



KODEKS ETYKI ORAZ POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

z dnia 28 grudnia 2017 r.

Tekst zaktualizowany obowiązujący od dnia 11 lutego 2025 r.

SPIS TREŚCI

1.	Wprowadzenie	4
1.1.	Wizja, Misja, Wartości.....	5
1.2.	Strategia zrównoważonego rozwoju	6
1.3.	Minimalne gwarancje.....	10
1.4.	Definicje.....	14
1.5.	Struktura i adresaci kodeksu	17
2.	Interesariusze oraz obszary oddziaływania	18
2.1.	Relacje zewnętrzne	19
2.1.1.	Łańcuch dostaw.....	19
2.1.2.	Branża.....	22
2.1.3.	Akcjonariusze, instytucje rynku kapitałowego i instytucje finansowe	23
2.1.4.	Obszar środowisko.....	24
2.1.5.	Zaangażowanie społeczne.....	27
2.2.	Relacje wewnętrzne.....	31
2.2.1.	Szacunek i partnerstwo.....	32
2.2.2.	Polityka różnorodności	37
2.2.3.	Przeciwdziałanie dyskryminacji i znęcaniu.....	38
2.2.4.	Przeciwdziałanie problemom materialnym pracowników.....	39
2.2.5.	Prawa człowieka	41
2.2.6.	Rozwój i doskonalenie.....	42
2.2.7.	Konflikt interesów.....	44
2.3.	Innowacyjność	45
2.4.	Opodatkowanie	45
3.	Odpowiedzialne prowadzenie biznesu	46
3.1.	Polityki zgodności.....	46
3.1.1.	Zintegrowane systemy zarządzania.....	47
3.1.2.	System zarządzania ryzykiem	49
3.1.3.	Audyt wewnętrzny	49
3.1.4.	Status spółki publicznej	50
3.1.5.	Przestrzeganie DPSN.....	51
3.1.6.	Korupcja i łapówkarstwo	52
3.1.7.	Przejawy gościnności oraz upominki.....	53
3.1.8.	Polityka BHP	54
3.1.9.	Ochrona danych osobowych	57
3.1.10.	Tajemnica przedsiębiorstwa	58

3.1.11.	Działalność sponsoringowa oraz darowizny	59
3.2.	Procesy należytej staranności	59
3.2.1.	Pełnomocnik ds. Zgodności	60
3.2.2.	Komisja ds. Etyki.....	61
3.2.3.	Procedura należytej staranności	62
3.2.4.	Zgłaszanie naruszeń	64
3.2.5.	Współpraca z KPK i B&HRRC	66
4.	Postanowienia końcowe.....	66
4.1.	Obowiązywanie kodeksu.....	66
4.2.	Załączniki	67
4.2.1.	Załącznik nr 1 - Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z <i>Kodeksem etyki</i> i zobowiązaniu się do przestrzegania jego postanowień.....	67

1. WPROWADZENIE

Niniejszy *Kodeks etyki oraz postępowania w biznesie w TORPOL S.A.* (dalej jako: „Kodeks” lub „Kodeks etyki”) określa przyjęte przez TORPOL S.A. (dalej jako „Spółka” lub „TORPOL”) zasady oraz rozwiązania urzeczywistniające politykę zrównoważonego rozwoju TORPOL, ukierunkowane na kwestie zrównoważonego rozwoju, w tym prawa człowieka, społeczne, środowiskowe, rozwijające kanony ładu korporacyjnego, zgodności działania z przepisami prawa w tym przeciwdziałaniu korupcji. *Kodeks* określa ramy społecznej odpowiedzialności biznesu (z ang. „corporate social responsibility”), w tym podejmowane inicjatywy w obszarze ESG oraz wyznacza standardy należytej staranności w stosowaniu zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu („odpowiedzialne prowadzenie biznesu” dalej również jako: „Zagadnienia RBC”). Kodeks stworzony został w przeświadczeniu o tym, że TORPOL powinien mieć realny wkład w rozwój zrównoważony, to jest taki rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie¹. Deklarację tą TORPOL urzeczywistnia przyjmując *Ogólne zasady RBC*, zobowiązując się przy tym do realizacji poniższych postulatów:

- przyczyniać się do postępu gospodarczego, środowiskowego i społecznego w celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju;
- szanować prawa człowieka, w szczególności w zakresie tych, na które TORPOL oddziałuje poprzez prowadzoną przez siebie działalność;
- promować tworzenia potencjału w regionie poprzez ścisłą współpracę z miejscową społecznością, w tym kręgami biznesowymi oraz rozwój działalności przedsiębiorstwa na rynku krajowym i zagranicznym, zgodnie z wymogami dobrych praktyk handlowych;
- promować tworzenia kapitału ludzkiego, w szczególności poprzez tworzenie możliwości zatrudnienia i zwiększanie możliwości szkoleniowych pracowników;
- powstrzymać się od ubiegania się o zwolnienie lub akceptowanie zwolnień nie uwzględnionych w statutach lub przepisach prawa dotyczących praw człowieka, ochrony środowiska, zdrowia, bezpieczeństwa, pracy, opodatkowania, zachęt finansowych czy innych kwestii;
- wspierać i przestrzegać zasad dobrego ładu korporacyjnego oraz rozwijać i wprowadzać w życie właściwy ład korporacyjny, w tym także na poziomie Grupy Kapitałowej.
- opracowywać i wdrażać skuteczne praktyki kontroli wewnętrznej oraz systemów zarządzania, zwiększających wzajemne zaufanie w relacjach ze społecznościami, w których TORPOL działa.
- promować wśród pracowników wiedzy o przyjętych przez Spółkę założeniach polityki z zakresu odpowiedzialnego prowadzenia biznesu oraz przestrzegać tych założeń poprzez upowszechnianie wiedzy, w tym poprzez programy szkoleniowe;
- powstrzymać się od podejmowania działań dyskryminujących lub dyscyplinarnych skierowanych przeciwko pracownikom, którzy w dobrej wierze zgłaszają przypadki zachowań sprzecznych z prawem, *Kodeksem*, czy politykami TORPOL;

¹ Idea wyrażona w raporcie Światowej Komisji ds. Środowiska i Rozwoju (WCED) z 1987 r. – „Nasza Wspólna Przyszłość”.

- przeprowadzać analizę ryzyka związanego z *Zagadnieniami RBC*, poprzez uwzględnienie jej w systemach zarządzania ryzykiem w celu zidentyfikowania, zapobieżenia i minimalizowania rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu skutków działań TORPOL oraz określenia sposobu działania w sytuacji wystąpienia takiego *Negatywnego wpływu*;
- unikać wywoływania lub przyczyniania się do wystąpienia *Negatywnego wpływu* w kwestiach objętych *Pakiem wytycznych* poprzez działania własne oraz podejmowanie stosownych kroków w przypadku ich wystąpienia;
- zapobiegać lub minimalizować przypadki *Negatywnego wpływu* działalności TORPOL, również w przypadku, gdy Spółka nie ma wpływu na pojawienie się takich skutków, które są bezpośrednio związane z jej działalnością, produktami lub usługami poprzez stosunek biznesowy;
- podejmować odpowiednie kroki w przypadku wystąpienia *Negatywnego wpływu* dotyczącego kwestii objętych *Pakiem wytycznych*,
- zachęcać, w miarę możliwości zobowiązywać partnerów handlowych, w tym dostawców i podwykonawców, do stosowania zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesowego;
- zawiązywać współpracę z innymi stronami zainteresowanymi, co umożliwi uwzględnienie ich podglądów w planach i procesach decyzyjnych dotyczących projektów i innych czynności, które mogą mieć istotny wpływ na społeczności lokalne;
- powstrzymywać się od jakiegokolwiek niewłaściwej formy zaangażowania w lokalną działalność polityczną;
- wspierać, tam gdzie jest to właściwe, inicjatywy osób prywatnych lub stron zainteresowanych oraz angażować się w dialog społeczny dotyczący odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw.

1.1. WIZJA, MISJA, WARTOŚCI

MISJA

Świadczenie usług na najwyższym poziomie, aby spełniać wymagania naszych klientów kontynuując utrzymanie stabilnej pozycji rynkowej oraz wyróżniając się zrównoważonym rozwojem działalności, zapewniając akcjonariuszom oczekiwaną wartość.

WIZJA

Stawiamy na rozwój operacyjny oraz technologiczny, aby poprzez to umacniać nasz wizerunek jako wiarygodnego, społecznie odpowiedzialnego partnera dla wszystkich interesariuszy w każdej sferze prowadzonej działalności, funkcjonującym zgodnie z zasadami prawa i etyki oraz zrównoważonego rozwoju.

WARTOŚCI

Bezpieczeństwo

Dbamy o bezpieczeństwo naszych pracowników stale podnosząc ich kwalifikacje w obszarze BHP, zapewniając przy tym odpowiednie środki ochrony oraz organizację pracy. Stale rozwijamy standardy m.in. poprzez wdrażanie nowych inicjatyw, podnoszenie świadomości oraz odpowiedzialności członków zespołu, szczególnie w tych obszarach, w których identyfikujemy największe ryzyka.

Profesjonalizm

TORPOL od początku swojego istnienia potwierdza najwyższy profesjonalizm zarówno w charakterze generalnego wykonawcy, jak również rzetelnego pracodawcy i partnera w biznesie. Stale inwestujemy w rozwój naszych pracowników dbając jednocześnie o poszerzenie zakresu oferowanych usług. Podejmujemy niezbędne kroki, aby każdy z pracowników miał możliwość zarówno kształcenia osobistego za pośrednictwem szkoleń, kursów, jak również zdobywania praktycznych umiejętności potwierdzonych uzyskanymi uprawnieniami.

Odpowiedzialność

Z należytą starannością wywiązujemy się z naszych zobowiązań wobec pracowników oraz klientów. Poczucie odpowiedzialności za podjęte zobowiązania, stan środowiska naturalnego, bezpieczeństwo oraz przestrzeganie zasad prawnych oraz norm etycznych stanowią podstawowy element codziennego funkcjonowania Spółki. Budujemy trwałe relacje z partnerami biznesowymi, akcjonariuszami oraz pracownikami poprzez transparentnie prowadzoną politykę informacyjną oraz terminową realizację prac.

1.2. STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

*Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej TORPOL na lata 2025–2030*² [dalej jako: „Strategia”, lub „Strategia zrównoważonego rozwoju”] jest kluczowym dokumentem planistycznym, który poprzez swoją zawartość wyznacza długoterminowe kierunki i cele zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej TORPOL S.A. [dalej jako: „Grupa” lub „Grupa TORPOL”] oraz wskazuje działania, których realizacja jest kluczowa do osiągnięcia założonych celów.

Strategia zrównoważonego rozwoju jest oparta na trzech kluczowych filarach: środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego. Przyjęte w ramach Strategii cele obejmują m.in. minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko naturalne i klimat, minimalizowanie negatywnego wpływu na bioróżnorodność, czy wdrożenie działań z zakresu gospodarki obiegu zamkniętego. Szczególny nacisk kładziony jest na utrzymanie najwyższych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnianie pracownikom satysfakcjonujących warunków pracy.

² Opis zgodnie z finalnym projektem Strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej TORPOL oraz z zastrzeżeniem jej przyjęcia przez Radę Nadzorczą Spółki.

Realizacja *Strategii* będzie weryfikowana w ramach rocznych planów działalności Grupy. W ramach prac nad *Strategią* do dialogu zaproszono Interesariuszy Grupy. Efektem dialogu z Interesariuszami jest lista tematów istotnych, które stanowiły fundament prac nad *Strategią zrównoważonego rozwoju*.

Cele *Strategii zrównoważonego rozwoju* zostały powiązane z celami *Strategii biznesowej Grupy TORPOL na lata 2025-2030 (dalej jako: „Strategia biznesowa”)*. Spośród wszystkich celów *Strategii biznesowej* wybrane zostały cztery cele, które bezpośrednio korespondują z przyjętymi celami *Strategii zrównoważonego rozwoju*. Są to:

- Aktywne uczestnictwo w zielonej transformacji energetycznej
- Rozwój kompetencji
- Utrzymanie bliskiej współpracy z Gminami i Samorządami
- Umocnienie pozycji rynkowej

Cele *Strategii zrównoważonego rozwoju* zostały podzielone na obszary: środowiskowy, społeczny i ładu zarządczego, którym odpowiadają trzy kierunki strategiczne:

- Ekosystem Odnowy
- Ludzie i Partnerstwo
- Zaufanie w Działaniu

W ramach realizacji ww. kierunków strategicznych Grupa TORPOL przyjęła dziesięć celów zrównoważonego rozwoju w obszarach środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego.

Cele w obszarze środowiskowym (kierunek strategiczny: Ekosystem Odnowy):

- Minimalizacja negatywnego wpływu na środowisko naturalne i klimat
- Minimalizacja negatywnego wpływu na bioróżnorodność
- Wdrożenie działań z zakresu gospodarki obiegu zamkniętego

Cele w obszarze społecznym (kierunek strategiczny: Ludzie i Partnerstwo):

- Utrzymanie najwyższych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- Zapewnianie pracownikom satysfakcjonujących warunków pracy
- Minimalizacja negatywnego wpływu na lokalne społeczności

Cele w obszarze ładu korporacyjnego (kierunek strategiczny: Zaufanie w Działaniu):

- Utrzymanie najwyższych standardów kultury organizacyjnej
- Rozwój narzędzi cyfrowych

- Rozbudowa i aktualizacja Polityki zarządzania ryzykiem
- Zapewnienie zgodności z przepisami w zakresie świadczonych usług

Dla poszczególnych horyzontów czasowych, tj. perspektywy roku, pięciu lat oraz okresu powyżej 5 lat, *Strategia zrównoważonego rozwoju* przewiduje określone cele oraz KPI do realizacji, wyznaczone odrębnie dla poszczególnych obszarów. Monitorowanie stopnia realizacji celów odbywać się będzie m.in. w oparciu o raportowanie Zarządowi Spółki wyników z wdrażania *Strategii zrównoważonego rozwoju* w ramach rocznego przeglądu przez kierownictwo, po uprzedniej analizie danych oraz opracowaniu wniosków dotyczących efektywności działań w ramach poszczególnych celów zrównoważonego rozwoju. *Strategia* przewiduje również podejmowanie działań korygujących i optymalizacyjnych w tym systematyczną analizę barier uniemożliwiających realizację celów (np. problemy technologiczne, braki w zasobach oraz aktualizację procesów operacyjnych lub metodologii realizacji celów zrównoważonego rozwoju. W konsekwencji dokonywana będzie ewaluacja wyników i ocena skuteczności działań w zakresie realizacji celów zrównoważonego rozwoju, w tym ocena wskaźników KPI. *Strategia* nie wyklucza wprowadzenia nowych celów ESG lub aktualizacja istniejących, redefinicję wskaźników KPI m.in. w związku z koniecznością uwzględnienia nowych trendów technologicznych i społecznych w *Strategii zrównoważonego rozwoju*, co będzie wymagać jej aktualizacji.

Zgodnie ze *Strategią* zarządzanie obszarem zrównoważonego rozwoju w Grupie TORPOL, w tym realizacja *Strategii* opiera się na pięciostopniowej strukturze, której celem jest integracja założeń zrównoważonego rozwoju z celami biznesowymi Grupy oraz dostosowanie działań do bieżących i przyszłych wymagań regulacyjnych, a także do oczekiwań Interesariuszy. W ramach ww. struktury poszczególnym jednostkom w Grupie zostały przyporządkowane odpowiednie funkcje i zakres odpowiedzialności, jak poniżej.

Rada Nadzorcza - ustanawia strategiczne kierunki rozwoju i nadzoruje proces wdrażania *Strategii zrównoważonego rozwoju*.

Zarząd - pełni całościowy nadzór nad obszarem zrównoważonego rozwoju. Odpowiada m.in. za:

- zatwierdzenie *Strategii zrównoważonego rozwoju*,
- monitorowanie realizacji celów zrównoważonego rozwoju w ramach przeglądu przez kierownictwo,
- cykliczny monitoring ryzyk,
- cykliczne raportowanie do Rady Nadzorczej w zakresie stopnia realizacji celów zrównoważonego rozwoju.

Prezes Zarządu - pełni kluczową rolę w strukturze zarządzania zrównoważonym rozwojem. Do zadań Prezesa Zarządu należy m.in.:

- akceptowanie kierunków i zakresu działań rekomendowanych przez *Komitet zrównoważonego rozwoju*,

- opiniowanie i zatwierdzanie działań w zakresie zrównoważonego rozwoju zintegrowanych ze strategią i celami biznesowymi Grupy,
- nadzór nad zarządzaniem ryzykami zrównoważonego rozwoju,
- przekazywanie do zatwierdzenia *Strategii* zrównoważonego rozwoju Radzie Nadzorczej.

Komitet zrównoważonego rozwoju, składający się z przedstawicieli dziesięciu kluczowych komórek organizacyjnych TORPOL oraz przedstawiciela TORPOL Oil & Gas - zapewnia wsparcie merytoryczne i wydaje rekomendacje w zakresie celów zrównoważonego rozwoju, inicjatyw strategicznych i zadań. Do zadań *Komitetu zrównoważonego rozwoju* należą m.in. opiniowanie i wydawanie rekomendacji w zakresie inicjatyw zrównoważonego rozwoju, w tym podejmowanie decyzji o przyjęciu ich do realizacji i wskazaniu jednostki odpowiedzialnej merytorycznie za realizację inicjatywy. Członkowie *Komitetu zrównoważonego rozwoju* pełnią również rolę *Koordinatorów ds. zrównoważonego rozwoju*. Do ich zadań w tej roli należy:

- realizowanie działań w ramach *Strategii zrównoważonego rozwoju* we właściwej jednostce organizacyjnej,
- gromadzenie danych związanych z aspektami zrównoważonego rozwoju (dotyczących realizowanych działań oraz raportowania zrównoważonego rozwoju),
- działanie jako łącznik pomiędzy *Biurem ds. Ochrony środowiska, jakości i zrównoważonego rozwoju* a jednostką organizacyjną,
- promowanie dobrych praktyk ESG wśród współpracowników.

Biuro ds. ochrony środowiska, jakości i zrównoważonego rozwoju - odpowiada za koordynowanie prac w ramach struktury zarządzania obszarem zrównoważonego rozwoju. Do jego zadań należy m.in.:

- organizacja pracy, określenie zadań dla poszczególnych jednostek organizacyjnych oraz określenie harmonogramu prac w poszczególnych projektach,
- monitorowanie stopnia realizacji projektów realizowanych w ramach struktury zarządzania obszarem zrównoważonego rozwoju,
- realizacja planu komunikacji projektowej,
- przygotowanie i zarządzanie dokumentacją projektów.

