadry zarządzającej
- ◆ Uważnie słuchać tego, co się mówi podczas spotkań w miejscu pracy
- ◆ Raportować do przełożonych o wszelkich zachowaniach, sytuacjach oraz wyposażeniu technicznym, które mogą prowadzić do zagrożenia bezpieczeństwa w środowisku pracy
- ◆ Uczestniczyć w zebraniach uczulających na kwestie związane z zapobieganiem wypadkom.



1.3. Uznanie dla pracowników

Wszyscy pracownicy ATALIAN są motywowani do rozwijania ich kariery.

ATALIAN szczególnie zachęca do mobilności pracowników wewnątrz Grupy i przechodzenia dodatkowych szkoleń. W trakcie regularnych rozmów z przełożonymi oceniane są osiągnięcia w pracy, które stanowią podstawę do rozwoju kariery. Pod uwagę brane są zarówno wymagania i potrzeby firmy, jak i indywidualne aspiracje pracowników.

ATALIAN stwarza warunki ku temu i zachęca do awansowania w firmie.

ATALIAN promuje również rozwój młodych talentów w Grupie, poprzez wprowadzenie ich do firmy, szkolenia i mentoring (umowy o pracę w trakcie studiów zawodowych i umowy o staż)

ATALIAN stosuje krajowe prawa i regulacje dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych w regularnych miejscach pracy i uczestniczy w akcjach mających na celu zagwarantowanie im pracy.

2. Ochrona majątku i zasobów ATALIAN

ATALIAN czuwa nad tym, by każdy pracownik był odpowiedzialny za właściwe użytkowanie oraz ochronę majątku i zasobów Grupy. Za majątek i zasoby uważa się zarówno majątek ruchomy i nieruchomy, jak i prawa własności intelektualnej, a również firmową wiedzę specjalistyczną.

2.1. Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy

Są one zarezerwowane do wyłącznego użytku dla celów zawodowych, co pociąga za sobą zakaz:

- ♦ Użytkowania ich w sposób inny, niż przewidziany lub dla osobistych korzyści
- ♦ Przekształcania lub niszczenia ich bez pozwolenia
- ♦ Używania firmowego wyposażenia/sprzętu dla osobistych zysków.

Karta Technologii Informacyjnej ATALIAN pomaga każdemu pracownikowi zrozumieć kwestie bezpieczeństwa w firmie oraz wyraźnie dostrzegać ich prawa i obowiązki.



2.2. Własność intelektualna i Poufność

Prawa własności nie powinny być wykorzystane dla osobistych korzyści. Dlatego ATALIAN zachęca swych pracowników do potępienia i zwalczania podrabiania oraz do ochrony wszelkich poufnych danych dotyczących Grupy.

Dla Grupy pokroju firmy ATALIAN, poufność informacji jest jednym z kluczowych środków dla utrzymania przewagi konkurencyjnej. Pracownicy mogą być w tajemniczeni w kwestie dotyczące Grupy, które powinny pozostać poufne, w takim zakresie, w jakim ujawnienie lub przedwczesne ujawnienie danych informacji mogłoby postawić ATALIAN w niekorzystnej sytuacji.

Informacja może dotyczyć produktów, badań, projektów technicznych, danych przemysłowych, planów biznesowych i finansowych, a również każdego innego elementu, który może być objęty własnością intelektualną lub firmową wiedzą specjalistyczną ATALIAN.

Każda bez wyjątku osoba musi być pewna, że informacje nie są ujawniane poza firmą, a nawet przekazywane pracownikom w firmie, którzy nie mają uprawnień do posiadania takich informacji.

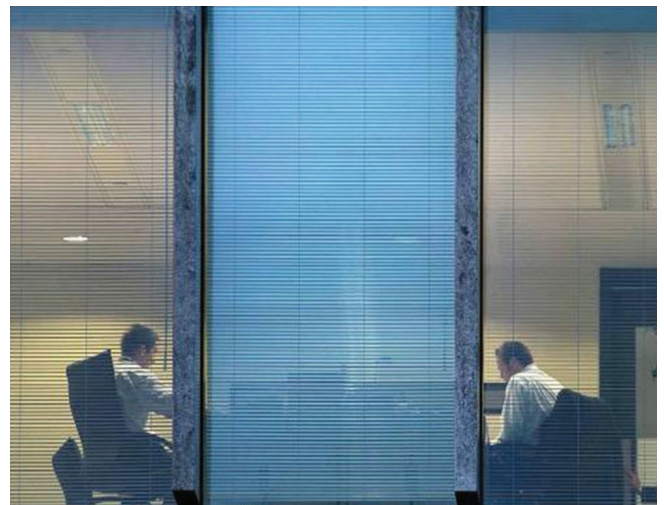
Ponadto zachowanie ścisłej poufności umożliwi Grupie zapobieganie ryzyku naruszenia obowiązujących reguł konkurencji.

