

Paulina **HARAF**

KODEKS ETYKI W DZIAŁALNOŚCI OBRUM SP. Z O.O.

Streszczenie. Polska Grupa Zbrojeniowa (PGZ) posiada zdefiniowany system ochrony pracowników przed dyskryminacją i złym traktowaniem, szczegółowo opisany w obowiązującej Procedurze Antymobbingowej. W roku 2016 PGZ rekomendowała spółkom córkom, wchodzącym w skład Grupy Kapitałowej, wdrożenie najważniejszych dokumentów z obszaru etyki, w tym przede wszystkim Kodeksu Etyki oraz Procedur - Antymobbingowej i Antykorupcyjnej. Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Urządzeń Mechanicznych „OBRUM” sp. z o.o., wchodzący w skład Grupy, opracował zestaw wewnętrznych dokumentów ustanawiających wysokie standardy i zasady postępowania dotyczące szeroko rozumianej etyki w stosunkach międzyludzkich. W artykule przedstawiono kwestie dotyczące etyki, mobbingu i korupcji na podstawie obowiązujących w OBRUM sp. z o.o. procedur zawartych w przyjętych do stosowania dokumentach. Omówiona została także rola i zadania powołanej w Ośrodku Komisji ds. Etyki.

Słowa klucze: Polska Grupa Zbrojeniowa, PGZ, kodeks etyki, mobbing, korupcja, komisja ds. etyki.

1. WPROWADZENIE

Polska Grupa Zbrojeniowa S.A. jako Spółka dominująca w Grupie Kapitałowej PGZ została powołana do życia w grudniu 2013 roku. W obecnej strukturze organizacyjnej konsoliduje praktycznie wszystkie przedsiębiorstwa i instytucje polskiego przemysłowego potencjału obronnego.

PGZ S.A. jako spółka matka obejmuje swoim nadzorem, przeszło 60 przedsiębiorstw. Nadzór właścicielski nad Grupą Kapitałową PGZ sprawuje bezpośrednio Minister Obrony Narodowej. Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Urządzeń Mechanicznych „OBRUM” sp. z o.o. został włączony do Grupy Kapitałowej PGZ dnia 17 października 2014 r. na mocy umowy przeniesienia własności udziałów i objęcia akcji w drodze subskrypcji prywatnej, zawartej pomiędzy Polską Grupą Zbrojeniową S.A. a Polskim Holdingiem Obronnym sp. z o.o. Polska Grupa Zbrojeniowa posiada strukturę organizacyjną typu holdingowego. Dążąc do spójności w zarządzaniu i organizacji prac podmiotów wchodzących w skład Grupy OBRUM sp. z o.o. sukcesywnie wdraża do stosowania nowoczesne formy zarządzania, na przykład: zarządzanie projektami, jednolitą politykę rachunkowości, wspólną politykę cen transferowych, wytyczne dotyczące wspólnej polityki w handlu zagranicznym, procedurę zasady nadzoru korporacyjnego itp.

Jednym z ważniejszych obszarów mających wpływ na postrzeganie Grupy Kapitałowej PGZ zarówno na rynku polskim, jak i międzynarodowym są obszary związane z systemem ochrony pracowników przed dyskryminacją i złym traktowaniem. W roku 2016 Zarząd Polskiej Grupy Zbrojeniowej S.A. przyjął do stosowania Kodeks Etyki oraz Procedury: Antymobbingową i Antykorupcyjną, zalecając jednocześnie wszystkim Spółkom - Członkom Grupy opracowanie własnych dokumentów obejmujących regulacje prawne w tych dziedzinach.

Zarząd OBRUM sp. z o.o. w dniu 29 czerwca 2015 roku na mocy stosownej uchwały przyjął i wprowadził do stosowania w Ośrodku zasady postępowania sformułowane w dokumencie „Kodeks Etyki Pracowników OBRUM sp. z o.o.”

Kodeks został rozbudowany 25 listopada 2016 roku w obszarze etyki, powstały kolejne procedury oraz nowe zasady postępowania. W 2017 roku powołano Komisję ds. Etyki OBRUM sp. z o.o. i jednocześnie wprowadzono do stosowania opracowany dokument bazowy – Regulamin Komisji ds. Etyki OBRUM sp. z o.o.