Stopień realizacji poszczególnych celów oraz wskaźników KPI publikowany będzie corocznie w ramach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro ds. ochrony środowiska, jakości i zrównoważonego rozwoju</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej TORPOL na lata 2025-2030</i>

Inicjatywy i narzędzia	<i>Cele i KPI określone w ramach Strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej TORPOL na lata 2025-2030, Roczna sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju TORPOL S.A.</i>
------------------------	---

1.3. MINIMALNE GWARANCJE

Jednym z celów wdrożenia zaawansowanego systemu regulacji oraz rozwiązań określonych przez Kodeks jest zapewnienie przestrzegania przez TORPOL tzw. *Minimalnych gwarancji*, co jest niezbędne, aby działalność Grupy TORPOL mogła być uznana za prowadzoną w sposób zrównoważony. Zgodnie z *Rozporządzeniem w sprawie Taksonomii UE*, *Minimalnymi gwarancjami* są procedury stosowane przez TORPOL, zapewniające przestrzeganie:

- ***Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;***
- ***Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka;***
- ***Zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy;***

w tym:

- Konwencja nr 87 i nr 98 – *Wolność zrzeszania się i skuteczne uznawanie prawa do rokowań zbiorowych;*
 - Konwencja 29 i 105 – *Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej;*
 - Konwencja 138 i 182 – *Skuteczne zniesienie pracy dzieci;*
 - Konwencja nr 100 i 111 – *Eliminacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy;*
- a ponadto:
- Konwencja nr 1, nr 14 i nr 106 – *Godziny pracy;*
 - ***Zasad i praw określonych w Międzynarodowej karcie praw człowieka,***

w tym:

- *Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych;*
- *Międzynarodowym pakcie praw gospodarczych społecznych i kulturalnych;*

oraz w:

- ***Powszechnej deklaracji praw człowieka***

Adresatów Kodeksu zobowiązuje się do zapoznania z dokumentami źródłowymi, znajdującymi się pod powyższymi hiperłączami. Zbiór powyższych dokumentów nazywany jest w *Kodeksie Pakietem wytycznych*. Konstytuuje on prawa, zasady oraz wartości respektowane przez TORPOL, wśród których do kluczowych należą:

I. Prawa człowieka

- *Prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa osobistego*

- *Zakaz tortur oraz okrutnego, nieludzkiego i poniżającego traktowania*
- *Równość wobec prawa i ochrona przed dyskryminacją (np. rasową, płciową, religijną)*
- *Prawo do sprawiedliwego procesu i rzetelnego postępowania sądowego*
- *Prawo do prywatności i ochrony danych osobowych*
- *Wolność myśli, sumienia i religii*
- *Wolność wyrażania opinii i dostępu do informacji*
- *Wolność zgromadzeń i stowarzyszania się*
- *Prawo do obywatelstwa i jego zmiany*
- *Prawo do swobodnego poruszania się oraz wyboru miejsca zamieszkania*
- *Prawo do ochrony rodziny i życia prywatnego*
- *Prawo do edukacji*
- *Prawo do uczestnictwa w życiu kulturalnym i dostępu do dóbr kultury*
- *Prawo do własności i zakaz arbitralnego pozbawienia mienia*
- *Prawo do godnych warunków życia (żywność, mieszkanie, opieka zdrowotna)*

II. Kluczowe prawa pracownicze

- *Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych*
- *Zakaz pracy przymusowej*
- *Zakaz pracy dzieci i ochrona młodocianych*
- *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu i wynagrodzeniu*

III. Prawa pracownicze wynikające z innych dokumentów międzynarodowych

- *Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia i godziwych warunków pracy niż ww. konwencje:*
- *Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*
- *Prawo do ochrony socjalnej, w tym ubezpieczeń zdrowotnych i emerytalnych*
- *Prawo do odpoczynku, urlopu i ograniczonego czasu pracy*
- *Zakaz zwolnień bez uzasadnienia i prawo do skutecznego środka odwoławczego*
- *Ochrona praw pracowników migracyjnych*
- *Prawo do równego traktowania w zatrudnieniu*

IV. Prawa człowieka w kontekście biznesu (wg OECD i ONZ)

- *Obowiązek korporacji do poszanowania praw człowieka*
- *Przeciwdziałanie łamaniu praw człowieka w łańcuchu dostaw*

- *Zasada należytej staranności w zakresie praw człowieka*
- *Prawo do skutecznych mechanizmów skargowych i dochodzenia roszczeń*
- *Zakaz korupcji i poszanowanie zasad etycznych*
- *Odpowiedzialność biznesu za środowisko naturalne*

Nadrzędnym dokumentem w hierarchii „procedur”, o których mowa w ww. *Rozporządzeniu w sprawie Taksonomii UE* jest niniejszy *Kodeks*, określający podstawowe zasady, mechanizmy oraz rozwiązania urzeczywistniające politykę zrównoważonego rozwoju opartą o wrażliwość oraz ukierunkowanie przedsiębiorstwa na kwestie praw człowieka, jak również inne zagadnienia społeczne, środowiskowe, a także rozwiązania poprawiające kanony ładu korporacyjnego, w tym zgodności działania spółek z Grupy z przepisami powszechnie obowiązującego prawa. Szczegółowe informacje nt. znaczenia *Kodeksu* w systemie aktów regulacji wewnątrz korporacyjnych TORPOL zamieszczone są w pkt 1.5 *Struktura i adresaci Kodeksu*.

Szczegółowe zasady i wartości wyartykułowane w ww. *Pakiecie wytycznych* odzwierciedlone są w szczególności w rozdziale drugim *Kodeksu (Interesariusze oraz obszary oddziaływania)* oraz rozdziale trzecim *Kodeksu (Odpowiedzialne prowadzenie biznesu)*.

TORPOL dokonuje szczegółowej analizy oddziaływania Spółki na chronione wartości oraz prawa Interesariuszy, jednocześnie badając oddziaływanie otoczenia na TORPOL. Odbywa się to m.in. w ramach procesu analizy tzw. podwójnej istotności, jak również w ramach stosowania *Procedury należytej staranności*. Na podstawie wyników analiz określana jest m.in. mapa kluczowych ryzyk zrównoważonego rozwoju, tj. obszarów oddziaływania o najwyższym priorytecie. Spółka zobowiązuje się stałe aktualizować *System zarządzania ryzykiem*, w tym o zagadnienia z obszaru zrównoważonego rozwoju. Z punktu widzenia przestrzegania *Minimalnych gwarancji* kluczowe jest, że system zarządzania ryzykiem uwzględnia analizę wpływu TORPOL na otoczenie oraz otoczenia na TORPOL, dzięki czemu możliwe jest mapowanie obszarów priorytetowych pod względem wzajemnych oddziaływań.

Ochrona praw i wartości określonych w *Pakiecie wytycznych* realizowana jest m.in. poprzez stosowanie *Procedury należytej staranności* implementującej sześć kroków należytej staranności, o których mowa w *II Zestawie Wytycznych OECD*, tj.:

- włączanie *Zagadnień RBC* w polityki i system compliance obowiązujący w TORPOL (w tym *Kodeks*) oraz przestrzeganie zasad należytej staranności;
- identyfikowanie faktycznych lub potencjalnych negatywnych skutków dla *Zagadnień RBC*;
- wstrzymanie *Negatywnego wpływu*, zapobieganie mu lub jego łagodzenie;
- monitorowanie wdrażania i wyników;
- informowanie o sposobie postępowania w przypadku wystąpienia;
- umożliwianie podjęcia odpowiednich działań zaradczych. *Negatywnego wpływu*

Więcej informacji nt. *Procedury należytej staranności* znajduje się w podrozdziale 3.2.3 *Kodeksu*.

Odpowiadając na wymóg włączania *Zagadnień RBC* w polityki i system compliance, *Kodeks* określa zbiór zasad postępowania dla wszystkich osób zatrudnionych w Spółce (zarówno na podstawie umowy o pracę,

jak i osób współpracujących na podstawie zlecenia, umowy o dzieło lub innego rodzaju umowy cywilnoprawnej) na każdym szczeblu. Kodeks reguluje funkcjonowanie TORPOL w takich obszarach jak:

- zarządzanie etyką (ochrona praw człowieka w tym pracowniczych oraz polityki przeciwdziałania korupcji, łapownictwu i innym nadużyciom oraz uczciwej konkurencji),
- system zgłaszania naruszeń („whistleblowing”),
- zarządzanie zaangażowaniem społecznym i dialogiem z otoczeniem (w tym polityka społeczna),
- polityka zarządzania zasobami ludzkimi oraz zapewnianie przestrzegania praw człowieka (ujęte zarówno w sferze polityk zasobów ludzkich (HR) dotyczących ochrony danych i tajemnicy przedsiębiorstwa, przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym, znęcania się, przeciwdziałania konfliktom interesów w działalności zawodowej czy dozwolonych przejawów gościnności i proponowania / przyjmowania upominków).

Stosując procedury, o których mowa powyżej, TORPOL przestrzega jednocześnie zasady „*nie czynić poważnych szkód*” [DNSH], a więc w taki sposób wdraża rozwiązania służące ochronie konkretnych wartości lub praw, aby nie szkodzić innym.

W wymiarze proceduralnym należyta staranność w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej w ramach Grupy znajduje wyraz w adekwatnym do działalności i modelu biznesowego systemie compliance, opartym o *Kodeks*, polityki, procedury, inne regulacje i rozwiązania systemowe, którego zadaniem jest zapewnić przestrzeganie zasad, wartości i praw określonych m.in. w *Pakiecie wytycznych*.

Spółka deklaruje propagowanie przyjętych w *Kodeksie* zasad i wyznawanych wartości w całym łańcuchu dostaw, w tym również we współpracy z kontrahentami i dostawcami. Wyrazem tego jest m.in. wdrożenie oraz upowszechnianie *Zasad etyki oraz postępowania w biznesie dostawców i podwykonawców TORPOL S.A.*, jak również wdrażanie stosownych klauzul umownych obligujących kontrahentów do przestrzegania zasad analogicznych do tych, określonych w *Kodeksie*. Podjętym, aczkolwiek rozciągniętym w czasie procesem jest identyfikacja i wyeliminowanie przez TORPOL z łańcucha dostaw (w tym pośredniego) podmiotów nie respektujących zasad i praw opisanych w *Pakiecie wytycznych*.

Dzięki wdrożeniu wewnętrznych regulacji korporacyjnych, w tym Polityki antykorupcyjnej oraz systemu zgłaszania naruszeń, czy też poprzez bieżące podnoszenie świadomości pracowników w ramach podejmowanych działań edukacyjnych i szkoleń, możliwe jest skuteczne zwalczanie wszelkich przejawów działań naruszających zasady i wartości określone w *Pakiecie wytycznych*. Spółka na bieżąco monitoruje ewentualne występowanie przypadków naruszenia celem ich zapobiegania. W tym celu w TORPOL przyjęta została *Procedura zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów* w TORPOL S.A. określająca metodę postępowania m.in. pracowników i ich przełożonych w przypadku wystąpienia negatywnych sytuacji.

Więcej na powyższy temat znajduje się w pkt 3.2.4 pn. *Zgłaszanie naruszeń*.

Grupa posiada przejrzystą oraz adekwatną do skali i charakteru prowadzonej działalności oraz podejmowanego ryzyka strukturę organizacyjną, w której podległość służbowa, zadania oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności są wyraźnie przypisane i odpowiednio podzielone zarówno pomiędzy organy, jak i kluczową kadrę kierowniczą.

Kodeks etyki w formie konspektu, jak również *Zasady etyki oraz postępowania w biznesie dostawców i podwykonawców TORPOL S.A.*, *Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w TORPOL S.A.* oraz *Procedura zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.*, podobnie jak dokumenty, składające się na *Pakiet wytycznych*, są udostępniane na stronie internetowej Spółki pod linkiem <https://www.torpol.pl/csr/kodeks-etyki/>.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro ds. ochrony środowiska, jakości oraz zrównoważonego rozwoju we współpracy z Pełnomocnikiem ds. zgodności oraz Liderami obszarów</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Kodeks Etyki oraz postępowania w Biznesie w spółce TORPOL S.A. Procedura należytej staranności</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Matryca zgodności Dialog w oparciu o ankiety i komunikację Analiza oddziaływania</i>

1.4. DEFINICJE

Ilekcioć w *Kodeksie* jest mowa o zwrotach użytych poniżej rozumie się przez to:

II Zestaw Wytycznych OECD – rozumie się przez to *Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej* (Dokument pierwotnie opublikowany przez OECD w języku angielskim pod tytułem: OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct;

CSR [Corporate Social Responsibility] – odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo³;

DNSH – zasada „*nieczynienia znaczącej szkody*” (z ang.: *do no significant harm*), zgodnie z którą wdrażając określone procedury i rozwiązania służące ochronie konkretnej zasady, prawa lub wartości, nie mogą one jednocześnie szkodzić innym chronionym zasadom, prawom lub wartościom określonym w *Taksonomii UE* w tym w *Pakiecie wytycznych*;

DPSN – rozumie się przez to dokument „*Dobre Praktyki Spółek Notowanych na Giełdzie 2016*” uchwalony przez Radę Nadzorczą Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 13 października 2015 r. w sprawie uchwalenia „*Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016*” uchwałą nr 26/1413/2015;

Etyka – uniwersalne zasady i nakazy moralne obowiązujące w społeczeństwie oraz normy ludzkiego działania wynikające z tych zasad i nakazów;

³ *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno – Społecznego i Komitetu Regionów – Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności Przedsiębiorstw.*

ESG – skrót oznaczający czynniki, w oparciu o które tworzone są ratingi i oceny pozafinansowe przedsiębiorstw, państw i innych organizacji. Składają się one z 3 elementów: „E” – Środowisko (z ang. *Environmental*), „S” – Społeczna odpowiedzialność (z ang. *Social*) i „G” – Ład korporacyjny (z ang. *Governance*);

Grupa, Grupa TORPOL – rozumie się przez to jednostkę dominującą TORPOL S.A. z siedzibą w Poznaniu wraz z jednostkami zależnymi;

Interesariusze – rozumie się przez to osoby i podmioty oraz zbiorowości w postaci osób fizycznych, społeczności, instytucji, organizacji i urzędów, które mogą wpływać na przedsiębiorstwo bądź pozostają pod wpływem jego działalności;

Komisja, Komisja ds. etyki – rozumie się przez to powoływany przez Zarząd TORPOL w ramach *Zespołu ds. zgodności* organ opiniujący wyniki postępowań wyjaśniających z obszaru etyki i przestrzegania przepisów prawa w szczególności postanowień Kodeksu przez pracowników TORPOL.

Konflikt interesów – rozumie się przez to sytuację, w której pracownik lub współpracownik TORPOL w wyniku zdarzeń od niego niezależnych lub własnych działań zobowiązuje się lub będzie potencjalnie zobowiązany do realizowania swoich bądź cudzych interesów sprzecznych z interesem TORPOL;

Korupcja – rozumie się przez to obiecywanie, proponowanie, wręczanie, żądanie, przyjmowanie przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakiegokolwiek nienależnej korzyści majątkowej, osobistej lub innej, dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowanie propozycji lub obietnicy takich korzyści w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu funkcji publicznej lub w toku działalności gospodarczej⁴;

Ład korporacyjny – rozumie się przez to zasady oraz normy odnoszące się do szeroko rozumianego zarządzania organizacją;

Minimalne gwarancje – rozumie się przez to procedury stosowane przez TORPOL mające zapewnić przestrzeganie Pakietu Wytycznych zgodnie z art. 18 Rozporządzenia w sprawie Taksonomii UE;

Nadużycie – rozumie się przez to bezprawne oraz nieetyczne zachowanie naruszające przepisy prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności godzące w prawa człowieka i pracownika oraz interesy i wizerunek TORPOL bądź partnerów biznesowych TORPOL lub naruszające postanowienia niniejszego Kodeksu lub innych aktów wewnątrz korporacyjnych TORPOL S.A.;

Negatywny wpływ – rozumie się przez to wystąpienie realnego lub prawdopodobnego negatywnego skutku dla Zagadnień RBC;

Pakiet wytycznych – zbiór praw, zasad oraz wartości określonych w:

- **Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;**
- **Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka;**

⁴ Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym.

- **Zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy;**
w tym:
 - Konwencja nr 87 i nr 98 – *Wolność zrzeszania się i skuteczne uznawanie prawa do rokowań zbiorowych;*
 - Konwencja 29 i 105 – *Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej;*
 - Konwencja 138 i 182 – *Skuteczne zniesienie pracy dzieci;*
 - Konwencja nr 100 i 111 – *Eliminacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy;*
a ponadto:
 - Konwencja nr 1, nr 14 i nr 106 – *Godziny pracy;*
 - **Zasad i praw określonych w Międzynarodowej karcie praw człowieka,**
w tym:
 - *Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych;*
 - *Międzynarodowym pakcie praw gospodarczych społecznych i kulturalnych;*
- oraz w:
- **Powszechnej deklaracji praw człowieka**

Pełnomocnik ds. Zgodności – rozumie się przez to pracownika TORPOL wyznaczonego do monitorowania zgodności działania Spółki, jej pracowników oraz poszczególnych komórek z przepisami prawa powszechnie obowiązującego oraz regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w TORPOL oraz przyjmowania wniosków oraz prowadzenie w ramach Zespołu ds. Zgodności wstępnych postępowań wyjaśniających bezprawność danego postępowania, uprawnionego do kierowania wniosków w celu rozpatrzenia spraw do Komisji ds. Etyki;

Polityka zrównoważonego rozwoju – rozumie się przez to strategię podejmowaną w celu zbalansowanego rozwoju społeczno-ekonomicznego z poszanowaniem ochrony środowiska w celu osiągnięcia Zrównoważonego rozwoju;

Procedura należytej staranności – rozumie się przez to *Procedurę należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez TORPOL S.A.*

RBC – rozumie się przez to odpowiedzialne prowadzenie działalności biznesowej (z ang. *responsible business conduct*);

Rozporządzenie w sprawie Taksonomii UE – rozumie się przez to Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088;

Spółka, TORPOL – rozumie się przez to TORPOL S.A. z siedzibą w Poznaniu;

Sygnalista – rozumie się przez to pracownika bądź osobę zgłaszającą naruszenie wynikające z bezprawnego i/lub nieetycznego postępowania;

Tajemnica przedsiębiorstwa – rozumie się przez to nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, handlowe, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające

wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności⁵;

Taksonomia UE – rozumie się przez to systematykę określoną w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088;

Zagadnienia RBC – rozumie się przez to zasady, prawa i wartości określone w *Pakiecie wytycznych* w tym prawa człowieka, zatrudnienie i stosunki pracownicze, kwestie środowiskowe, praktyki korupcyjne, ujawnianie informacji oraz ochrona interesów konsumentów;

Zrównoważony rozwój – rozumie się przez to taki rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie, tj. taki, który spełnia kryteria oraz cechy określone w *Taksonomii UE* w tym zapewnia przestrzeganie *Minimalnych gwarancji*.

W pozostałym zakresie nieuregulowanym w *Kodeksie* używane zwroty należy rozumieć w znaczeniu nadanym im w przepisach powszechnie obowiązujących oraz w *Pakiecie wytycznych*.

1.5. STRUKTURA I ADRESACI KODEKSU

Niniejszy *Kodeks* stanowi najważniejszy dokument wśród wewnętrznych aktów korporacyjnych Spółki, będąc podstawą do opracowania i wdrożenia dalszych aktów wykonawczych oraz podejmowania inicjatyw. *Kodeks* określa podstawowe zasady i normy etyczne funkcjonowania Spółki oraz jej pracowników, a także standardy kultury korporacyjnej w obszarze zgodności z normami prawnymi oraz społecznymi.

Zadaniem kadry kierowniczej Spółki jest zapoznanie podległych im pracowników z treścią *Kodeksu* oraz dbanie o stosowanie przez nich zasad w nim określonych. Jednocześnie odpowiedzialność za przestrzeganie postanowień *Kodeksu* spoczywa na każdym z pracowników z osobna, bez względu na zajmowane stanowisko lub formę zatrudnienia. Fakt zapoznania się z treścią *Kodeksu* i przyjęcia zobowiązania do przestrzegania jego postanowień jest potwierdzany oświadczeniem pracownika o zapoznaniu się i przestrzeganiu jego postanowień stanowiącym *Załącznik nr 1 do Kodeksu* złożonym w terminie 30 dni od wejścia w życie *Kodeksu* lub istotnej jego aktualizacji.