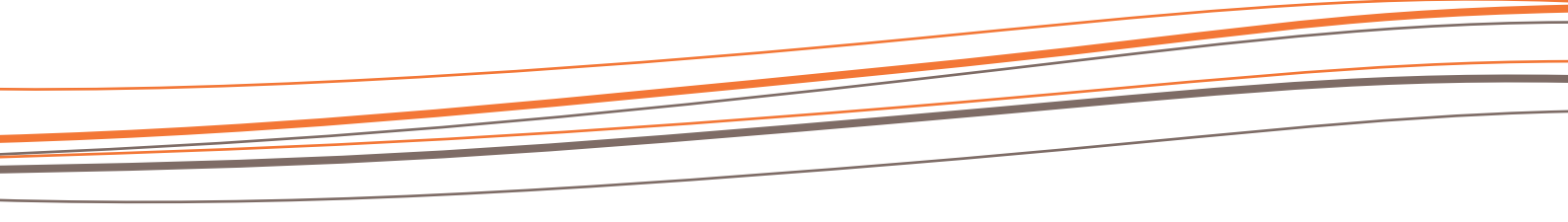
Jakość wizerunku korporacyjnego Grupy oraz dobra reputacja jej usług są jednym z warunków dla trwałości firmy.

Pracownicy Grupy, świadomi, jak są dla niej ważni, zobowiązują się do powstrzymania przed następującymi aktami:

- ◆ Wypowiadanie niekorzystnych opinii o produktach i usługach firmy
- ◆ Rozpowszechnianie niewłaściwych informacji
- ◆ Używanie w złośliwy sposób nazwy lub marki firmy
- ◆ Składanie oszczerczych oświadczeń.

Pracownicy mają obowiązek zachowania poufności i lojalności, co wymaga wypowiedania się o firmie z ostrożnością i powściągliwością, zarówno w nowych kanałach dyskusyjnych jak i/lub sieciach społecznościowych online.





Niniejszy Kodeks definiuje ramy etyczne,
w ramach których chcemy prowadzić naszą działalność.
Zachęcam, by każdy, po przeczytaniu Kodeksu, przestrzegał
ustalonych zasad i podpisał Kartę Zobowiązań Pracownika.

Franck Julien, Prezes Grupy

Słowniczek

Wierność ideałom

Cecha osoby (również instytucji), która w swym zachowaniu odznacza się uczciwością i rzetelnością (definicja według Larousse.fr).

Transparentność

Praktyka społeczna inspirowana potrzebą szczerości i pełnego dostępu do informacji w sprawach mających wpływ na opinię publiczną. Obejmuje ona ukierunkowanie na odpowiedzialność za swoje czyny oraz umiejętność uznania popełnionych błędów. Podstawowym celem transparentności jest stworzenie relacji opartych na zaufaniu. Jest to przeciwieństwo nieprzejrzystości (definicja według Toupie.org).

Zrównoważony rozwój

“Rozwój pozwalający spełniać terażniejsze potrzeby bez uszczerbku dla zdolności przyszłych pokoleń do zaspokojenia swych własnych potrzeb” (Raport Brundtland, 1987). Bardziej precyzyjnie – jego głównym celem jest pogodzenie rozwoju gospodarczego i społecznego z ochroną środowiska naturalnego pojmowanego jako dziedzictwo, jakie należy zachować dla przyszłych pokoleń.

Godność

Zasada, według której człowiek nie powinien nigdy być traktowany jak przedmiot lub środek, ale jako jednostka wewnętrzna. Każdy zasługuje na bezwarunkowy szacunek, bez względu na wiek, płeć, zdrowie fizyczne lub psychiczne, pozycję społeczną, religię lub pochodzenie etniczne (definicja według Toupie.org).

Lojalność

Szacunek dla prawdy, wierność słowu i swoim zobowiązaniom; sprawiedliwość i uczciwość (definicja według Akademii Francuskiej, ed. 1986).