2. ETYKA W BIZNESIE

We współczesnym świecie etyka odgrywa bardzo istotną rolę przy postępowaniu zarówno w wypadku przedsiębiorców, jak i pracowników.

Etyka w biznesie to relacje pomiędzy przedsiębiorstwem a jego klientami, partnerami handlowymi oraz konkurencją, ale co najważniejsze są to relacje między pracownikami. Relacje te muszą być zgodne z obowiązującym prawem oraz z przyjętymi regułami postępowania. W ich ramach leży również przestrzeganie norm, ustalonych przez społeczeństwo. Normy te są stale weryfikowane przez opinię publiczną. Przedsiębiorstwa dążą do osiągnięcia jak najwyższych zysków i często podejmują decyzje sprzeczne z normami współżycia społecznego, dlatego też duże przedsiębiorstwa tworzą tzw. kodeksy etyczne, w których ustala się standardy postępowania w biznesie. Postępowania te dotyczą partnerów handlowych, pracowników, klientów oraz konkurencji.

Etyka w biznesie powinna być podstawą działań każdej organizacji. Jej poznanie i stosowanie służy lepszym interesom firmy. Odpowiedzialność etyczna może usprawnić działanie firmy i zmniejszać koszty ewentualnych konfliktów, wpływających z nieznanymi obowiązyjących reguł moralnych. Normy obowiązujące w przedsiębiorstwie w dużej mierze zależą od uwarunkowań społecznych i kultury danego społeczeństwa. Przy tworzeniu tych standardów, przedsiębiorstwa powinny brać pod uwagę nie tylko zwiększenie zysków, lecz także zadowolenie klientów oraz pracowników.

W wielu krajach powstają organizacje zajmujące się promowaniem etyki biznesu. W Polsce są to m.in. Polska Rada Biznesu (PRB), Polskie Stowarzyszenie Etyki Biznesu (PSEB) oraz Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych (PKPP).

Etyka w biznesie to również wyeliminowanie lub ograniczenie ryzyka korupcji oraz jednoznaczne określenie oraz budowanie świadomości wokół zjawiska mobbingu, czyli jego zrozumienie i rozpoznawanie niewłaściwych zachowań w przedsiębiorstwie.

Głównymi wartościami, którymi powinno posługiwać się każde przedsiębiorstwo to między innymi:

- odpowiedzialność, czyli gotowość firmy do zmian, do wycofywania się z błędnych decyzji, do zachowań zgodnych z przyjętymi normami społecznymi oraz gotowość do wzięcia odpowiedzialności za złe, nieetyczne zachowania bądź decyzje;
- przejrzystość, czyli udostępnianie informacji o decyzjach i działaniach związanych z aspektami funkcjonowania firmy, które mają związek ze społeczeństwem;
- etyczne zachowanie, czyli wszystkie decyzje są podejmowane i wykonywane w sposób uczciwy, rzetelny, wiarygodny oraz bez przyjmowania i wręczania nielegalnych korzyści. Etyczne postępowanie to także osobiste wartości i poczucie odpowiedzialności właściciela firmy, gotowość do traktowania innych osób jak równych sobie, uczciwość i zaangażowanie;
- aktywna obecność w środowisku, czyli świadomość, że firma nie działa w oderwaniu od otoczenia. Ważne jest współdziałanie i aktywność lokalna, branie udziału w różnego rodzaju akcjach o charakterze etycznym, antymobbingowym i antykorupcyjnym.