Osoby pełniące funkcje zarządcze w spółkach zależnych TORPOL są zobowiązane do wprowadzenia w tych podmiotach odpowiednich postanowień wynikających z *Kodeksu* w swoich regulacjach wewnętrznych w terminie 30 dni od wejścia w życie *Kodeksu* lub istotnej jego aktualizacji.

Intencją Spółki jest również propagowanie przyjętych zasad i wyznawanych wartości w całym łańcuchu dostaw. Wieloletni wysiłek, determinacja i rzetelność spowodowały, że TORPOL stał się dużą organizacją z własnymi celami, wartościami i kulturą prowadzenia biznesu. Z tego powodu podjęto szereg działań implementujących przyjęte przez Spółkę rozwiązania w podmiotach z nami współpracujących, przede wszystkim w całej Grupie Kapitałowej TORPOL. Kolejne wdrożenia w powyższym obszarze mają związek z przyjęciem *Zasad etyki oraz postępowania w biznesie dostawców i podwykonawców TORPOL S.A.*, w

⁵ Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

którym Spółka wyraża oczekiwania prowadzenia działalności w sposób etyczny w odniesieniu do swoich kontrahentów oraz podmiotów powiązanych biznesowo.

Określając istotne aspekty w ramach polityki zrównoważonego rozwoju przyjęto określone rozwiązania mające służyć ich materializacji. Opisuje je znajdująca się w każdym z kluczowych rozdziałów merytorycznych tzw. „Karta wdrożeniowa” określająca wiodącą komórkę merytoryczną Spółki zaangażowaną w dany obszar (tzw. Lider obszaru), akty wewnątrz korporacyjne regulujące dane zagadnienie oraz inicjatywy urzeczywistniające daną zasadę. *Liderzy obszarów* pełnią jednocześnie funkcję *Koordinatorów ds. zrównoważonego rozwoju* w rozumieniu *Strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej TORPOL na lata 2025 – 2030* (zobacz: pkt. 1.2 powyżej).

Za zgodność *Kodeksu* z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, jego adekwatność, aktualność i kompletność odpowiada *Pełnomocnik ds. zgodności*, który w celu zapewnienia powyższego oraz w zakresie wdrażania, aktualizacji oraz przestrzegania *Kodeksu*, współpracuje z pozostałymi komórkami organizacyjnymi Spółki będących w danych obszarach liderami, w szczególności z Zarządem Spółki, *Biurem ds. ochrony środowiska, jakości i zrównoważonego rozwoju*, *Biurem audytu wewnętrznego*, oraz *Biurem prawnym*. Szczególną rolę sprawuje Komisja ds. etyki, która zajmuje się badaniem przypadków naruszenia postanowień *Kodeksu*.

2. INTERESARIUSZE ORAZ OBSZARY ODDZIAŁYWANIA

TORPOL funkcjonuje w danym otoczeniu i dba o relacje z nim. Do najbliższego otoczenia Spółki zaliczani są dostawcy, podwykonawcy, odbiorcy, klienci, podmioty konkurencyjne, organizacje branżowe, akcjonariusze, instytucje finansowe, społeczności lokalne. Otoczenie TORPOL może generować dla niego zarówno szanse i zagrożenia, dlatego też jest ono brane pod uwagę przy budowaniu *Strategii* Spółki oraz wyznaczaniu jej celów. Dlatego też Spółka dokłada wszelkich starań, aby w sposób możliwie najpełniejszy poznać swoje otoczenie i na bieżąco śledzić zmiany w nim zachodzące, identyfikować pojawiające się zagrożenia, poprawić z nim relacje oraz sprostać oczekiwaniom interesariuszy.

TORPOL stosuje zasadę angażowania Interesariuszy, która polega na interaktywnej z nimi współpracy. Ich zaangażowanie może przybrać np. formę spotkań, posiedzeń lub konsultacji w tym w formie ankiet. Znaczące zaangażowanie interesariuszy determinuje komunikacja dwutorowa, która zależy od dobrych intencji uczestników po obu stronach. Ma także elastyczny i ciągły charakter, obejmuje często współpracę jeszcze przed podjęciem określonych decyzji. Zaangażowanie po obu stronach oznacza, że mogą one wyrażać opinie, przedstawiać swój punkt widzenia i wsłuchiwać się w alternatywne opinie w celu osiągnięcia wzajemnego zrozumienia. Oznacza to także, że Interesariusze mają możliwość udziału w opracowaniu i realizacji działań związanych z zaangażowaniem. Zarówno od TORPOL, jak i od Interesariuszy oczekiwane jest, że będą działać w dobrej wierze. Oznacza to, że Spółka rzeczywiście dąży do zrozumienia, w jaki sposób jej działalność wpływa na interesy odpowiednich Interesariuszy. Oznacza to również, że TORPOL deklaruje usunięcie *Negatywnego wpływu*, który wywołuje, lub do którego powstawania się przyczynia, a Interesariusze uczciwie przedstawiają swoje interesy, zamierzenia i obawy. Ważne jest, aby przed podjęciem jakichkolwiek decyzji zaangażować potencjalnie poszkodowanych Interesariuszy i osoby, których prawa mogą zostać naruszone, do czego Spółka zobowiązuje się dążyć. Wiąże się to z terminowym dostarczaniem wszelkich informacji potrzebnych interesariuszom lub osobom,

których prawa mogą zostać naruszone, w celu podjęcia świadomej decyzji co do oddziaływania na nich rezultatów decyzji przedsiębiorstwa. Oznacza to także zrealizowanie uzgodnionych zobowiązań, zapewnienie podjęcia działań w związku z *Negatywnym wpływem* na poszkodowanych i potencjalnie poszkodowanych Interesariuszy lub osób, których prawa mogą zostać naruszone, w tym działań zaradczych, w przypadku ewentualnego wywołania przez TORPOL *Negatywnego wpływu* lub przyczynienia się do jego powstania.

2.1. RELACJE ZEWNĘTRZNE

2.1.1. ŁAŃCUCH DOSTAW

Z otoczeniem zewnętrznym Spółka buduje rzetelne relacje oparte na wzajemnym zaufaniu i szacunku. Dokładana jest najwyższa staranność, aby być partnerem godnym zaufania. TORPOL dąży do tworzenia partnerskich relacji z naszymi kontrahentami oraz stara się budować długofalowe więzi, mając na uwadze korzyści obu stron tej współpracy. W relacjach z kontrahentami przestrzegane są zasady uczciwości, bezstronności i przejrzystości. Sytuacje trudne i konfliktowe rozwiązywane są na drodze dialogu, z poszanowaniem interesu obu stron. Budowanie relacji z podmiotami zewnętrznymi zakłada informowanie ich o wartościach etycznych i zasadach postępowania zawartych w niniejszym *Kodeksie*, a także z poszanowaniem wartości etycznych naszych partnerów. Współpraca podejmowana jest z takimi dostawcami i innymi partnerami biznesowymi, którzy prowadzą działalność biznesową w sposób uczciwy i w oparciu o zasady godne poszanowania zbieżne z wartościami i zasadami opisanymi w niniejszym *Kodeksie*. Relacje z podwykonawcami, partnerami biznesowymi, dostawcami, kontrahentami i odbiorcami oparte są na obustronnym zaufaniu, szacunku oraz profesjonalizmie.

W kompleksowym podejściu TORPOL do społecznej odpowiedzialności ważne miejsce zajmują zagadnienia zrównoważonego łańcucha dostaw. Łańcuch ten składa się z dostawców sprzętu, materiałów i innych nabywanych dóbr; wykonawców i podwykonawców świadczących usługi budowlane, doradcze, techniczne, prawne i inne, jak również spółek będących współnikami w przedsięwzięciach lub uczestnikami konsorcjów (wspólnie nazywanych „łańcuchem dostaw”).

Model biznesowy Spółki opiera się na długotrwałych relacjach z partnerami, którzy zapewniają strategiczne materiały na potrzeby realizacji zadań Spółki. Działania związane z doborem dostawców regulowane są zapisami *Instrukcji zakupowej w TORPOL S.A.* oraz wymaganiami *Zintegrowanego Systemu Zarządzania* (m.in. ISO 9001), które zakładają szeroki przegląd rynku oraz uczciwą konkurencję między Spółką, a oferentami. Umowy na zakup produktów oraz usług są każdorazowo przygotowywane i zawierane w oparciu o obowiązujące w obrębie Spółki zasady i procedury.

W procesie wyboru kontrahentów, w tym dostawców, usługodawców i/lub podwykonawców brane są pod uwagę przesłanki obiektywne tj. m.in. okres gwarancji, niezawodność przy realizacji poprzednich dostaw, zakres przeprowadzonych badań materiałowych i jakość usług. TORPOL umożliwia dostawcom zapoznanie się z obowiązującymi w Spółce zasadami i politykami w tym z obszaru zrównoważonego rozwoju, a następnie propaguje i weryfikuje ich wypełnianie. Względem ww. grupy artykułowane jest przez TORPOL oczekiwanie wdrażania rozwiązań z zakresu wdrażania i ochrony *Zagadnień RBC*

analogicznych do tych, stosowanych przez TORPOL w tym identyfikacji *Negatywnego wpływu*, zapobiegania jego wystąpieniu oraz naprawiania ewentualnych skutków.

Spółka reaguje ponadto w przypadku ewentualnego stwierdzenia ich nieprzestrzegania przez kontrahentów. W ramach wszystkich zawieranych umów Spółka unika faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Sprzedaży Usług, Biuro Logistyki, Biuro Prawne,</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Instrukcja zakupowa w TORPOL S.A. Norma ISO 9001 Księga Zintegrowanych Systemów Zarządzania Zasady etyki oraz postępowania w biznesie dostawców i podwykonawców TORPOL S.A. Polityka kształtowania relacji z dostawcami i podwykonawcami Procedura weryfikacji kontrahenta i transakcji przed nawiązaniem współpracy oraz w trakcie jej trwania Regulamin realizacji przyspieszonych płatności w spółce TORPOL S.A. Wytyczne w zakresie wnoszenia zabezpieczenia należytego wykonania umowy przez kontrahentów na rzecz TORPOL S.A.</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Centralny Rejestr Umów (CRU)</i>

2.1.1.1. DOSTAWCY I PODWYKONAWCY

Dostawcy to jedna z kluczowych grup interesariuszy TORPOL. Spółka buduje relacje z dostawcami, tak by były oparte na obustronnym zaufaniu, profesjonalizmie, wzajemnym poszanowaniu i odpowiedzialności za swoje działania. W celu wdrożenia stosowanych zasad i wartości przyjęto poniższą *Politykę kształtowania relacji z dostawcami i podwykonawcami*.

POLITYKA KSZTAŁTOWANIA RELACJI Z DOSTAWCAMI I PODWYKONAWCAMI

TORPOL współpracuje wyłącznie z dostawcami i podwykonawcami, którzy prowadzą działalność biznesową w sposób przejrzysty, uczciwy i etyczny. Spółka oczekuje od powyższych podmiotów przestrzegania takich samych standardów uczciwości i zasad etycznych, jak te, które sama wyznaje. Podzielamy pogląd, że to, kogo decyduje się włączyć do łańcucha dostaw oraz to, jak działają nasi partnerzy i dostawcy, wpływa na reputację TORPOL oraz sposób postrzegania jego działalności. Wybierając kontrahentów, nasze decyzje opierane są na kryteriach merytorycznych i dotychczasowej reputacji dostawców. Przy wyborze dostawców nie kierujemy się osobistymi (subiektywnymi) preferencjami i korzyściami.

Nie tolerujemy jakichkolwiek zachowań korupcyjnych oraz nieetycznych w kontaktach z kontrahentami. Ani jako Spółka, ani jako jej pracownicy nie przyjmujemy żadnych korzyści i nie oferujemy ich naszym dostawcom, gdyż mogłoby to wpłynąć na proces podejmowania decyzji. Posiadamy wypracowany standardowy zbiór zapisów umów z dostawcami, podwykonawcami i partnerami biznesowymi, dotyczących wymogów bezpieczeństwa pracy, przeciwpożarowych, gospodarki odpadami, ochrony

mienia oraz ochrony środowiska, który włączamy do każdej umowy. W ramach ciągłego doskonalenia procesów zakupowych rozwijane i standaryzowane są procesy związane z ich wyborem. Spółka promuje ideę odpowiedzialności społecznej wśród swoich dostawców. Chcemy współpracować wyłącznie z kontrahentami, którzy przestrzegają praw człowieka i działają zgodnie z regulacjami prawnymi, zapewniają bezpieczne i godne warunki pracy oraz stosują najwyższe standardy etyczne, dbając przy tym o środowisko naturalne.

Standardy, jakich TORPOL oczekuje od swoich dostawców w zakresie odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju zostały ujęte w *Zasadach etyki oraz postępowania w biznesie dostawców i podwykonawców TORPOL S.A.* [dalej: *Zasady dostawcy*]. *Zasady dostawcy* określają najważniejsze oczekiwania względem dostawców i podwykonawców w zakresie prowadzenia etycznej i uczciwej działalności. *Zasady Dostawcy* udostępniane są podmiotom, które współpracują lub zamierzają z nami współpracować. Wyrażamy względem kontrahentów jednoznaczne oczekiwanie co do ich stosowania oraz wdrażania wyrażonych w nich postulatów. W procesie kwalifikacji kontrahentów, jako jedno z kryteriów oceny bierzemy pod uwagę, czy nasz potencjalny kontrahent stosuje nasze (lub im adekwatne) zasady i wartości.

2.1.1.2. ODBIORCY I KLIENCI

Wiodącym obszarem działalności TORPOL jest obszar związany z infrastrukturą kolejową. Jesteśmy również obecni w obszarze infrastruktury tramwajowej. W celu wdrożenia stosowanych przez Spółkę zasad i wartości przyjęto poniższą Politykę kształtowania relacji z odbiorcami i klientami.

POLITYKA KSZTAŁTOWANIA RELACJI Z ODBIORCAMI I KLIENTAMI

Uczciwość na rynku wymaga, aby każdy z nas traktował klientów i odbiorców w sposób etyczny oraz zgodny z przepisami prawa. Spółka pozyskuje nowych klientów dzięki wysokiej jakości oferowanych produktów i obsługi oraz konkurencyjności naszych cen. Szczególna waga przywiązywana jest do uczciwego, kompletnego i rzetelnego przedstawiania informacji o naszej ofercie. Nie stosujemy nieuczciwych oraz wprowadzających w błąd praktyk handlowych. TORPOL zależy na budowaniu zaufania do Spółki. Poważnie traktujemy swoje zobowiązania, dlatego podejmujemy się realizacji tylko tych, którym jesteśmy w stanie podołać. Dobre relacje z partnerami opierają się na profesjonalnym podejściu oraz uczciwych, jasnych i przejrzystych zasadach współpracy, w szczególności w zakresie tworzenia umów i ustalania cen. Przyjmujemy odpowiedzialność za jakość oferowanych usług, dbając o to, by były one oczekiwanej jakości i nie wywierały negatywnego wpływu na życie i zdrowie ludzkie oraz na środowisko naturalne.

Zwracamy uwagę, aby realizowane przez nas obiekty spełniały odpowiednie do ich rodzaju wymogi mające wpływ na ich bezpieczeństwo i nie stanowiły zagrożenia nie tylko dla klientów TORPOL, ale również dla innych użytkowników, w szczególności pasażerów i pracowników przewoźników kolejowych.

W zakresie kontaktów z klientami sektora publicznego TORPOL stosuje powszechnie obowiązujące przepisy prawa, które regulują m.in. sposób porozumiewania się z inwestorem (zamawiającym) w trakcie trwania postępowania przetargowego. W prowadzeniu działalności biznesowej Spółka przestrzega w szczególności obowiązujących przepisów dotyczących ochrony konkurencji. Nie przedstawiamy

nieprawdziwych informacji na temat firm konkurencyjnych. Nie stosujemy nieuczciwej reklamy, rzetelnie i obiektywnie przedstawiamy swoje osiągnięcia.

TORPOL przyjmuje pełną odpowiedzialność za oferowane przez siebie produkty i usługi. W przypadku, gdy nie spełniają one standardów jakościowych bądź bezpieczeństwa – analizujemy przyczyny reklamacji oraz wdrażamy działania naprawcze. Z uczciwością i rozumą Spółka podchodzi do przetwarzania danych i informacji, w szczególności wrażliwych, dotyczących naszych klientów, bądź też ważnych informacji dotyczących prowadzonej przez nich działalności. Przywiązujemy dużą wagę do budowania długofalowych, pozytywnych i opartych na zaufaniu relacji z naszymi klientami, mając na uwadze, że kluczowym dobrem Spółki jest klient oraz jego oczekiwania.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Sprzedaży Usług</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka kształtowania relacji z odbiorcami i klientami</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Analiza kodeksów etycznych oraz wymogów z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu stawianych przez naszych odbiorców i klientów.</i>

2.1.2. BRANŻA

Obszarem o szczególnej wrażliwości z punktu widzenia odpowiedzialności społecznej oraz budowania polityk zrównoważonego rozwoju jest branża, w której Spółka działa. Z jednej strony na to zagadnienie składa się pojęcie konkurencji. Z drugiej strony branża, to również rynek, na którym działamy i który współtworzymy. Jest to pewien obszar rzeczywistości, do którego zrównoważonego rozwoju możemy się przyczynić przez własne działania i kooperację, tak z wiodącymi w branży instytucjami, jak i współdziałanie z naszą konkurencją.

2.1.2.1. UDZIAŁ W ROZWOJU BRANŻY

W ramach zrównoważonego rozwoju TORPOL stara się, w miarę możliwości, brać czynny udział we wszelkich branżowych inicjatywach środowiskowych, których celem jest m.in. diagnozowanie problemów branży, tworzenie rekomendacji, propagowanie nowych inwestycji, integracja środowiska branży kolejowej czy też monitorowanie otoczenia branży w zakresie nowych ustaw i przepisów.

Udział w rozwoju branży staramy się realizować w szczególności poprzez uczestnictwo w organizacjach samorządu gospodarczego, takich jak np. Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Komunikacji, Izba Gospodarcza Transportu Lądowego, Railway Business Forum, Forum Inwestycyjne. Uczestnictwo w ww. organizacjach samorządowych daje nam szansę zabrania głosu i przekazania własnego stanowiska w kwestiach najbardziej kluczowych dla branży budownictwa kolejnego, a w konsekwencji może realnie wpływać na proces tworzenia uregulowań prawnych w tym zakresie, jak również dawać możliwości prowadzenia aktywnego dialogu z instytucjami odpowiedzialnymi za kwestie zamówień publicznych i finansowania, w tym ze środków unijnych.

2.1.2.2. KONKURENCJA

Jednym z czynników wpływających na rozwój branży jest istnienie wolnej i swobodnej konkurencji opartej na uczciwych zasadach biznesowego współuczestnictwa. Zasady uczciwej konkurencji wynikają m.in. wprost z ustawy *Prawo zamówień publicznych* i są fundamentalnymi zasadami prawa zamówień publicznych. Zgodnie z tymi przepisami Spółka ma m.in. obowiązek przestrzegania wskazanych zasad, tak w fazie przygotowywania, jak i prowadzenia postępowania o udzielenie zamówienia publicznego. Na mocy ww. przepisów do kanonu równego traktowania podmiotów biorących udział w procedurach przetargowych wpisana została również zasada proporcjonalności oraz przejrzystości. Niezależnie od bezpośredniego stosowania wprost regulacji, którym Spółka podlega z mocy prawa w relacji z konkurencją TORPOL kieruje się wytycznymi ujętymi w Polityce uczciwej konkurencji.