Dyskryminacja

W prawie pracy dyskryminacja oznacza nierówne i niekorzystne traktowanie okazywane niektórym jednostkom, przede wszystkim z powodu ich pochodzenia, nazwiska, płci, fizycznego wyglądu lub przynależności do ruchu filozoficznego, politycznego lub związków zawodowych (definicja według dictionnaire-juridique.com).

Przykłady: dyskryminacja z powodu pochodzenia, płci, wartości moralnych, orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej, wieku, stanu cywilnego lub ciąży, cech genetycznych, bycia członkiem lub nie bycia członkiem, rzeczywistym lub domniemanym, grupy etnicznej, narodu lub rasy, przekonań politycznych, przynależności do związków zawodowych lub do organizacji non profit, wyznania religijnego, wyglądu fizycznego, nazwiska, zdrowia lub niepełnosprawności.

Nękanie

Działania lub uwagi skierowane przeciwko jakiejś osobie w celu psychicznego lub fizycznego jej zniszczenia. Rodzaj nadużycia, moralnego lub fizycznego (definicja według Psychologies.com). Przykłady: fizyczna lub społeczna izolacja, ostentacyjne ignorowanie («ciche traktowanie»), codzienne szykany i afronty, prześladowanie, przymuszanie, zastraszanie i upokarzanie.

Własność intelektualna

Oznacza wynalazki, patenty, znaki towarowe, wzory przemysłowe i oznaczenia geograficzne.

Wymuszenie

Pozyskanie pieniędzy przez wymuszenie lub siłą.

Słowniczek

Przestępstwo wykorzystania informacji poufnej (Insider trading)

Posiadanie poufnych informacji firmowych i wykorzystanie ich, zanim zostaną oficjalnie podane opinii publicznej, do przeprowadzenia transakcji finansowych w celu uzyskania własnych korzyści lub korzyści innych osób. Transakcje takie mogą zmniejszyć lub zwiększyć wartość spółki na giełdzie (trader finance).

Ugody, kartele

Kartel oznacza konsensualną umowę lub świadome działania między kilkoma firmami, podjęte dla realizacji wspólnych (zgodnych) działań. Takie zachowanie jest zabronione, gdy jego celem jest zakłócenie działań konkurencji i utrudnienie sporządzenia uczciwych wycen i innych warunków prowadzenia działalności gospodarczej, które powinny być regulowane tylko przez wzajemne oddziaływanie podaży i popytu.

Taka umowa może negatywnie wpływać na niektóre istotne aspekty rynku, mianowicie ustalanie cen sprzedaży lub zakupu, ograniczenia lub kontrolę produkcji, placówki handlowe, techniki rozwoju lub inwestowania.

Istnieją dwa typy umów kartelowych: (i) pomiędzy podmiotami działającymi na tym samym szczeblu łańcucha ekonomicznego – bezpośrednimi konkurentami – (porozumienia poziome) oraz (ii) pomiędzy podmiotami działającymi na dwóch różnych szczeblach łańcucha ekonomicznego (porozumienia pionowe).

Takie porozumienia przyjmują również formę wymiany informacji wrażliwych lub poufnych. Wymiana informacji pomiędzy konkurentami jest działaniem antykonkurencyjnym wtedy, gdy eliminuje między nimi stan niepewności co do postępowania na rynku.

Informacje dotyczące cen i strategii handlowych, jakie zamierzają stosować konkurenci, prowadzą do milczącej koordynacji zachowań, która rozprasza konkurencję i stwarza ryzyko zмовy.

Nadużycie pozycji dominującej

Nadużycie pozycji dominującej oznacza, że firma wykorzystuje swą dominującą pozycję na rynku w celu narzucenia klientowi lub dostawcy niekorzystnych dla nich warunków współpracy.

Nie ma żadnej winy po stronie firmy, gdy zajmuje pozycję dominującą, dopiero nadużycie tej pozycji jest objęte sankcjami.

Nadużycie pozycji dominującej może przyjąć formę odmowy sprzedaży, sprzedaży wiązanej, dyskryminujących warunków handlowych jak również zakończenia trwających relacji handlowych lub zakończenie relacji handlowych pod pretekstem, że partner odmawia poddania się warunkom handlowym, które nie znajdują dla siebie uzasadnienia.