3. KODEKS ETYKI OBRUM SP. Z O.O.

Każdy przedsiębiorca rozpoczynając swój biznes posiada jakiś cel. Rozwój, dbałość o współpracownika, działalność społeczna, maksymalizacja zysków to tylko niektóre założenia, które spełniają przedsiębiorstwa. W OBRUM sp. z o.o. od 25 listopada 2016 roku obowiązuje Zarządzenie nr 10/2016 dotyczące wprowadzenia do stosowania „Kodeksu Etyki OBRUM sp. z o.o.” Kodeks etyki jest zbiorem zasad i reguł, które przyświecają działalności danej firmy. Określają wizję i misję przedsiębiorstwa, a także regulują relacje na linii firma – współpracownik, firma – klient, współpracownik – klient. Misją OBRUM jest *Tworzenie innowacji dzięki wysoko zmotywowanej kadrze specjalistów pracującej w nowoczesnym i przyjaznym otoczeniu oraz promocja powstałej myśli technicznej*, a wizją *Lider wśród jednostek naukowych w ramach polskiego przemysłu zbrojeniowego skonsolidowanego wokół PGZ S.A.* Kodeks etyczny określa podstawowe zasady, których muszą przestrzegać wszyscy pracownicy OBRUM sp. z o.o. oraz wyjaśnia, jakimi wartościami powinni się kierować pracownicy przy podejmowaniu decyzji. Reguluje również kwestie bezpieczeństwa informacji poufnych stanowiących informacje niejawne. Kodeks etyczny określa sytuacje, które mogą doprowadzić do konfliktu interesów osobistych. Pracownik OBRUM sp. z o.o. nie powinien brać udziału w zadaniach, które mogą prowadzić do powstania konfliktów interesów pomiędzy obowiązkiem służbowym a interesem prywatnym pracownika. Podstawową zasadą kodeksu etyki OBRUM sp. z o.o. jest współpraca - wszyscy pracownicy tworzą jeden zespół. Każdy pracownik jest częścią firmy, a współpraca pokoleniowa jest podstawą sukcesu spółki. Kolejną ważną zasadą kodeksu etyki jest „zero tolerancji dla korupcji”, firmy wybierane są na podstawie jakości oferowanych produktów lub usług oraz profesjonalizmu w relacjach biznesowych. OBRUM sp. z o.o. nie toleruje działań związanych z przyjmowaniem lub dawaniem prezentów partnerom biznesowym. Przestrzega praw obowiązujących w naszym kraju, ale również praw obowiązujących w krajach, w których prowadzone są działania biznesowe. Wybór kontrahentów odbywa się w oparciu o zasady określone w kodeksie etyki OBRUM. Podstawowe kryteria to:

- atrakcyjność cenowa oferty;
- jakość oferowanych usług;
- warunki współpracy itp.
- współpraca z podmiotami, które również stosują zasady etyki biznesowej równoważne do tych przyjętych w Ośrodku.

Działalność wewnętrznych struktur przedsiębiorstwa określa kulturę firmy. Każdy pracownik jest zobowiązany do dbania o dobry wizerunek firmy nie tylko wśród pracowników, ale również na polu biznesowym. Daje to możliwość spojrzenia klienta na firmę, jako rzetelną i godną zaufania. Środowisko sektora zbrojeniowego jest wymagające i ze szczególną starannością OBRUM musi dbać o bezpieczeństwo informacji związanych z działalnością firmy, tj. o prowadzonych projektach b+r, finansach, marketingu czy pomysłach na nowe produkty. Świadcząc usługi klientom również postępuje się zgodnie z kodeksem etyki obowiązującym w firmach, czyli stosowana jest zasada dobrych praktyk i przestrzeganie ich w relacjach biznesowych.

4. PROCEDURY ANTYMOBBINGOWE W OBRUM SP. Z O.O.

Jednymi z bardziej wrażliwych obszarów występujących w relacjach pracowniczych są: mobbing oraz molestowanie. Według art. 943§ 2. Kodeksu Pracy mobbing są to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciw pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Opracowane procedury antymobbingowe przyjęte do stosowania w OBRUM sp. z o.o. powstały, by poszerzać świadomość pracowników Ośrodka odnośnie tego zjawiska.

Ze zjawiskiem mobbingu mamy do czynienia, jeśli nękanie trwa nie krócej niż sześć miesięcy, jest systematyczne, przynajmniej raz w tygodniu, godzące w godność człowieka. Wprowadzone procedury określają rodzaje i formy mobbingu, sposoby podejmowania działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia zachowań mobbingowych, zasady, sposoby i tryby zgłaszania naruszeń. Procedury dotyczą wszystkich pracowników OBRUM sp. z o.o. bez względu na zajmowane stanowisko.

Obowiązujące procedury określają, w jaki sposób osoby odpowiedzialne, czyli członkowie Zarządu, Koordynator ds. Etyki i Antykorupcji, Komisja ds. Etyki, kierownictwo, jak również pracownicy, mają reagować na zachowanie mobbera, takie jak:

- instrumentalne traktowanie innych, bez empatii;
- poniżanie innych;
- utrudnianie możliwości komunikowania się np. przerywanie wypowiedzi, ciągłe krytykowanie;
- pomniejszanie kompetencji pracownika;
- wywieranie presji na pracownika.