POLITYKA UCZCIWEJ KONKURENCJI

TORPOL dąży do ekspansji rynkowej wyłącznie przy zachowaniu zasad uczciwej konkurencji i wzajemnego szacunku oraz w granicach i z poszanowaniem regulacji prawnych w zakresie ochrony konkurencji. Podstawowymi czynnikami wyznaczającymi zasady uczciwej konkurencji powinny być przede wszystkim jakość, rzetelność i innowacyjność.

W celu realizacji tych postulatów Spółka kieruje się następującymi zasadami:

- uczciwe i oparte wyłącznie na przesłankach merytorycznych konkurowanie (współzawodnictwo) na rynku,
- wyłącznie legalne sposoby i źródła pozyskiwania informacji dotyczących konkurencji (zakaz szpiegostwa przemysłowego),
- brak akceptacji wobec zawierania nieformalnych porozumień cenowych oraz porozumień dotyczących podziału rynku,
- działanie w sposób nie powodujący utraty reputacji konkurencji (zarówno bezpośrednio jak i pośrednio (w tym poprzez tzw. „czarny PR”).

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Sprzedaży Usług, Biuro Prawne</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka uczciwej konkurencji</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>nd.</i>

2.1.3. AKCJONARIUSZE, INSTYTUCJE RYNKU KAPITAŁOWEGO I INSTYTUCJE FINANSOWE

Do kluczowych interesariuszy TORPOL zaliczamy w szczególności akcjonariuszy Spółki, instytucje rynku kapitałowego, w szczególności fundusze inwestycyjne i emerytalne, biura maklerskie oraz szeroko rozumiane instytucje finansowe w tym banki, towarzystwa ubezpieczeniowe oraz leasingowe i faktoringowe.

TORPOL prowadzi transparentną politykę informacyjną, starając się zapewnić równy dostęp do informacji dla akcjonariuszy inwestorów poprzez kwartalne spotkania Zarządu Spółki z przedstawicielami mediów

i instytucji rynku kapitałowego, należyte wypełnianie obowiązków informacyjnych wynikających ze statusu spółki giełdowej oraz bieżącą działalność komórki ds. relacji inwestorskich.

Spółka korzysta ze zróżnicowanej oferty produktów oferowanych przez instytucje finansowe. Długoletnia współpraca z wieloma instytucjami zaowocowała zbudowaniem wizerunku firmy godnej zaufania, co przekłada się na korzystne warunki współpracy.

W relacjach z instytucjami finansowymi zwracamy szczególną uwagę na przejrzystość, transparentność, rzetelność i solidność w komunikacji. Podobnymi wytycznymi Spółka kieruje się w relacjach z akcjonariuszami. Spółka zapewnia przy tym o równy dostęp do informacji oraz równe traktowanie wszystkich interesariuszy na równych prawach.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Organizacyjne, Biuro Prawne,</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Regulamin współpracy przy wykonywaniu obowiązków informacyjnych w ramach Grupy Kapitałowej TORPOL, w tym: - Polityka informacyjna (ISR – Indywidualny Standard Raportowania) - Polityka notyfikacyjna</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>- raporty bieżące i okresowe publikowane w ramach giełdowych obowiązków sprawozdawczych - konferencje i spotkania wynikowe z akcjonariuszami, analitykami, inwestorami, przedstawicielami mediów - materiały i informacje prasowe - współpraca z agencją PR - przestrzeganie zasad ładu korporacyjnego ustanowionych przez GPW</i>

2.1.4. OBSZAR ŚRODOWISKO

Z uwagi na rodzaj prowadzonej działalności obszar wpływu na środowisko naturalne obejmuje otoczenie poszczególnych inwestycji budowlanych realizowanych przez TORPOL, jak również lokalizację siedziby, innych budynków biurowych oraz bazy sprzętowej. Obszar wpływu Grupy TORPOL na środowisko naturalne podzielić możemy na:

- wpływ bezpośredni który obejmuje lokalizację siedziby, innych budynków biurowych oraz bazy sprzętowej a także zużycie zasobów związanych z utrzymaniem tych obiektów oraz wpływ związany z emisjami generowanymi przez środki transportu z których korzysta firma – zakres i intensywność tej kategorii wpływu uzależnione są od decyzji Zarządu oraz poszczególnych działań Grupy TORPOL;
- wpływ zdeterminowany wymaganiami zewnętrznymi np. wytycznymi zamawiających dla poszczególnych realizowanych kontraktów obejmuje wpływ na otoczenie robót budowlanych w tym związany z działaniami prowadzonymi przez podwykonawców – decyzyjność Zarządu dla tej kategorii wpływu jest istotnie ograniczona;

- wpływ pośredni realizowanych inwestycji na środowisko, który ze względu na specyfikę działalności firmy (budowa i modernizacja infrastruktury kolejowej) w aspekcie ograniczenia negatywnego wpływu działalności człowieka na środowisko jest z założenia wpływem pozytywnym zważywszy na przewagę w tym zakresie kolejowego transportu publicznego nad innymi formami transportu.

Identyfikacja istotnych obszarów wpływu (tzw. aspektów środowiskowych) obejmuje wszystkie działania TORPOL mające oddziaływanie na środowisko, z uwzględnieniem sytuacji normalnych, specjalnych i awaryjnych. Identyfikacja aspektów środowiskowych uwzględnia m. in.:

- wpływ na poszczególne komponenty środowiska (powietrze, grunt, wody powierzchniowe i podziemne, florę i faunę),
- zużycie zasobów naturalnych, w tym energii elektrycznej,
- uwarunkowania lokalne,
- wymagania prawne oraz oczekiwania i wytyczne inwestorów,
- wpływ na wizerunek TORPOL,
- ewentualne nadzwyczajne zagrożenia dla środowiska, w tym sytuacje awaryjne.

Prowadząc działalność budowlaną wywieramy wpływ na środowisko poprzez:

- emisję gazów i pyłów do powietrza,
- emisję hałasu,
- emisję ścieków i wód opadowych,
- wytwarzanie odpadów zarówno niebezpiecznych jak i innych niż niebezpieczne z procesu budowlanego, w tym z rozbiórki infrastruktury kolejowej oraz wytwarzane w samym procesie budowlanym np.: gruz, złom, podkłady kolejowe, ziemia oraz kamienie, odpady metali i zmieszane odpady budowlane,
- wytwarzanie odpadów w wyniku funkcjonowania biur oraz bazy sprzętowej (np. segregowane odpady komunalne, zużyte oleje, filtry olejowe, akumulatory),
- użycie surowców nieodnawialnych i zasobów naturalnych (energia elektryczna, woda),
- możliwość zanieczyszczenia gruntów substancjami ropopochodnymi,
- możliwość zanieczyszczenia wód powierzchniowych i podziemnych,
- możliwość zniszczenia elementów flory i fauny zlokalizowanej w otoczeniu, w którym prowadzone są prace budowlane.

W celu zapobieżenia wystąpienia negatywnego wpływu TORPOL na środowisko w ww. obszarach, Spółka przyjęła i stosuje opisaną poniżej *Politykę środowiskową* oraz prowadzi wymaganą sprawozdawczość.

2.1.4.1. POLITYKA ŚRODOWISKOWA

Zasady działania w zakresie ochrony środowiska obowiązujące w TORPOL zostały ujęte w certyfikowanym systemie zarządzania, posiadającym zgodność z normą ISO 14001:2015. Jest on częścią *Zintegrowanych Systemów Zarządzania*. System zapewnia spełnienie wymogów krajowych i europejskich przepisów prawnych, a nierzadko również je poszerza. Wchodzące w skład *Zintegrowanych Systemów Zarządzania* procedury i instrukcje opisują obowiązujący wszystkich pracowników sposób postępowania w zakresie ochrony środowiska zarówno na placach budów, jak i w biurach Spółki oraz bazie transportowej. W dokumentach tych określone są także standardy i kryteria odpowiedzialności w zakresie ochrony środowiska pracowników pełniących określone funkcje czy piastujących określone stanowiska w Spółce. Powyższe dokumenty odnoszą się do wpływu na środowisko w sytuacjach zwyczajnych oraz w przypadku wystąpienia sytuacji awaryjnych.

Corocznie podczas przeglądu zarządzania dokonywana jest ocena skuteczności podejmowanych w zakresie ochrony środowiska działań i podejmowane są decyzje dotyczące działań przyszłościowych. W odniesieniu większości inwestycji opracowywany jest w trakcie budowy indywidualny plan ochrony środowiska. Plan taki określa zasady stosowane w celu ochrony środowiska naturalnego na placu budowy i w jego najbliższym otoczeniu. Niezależnie od powyższego zasady i standardy ujmowane we wspomnianych planach są w praktyce implementowane na grunt wszystkich kontraktów realizowanych przez Spółkę. W tym aspekcie kluczowe są doświadczenia, praktyki i rozwiązania zespołów odpowiadających za realizację danej inwestycji.

Działania TORPOL cechują się prewencyjnym podejściem do obszaru środowiskowego, co oznacza, iż w pierwszej kolejności Spółka działa tak, aby unikać *Negatywnego wpływu* na środowisko, a w sytuacji gdy taki wpływ ma już miejsce, dążymy aby był on uzasadniony oraz możliwie jak najmniejszy. Ograniczenie *Negatywnego wpływu* w praktyce związane jest np. z oszczędnością zasobów i energii, efektywną organizacją placów budów i ich zapleczy i przede wszystkim ze stosowaniem się pracowników Spółki i podwykonawców do zasad obowiązujących w zakresie ochrony środowiska na budowie. Stale podnosimy też świadomość ekologiczną pracowników i podwykonawców realizując programy szkoleniowe na budowach. Stale realizujemy również program obejmujący działania proekologiczne.

W ramach *Strategii zrównoważonego rozwoju* Spółka przyjęła trzy główne cele w obszarze środowiskowym (kierunek strategiczny: *Ekosystem odnowy*), które w ramach niniejszej polityki zobowiązuje się realizować:

- Minimalizacja negatywnego wpływu na środowisko naturalne i klimat
- Minimalizacja negatywnego wpływu na bioróżnorodność
- Wdrożenie działań z zakresu gospodarki obiegu zamkniętego

Dla poszczególnych horyzontów czasowych, tj. perspektywy roku, pięciu lat oraz okresu powyżej 5 lat, *Strategia zrównoważonego rozwoju* przewiduje określone cele szczegółowe oraz KPI do realizacji, których wykonanie Spółka będzie monitorować. W perspektywie długoterminowej realizacja niniejszej Polityki środowiskowej ma zapewnić:

- Osiągnięcie neutralności klimatycznej Spółki do roku 2050

- Analizę zebranych danych w zakresie bioróżnorodności i ustalenia planu dalszych działań w tym obszarze
- 100% masy odpadów innych niż niebezpieczne wytwarzanych na placu budowy będzie gotowa do ponownego użycia.

Powyższe normy, zasady postępowania oraz cele składają się na Politykę Środowiskową Spółki.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro ds. ochrony środowiska, jakości i zrównoważonego rozwoju</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka Zintegrowanych Systemów Zarządzania jakością, środowiskiem oraz bezpieczeństwem pracy TORPOL S.A. Ogólny opis systemu zarządzania środowiskowego Księga Zintegrowanych Systemów Zarządzania Instrukcja o zasadach gospodarki odpadami</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Indywidualny plan ochrony środowiska na danej budowie Przegląd realizowany w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania</i>

2.1.4.2. SPRAWOZDAWCZOŚĆ W ZAKRESIE OCHRONY ŚRODOWISKA

Jedną z kluczowych inicjatyw w zakresie odpowiedzialnego podejścia do środowiska jest podejmowanie działań w obszarze ograniczenia *Negatywnego wpływu* środowiskowego. Kwestia oceny takiego wpływu wiąże się z koniecznością zmierzenia jego intensywności oraz zakresu. Narzędziami wykorzystywanymi w tym obszarze są sprawozdania podsumowujące obszary oraz zakres wpływu na poszczególne komponenty środowiska naturalnego. Na podstawie zebranych informacji Spółka dokonuje oceny efektywności działania w obszarze środowiskowym, a następnie dąży się do takiego sterowania procesami, aby ich ewentualnie negatywny wpływ na poszczególne aspekty środowiskowe był minimalizowany.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro ds. ochrony środowiska, jakości i zrównoważonego rozwoju</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju Procedury i instrukcje Zintegrowanego Systemu Zarządzania</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Sprawozdania o zakresie korzystania ze środowiska (KOBIZE) Zbiornicze zestawienia danych o odpadach (BDO) Raport Energetyczny Przedsiębiorstwa Sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju GK TORPOL</i>

2.1.5. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

POLITYKA ZAANGAŻOWANIA SPOŁECZNEGO

Świadome i odpowiedzialne relacje pomiędzy pracownikami, ze społeczeństwem i stosunek do zasobów środowiska naturalnego stanowią część tożsamości organizacyjnej TORPOL. Jako nieustannie rozwijająca się organizacja uczymy się i planujemy nowe aktywności społeczne oraz dążymy do kreowania możliwie

najlepszych form dialogu z otoczeniem. Spółka otwarta jest na dialog z każdym z Interesariuszy, w tym na współpracę z instytucjami publicznymi, samorządowymi, fundacjami oraz organizacjami społecznymi. *Politykę zaangażowania społecznego* dookreślają *Polityka dialogu z interesariuszami* oraz *Polityka aktywności na forum społeczności lokalnych*, które opisane są poniżej.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Komunikacji Społecznej</i> <i>Właściwy członek Komitetu zrównoważonego rozwoju*</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka zaangażowania społecznego</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Szczegółowe inicjatywy i narzędzia opisywane są w poszczególnych punktach niniejszego Kodeksu</i>

* *Komitet zrównoważonego rozwoju w rozumieniu Strategii zrównoważonego rozwoju*

2.1.5.1. ZASADY PROWADZENIA DIALOGU

POLITYKA DIALOGU Z INTERESARIUSZAMI

Ze szczególną uwagą TORPOL dba o dialog ze swoimi Interesariuszami. Stanowią oni naturalne otoczenie Spółki, które pozwala wzajemnie się rozwijać. Funkcjonujemy w biznesie ze świadomością, iż zrównoważony rozwój opiera się na tworzeniu wartości dla wszystkich Interesariuszy. Prowadzimy działalność TORPOL w oparciu o wzorce ładu korporacyjnego zapewniające przejrzystość i stabilność relacji zarówno z Interesariuszami zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi, z poszanowaniem uczciwości i szacunku. Budowanie pozytywnych relacji może się odbywać tylko za pomocą uczciwie i rzetelnie prowadzonej polityki informacyjnej w zakresie bieżącej działalności, jak również sytuacji finansowej Spółki.

Wieloletnie doświadczenie uczy, że dla spółek z branży budowlanej niezwykle duże znaczenie mają relacje ze społecznościami lokalnymi, w szczególności w obszarze poszanowania prawa własności, ochrony środowiska oraz dialogu z lokalną administracją samorządową i organizacjami społecznymi. Dlatego TORPOL zdaje sobie sprawę jakie znaczenie ma aktywne uczestnictwo w spotkaniach z mieszkańcami, urzędnikami oraz partnerami organizowanymi w okolicy terenów prowadzonych prac. Ważne jest także możliwie jak najlepsze wyjaśnienie specyfiki planowanych działań oraz zapobieganie wystąpieniu sytuacji konfliktowych. Z myślą o naszych Interesariuszach Spółka dąży do regularnej publikacji materiałów informacyjnych dotyczących Grupy TORPOL oraz prowadzonych inwestycji.

Równie istotny jest dialog z Interesariuszami wewnętrznymi. Szanujemy i zawsze uwzględniamy opinie i wnioski przedstawicieli pracowników, jak również inicjatywy i głos pojedynczej jednostki. Spółka wyznaje ideę, że tylko konstruktywny dialog może budować zespół i atmosferę zaufania.

Podjęmujemy działania umożliwiające efektywny dialog z Interesariuszami, m.in. poprzez wdrożenie internetowego kanału komunikacji w formie formularza służącego do zgłaszania wniosków, nieprawidłowości oraz uwag z opcją poszanowania poufności oraz anonimowości. Dostępny jest on na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://www.torpol.pl/csr/naruszenia>. Dla Interesariuszy Spółka zapewnia również dostępność pracowników *Zespołu ds. zgodności*, w ramach którego działa

Pełnomocnik ds. zgodności oraz Komisja ds. etyki. Zasady zgłaszania naruszeń opisane są w pkt 3.2.4 poniżej.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Komunikacji Społecznej Właściwy członek Komitetu zrównoważonego rozwoju* W zakresie rozpatrywania zgłoszeń: Zespół ds. zgodności</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka dialogu z Interesariuszami Procedura zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A. Procedura dotycząca zarządzania informacją kryzysową w Grupie Kapitałowej TORPOL</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Formularz kontaktowy on-line: https://www.torpol.pl/csr/naruszenia/ Materiały informacyjne, w tym również w postaci udostępnionego Konspektu Kodeksu Spotkania z przedstawicielami społeczności lokalnych</i>

* Komitet zrównoważonego rozwoju w rozumieniu Strategii zrównoważonego rozwoju

2.1.5.2. SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

POLITYKA AKTYWNOŚCI NA FORUM SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

Mieszkańcy regionów, w których TORPOL podejmuje prace stanowią dla Spółki ważną grupę Interesariuszy. Stawiamy sobie za cel być „dobrym sąsiadem” dającym przykład swoimi odpowiedzialnymi działaniami. Partnerskie relacje ze społecznościami lokalnymi opieramy na dialogu oraz wzajemnym zrozumieniu i szacunku. Spółka zobowiązuje się podejmowania inicjatyw mających na celu tworzenie i ochronę lokalnych miejsc pracy, ochronę i rekultywację środowiska naturalnego oraz inicjowanie wolontariatu lub akcji charytatywnych na rzecz lokalnego społeczeństwa.

Spółka promuje zaangażowanie swoich pracowników w lokalne inicjatywy m.in. poprzez udział w wolontariacie pracowniczym, zgłaszanie własnych pomysłów, a także popieranie działań służących poprawie bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska społeczeństw lokalnych. Uwzględniamy prawo lokalnej społeczności do rzetelnej informacji, w związku z czym zamieszczamy z wyprzedzeniem informacje o planowanym terminie rozpoczęcia prac w danym miejscu wraz ze wskazaniem związanych z tym ewentualnych utrudnień (o ile przewidujemy możliwość ich wystąpienia).