Konflikt interesów

Zaistniała lub potencjalna sytuacja, w której jednostka lub organizacja jest wyeksponowana na różne interesy wynikające z jej obowiązków w pracy w instytucji publicznej, w firmie, stowarzyszeniu lub fundacji. Te rozliczne interesy mogą stać w konflikcie ze sobą oraz korumpować decyzje lub czyny. (definicja według Toupie.org)

ISO 26000

Przyjęte przez 93% krajów i organizacji wchodzących w skład ISO, ISO 26000 jest nieobowiązkowym standardem, który nie może być certyfikowany i który jedynie definiuje pewne wytyczne. Ma on na celu ułatwienie wspierania projektów z zakresu zrównoważonego rozwoju poprzez ukierunkowane podejście, uwzględniające zarówno ograniczenia, jak i kluczowe czynniki sukcesu.

Słowniczek

Dla zdefiniowania społecznej odpowiedzialności firm, standard ten zachęca organizacje do stworzenia własnej polityki, a jej punktem wyjścia może być 7 zidentyfikowanych głównych obszarów, na których firma może się oprzeć i określić własne priorytety i działania do podjęcia:

- ◆ Ład organizacyjny.
- ◆ Prawa człowieka.
- ◆ Stosunki pracy.
- ◆ Ochrona środowiska naturalnego.
- ◆ Uczciwe praktyki rynkowe.
- ◆ Relacje z konsumentami.
- ◆ Zaangażowanie społeczne.

MASE (Podręcznik dla zwiększenia bezpieczeństwa Firmy)

Certyfikat stworzony dla branży przemysłowych, pozwalający wdrożyć system zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem w pracy, będący częścią procesu stałego doskonalenia w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska. Oparty jest na 5 głównych elementach: zaangażowanie kadry zarządzającej, kompetencje i kwalifikacje zawodowe pracowników, przygotowanie i organizacja pracy, kontrola i stałe doskonalenie. Celem dokumentu jest umożliwienie stworzenia systemu prewencji dla uniknięcia wypadków i zapobieżenia wystąpieniu niebezpiecznych sytuacji.

OHSAS 18001

Certyfikacja pozwalająca organizacjom, bez względu na ich wielkość, czy sektor w którym działają, wdrożyć międzynarodowy System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy zgodnie z zapisami OHSAS 18001. Dzięki niej firma może identyfikować, łagodzić i pokonywać niebezpieczeństwa związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem, a tym samym ograniczać ryzyka. Uwzględnia ona również wymogi prawne dotyczące działań prewencyjnych i umożliwiające ochronę pracowników.

ISO 14001

Norma określająca wymogi dla systemu zarządzania środowiskowego, pozwalająca firmom stworzyć i realizować politykę i cele uwzględniające uwarunkowania prawne i inne wymogi, które musi spełniać firma, oraz informująca o istotnych kwestiach środowiskowych. Norma dotyczy tych kwestii środowiskowych, które firma identyfikuje jako takie, nad którymi może mieć kontrolę oraz takie, na które może mieć wpływ. Norma sama w sobie nie określa szczegółowych kryteriów środowiskowych.

ECOVADIS i SEDEX

Agencje ds. oceny, które dostarczają wiedzy na temat Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw (CSR), poprzez proste i wiarygodne karty wyników. Jest to kluczowy element odpowiedzialnej polityki zakupowej; pomaga ograniczyć ryzyko i poprawić jakość pracy dostawców.

Dokumenty referencyjne

Dokumenty wewnętrzne

- ◆ Kodeks antykorupcyjny
- ◆ Procedura zgłaszania nieprawidłowości
- ◆ Polityka zarządzania jakością i środowiskiem
- ◆ Polityka systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy
- ◆ Polityka antymobbingowa
- ◆ Polityka antyalkoholowa

ATALIAN popiera umowy międzynarodowe

- ◆ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka
- ◆ United Nations Global Compact
- ◆ Podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy



Ewa Szuba, pełniąca funkcję Compliance Officer, pozostaje do Waszej dyspozycji w przypadku jakichkolwiek pytań pod adresem: twojaopinia.pl.atal@atalianworld.com

Charter
Rights **Respect**
Regulations **Environment**
Integrity **Transparency**
Confidentiality **Dignity Humanity**
Atalain **Loyalty**
Ethics **Sincerity**
Responsibility **Security**
Attitudes **Fairness Principles**
Discretion **Values**
Protection **Exemplary Diversity**
Code
Confidentiality Pedagogy



ATA **ALIAN**

G L O B A L S E R V I C E S