Ofiarą mobbingu może być każdy pracownik, który jest ambitny, poświęcony pracy, sumiennie wykonujący swoje obowiązki, dla którego praca jest niezmiernie ważna. Osoby, które najczęściej są mobbingowane mają trudną sytuację osobistą, niską samoocenę lub wykryły jakąś nieprawidłowość w firmie. Poruszając kwestie mobbingu, trzeba rozumieć różnicę między mobbingiem, molestowaniem a dyskryminacją - pojęcia te często są mylone. Według art. 183a § 5 pkt 2 kodeksu pracy molestowanie to zachowanie naruszające godność osobistą poprzez natrętne i uporczywe naprzykrzanie się, najczęściej bliskie napastowaniu i nieakceptowane przez społeczeństwo. Według art. 183a kodeksu pracy dyskryminacja to forma nieuzasadnionej marginalizacji (wykluczenia społecznego), objawiająca się poprzez traktowanie danej osoby mniej przychylnie, niż innej w porównywalnej sytuacji ze względu na jakąś cechę, np. niepełnosprawność, orientację seksualną, płeć, wyznawaną religię, światopogląd, narodowość lub rasę.

5. PROCEDURY ANTYKORUPCYJNE W OBRUM SP. Z O.O.

Celem procedury antykorupcyjnej jest uświadamianie pracowników w kwestiach dotyczących korupcji. Według art. 1 ust. 3a pkt 1 ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym korupcja to obiecywanie, proponowanie, wręczanie, żądanie lub przyjmowanie niezależnej korzyści majątkowej lub osobistej, dla siebie lub innej osoby, a także przyjmowanie propozycji lub obietnicy takich korzyści za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu czynności służbowych. Procedury określają rodzaje i formy korupcji oraz tryby postępowania wobec korupcji. Odpowiedzialność za przestrzeganie

procedur, tak jak w przypadku procedur antymobbingowych, ponoszą członkowie Zarządu, Koordynator ds. Etyki i Antykorupcji, Komisja ds. Etyki, kierownictwo, jak również pracownicy. Efektywne wdrażanie procedur antykorupcyjnych jest nie tylko działaniem ograniczającym ryzyka dla firmy, ale może być także korzystne dla biznesu poprzez rozszerzanie wpływu na rynek, klientów i partnerów. Wymiana upominków oraz zaproszeń na imprezy sportowe, rekreacyjne czy też rozrywkowe to legalne i przyjęte w środowisku przedsiębiorców sposoby zacieśniania relacji biznesowych. Narzędzia takie mogą wspomagać działania handlowe i pomagać firmie w ociepleniu wizerunku, pod warunkiem, że wykorzystywane są w ustalonych granicach, zgodnie z dobrymi praktykami prowadzenia interesów. Wręczanie oraz przyjmowanie prezentów powinno odbywać się zgodnie z zasadą, że upominki nie są przekazywane z zamiarem działań korupcyjnych, czyli mających na celu wywarcie niewłaściwego wpływu na decyzje lub działania otrzymującego. Dlatego też w procedurze obowiązującej w OBRUM, ale także we wszystkich spółkach PGZ, określone zostały dwie grupy prezentów: dozwolone i niedozwolone, które przedstawiono na rys.1.



Rys.1. Przyjęty podział prezentów (źródło: PGZ S.A.)

Osoba, która w swoim otoczeniu zawodowym jest świadkiem nieprawidłowości, staje przed licznymi dylematami: czy reagować, do kogo się zwrócić, w jaki sposób przekazać informację, jak udowodnić swoje przypuszczenia. Sygnalista to osoba, która działając w dobrej wierze, zgłasza lub ujawnia informacje o nieprawidłowościach godzących w interes publiczny lub interes pracodawcy, a zachodzących w miejscu pracy. Nie ulega wątpliwości, że aby stać się sygnalistą, potrzebna jest pewna doza niezależności i odwagi, która pozwala podjąć ryzyko związane z sygnalizowaniem problemu odpowiednim osobom w spółce. Czynniki, które zazwyczaj decydują o postawie sygnalisty są scharakteryzowane na rys. 2.