W celu prowadzenia odpowiedzialnej polityki względem społeczności lokalnych TORPOL zobowiązuje się w miarę potrzeb:

- umieszczać informację publiczną na temat planowanych prac wraz ze wskazaniem ewentualnych utrudnień im towarzyszących,
- prowadzić dialog z lokalnymi społecznościami w celu identyfikacji wpływu planowanych prac na te społeczności oraz konsultacje społeczne uwzględniające opinie i stanowiska mieszkańców,
- dokonywać analizy wpływu przeprowadzanych prac na lokalne środowisko naturalne,

- podejmować działania służące maksymalizacji ochrony środowiska naturalnego,
- dbać o dobry wizerunek firmy wobec społeczności lokalnej oraz miejscowej administracji,
- podejmować przyjazną współpracę z lokalną administracją samorządową,
- udzielać społeczności lokalnej wyczerpujących wyjaśnień odnośnie prowadzonych prac,
- wspierać lokalne inicjatywy społeczne, kulturalne, sportowe oraz mające na celu ochronę środowiska naturalnego,
- prowadzić prace budowlane w sposób jak najmniej uciążliwy dla lokalnej społeczności oraz niezagrażający jej dobrostanowi,
- wspierać akcje charytatywne oraz angażować naszych pracowników w inne działania na rzecz przeciwdziałania ubóstwu i, wykluczeniu, promowania zdrowia, środowiska oraz ogólnie pojętej lokalnej społeczności,
- promować wolontariat pracowniczy jako pozytywny sposób spędzania czasu,
- fundować stypendia naukowe dla uczniów i studentów,
- wspierać fundacje funkcjonujące w okolicy prowadzonych prac,
- prowadzić akcje edukacyjne dla bezpieczeństwa w placówkach oświatowych,
- zatrudniać w miarę możliwości lokalnych pracowników,
- prowadzić politykę zakupów z maksymalnym wykorzystaniem lokalnych surowców i materiałów,
- przeprowadzać inwentaryzację dróg i budynków przed rozpoczęciem prac i po ich zakończeniu celem ustalenia wpływu budowy na ich stan i ustalenia ewentualnych rekompensat,
- sponsorować i uczestniczyć w lokalnych wydarzeniach kulturalnych i sportowych.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Komunikacji Społecznej</i> <i>Właściwy członek Komitetu zrównoważonego rozwoju*</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka aktywności na forum społeczności lokalnych</i> <i>Polityka dialogu z Interesariuszami</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Wolontariat pracowniczy</i>

* *Komitet zrównoważonego rozwoju w rozumieniu Strategii zrównoważonego rozwoju*

2.1.5.3. WOLONTARIAT PRACOWNICZY

TORPOL uznaje, iż działania na rzecz społeczeństwa stanowią jedną z powinności odpowiedzialnego przedsiębiorstwa. Wolontariat pracowniczy opieramy na edukacji i kształceniu lokalnych społeczności oraz udzielaniu pomocy potrzebującym w maksymalnie możliwym stopniu. Wierzymy, że dzieląc się doświadczeniami i zaangażowaniem mamy pozytywny wpływ na otoczenie. Popieramy zdrowy tryb życia i bierzemy aktywny udział w wydarzeniach sportowych oraz finansowaniu zdrowej aktywności. Spółka dążyć będzie do tego, aby wszelkie przedsięwzięcia w tym obszarze były wspólną inicjatywą pracowników bez względu na szczebel zatrudnienia.

W ramach programu wolontariatu pracowniczego TORPOL, w zależności od zaangażowania pracowników, przeznaczona została kwota środków gwarantowanych na jego realizację. Planujemy stworzenie wachlarza narzędzi zachęcających wszystkich pracowników do zaangażowania się w wolontariat pracowniczy, jak: ułatwienia organizacyjne, finansowe, czy stworzenie optymalnych narzędzi komunikacji i marketingu. Traktujemy pomoc innym także jako narzędzie rozwoju kompetencji przydatnych w codziennym funkcjonowaniu firmy. Wolontariat pozwala rozwijać umiejętności oparte na współpracy i zrozumieniu, w tym także inne niezbędne kompetencje miękkie.

Dla TORPOL wolontariat pracowniczy stanowi jeden z filarów budowy kapitału społecznego, który jest niezbędnym elementem odpowiedzialnego i nowoczesnego przedsiębiorstwa. Uważamy, że tego typu działania umożliwiają umacnianie pozytywnych relacji między samymi pracownikami. W celu usystematyzowania zasad funkcjonowania w TORPOL wolontariatu przyjęliśmy *Regulamin Programu Wolontariatu Pracowniczego TORPOL S.A. „Wspólnym Torem”*.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Komunikacji Społecznej</i> Właściwy członek <i>Komitetu zrównoważonego rozwoju*</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka dialogu z Interesariuszami</i> <i>Regulamin Programu Wolontariatu Pracowniczego TORPOL S.A. „Wspólnym Torem”</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Inicjatywy w ramach programu wolontariatu pracowniczego</i>

* *Komitet zrównoważonego rozwoju w rozumieniu Strategii zrównoważonego rozwoju*

2.2. RELACJE WEWNĘTRZNE

W sposób systematyczny i trwały TORPOL buduje zadowolenie jednej z najważniejszych grup Interesariuszy Spółki, jakimi są nasi pracownicy. Partnerskie relacje oparte na wzajemnym zaufaniu i uczciwości są podstawą współpracy stanowiącej motor napędowy rozwoju przedsiębiorstwa. Jesteśmy świadomi, że możemy przyciągać „młode talenty” tylko wówczas, gdy będziemy postrzegani, jako nowoczesny i atrakcyjny pracodawca.

Dbamy również o różnorodność społeczną w zespole. Wdrażając niniejszy *Kodeks*, a wraz z nim zawarte w nim inicjatywy oraz rozwiązania w celu rozwoju pozytywnego środowiska pracy, którego podstawą jest prawidłowa komunikacja, brak negatywnych zachowań oraz pozytywne relacje na linii przełożony – pracownik oraz pomiędzy pracownikami.

Staramy się ponadto wspierać pracowników w trudnej sytuacji materialnej i życiowej poprzez funkcjonujący w TORPOL *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych*. Stale analizujemy obszary komunikacji i relacji starając się na bieżąco je poprawiać bądź identyfikować niepożądane sytuacje lub zachowania z zamiarem ich eliminacji. W oparciu o niniejszy *Kodeks* w Spółce opracowaliśmy zasady współpracy pomiędzy pracownikami.

Karta wdrożeniowa

Lider obszaru	<i>Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Regulamin organizacyjny TORPOL S.A. Regulamin organizacyjny Centrali TORPOL S.A. Schemat organizacyjny</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Polityka różnorodności Polityki kształtowania relacji pomiędzy pracodawcą, pracownikami i przełożonymi Polityka przestrzegania praw człowieka oraz praw pracowniczych Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy</i>

2.2.1. SZACUNEK I PARTNERSTWO

TORPOL kieruje się szacunkiem nie tylko wobec naszych partnerów i Interesariuszy, ale także wobec każdego człowieka. Ideę tą propagujemy i stosujemy również wśród pracowników. Przestrzeganie praw człowieka i pracownika zawartych w międzynarodowych aktach prawnych, umowach i konwencjach stanowi naszą nadrzędną zasadę. Szanujemy i uznajemy różnorodność wynikającą z różnic kulturowych, językowych, narodowościowych, etnicznych, zwyczajów oraz życiowych doświadczeń. Zależy nam na tym, aby relacje pomiędzy kadrą kierowniczą, a pracownikami były budowane w oparciu o zasady wzajemnego partnerstwa i szacunku. TORPOL zapewnia równość praw i obowiązków w odniesieniu do etycznego zachowania wszystkim menedżerom, kierownikom i pracownikom.

W celu materializacji powyższych wartości przyjmujemy trzy opisane poniżej polityki konstytuujące zasady i wartości na różnych płaszczyznach relacji pomiędzy pracownikami oraz przełożonymi.

2.2.1.1. RELACJE PRACODAWCA-PRACOWNIK

POLITYKA KSZTAŁTOWANIA RELACJI PRACODAWCA-PRACOWNIK

Jako pracodawca bezwzględnie szanujemy prawa, godność i wolność naszych pracowników. Doceniamy kreatywność i poświęcenie każdego pracownika niezależnie od tego, jakie sprawuje stanowisko. Każdy z pracowników może bez obaw zgłaszać własne inicjatywy, pytania czy wątpliwości. Poprzez szkolenia oraz inne formy podnoszenia kompetencji pracowniczych zapewniamy warunki do rozwoju zawodowego, a włączając pracowników do akcji charytatywnych dążymy do zwiększenia satysfakcji z wykonywanej pracy.

Nie tolerujemy jakichkolwiek zachowań negatywnie wpływających na integralność psychiczną i fizyczną człowieka, w tym w szczególności takich jak mobbing, stalking, molestowanie seksualne, dyskryminacja oraz inne formy przemocy. Nie zgadzamy się na wykorzystywanie zależności służbowej celem poniżania innych osób bądź wyrządzenia im krzywdy. Wymagając od siebie, oczekujemy również od naszych pracowników, aby przestrzegali standardów odpowiedzialnego biznesu.

Mamy świadomość, iż Spółka jest naszym dobrem wspólnym, za które wszyscy jesteśmy odpowiedzialni poprzez dbanie o jej dobre imię, reputację i wizerunek. Nie wykorzystujemy mienia ani majątku firmowego dla własnych celów lub prywatnych korzyści, jak również nie wykorzystujemy informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa bądź informację poufną dla prywatnych korzyści. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za naszą firmę, dlatego nie pozostajemy obojętni na naruszenia, o ile miałyby miejsce.

Jako Pracodawca zobowiązujemy się przy tym do przestrzegania zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy, w tym:

- Konwencji nr 87 i nr 98 – *Wolność zrzeszania się i skuteczne uznawanie prawa do rokowań zbiorowych*;
 - Konwencji 29 i 105 – *Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej*;
 - Konwencji 138 i 182 – *Skuteczne zniesienie pracy dzieci*;
 - Konwencji nr 100 i 111 – *Eliminacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy*;
- a ponadto:
- Konwencji nr 1, nr 14 i nr 106 – *Godziny pracy*.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Regulamin Pracy Regulamin wyboru i działania przedstawicieli pracowników spółki TORPOL Regulamin wynagradzania pracowników spółki TORPOL Spółka Akcyjna Polityka kształtowania relacji pracodawca – pracownik</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Polityka różnorodności Polityki kształtowania relacji pracodawca-pracownik Polityka przestrzegania praw człowieka Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy</i>

2.2.1.2. RELACJE PRZEŁOŻONY-PRACOWNIK

POLITYKA KSZTAŁTOWANIA RELACJI PRZEŁOŻONY-PRACOWNIK

W TORPOL kładziemy nacisk na wzajemne zaufanie i sprawną komunikację. W tym celu poza działaniami integracyjnymi kadry kierowniczej i menedżerskiej oraz pracowników staramy się kształtować właściwe postawy służące stałemu podnoszeniu jakości komunikacji na linii przełożony – pracownik. Staramy się, by zasady stosowane w TORPOL sprzyjały budowaniu pozytywnej atmosfery oraz kultury pracy, a także uwzględniały prawa i obowiązki wszystkich stron. W tym celu w Grupie TORPOL obowiązują następujące zasady:

- Wspólne zasady postępowania we wzajemnej pracy przełożonego i pracownika:

- › przełożony i pracownik mają obowiązek postępować względem siebie z szacunkiem i kulturą,
 - › przełożony i pracownik podejmują działania mające sprzyjać budowaniu atmosfery zaufania i wzajemnego wsparcia oraz pozytywnego klimatu pracy,
 - › przełożony i pracownik we wzajemnych relacjach i codziennej pracy przestrzegają przepisów prawa pracy, innych przepisów prawa powszechnie obowiązującego oraz dobrych obyczajów,
 - › przełożony i pracownik mają obowiązek szanować wzajemnie swoje prawa i godność,
 - › przełożony i pracownik powinni rozwiązywać wszelkie spory w duchu wzajemnego zrozumienia z poszanowaniem zasad kultury i dobrych obyczajów.
- Zasady postępowania przełożonego wobec pracownika:
- › przełożony ma obowiązek osobiście lub poprzez wyznaczonego opiekuna zapoznać nowo zatrudnionego pracownika z jego stanowiskiem pracy,
 - › przełożony ma obowiązek powiadomić pracownika o każdej zmianie jego zakresu obowiązków,
 - › przełożony ma obowiązek upewnić się, iż pracownik został przeszkolony w zakresie procedur dotyczących BHP oraz sprawdzić dokumentację z tym związaną przed dopuszczeniem pracownika do pracy,
 - › przełożony ma obowiązek szanować życie prywatne pracownika,
 - › przełożony ma prawo do uzyskania od pracownika informacji na temat stanu prac wykonywanych przez pracownika na każdym etapie ich wykonywania oraz potencjalnych trudności w ich finalizowaniu,
 - › przełożony ma obowiązek podejmować wszelkie działania prawne i faktyczne zapobiegające dyskryminacji pracownika, bądź znęcaniu się psychicznemu lub fizycznemu nad którymkolwiek z pracowników,
 - › przełożony ma prawo do konstruktywnej krytyki pracownika mającej na celu poprawę jakości pracy pracownika i jego efektywności w miejscu pracy,
 - › przełożony ma obowiązek udzielać pracownikowi pełnych informacji na temat oceny jego pracy wraz ze wskazaniem obszarów, które w ocenie przełożonego można poprawić,
 - › przełożony ma obowiązek dawania przykładu pracownikom swoim własnym zachowaniem,
 - › przełożony ma obowiązek umożliwienia podległym pracownikom udziału w postępowaniach wyjaśniających prowadzonych przed Komisją ds. Etyki,
 - › przełożony ma obowiązek przestrzegać zasad równości pracowników w każdym przypadku, ze szczególnym uwzględnieniem przyznawania awansów, premii i wszelkich nagród,
 - › przełożony ma prawo wydawania poleceń służbowych mających na celu skuteczne wykonywanie zadań przez pracownika,
 - › przełożony ma prawo nadzorować pracę pracownika w godzinach pracy oraz jej efekty po czasie jej zakończenia,

- › przełożony ma prawo oczekiwać od pracownika wyjaśnień w dowolnej sprawie dotyczącej wykonywanej pracy i zadań z nią związanych,
- › przełożony ma prawo brać pod uwagę konstruktywne sugestie pracownika odnośnie wykonywanej pracy i spraw międzyludzkich.
- Zasady postępowania pracownika wobec przełożonego:
 - › pracownik ma obowiązek powiadomić ustnie bądź pisemnie przełożonego o każdej przeszkodzie w wykonywaniu swoich zadań służbowych, w tym także o innych okolicznościach mających wpływ na wykonywaną przez niego pracę,
 - › pracownik ma obowiązek przedkładać pracodawcy ustne lub pisemne wyjaśnienia w sprawach dotyczących wykonywanej pracy i zadań z nią związanych,
 - › pracownik ma prawo sugerować przełożonemu metody rozwiązywania sporów oraz sytuacji konfliktowych,
 - › pracownik ma obowiązek stosować się do wytycznych przełożonego, które służą efektywności pracy i budowaniu atmosfery w zespole,
 - › pracownik ma prawo odmówić wykonania polecenia służbowego pracodawcy w przypadku, gdy jego wykonanie wiązałoby się ze złamaniem przepisów prawa, innych regulaminów lub procedur albo zagrażałoby zdrowiu lub życiu osób bądź mieniu firmowemu lub osób trzecich,
 - › pracownik ma prawo do uzyskania od przełożonego wszelkich informacji na temat funkcjonowania Spółki oraz potencjalnych zmian w tym obszarze,
 - › pracownik ma prawo sugerować przełożonemu optymalne metody i sposoby wykonywania zadań służbowych.

Kładziemy duży nacisk, aby w relacjach służbowych każdy znał swoje prawa i obowiązki, czemu służy m.in. *Regulamin Pracy*. Uważamy, że przejrzysty katalog praw i obowiązków sprzyja właściwemu wywiązywaniu się ze swojej roli w strukturze naszej Spółki.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Regulamin Pracy</i> <i>Polityka kształtowania relacji przełożony – pracownik</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Narzędzia przewidziane w Regulaminie Pracy</i>

2.2.1.3. RELACJE PRACOWNIK-PRACOWNIK

POLITYKA KSZTAŁTOWANIA RELACJI PRACOWNIK-PRACOWNIK

TORPOL jako stale rozwijająca się organizacja uznaje, że tylko wspólne działania umożliwią osiągnięcie zakładanych celów. Wychodzimy z założenia, iż indywidualne cechy poszczególnych pracowników sumarycznie w zespole mogą stanowić czynnik umożliwiający odnoszenie sukcesów naszego

przedsiębiorstwa. W Spółce stawiamy na kooperację, wzajemne wsparcie i wspólne realizowanie zadań, które opieramy o zasady przejrzystej i uczciwej komunikacji pomiędzy naszymi pracownikami.

W sytuacjach trudnych zawsze stawiamy na zespołowe rozwiązywanie problemów. Niezależnie od faktu, że prawa i obowiązki naszych pracowników wynikają z przepisów powszechnie obowiązującego prawa pracy oraz funkcjonującego w TORPOL *Regulaminu Pracy*, stworzyliśmy ponadto szereg dodatkowych zasad, które obejmują zagadnienia relacji międzyludzkich pozwalających na wykonywanie pracy w oparciu o koleżeńską atmosferę:

- pracownik jest zobowiązany darzyć kolegów z pracy szacunkiem należnym każdemu człowiekowi niezależnie od różnic występujących pomiędzy pracownikami,
- pracownik powinien dbać o pozytywne relacje międzyludzkie z kolegami z pracy,
- pracownik ma obowiązek zawsze przestrzegać przepisów prawa, zasad kultury oraz dobrych obyczajów,
- pracownik zobowiązany jest informować przełożonych oraz wskazane w regulaminach i politykach osoby o zjawiskach negatywnie wpływających na relacje międzyludzkie, takich jak mobbing, zastraszanie, dyskryminacja, znęcanie się oraz o innych przypadkach nadużyć, w tym finansowych i materialnych,
- pracownik zobowiązany jest manifestować swój sprzeciw wobec łamania praw człowieka i pracownika,
- pracownik ma obowiązek dbać o bezpieczeństwo swoje i kolegów, w tym celu przestrzega przepisów BHP,
- pracownik powinien sygnalizować wystąpienie sytuacji zagrażających należytej atmosferze pracy i przestrzeganiu praw człowieka i pracownika,
- pracownik powinien pomagać kolegom zgłaszającym potrzebę wsparcia w pracy,
- pracownik ma obowiązek podejmować starania w celu unikania sytuacji konfliktowych,
- pracownik powinien dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem z innymi pracownikami,
- pracownik razem z innymi pracownikami w miarę możliwości powinien brać udział w wolontariacie pracowniczymi innych akcjach organizowanych w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu.

Do przestrzegania powyższych zasad zobowiązani są wszyscy pracownicy bez względu na szczebel, długość okresu zatrudnienia oraz jego podstawę.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka kształtowania relacji pracownik – pracownik</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Akcje organizowane w ramach programu Wolontariatu Pracowniczego Akcje charytatywne</i>

2.2.2. POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

Mając na względzie, iż sukces dużych organizacji bierze swój początek z potencjału jednostki szanujemy indywidualne cechy każdego z pracowników w taki sposób, aby nasi pracownicy mogli czuć się unikalną częścią naszego przedsiębiorstwa. Uznajemy, że indywidualne różnice pomiędzy ludźmi mogą stanowić atuty przynoszące pożytek organizacji. W swoich działaniach dążymy do wyeliminowania wszelkich przejawów dyskryminacji i nierównego traktowania. Podejmujemy działania mające na celu konstruktywne zarządzanie różnorodnością. W związku z powyższym TORPOL podejmuje działania mające na celu budowanie nowoczesnej organizacji opartej o zasady zrównoważonego rozwoju, w której za nadrzędne zasady uznajemy, wdrażamy oraz promujemy:

- równość wszystkich pracowników oraz pracowników partnerów biznesowych bez względu na indywidualne cechy fizyczne oraz psychiczne, wiek, rasę, narodowość, orientację seksualną, płeć, poziom wykształcenia, kwalifikacje zawodowe, stan zdrowia, jak również niepełnosprawność, pochodzenie narodowe bądź etniczne, kolor skóry, wyznawane poglądy polityczne bądź społeczne, wyznawaną wiarę bądź bezwyznaniowość, miejsce zamieszkania, status rodzinny, majątkowy bądź społeczny, staż pracy, stanowisko pracy, przynależność do związków zawodowych, podstawę i zakres zatrudnienia,
- tworzenie mechanizmów urzeczywistniających tworzenie zdywersyfikowanego zespołu,
- wprowadzenie wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań w celu rozwoju polityki równego traktowania, w tym wskazania osoby lub zespołu koordynującego przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy,
- równość w dostępie do awansów wewnętrznych opartych o obiektywne przesłanki,
- szkolenia uwzględniające indywidualne cechy pracowników, jak również przestrzeganie zasad równego dostępu do szkoleń,
- zespoły oparte na różnorodności umożliwiające wspólne realizowanie celów pracowników mogących dzielić się swoją zróżnicowaną wiedzą i doświadczeniem życiowym,
- równość kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych,
- atmosferę równości i kultury organizacyjnej sprzyjającej dobrej atmosferze pracy oraz wzajemnego szacunku,
- równy dostęp do benefitów pracowniczych,
- dialog z pracownikami na temat stanu przestrzegania zasad równości, przepisów prawa oraz przyjętej polityki różnorodności,
- szkolenia miękkie uwzględniające istotność polityki różnorodności oraz korzyści z jej wdrażania w relacjach międzyludzkich.

Na straży przestrzegania polityki różnorodności w TORPOL stoi *Komisja ds. etyki*, która podejmuje działania mające na celu weryfikację zdarzeń, w których mogło dojść do naruszenia zasady równości pracowników.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka różnorodności</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Kryteria naboru pracowników promujące różnorodność</i> <i>Nadzór Komisji ds. Etyki</i>

2.2.3. PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I ZNĘCANIU

POLITYKA ANTYDYSKRYMINACYJNA

W TORPOL nie akceptujemy i nie tolerujemy jakichkolwiek form przemocy, niehumanitarnego i niegodnego traktowania, w tym przejawów dyskryminacji, mobbingu czy znęcania. Uznajemy równe traktowanie wszystkich pracowników za podstawę naszej polityki korporacyjnej, zaś niezbywalną przyrodzoną godność człowieka za fundamentalne prawo przysługujące każdemu bez względu na kolor skóry, rasę, płeć, wiek, poglądy polityczne i społeczne, język, pochodzenie etniczne bądź narodowościowe, orientację seksualną, wyznanie bądź bezwyznaniowość, status społeczny, staż pracy i formę zatrudnienia, przynależność związkową, niepełnosprawność, stan zdrowia oraz inne cechy indywidualne.

Dążymy do skutecznego zapobiegania sytuacjom dyskryminacji, znęcania i nierównego traktowania oraz zapewnienia poczucia bezpieczeństwa dla każdej zatrudnionej osoby w TORPOL bez względu na formę zatrudnienia. Brak dyskryminacji wyrażamy w równym dostępie do awansów wewnętrznych, szkoleń oraz innych świadczeń i benefitów pracowniczych. Uważamy, iż wyznacznikiem premiującym pracownika jest jego zaangażowanie, lojalność wobec wartości Spółki oraz dbałość o dobro wspólne jakim jest pozytywny wizerunek przedsiębiorstwa.

Odpowiedzialne zasady, jakimi kieruje się TORPOL przeciwdziałając dyskryminacji i znęcaniu, to w szczególności:

- organizacja środowiska pracy w sposób zapewniający pracownikom poczucie bezpieczeństwa,
- zapewnienie braku przejawów dyskryminacji m.in. w zakresie warunków zatrudnienia, dostępu do awansów zawodowych oraz nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- zapewnienie braku różnicowania pracowników z powodów takich jak: niekorzystne ukształtowanie warunków zatrudnienia, ograniczenie w dostępie do szkoleń, stosowanie środków różnicujących sytuację prawną pracownika ze względu na niepełnosprawność bądź korzystanie z ochrony rodzicielskiej,
- zapobieganie przypadkom występowania naruszenia integralności psychicznej i fizycznej innych osób, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników,

- obowiązek zawiadomienia *Zespołu ds. zgodności* oraz przełożonego danego pracownika o jakichkolwiek przypadkach aktów przemocy, dyskryminacji, znęcania, mobbingu czy form molestowania,
- zapewnienie równego dostępu do awansów, szkoleń oraz innych form wynagradzania zaangażowania w pracę dla wszystkich pracowników,
- kategoryczny brak akceptacji oraz polityka „zero tolerancji” dla jakichkolwiek form przemocy, dyskryminacji, znęcania, mobbingu bądź form molestowania, przez wszystkich pracowników Grupy,
- przestrzeganie zasad równego traktowania oraz powstrzymywanie się od zachęcania, pomocnictwa bądź sprawstwa jakichkolwiek form dyskryminacji lub przemocy, przez wszystkich pracowników Grupy,
- promocja pozytywnych postaw postępowania wobec innych osób oraz piętnowanie zachowań wyrażających przejawy agresji, przemocy bądź dyskryminacji przez pracowników Grupy, w szczególności przez kadrę kierowniczą.

Na straży przestrzegania w TORPOL powyższych zasad stoi *Zespół ds. zgodności*, który podejmuje działania mające na celu weryfikację i wyjaśnianie sytuacji, w których mogło dojść do dyskryminacji lub jakichkolwiek form znęcania. Wystąpienie sytuacji pogwałcenia opisanych powyżej wartości traktujemy, jako naruszenie praw pracownika. Zachęcamy do zgłaszania ewentualnych przypadków naruszenia z wykorzystaniem *Procedury zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.*

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Zespół ds. Zgodności, Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka antydyskryminacyjna Procedura zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Nadzór i działania Komisji ds. Etyki oraz Pełnomocnika ds. Zgodności Formularz on-line umożliwiający zgłaszanie naruszeń</i>

2.2.4. PRZECIWDZIAŁANIE PROBLEMOM MATERIALNYM PRACOWNIKÓW

TORPOL podejmuje działania mające na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu swoich pracowników udzielając niezbędnego wsparcia pracownikom znajdującym się w szczególnie ciężkiej sytuacji materialnej. W tym celu w Spółce został powołany *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych* realizujący zadania z zakresu działalności socjalnej, w tym udzielania pomocy materialnej pracownikom. W celu transparentnego korzystania ze świadczeń w TORPOL funkcjonuje *Regulamin gospodarowania środkami Zakładowego funduszu świadczeń socjalnych*, natomiast zasady dokonywania odpisów na fundusz zostały określone w *Regulaminie wynagradzania pracowników Spółki TORPOL S.A.*

TORPOL w sposób przejrzysty określił krąg osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń *Zakładowego funduszu świadczeń socjalnych*. Zgodnie z uczciwymi zasadami do uprawnionych świadczeniobiorców mogą należeć:

- pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w zakładzie pracy, niezależnie od rodzaju umowy o pracę oraz od wymiaru czasu jej wykonywania,
- pracownicy młodociani, z którymi zakład pracy zawarł umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych,
- emeryci i renciści, którzy rozwiązali umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- zleceniobiorcy, jeżeli łączny okres wykonywania prac zleconych na podstawie umów zlecenia w ciągu okresu rocznego poprzedzającego przyznanie świadczenia przekroczy 183 dni,
- członkowie rodzin osób wymienionych w powyższych punktach.

Staramy się, aby pomoc materialna rzeczywiście trafiała do pracowników najbardziej dotkniętych trudną sytuacją materialną. W tym celu TORPOL posiada spreycyzowane uregulowania celowości przeznaczanych środków. Spółka skrupulatnie weryfikuje okoliczności będące podstawą złożenia wniosku o pomoc z *Zakładowego funduszu świadczeń socjalnych*. Rozpatrując wniosek o przyznanie świadczenia bierzemy zawsze pod uwagę czynniki obiektywne jak sytuację życiową, rodzinną i materialną oraz kolejność złożenia wniosku.

Środki funduszu dla pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej przeznaczamy na:

- zapomogi pieniężne bezzwrotne,
- pomoc rzeczową dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej,
- rzeczowe świadczenia okolicznościowe również w postaci bonów towarowych,
- dofinansowanie wypoczynku dzieci i młodzieży w formie wczasów, kolonii, zimowisk, obozów, kolonii zdrowotnych w tym również organizowanych przez zakład pracy,
- dofinansowanie wypoczynku urlopowego, pobytu na leczeniu sanatoryjnym,
- w placówkach leczniczo – sanatoryjnych, rehabilitacyjno–szkoleniowych i leczniczo–opiekuńczych,
- finansowanie działalności sportowo-rekreacyjnej oraz kulturalno–oświatowej.

W TORPOL popieramy i promujemy zasadę „godnej płacy za godną pracę”, jako nieodłączny element odpowiedzialnego biznesu oraz zrównoważonego rozwoju otoczenia.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Regulamin gospodarowania środkami z Zakładowego funduszu świadczeń socjalnych</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Zapomogi pieniężne bezzwrotne Pomoc rzeczowa dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej Rzeczowe świadczenia okolicznościowe również w postaci bonów towarowych</i>

<i>Dofinansowanie do wypoczynku dla dzieci pracowników</i> <i>Dofinansowanie krajowego wypoczynku urlopowego, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo – sanatoryjnych, rehabilitacyjno – szkoleniowych i leczniczo – opiekuńczych</i> <i>Finansowanie działalności kulturalno – oświatowej w postaci biletów na imprezy artystyczne, kulturalne i rozrywkowe</i>
--

2.2.5. PRAWA CZŁOWIEKA

POLITYKA RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

TORPOL zapewnia swoim pracownikom możliwość rozwoju w atmosferze wzajemnego szacunku i wsparcia. Stanowczo sprzeciwiamy się jakimkolwiek formom pracy przymusowej, niewolniczej czy pracy więźniów. Nie akceptujemy żadnej innej formy wyzysku bądź wykorzystywania zarówno grupy osób jak i jednostki. Nie zgadzamy się na zatrudnianie dzieci oraz osób nieletnich oraz pracę z łamaniem przepisów kodeksu pracy, jak również sprzeciwiamy się poniżaniu bądź kierowaniu gróźb ze strony współpracownika lub przełożonego wobec każdego pracownika oraz molestowaniu fizycznemu i psychicznemu (zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim). Popieramy wolność zrzeszania się pracowników oraz uznajemy prawo do sporów zbiorowych stanowiące fundament praw pracowniczych.

Podejmujemy działania, aby nasi dostawcy, podwykonawcy, kontrahenci oraz inni partnerzy dochowywali najwyższych standardów w zakresie ochrony praw człowieka i pracownika. TORPOL nawiązuje i kontynuuje współpracę z partnerami, którzy przestrzegają praw człowieka i pracownika oraz działają zgodnie z obowiązującym prawem, w tym zakresie zapewniając swoim pracownikom godne warunki pracy, BHP oraz poczucie bezpieczeństwa. Uznając prawa człowieka za jedną z kluczowych wartości w opisany powyżej sposób staramy się budować społecznie odpowiedzialny biznes nie tylko wewnątrz naszej organizacji, ale również poza jej strukturami. Swoje oczekiwania względem naszych kooperantów wyrażamy w *Zasadach etyki oraz postępowania w biznesie dostawców i podwykonawców TORPOL S.A.* Zobowiązanie do przestrzegania ww. *Zasad* powinno znajdować swój wyraz w zapisach każdej umowy (niezależnie od jej formy) zawieranej z naszymi kontrahentami. Postanowienia *Zasad* odnoszą się tak do wymienionych podmiotów, jak i do ich wszystkich pracowników.

Uważamy, że każda rozwinięta organizacja powinna posiadać zasady, które kreują pozytywną atmosferę pracy i poszanowania pracownika. Z tego powodu ustanowiliśmy własne uniwersalne zasady do przestrzegania których zobowiązujemy się, jako odpowiedzialny pracodawca.

TORPOL, funkcjonując jako pracodawca i wykonawca robót budowlanych, stosuje następujące zasady:

- prowadzi system ewidencji czasu pracy,
- zapewnia godne warunki pracy i konkurencyjne wynagrodzenie,
- każdorazowo uwzględnia i przestrzega przepisów BHP w miejscu pracy,
- przestrzega przepisów dotyczących uprawnień i urlopów pracowniczych,

- zapewnia pracownikom dostęp do zaplecza sanitarno – socjalnego oraz dba o warunki sanitarno – higieniczne,
- dąży do poszanowania praw i miejscowych zwyczajów społeczności lokalnych,
- chroni dane osobowe własnych pracowników oraz pracowników naszych partnerów w biznesie,
- popiera i inicjuje rozwój osobisty i zawodowy pracowników,
- podejmuje działania maksymalizujące ochronę zdrowia pracowników w przypadku podejmowania prac w warunkach uciążliwych bądź warunkach obciążających ludzkie zdrowie,
- zapewnia równowagę w życiu zawodowym i prywatnym separując aktywność zawodową i życie prywatne pracowników.

Niezależnie od opisanych powyżej szczegółowo zasad i wartości objętych niniejszą Polityką TORPOL zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich praw człowieka określonych w:

- **Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;**
- **Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka;**
- **Zasad i praw określonych w Międzynarodowej karcie praw człowieka,**
w tym:
 - *Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych;*
 - *Międzynarodowym pakcie praw gospodarczych społecznych i kulturalnych;*
- **Powszechnej deklaracji praw człowieka.**

- w tym kluczowych praw wymienionych w pkt 1.3 powyżej *Minimalne gwarancje*.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka respektowania praw człowieka</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Inicjatywy z tego obszaru realizowane są w ramach i poprzez inicjatywy opisane w innych punktach Kodeksu, takich jak np. polityki kształtujące relacje pracodawca – przełożony – pracownik, lub program Wolontariatu pracowniczego</i>

2.2.6. ROZWÓJ I DOSKONALENIE

Zdajemy sobie sprawę, że tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy, o odpowiednich zasobach wiedzy specjalistycznej oraz kompetencjach społecznych, są w stanie budować dalszy rozwój Spółki i w dużej mierze determinują wartość organizacji. Ważna pozostaje przy tym możliwość zaspokojenia potrzeby rozwoju indywidualnego. W tym celu podejmujemy działania umożliwiające rozwój i doskonalenie naszych kadr. Stawiamy sobie jako cel, aby nasi pracownicy stale podnosili swoje kwalifikacje, ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy. Wynika to z obranego przez nas celu, jakim jest całkowite wyeliminowanie ciężkich wypadków na terenie, gdzie prowadzone są roboty budowlane, a

także maksymalne zmniejszenie odsetka innych wypadków. Rozwój i doskonalenie stanowią jeden z istotnych czynników naszej strategii biznesowej.

Cele wynikające ze szkoleń pracowników TORPOL przewidują:

- podnoszenie kwalifikacji zawodowych, w szczególności kwalifikacji specjalistycznych,
- identyfikację z firmą i jej wartościami oraz strategią biznesową,
- rozwój kompetencji społecznych pracowników poprzez wspólny udział w szkoleniach oraz rozwiązywanie problemów tematycznych,
- identyfikację obszarów usprawniających pracę zespołów,
- naukę pracy w zespołach skomponowanych w oparciu o zasadę różnorodności,
- większe zrozumienie biznesu oraz dbanie o wizerunek firmy na zewnątrz organizacji.

Nasi kierownicy oraz menedżerowie są zobowiązani do identyfikacji tzw. luk kompetencyjnych poszczególnych grup pracowniczych, jak również indywidualnych pracowników w celu dostosowania właściwego pakietu szkoleń umożliwiających rozwój zawodowy i osobisty naszych pracowników w tym w obszarze zrównoważonego rozwoju.

W dziedzinie rozwoju i doskonalenia pracowników TORPOL przestrzega poniższe zasady:

- każdemu pracownikowi przysługuje prawo do udziału w szkoleniach,
- każdemu pracownikowi przysługuje prawo do wyboru fakultatywnych szkoleń w celu cyklicznego podnoszenia swoich kwalifikacji oraz rozwoju osobistego,
- każdy pracownik ma obowiązek zostać przeszkolonym w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy przed objęciem stanowiska pracy, a także wówczas, gdy tak stanowią przepisy prawa lub umowy wiążące TORPOL,
- każdemu pracownikowi przysługuje inicjatywa w zgłaszaniu kierownictwu firmy zapotrzebowania na szkolenia określonego rodzaju,
- każdemu pracownikowi przysługuje inicjatywa w zgłaszaniu inicjatyw edukacyjnych, prorozwojowych i doskonalących umiejętności pracowników TORPOL.

TORPOL w okresach rocznych planuje budżet przeznaczony na szkolenia i działania edukacyjno – rozwojowe swoich kadr.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Regulamin podnoszenia kwalifikacji zawodowych</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Ankieta w sprawie zapotrzebowania edukacyjnego Wnioski o przeprowadzenie lub dofinansowanie określonych szkoleń tematycznych</i>

2.2.7. KONFLIKT INTERESÓW

Z wyprzedzeniem podejmujemy działania zapobiegające powstawaniu konfliktu interesów rozumianego jako sytuacja, w której interesy osobiste, rodzinne bądź inne powiązania finansowe, faktyczne lub prawne mogłyby stać w sprzeczności z interesami TORPOL. Wystąpienie konfliktu interesów zwykle budzi wątpliwości co do uczciwości i przejrzystości m.in. podejmowanych decyzji biznesowych, podpisywanych umów, doboru kontrahentów oraz uczciwości osób podejmujących istotne decyzje w przedsiębiorstwie. Najczęściej spotykanymi przypadkami wystąpienia konfliktu interesów są sytuacje polegające na możliwości ułatwienia podejmowania zleceń firmom zarządzanym lub będącym własnością członka rodziny bądź osoby znajomej, nabywanie udziałów w spółkach, które firma będąca pracodawcą może mieć zamiar kupić, jak również prowadzenie działalności lub objęcie stanowiska kierowniczego, doradcy, członka organów spółki, prokurenta lub dyrektora w dowolnej firmie bądź organizacji, której obszar działalności obejmuje branżę pracodawcy, lub które są powiązane z pracodawcą jako partner biznesowy, dostawca lub klient. Do innych sytuacji konfliktowych zaliczamy posiadanie udziałów w innych firmach, które prowadzą interesy lub starają się nawiązać współpracę z pracodawcą, bądź które są jej konkurentami. Konflikt interesów może również powstawać w związku z przyjmowaniem jednorazowych korzyści materialnych z tytułu podejmowania określonych decyzji.

W razie podejrzenia wystąpienia konfliktu interesów pracownik jest zobowiązany do zgłoszenia takiej okoliczności w zależności od charakteru sprawy odpowiednio do przełożonego, wyznaczonego członka Zarządu Spółki, lub Zespołu ds. Zgodności (w tym poprzez skorzystanie z kanałów dokonywania zgłoszeń określonych w *Procedurze zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.*).

Spółka ma pełną świadomość, że potencjalne konflikty interesu i ryzyka z nimi związane należy identyfikować już na wczesnym etapie, tak aby podjąć niezbędne środki zaradcze. Nasi pracownicy mają obowiązek deklarować fakt ewentualnego wystąpienia konfliktu interesów (bądź podejrzenia jego wystąpienia) niezwłocznie po powzięciu informacji na temat wystąpienia takiego zdarzenia. W zakresie przeciwdziałania konfliktom interesów TORPOL przestrzega postanowień *Kodeksu Pracy*, przyjętego *Regulaminu Pracy*, a także wewnętrznej *Procedury weryfikacji kontrahenta i transakcji przed nawiązaniem współpracy oraz w trakcie jej trwania*.

W celu doprecyzowania zagadnień związanych z materią konfliktu interesów w Spółce obowiązują również *Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów*. Zasady mają na celu minimalizowanie ryzyka odpowiedzialności prawnej bądź szkody interesów handlowych i imienia TORPOL, w tym także zapewnienie, iż działalność osób działających w imieniu i na rzecz Spółki oparta jest o przepisy prawa i dobre obyczaje.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	Pełnomocnik ds. Zgodności
Dokumenty regulujące obszar	Procedura weryfikacji kontrahenta i transakcji przed nawiązaniem współpracy oraz w trakcie jej trwania Procedura zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.