Rys.2. Czynniki mające wpływ na postawę pracownika – sygnalisty (źródło: PGZ S.A.)

6. PODSUMOWANIE

W przedsiębiorstwie każde negatywne zachowanie może mieć wpływ na jego reputację. Wszystkie osoby zatrudnione powinny postępować właściwie, aby nie spowodować zachwiania organizacji. Jeśli chodzi o wartości biznesowe, każda firma posługuje się odrębnym systemem. Wybór poszczególnych zasad jest zwykle dopasowywany pod względem różnych czynników, m.in. biznesowego otoczenia organizacji czy specyfiki konkretnej branży.

Powstałe procedury mają na celu uniknięcie nieporozumień i sporów. Każdy spór jest inny, trzeba analizować go inaczej. Najważniejsze jest, aby Komisja ds. Etyki była bezstronna. Należy pamiętać, że jednorazowy konflikt nie jest mobbingiem.

Każdą wątpliwość lub nieprawidłowość dotyczącą nieprzestrzegania procedur obowiązujących w OBRUM sp. z o.o. należy zgłosić mailowo na tak zwaną linię etyki OBRUM, do członka Komisji ds. Etyki lub bezpośrednio do Koordynatora ds. Etyki i Antykorupcji.

Opracowane w Ośrodku dokumenty:

- Kodeks Etyki OBRUM sp. z o.o.;
- Procedura antymobbingowa w OBRUM sp. z o.o.;
- Procedura antykorupcyjna w OBRUM sp. z o.o.

wprowadzone zostały do stosowania na mocy Zarządzenia Nr 10/2016 Prezesa Zarządu OBRUM sp. z o.o. Dla podkreślenia wagi omówionych problemów Prezes Zarządu OBRUM sp. z o.o. wystosował w dniu 11 lipca 2017 roku list do wszystkich pracowników w sprawie powołania Komisji ds. Etyki OBRUM sp. z o.o. oraz wdrożenia do stosowania wyżej wymienionych dokumentów. Pismo Prezesa zostało udostępnione wszystkim pracownikom OBRUM sp. z o.o. na stronie intranetowej Ośrodka. Na tej stronie dostępne są także wszystkie omówione w artykule dokumenty (<http://strona.intranet> – ETYKA/Przepisy wewnętrzne).

Funkcjonująca w spółce Komisja ds. Etyki, rozpatruje wniesione skargi i przygotowuje rekomendacje. Koordynator ds. Etyki i Procedur Antykorupcyjnych, powołany w OBRUM sp. z o.o., stoi na straży przestrzegania zapisów Kodeksu Etyki oraz procedur antymobbingowych i antykorupcyjnych, służąc jednocześnie pracownikom pomocą w kwestii interpretacji zapisów.

Komisja ds. Etyki OBRUM sp. z o.o. wykonuje przypisane jej obowiązki i ponosi odpowiedzialność za:

- przyjmowanie skarg;
- przeprowadzanie określonych przepisami postępowań

oraz przygotowywanie wymaganych protokołów i kierowanie wypracowanych wniosków do decyzji Prezesa Zarządu OBRUM sp. z o.o.

7. LITERATURA

- [1] Zarządzenie nr 10/2016 Prezesa Zarządu OBRUM sp. z o.o. z dnia 25 listopada 2016 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania w OBRUM sp. z o.o. Kodeksu Etyki, Procedur antymobbingowych oraz procedur antykorupcyjnych.
- [2] Zarządzenie nr 2/2017 Prezesa Zarządu OBRUM sp. z o.o. z dnia 21 marca 2017 r. w sprawie powołania Komisji ds. Etyki OBRUM sp. z o.o.
- [3] Regulamin Komisji ds. Etyki OBRUM sp. z o.o. z dnia 21 marca 2017 r.
- [4] Aneks nr 1 do zarządzenia nr 10/2016 z dnia 3 kwietnia 2017. OBRUM sp. z o.o.
- [5] Biuletyn PGZ nr 1/2016, 1/2017, 2/2017, 3/2017 - etyczni@pgz. <http://strona.intranet> – Etyka. [dostęp - 11.01.2018 r.].
- [6] USTAWA z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Dziennik Ustaw 2003 Nr 213.
- [7] Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym. Dziennik Ustaw 2006 nr 104 poz. 708.