	<i>Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w TORPOL S.A.</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Nadzór i działalność Zespołu ds. Zgodności</i>

2.3. INNOWACYJNOŚĆ

Innowacyjność ma swój początek w myśleniu zarówno kadry zarządzającej, jak również pracowników niższych szczebli. Od naszych pracowników oczekujemy zatem kreatywności wynikającej z umiejętności rozwijania innowacyjnego myślenia i ku temu pragniemy stworzyć warunki.

Rozwijamy nowe technologie poprawiające efektywność i jakość naszej pracy. Innowacyjność stanowi dla nas ważny czynnik rozwoju stanowiący równocześnie podstawę uczciwej konkurencji opartej na wysokim poziomie oferowanych usług. Innowacyjność technologiczna pozwala uzyskać przewagę konkurencyjną oraz znacząco podnosi wydajność prowadzonych prac. Nasi inżynierowie przeprowadzają stały monitoring nowości na rynku ciężkiego sprzętu budowlanego, jak również rynku wyrobów budowlanych. Głównym celem naszych działań innowacyjnych jest również stałe poprawianie bezpieczeństwa i warunków pracy oraz wzrostu wydajności prowadzonych robót budowlanych mających przełożenie na wyniki finansowe. Współpraca z instytucjami, które świadczą kompleksowe usługi w pełnym zakresie certyfikacji i weryfikacji WE podsystemów i składników interoperacyjności systemu kolei wspiera procesy innowacyjne realizowane w Spółce.

Działania prorozwojowe planowane są w ten sposób, by w parze z innowacyjnością znalazły się również szkolenia uwzględniające rozwój kompetencji dedykowanych naszym pracownikom, jak również obejmujące obszar nowości ze świata technologii budowlanej.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Pełnomocnik Zarządu ds. Zintegrowanych Systemów Zarządzania</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Księga Zintegrowanych Systemów Zarządzania Strategia zrównoważonego rozwoju</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Współpraca z wybraną wyższą uczelnią politechniczną Współpraca z Instytutem Ceramiki i Materiałów Budowlanych Współpraca z Instytutem Pojazdów Szynowych oraz z innymi instytucjami Współpraca z biurami projektowymi Rozwiązania kreowane na potrzeby wymogów poszczególnych projektów</i>

2.4. OPODATKOWANIE

W Spółce obowiązuje przyjęta *Strategia podatkowa*. TORPOL dąży do zarządzania zagadnieniami podatkowymi w sposób, który ma na celu zapewnienie właściwej oceny skutków podatkowych prowadzonej działalności z punktu widzenia ekonomicznego oraz regulacyjnego (w tym w zakresie prawa podatkowego), z uwzględnieniem wykładni przepisów prawa prezentowanej przez organy podatkowe, sądy administracyjne oraz judykaturę.

Szeroko pojęta *Strategia podatkowa* Spółki ma charakter konserwatywny, zapewniający Spółce jak największe bezpieczeństwo podatkowe. Spółka z należytą starannością identyfikuje oraz wypełnia dotyczące ją obowiązki podatkowe wynikające z przepisów prawa podatkowego. Polityka podatkowa TORPOL nie zakłada ani nie jest nakierowana na unikanie opodatkowania lub uchylanie się od opodatkowania, a dokonywane przez nią transakcje mają uzasadnienie biznesowe i wynikają z działalności gospodarczej prowadzonej przez Spółkę. TORPOL nie wykorzystuje w ramach swojej działalności tzw. agresywnych optymalizacji podatkowych, w tym w szczególności nie strukturyzuje transakcji w sposób, który nie ma uzasadnienia biznesowego, w tym poprzez wykorzystanie jurysdykcji krajów stosujących szkodliwą konkurencję podatkową. Corocznie publikujemy na swojej stronie internetowej (w zakładce Relacje inwestorskie) *Sprawozdanie z realizacji strategii podatkowej*.

3. ODPOWIEDZIALNE PROWADZENIE BIZNESU

Zasady ładu korporacyjnego określające relacje wewnętrzne i zewnętrzne przedsiębiorstwa, w tym relacje ze wszystkimi grupami Interesariuszy stanowią istotną część powszedniego funkcjonowania każdej dużej organizacji – w tym również naszej. Ład korporacyjny, zarówno ten wynikający z przepisów prawa jak i regulacji wewnętrznych, TORPOL uznaje za fundament zasad postępowania organów przedsiębiorstwa, członków organów statutowych. Rozwój społecznie odpowiedzialnego przedsiębiorstwa powinien być budowany zgodnie z zasadami ładu korporacyjnego zapewniającego równowagę interesów wszystkich grup Interesariuszy zaangażowanych w funkcjonowanie Spółki. Nieodłącznym elementem ładu korporacyjnego TORPOL jest również transparentność oraz jakość komunikacji z inwestorami oraz Interesariuszami. Jasność przekazu w zakresie ładu korporacyjnego obowiązującego wewnątrz Spółki umożliwia budowanie niezbędnego kapitału zaufania wobec inwestorów i Interesariuszy. Jednym ze środków wyrazu poszanowania prymatu ładu wewnątrz korporacyjnego jest przyjęcie i wdrożenie niniejszego *Kodeksu* – jako swoistej „konstytucji” stanowiącej fundament dla wdrożenia rozwiązań oraz przyjęcia aktów korporacyjnych niższej rangi opisanych w niniejszym rozdziale.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Organizacyjne</i> <i>Członkowie Komitetu zrównoważonego rozwoju*</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Kodeks etyki oraz postępowania w biznesie w spółce TORPOL S.A. wraz z aktami wykonawczymi do Kodeksu</i> <i>Procedura należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez TORPOL S.A.</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Rozwiązania kreowane na potrzeby wymogów poszczególnych projektów</i>

* *Komitet zrównoważonego rozwoju w rozumieniu Strategii zrównoważonego rozwoju*

3.1. POLITYKI ZGODNOŚCI

TORPOL kładzie nacisk na zgodność codziennego funkcjonowania Spółki z przepisami prawa, stosowanymi normami i regulacjami wewnętrznymi oraz etyką. W tym celu w ramach struktury organizacyjnej Spółki

powołany został *Zespół ds. zgodności* oraz działający w jego ramach *Pełnomocnik ds. zgodności*, jak również wprowadzona została *Polityka zarządzania ryzykiem braku zgodności*.

POLITYKA ZARZĄDZANIA RYZYKIEM BRAKU ZGODNOŚCI

Polityka ta jest elementem wdrożonego w TORPOL systemu zarządzania ryzykiem. Stanowi ona wyraz świadomości Spółki odnośnie znaczenia obszaru zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz deklaracji stosowania określonych norm postępowania oraz urzeczywistniania przynależnych do tego obszaru zasad. Polityka realizowana jest w szczególności poprzez przyjęcie i wdrożenie szeregu powiązanych z nią szczegółowych polityk i rozwiązań z zakresu takich zagadnień jak m.in. korupcja, konflikt interesów, system zarządzania ryzykiem, ochrona danych osobowych, bezpieczeństwo informacji, postępowanie z mieniem firmowym, przyjmowanie prezentów i upominków oraz postępowanie pracowników zgodnie z prawem i przepisami wewnętrznymi, których opis znajduje się w niniejszym dziale *Kodeksu*.

Podejmujemy środki i działania przeciwdziałające naruszeniom przepisów prawa, jak również uregulowań wewnętrznych, a także zasad i norm etycznych obowiązujących w Spółce. Wdrażamy działania zmierzające do wypełnienia wszystkich obowiązków ciążących na TORPOL. Przyjęcie wskazanych powyżej rozwiązań ma zagwarantować dochowanie najwyższej staranności w obszarze identyfikacji i monitorowania ryzyka zgodności w Spółce, jak również wobec naszych Interesariuszy. Jednocześnie stanowi to potwierdzenie woli prowadzenia działalności biznesowej przez TORPOL w oparciu o odpowiedzialność, moralność, uczciwość i transparentność. Jako organizacji zależy nam, abyśmy byli odbierani w opinii publicznej jako podmiot uczciwy oraz każdorazowo kierujący się etyką.

W związku z dynamicznymi zmianami w obowiązujących regulacjach prawnych TORPOL stale monitoruje realizację polityki zarządzania ryzykiem braku zgodności pod kątem jej aktualności i komplementarności. Ma to na celu zapobieganie zachowań i zdarzeń mogących powodować po stronie TORPOL *Negatywny wpływ*. Przyjęcie w ramach Kodeksu polityk zarządzania ryzykiem braku zgodności przyczyni się do trwałego budowania wizerunku Spółki oraz do wzrostu kultury korporacyjnej organizacji.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Pełnomocnik ds. zgodności, Biuro zarządzania ryzykiem</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka zarządzania ryzykiem w TORPOL S.A., w tym Polityka zarządzania ryzykiem braku zgodności</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Nadzór i działalność Pełnomocnika ds. zgodności oraz Dyrektora biura Zarządzania ryzykiem</i>

3.1.1. ZINTEGROWANE SYSTEMY ZARZĄDZANIA

Solidność, bezpieczeństwo oraz dbałość o środowisko naturalne stanowią podstawę naszej działalności. W trosce o właściwe realizowanie każdego projektu oraz pragnąc sprostać wymogom stawianym przez rynek Spółka wdrożyła *Zintegrowane systemy zarządzania*, które obejmują systemy jakości, zarządzania środowiskowego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie kompleksowej realizacji obiektów budownictwa komunikacyjnego ogólnego i inżynierii lądowej.

TORPOL S.A. posiada certyfikację firmy DEKRA na następujące systemy:

- system zarządzania jakością według normy ISO 9001:2015,
- system zarządzania środowiskowego według normy ISO 14001:2015,
- system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według normy ISO 45001:2018.

Wszystkie te systemy są certyfikowane przez zewnętrzne jednostki akredytowane.

Wdrażając *Zintegrowane systemy zarządzania* Spółka zadeklarowała:

- spełnienie wymagań ustawodawstwa i przepisów prawnych w zakresie jakości, ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zapobieganie wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym oraz zdarzeniom potencjalnie wypadkowym,
- zapobieganie powstawaniu zanieczyszczeń w środowisku naturalnym,
- zapewnienie zasobów i środków finansowych niezbędnych do realizacji założonych celów.

Systemy składające się na *Zintegrowane systemy zarządzania* mają na celu wspieranie poszczególnych jednostek organizacyjnych w wykonywaniu postawionych zadań przy spełnieniu wymagań prawnych dotyczących jakości, ochrony środowiska i bezpieczeństwa.

Podstawowym dokumentem *Zintegrowanych systemów zarządzania* jest *Księga Zintegrowanych Systemów Zarządzania*, która zawiera opis działania ZSZ z uwzględnieniem poszczególnych systemów, w tym metody postępowania oraz realizacji poszczególnych norm.

Oprócz powyższych certyfikatów systemów jakości, Spółka jako przewoźnik kolejowy, jest posiadaczem certyfikatów bezpieczeństwa umożliwiających prowadzenie przewozu towarowego oraz świadectwa bezpieczeństwa bocznicy kolejowej. Wykaz ww. certyfikatów dostępny jest na korporacyjnej stronie internetowej Spółki: <https://www.torpol.pl/o-firmie/polityka-jakosci/>

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	Pełnomocnik Zarządu ds. Zintegrowanych Systemów Zarządzania
Dokumenty regulujące obszar	Polityka zintegrowanych systemów zarządzania jakością, środowiskiem oraz bezpieczeństwem pracy Polityka zintegrowanych systemów zarządzania bezpieczeństwem i utrzymaniem w zakresie przewozów kolejowych Księga Zintegrowanych Systemów Zarządzania
Inicjatywy i narzędzia	Nadzór i działalność Pełnomocnik Zarządu ds. Zintegrowanych Systemów Zarządzania

3.1.2. SYSTEM ZARZĄDZANIA RYZYKIEM

Jednym z kluczowych obszarów ładu korporacyjnego jest system zarządzania ryzykiem. Dlatego w TORPOL wdrożyliśmy zaawansowaną strukturę ramową dającą możliwość efektywnego identyfikowania, oceny i zarządzania ryzykiem w postaci *Systemu zarządzania ryzykiem*.

Wprowadzone procesy *Systemu zarządzania ryzykiem* mają za zadanie identyfikację potencjalnych zdarzeń, które mogą wywrzeć wpływ na Spółkę, utrzymywanie ryzyka w ustalonych granicach oraz rozsądne zapewnienie realizacji celów Spółki. Ponadto, dla każdego ryzyka określone są narzędzia i działania służące jego minimalizowaniu.

Ryzyko występuje na wszystkich szczeblach przedsiębiorstwa, wobec czego w ramach *Systemu zarządzania ryzykiem* TORPOL dąży do zaangażowania zarówno kadry zarządzającej każdego szczebla, jak i pracowników Spółki oraz budowanie dobrego środowiska wokół tego zadania. Odbywa się to między innymi poprzez zaangażowanie właściwych osób i komórek Spółki. Zarządzanie ryzykiem odbywa się w TORPOL na poziomie realizowanych w Spółce procesów oraz na poziomie realizowanych przez Spółkę kontraktów (co szczegółowo określono w ramach *Zintegrowanego systemu Zarządzania jakością*, Analiza i zarządzanie ryzykiem w ramach *Procesu zarządzania P-5-05*). Ponadto w Spółce określone i wprowadzone zostały jednolite zasady zarządzania ryzykiem.

System Zarządzania Ryzykiem jest stale rozwijany również o analizę zagadnień z obszaru zrównoważonego rozwoju, w tym dotyczących wzajemnych oddziaływań TORPOL na otoczenie i Interesariuszy oraz na wartości określone w *Pakiecie wytycznych*. Pojęcie „ryzyka” TORPOL interpretuje przy tym również jako prawdopodobieństwo wystąpienia *Negatywnego wpływu*, w odniesieniu do ludzi, środowiska i społeczeństwa, wywoływanych przez Spółkę wprost lub do powstania których przyczynia się, lub z którymi TORPOL jest bezpośrednio związany. Tym samym w zakresie ryzyk zrównoważonego rozwoju TORPOL przyjmuje podejście do ryzyka ukierunkowane na zewnątrz.

Realizację ww. zadań zapewnia Biuro Zarządzania Ryzykiem przy współpracy z *Pełnomocnikiem ds. zgodności* oraz *Komitetem zrównoważonego rozwoju*.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Zarządzania Ryzykiem</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka zarządzania ryzykiem w TORPOL S.A.</i> <i>Mapa ryzyk rezydualnych TORPOL S.A.</i> <i>Ryzyka kluczowe w TORPOL S.A.</i> <i>Rejestr ryzyk TORPOL S.A.</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Nadzór i działalność Biura Zarządzania Ryzykiem</i>

3.1.3. AUDYT WEWNĘTRZNY

Dla prawidłowej oceny i usprawnienia systemów kontroli wewnętrznej, a także aby wesprzeć kontrolę działań podejmowanych w celu osiągnięcia wyznaczonych celów, w TORPOL powołany został audyt

wewnętrzny. Pozwala to na systematyczną ocenę wybranych obszarów działania Spółki. W swojej działalności audyt wewnętrzny jest funkcją niezależną i obiektywną. Działania audytu oparte są między innymi na analizie ryzyka występującego w toku działalności Spółki i stosowanych mechanizmów, które to ryzyko ograniczają, celem zapewnienia efektywności i skuteczności realizacji zarówno procesów podstawowych, jak i dotyczących całej Spółki. Audyt wewnętrzny zapewnia wsparcie zarządzających w procesie ciągłego doskonalenia systemu zarządzania poprzez cykliczną weryfikację, ocenę i doradztwo. Osoba odpowiedzialna za audyt wewnętrzny przedstawia Zarządowi i Radzie Nadzorczej własną ocenę skuteczności funkcjonowania systemów i funkcji wraz z odpowiednimi sprawozdaniami z realizowanych zadań. Audyt wewnętrzny ma również na celu wspieranie funkcjonującego w ramach Rady Nadzorczej Komitetu Audytu m.in. w realizacji monitorowania skuteczności i efektywności systemu kontroli wewnętrznej w Spółce. Realizację ww. zadań zapewnia *Biuro audytu wewnętrznego*.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro audytu wewnętrznego</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Karta audytu wewnętrznego</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Zadania realizowane w oparciu o plan pracy Biura audytu wewnętrznego, rekomendacje, sprawozdania.</i>

3.1.4. STATUS SPÓŁKI PUBLICZNEJ

Od lipca 2014 roku TORPOL jest spółką notowaną na głównym rynku Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. (GPW), w związku z czym posiada status „spółki publicznej”. Obecność na GPW znacznie wzmocniła prestiż i rozpoznawalność marki TORPOL, natomiast dostosowanie struktury korporacyjnej spółki do wymagań wynikających z obowiązujących regulacji prawnych przyczyniło się do rozwoju kultury korporacyjnej oraz zwiększenia wiarygodności przedsiębiorstwa.

Jako podmiot, którego akcje dopuszczone są do obrotu na GPW, jesteśmy zobowiązani do cyklicznego publikowania raportów okresowych podsumowujących działalność operacyjną oraz wyniki finansowe. Szczególnie istotna z punktu widzenia obowiązków informacyjnych jest konieczność przestrzegania tzw. *Rozporządzenia MAR*⁶, które obok zasadniczego obowiązku niezwłocznej publikacji i ujawniania informacji cenotwórczych w opinii Zarządu Spółki (tzw. informacji poufnych w rozumieniu MAR) w trybie giełdowych raportów bieżących oraz nakłada szereg dodatkowych obowiązków w zakresie obiegu i ochrony informacji.

Obok obowiązków sprawozdawczych, notowanie akcji TORPOL na GPW wymaga przestrzegania odrębnych uregulowań w zakresie spraw korporacyjnych (jak p.. organizacja walnych zgromadzeń, czy dostosowanie składu Rady Nadzorczej w celu umożliwienia powołania oraz wykonywania funkcji przez Komitet Audytu⁷). Dodatkowo Spółka podlega m.in. wymogom wdrożenia procedury zgłaszania naruszeń

⁶ 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 dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE.

⁷ Wymogi wynikające z tytułu posiadania statusu jednostki zainteresowania publicznego na gruncie ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz o nadzorze publicznym.

oraz ochrony sygnalistów, jak również szczególnemu reżimowi weryfikacji transakcji z podmiotami powiązanymi.

Ponadto TORPOL jako jednostka zainteresowania publicznego zobowiązana jest do publikacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Przestrzegamy ponadto by wszystkie transakcje handlowe, finansowe i inne zawierane przez spółki z Grupy Kapitałowej TORPOL odbywały się na warunkach rynkowych, w szczególności dotyczy to transakcji pomiędzy podmiotami powiązanymi. Obowiązek raportowania określonych transakcji zawieranych z podmiotami powiązanymi został uregulowany w obowiązującej *Procedurze dotyczącej istotnych transakcji pomiędzy podmiotami powiązanymi oraz okresowej oceny transakcji dokonywanej przez Radę Nadzorczą TORPOL S.A.*

Wyrazem prawidłowego wypełniania przez TORPOL S.A. zobowiązań wynikających z notowania akcji na GPW i statusu jednostki zainteresowania publicznego jest wdrożenie stosownych procedur i regulacji oraz przeszkolenia osób odpowiedzialnych za obszar giełdowy.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Prawne</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Regulamin współpracy przy wykonywaniu obowiązków informacyjnych w ramach Grupy Kapitałowej TORPOL, w tym: - Polityka Informacyjna (Indywidualny Standard Raportowania) - Procedura Notyfikacji - Regulamin Rady Nadzorczej Procedura dotycząca istotnych transakcji pomiędzy podmiotami powiązanymi oraz okresowej oceny transakcji dokonywanej przez Radę Nadzorczą TORPOL S.A.</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Zadania realizowane w oparciu o plan pracy Audytu Wewnętrznego, rekomendacje, sprawozdania</i>

3.1.5. PRZESTRZEGANIE DPSN

Na spółkach giełdowych, notowanych na GPW spoczywa również obowiązek przestrzegania zasad ładu korporacyjnego, przyjętych przez Radę Giełdy pod nazwą „*Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021*” (DPSN).

Wprowadzenie przez GPW obowiązku stosowania zasad zawartych w ww. dokumencie ma na celu zwiększenie transparentności oraz podniesienie jakości funkcjonowania spółek publicznych na poziomie komunikacji z jej akcjonariuszami. Wytyczne zawarte w zbiorze DPSN w głównej mierze odnoszą się do pożądanych przez rynek „zachowań” poszczególnych organów spółek giełdowych względem innych uczestników rynku kapitałowego, a w szczególności wobec ich akcjonariuszy.

Intencją TORPOL jest przestrzeganie przez Spółkę i jej organy zasad DPSN w zakresie zgodnym z oświadczeniem o stosowaniu DPSN zamieszczonym na stronie internetowej Spółki.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Biuro Prawne</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021</i> <i>Oświadczenie o stosowaniu DPSN</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Spełnianie szczegółowych wymogów DPSN zgodnie z ww. oświadczeniem</i>

3.1.6. KORUPCJA I ŁAPÓWKARSTWO

POLITYKA ANTYKORUPCYJNA

TORPOL dokłada najwyższej staranności, aby działalność biznesowa prowadzona przez Spółkę, a także działania podejmowane przez naszych pracowników cechowała się przejrzystymi regułami i najwyższymi standardami etycznymi, zarówno w relacji z kontrahentami prywatnymi, jak również z organami publicznymi. Wdrażając wewnętrzne regulacje korporacyjne, jak również podnosząc świadomość pracowników w ramach podejmowanych działań edukacyjnych zapewniamy odpowiednie ramy do zwalczania wszelkich przejawów działań korupcyjnych. W ramach wewnętrznych regulacji zapewniamy warunki zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów, w tym w zakresie przeciwdziałania praktykom korupcyjnym. Tym sygnalistom, którzy tego oczekują, zapewniamy anonimowość. Wszystkim sygnalistom działającym w dobrej wierze zapewniamy środki ochrony przed ewentualnymi działaniami odwetowymi.

Mając przy tym świadomość tego, jak doniosłe i ważne są wszelkie inicjatywy uświadamiające i edukujące w zakresie przeciwdziałania oraz zwalczania działań korupcyjnych względem wszystkich naszych partnerów oraz kontrahentów wyrażamy oczekiwania wdrażania i stosowania praktyk antykorupcyjnych co najmniej w takim zakresie, w jakim sami je stosujemy. Zapewniamy również możliwość bezpośredniego zgłaszania do Spółki naruszeń przez pracowników podmiotów z nami współpracujących.

Przez korupcję rozumie się łapówkarstwo i jakiegokolwiek inne zachowanie w stosunku do osób, którym powierzono funkcje w sektorze publicznym i prywatnym, które narusza ich obowiązki i ma na celu przyjęcie nieuzasadnionej korzyści dla siebie lub innych osób⁸.

TORPOL nie toleruje żadnych działań o charakterze korupcyjnym, w tym w szczególności polegających na:

- obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu przez jakąkolwiek osobę działającą na rzecz TORPOL, bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści osobistych lub majątkowych osobie, czy to pełniącej funkcję publiczną, czy działającą w sektorze prywatnym, dla niej samej lub

⁸ Materiał edukacyjny Centralnego Biura Antykorupcyjnego pn. „Wskazówki Antykorupcyjne dla Przedsiębiorców” w ślad za: § 24 raportu wyjaśniającego do Prawnokarnej konwencji przeciwko korupcji sporządzonej w Strasburgu, sporządzonej w Strasburgu dnia 27 stycznia 1999 r. (Dz. U. z 2005 r. Nr 29, poz. 249, z późn. zm.).

dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji,

- żądaniu lub przyjmowaniu bezpośrednio, lub pośrednio, przez jakąkolwiek osobę działającą na rzecz TORPOL jakichkolwiek nienależnych korzyści, lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji,
- pośredniczeniu w ww. działaniach,
- nakłanianiu do ww. działań.

Pracownicy Spółki zobowiązani są do zapoznania się z obowiązującą w TORPOL w ramach niniejszego *Kodeksu Polityką antykorupcyjną*. Fakt zapoznania się z treścią *Polityki* i przyjęcia zobowiązania do przestrzegania jej postanowień jest potwierdzany oświadczeniem pracownika o zapoznaniu się i przestrzeganiu postanowień *Kodeksu* (stanowiącym *Załącznik nr 1*), złożonym w terminie 30 dni od wejścia w życie *Kodeksu* lub istotnej jego aktualizacji.

Osoby pełniące funkcje zarządcze w spółkach zależnych TORPOL są zobowiązane do wprowadzenia w tych podmiotach odpowiednich postanowień wynikających z *Polityki antykorupcyjnej* w ramach *Kodeksu* w swoich regulacjach wewnętrznych w terminie 30 dni od wejścia w życie *Kodeksu* lub istotnej jego aktualizacji.

Osoby i podmioty działające na rzecz i w imieniu TORPOL powinny zapoznać się z obowiązującą w TORPOL *Polityką antykorupcyjną*. Kontrahenci, zleceniobiorcy, dostawcy oraz inne podmioty pozostające ze Spółką w relacjach biznesowych informowane są o dostępności *Polityki antykorupcyjnej* na stronie internetowej Spółki.

W ramach zwalczania wszelkich działań i zachowań o korupcyjnym charakterze Spółka opracowała *Procedurę zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.*

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Pełnomocnik ds. zgodności</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka antykorupcyjna</i> <i>Procedurę zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.</i> <i>Regulamin Komisji ds. etyki</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Formularz on-line do zgłaszania naruszeń</i> <i>Nadzór i działalność Zespołu ds. zgodności</i>

3.1.7. PRZEJAWY GOŚCINNOŚCI ORAZ UPOMINKI

Budowanie relacji biznesowych i pozycji przedsiębiorstwa opiera się przede wszystkim na interpersonalnych relacjach przedstawicieli TORPOL z pracownikami, klientami, kontrahentami, czy urzędnikami publicznymi. Powszechną i przyjętą formą zacieśniania relacji biznesowych jest m.in. oferowanie i przyjmowanie drobnych upominków biznesowych, zaproszeń na imprezy rozrywkowe, kulturalne etc. czy proponowanie wspólnych posiłków. W ramach utrzymywania pozytywnych relacji

w stosunku do wskazanych powyżej osób, dopuszczamy przedstawione możliwości zacieśniania relacji biznesowych, pod warunkiem, że pozostają one w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa, zachowują racjonalne proporcje, a także pozostają w zgodzie z zasadami etyki i moralności.

Przejawy gościnności oraz upominki – w rozumieniu przyjętym w TORPOL – stanowią wszelkie korzyści, za które wręczający lub przyjmujący nie płaci, które jednak nie zmierzają do wywarcie niewłaściwego wpływu na decyzje lub działania osoby otrzymującej upominki lub prezenty. Przykładem dopuszczalnych i akceptowalnych form przejawów gościnności oraz upominków mogą być np. tzw. kosze delikatesowe (wręczane zwyczajowo w okresach świątecznych), drobna galanteria skórzana i biurowa, jak również zaproszenia na wydarzenia o charakterze kulturalnym, sportowym etc., które nie pozostają bezpośrednio związane z obowiązkami służbowymi. Zgodnie z *Zasadami postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w TORPOL S.A.* za dopuszczalne uznaje się przejawy gościnności oraz upominki, których wartość nie przekracza kwoty 300 zł. Szczegółowe zasady postępowania oraz ujawniania wręczanych oraz otrzymywanych upominków oraz innych przejawów gościnności określają powołane w zdaniu poprzednim *Zasady*.

Przejawy gościnności oraz upominki przekazywane lub otrzymywane z zamiarem działań korupcyjnych nie stanowią formy budowania jakichkolwiek pożądanых relacji biznesowych, a co za tym idzie są całkowicie nieakceptowalne przez Spółkę.

Poza obowiązkiem przestrzegania zasad zawartych w ww. *Zasadach*, w kontekście przyjmowania i ofiarowania upominków pracownicy TORPOL powinni również dokonywać własnej oceny w oparciu m.in. o takie kryteria jak zamiar (poprzez uzyskanie informacji czy dane działanie ma na celu wyłącznie zacieśnienie więzi biznesowych), zgodność z przepisami prawa (tj. czy dane działanie nie narusza obowiązujących zasad w zakresie sankcjonowania działań korupcyjnych), wartość prezentu (poprzez ocenę czy wartość wręczanego lub otrzymanego upominku jest akceptowalna z punktu widzenia przyjętych zasad biznesowych w TORPOL), przejrzystość (poprzez uzyskanie informacji czy dane działanie nie wpływa niekorzystnie na reputację TORPOL).

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Pełnomocnik ds. Zgodności</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w TORPOL S.A.</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Nadzór i działalności Zespołu ds. Zgodności</i>

3.1.8. POLITYKA BHP

TORPOL jest świadomy odpowiedzialności za bezpieczeństwo swoich pracowników wykonujących prace na licznych placach budowy na terenie kraju oraz innych osób tam przebywających. Optymalne zapewnienie bezpieczeństwa traktujemy jako podstawowy obowiązek odpowiedzialnego pracodawcy, ponosząc istotne nakłady z tym związane. Dążymy do całkowitego wyeliminowania wypadków na budowach. Z tego powodu nie podejmujemy żadnych robót budowlanych bez uprzedniego przeszkolenia

oraz zapewnienia odpowiedniego sprzętu. Stale podejmujemy działania, aby doskonalić naszą politykę bezpieczeństwa i higieny pracy.

TORPOL posiada wdrożone *Zintegrowane systemy zarządzania jakością, środowiskiem i bezpieczeństwem pracy* zgodne z normami *ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018*. Mamy świadomość, iż najczęstszym powodem wypadków jest niezajomość przepisów i zasad BHP. Z tego względu regularnie szkolimy naszych pracowników w celu całkowitego wyeliminowania ryzyk związanych z brakiem dostatecznej wiedzy i przygotowania ze strony czynnika ludzkiego. Za obszar bezpieczeństwa i higieny pracy w TORPOL odpowiada *Komisja BHP*.

W odpowiedzi na zagrożenia wynikające z charakteru prowadzonej przez TORPOL działalności budowlanej w obszarze modernizacji szlaków kolejowych stworzyliśmy *Politykę bezpieczeństwa i higieny pracy (Polityka BHP)*. Polityka BHP stanowi kompleksowy dokument, z którym będziemy zapoznawać zarówno każdego nowego pracownika, jak również dotychczasową, doświadczoną kadrę.

POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY SPÓŁKI TORPOL

Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy zakłada, iż:

- każdorazowo zapewniamy przeszkolenie nowym pracownikom z obszaru BHP,
- analizujemy i identyfikujemy zagrożenia pojawiające się na budowach,
- wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za bezpieczeństwo swoje i współpracowników,
- zawsze zgłaszamy przełożonemu wszelkie okoliczności mogące stanowić zagrożenie dla życia i zdrowia,
- nieustannie podnosimy kwalifikacje naszych pracowników w obszarze BHP,
- organizujemy szkolenia nie tylko wtedy, gdy następuje zmiana przepisów BHP, ale także wówczas, gdy zaistnieje ze strony pracowników zapotrzebowanie lub nadchodzi czas szkoleń cyklicznych,
- nigdy nie podejmujemy pracy po użyciu alkoholu ani żadnej innej substancji działającej podobnie do alkoholu, jak również nie posiadamy takich używek w miejscu i czasie pracy,
- stale doskonalimy metody rozpoznawania zagrożeń i chorób zawodowych,
- posiadamy przeszkolenie w zakresie udzielania pierwszej pomocy oraz stosowania środków opatrunkowych,
- korzystamy z właściwych narzędzi zgodnie z ich docelowym przeznaczeniem,
- ze zdarzeń stanowiących zagrożenie lub potencjalne zagrożenie spisujemy notatkę i wyciągamy wniosku na przyszłość,
- w przypadku wystąpienia zdarzeń zagrażających życiu lub zdrowiu przedkładamy zdrowie i życie własne i kolegów ponad wszystkie inne działania operacyjne i biznesowe,

- każdorazowo sprawdzamy aktualność dokumentacji zdrowotnej pracowników pod kątem zdolności do pracy na rusztowaniach, wysokościach oraz w miejscach o podwyższonym zagrożeniu a także wymagane uprawnienia w tym zakresie,
- korzystamy ze środków ochrony wtedy, gdy tylko jest to możliwe oraz aktualizujemy wiedzę na temat prawidłowego z nich korzystania,
- skrupulatnie przestrzegamy regulacji wewnętrznych, norm i procedur w zakresie bezpieczeństwa,
- ostrzegamy innych pracowników oraz osoby trzecie o zidentyfikowanych na placu robót zagrożeniach,
- kierujemy pracowników na badania lekarskie, w tym także badania specjalistyczne potwierdzające ich zdolność do pracy na wysokościach bądź innych szczególnych warunkach,
- zaspokajamy potrzeby socjalne pracowników na tyle, na ile jest to możliwe uwzględniając wymogi sanitarno – higieniczne.

Polityka BHP podlega stałej ocenie pod względem aktualności odpowiadania realiom oraz w miarę potrzeb będzie aktualizowana. Każdemu pracownikowi Spółki zapewniamy inicjatywę w zgłaszaniu poprawek bądź nowych punktów do *Polityki bezpieczeństwa i higieny pracy*.

Polityka BHP TORPOL obejmuje również bezpieczeństwo przewozów kolejowych.

POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA PRZEWOZÓW KOLEJOWYCH TORPOL S.A.

Celem *Polityki bezpieczeństwa przewozów kolejowych TORPOL S.A.* jest zapewnienie najwyższego poziomu bezpieczeństwa w przewozach kolejowych oraz w procesach utrzymania taboru kolejowego, z uwzględnieniem minimalizacji ryzyka operacyjnego, finansowego i środowiskowego oraz ryzyka *Negatywnego wpływu*. *Polityka* obejmuje przewozy technologiczne sprzętu budowlanego i wagonów oraz utrzymanie i serwisowanie pojazdów kolejowych w oparciu o Zintegrowany System Zarządzania Bezpieczeństwem i Utrzymaniem (ZSZ SMS/MMS). W ramach niniejszej polityki wyszczególniamy następujące kluczowe zasady:

- Zarządzanie ryzykiem – Identyfikacja, ocena i minimalizacja zagrożeń w zakresie przewozów oraz utrzymania taboru.
- Zgodność z regulacjami – Przestrzeganie krajowych i międzynarodowych norm, w tym wymagań licencyjnych i certyfikacyjnych
- Szkolenia i rozwój – Regularne doskonalenie kompetencji zespołów odpowiedzialnych za transport i serwisowanie pojazdów.
- Stałe doskonalenie – Monitorowanie efektywności procedur oraz ich ciągłe ulepszanie w celu zapewnienia optymalnego poziomu bezpieczeństwa.

W ramach tej polityki przyjmujemy zobowiązanie do przestrzegania zasad ZSZ SMS/MMS i aktywnego monitorowania efektywności systemu, dbałości o bezpieczeństwo własnych operacji oraz wpływu na innych uczestników rynku kolejowego, optymalizacji procesów transportowych w celu minimalizacji

kosztów i wpływu na środowisko, współpracy z certyfikowanymi dostawcami w zakresie utrzymania i napraw taboru kolejowego.

Polityka podlega regularnym przeglądom i aktualizacjom w celu dostosowania do zmieniających się warunków operacyjnych oraz wymagań prawnych.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Dział BHP i ochrony P.POŻ.</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Polityka BHP Procedura ustalania okoliczności i przyczyn wypadków</i>
Inicjatywy i narzędzia	Szkolenia, kontrole na budowach

3.1.9. OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

Spółka ma pełną świadomość zmieniających się uregulowań dotyczących ochrony danych osobowych, w tym w szczególności wymogów wynikających z RODO⁹. TORPOL dokłada należytej staranności, aby dane osobowe gromadzone przez Spółkę były przetwarzane w sposób uczciwy i zgodnie z prawem. Do danych osobowych dostęp mogą mieć jedynie te osoby, których funkcja wymaga tego dostępu, z ograniczeniem dostępu wyłącznie do niezbędnych danych osobowych.

W przypadku współpracy Spółki z podmiotem trzecim (w zakresie obejmującym przetwarzanie danych osobowych na zlecenie TORPOL) zapewniamy, by wskazany podmiot zobowiązał się do zapewnienia odpowiedniego poziomu ochrony danych osobowych oraz podpisał z nami umowę powierzenia danych osobowych.

Spółka zapewnia możliwość wykazania zgodności przetwarzania danych osobowych z RODO oraz innymi obowiązującymi regulacjami prawnymi odnoszącymi się do kwestii przetwarzania danych osobowych („rozliczalność”) poprzez stosowanie odpowiednich rozwiązań oraz środków technicznych, technologicznych i organizacyjnych. W TORPOL wyznaczono osobę odpowiedzialną za weryfikację i nadzorowanie obszaru ochrony danych osobowych, powierzając jej funkcję *Inspektora ochrony danych* („IOD”), zapewniając przy tym adekwatne środki oraz zasoby niezbędne do wykonywania powierzonych jej zadań.

Zgodnie z przyjętą polityką działania w ramach funkcjonującego przedsiębiorstwa Spółki przypisywane są role i zakres odpowiedzialności w procesie przetwarzania danych każdemu z uczestników tego procesu. Przed dopuszczeniem do przetwarzania danych osobowych, każdy *Pracownik* i współpracownik przechodzi szkolenie z zasad ochrony, podstaw prawnych i obowiązujących w Spółce wewnętrznych uregulowań. Każdy z *Pracowników* i/lub *współpracowników* TORPOL S.A. zobowiązany jest do zachowania w poufności informacji zawierających i/lub mogących zawierać dane osobowe bądź inne dane poufne. Zarząd TORPOL zatwierdził i wdrożył do stosowania *Politykę Bezpieczeństwa Informacji w TORPOL S.A.*

⁹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

oraz *Instrukcję zarządzania systemami informatycznymi służącymi do przetwarzania danych osobowych w TORPOL S.A.*

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Pełnomocnik Zarządu ds. ochrony Informacji</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Politykę Bezpieczeństwa Informacji w TORPOL S.A. Instrukcja zarządzania systemami informatycznymi służącymi do przetwarzania danych osobowych w TORPOL S.A.</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Nadzór i działalności IOD</i>

3.1.10. TAJEMNICA PRZEDSIĘBIORSTWA

Dokładamy niezbędnych starań mających na celu ochronę tajemnic związanych z prowadzoną działalnością. Mamy świadomość, że informacje dotyczące naszej działalności mają (lub mogą mieć) dużą wartość, a częstokroć posiadają walor cenotwórczości dla akcji Spółki. Co więcej, niektóre z informacji są chronione prawem. Z tego względu wszelkie istotne informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne, prawne, ekonomiczne lub inne informacje posiadające dla naszej firmy szczególną wartość gospodarczą są objęte działaniami mającymi na celu zachowanie ich poufności.

Podejmujemy efektywne działania prawne zmierzające do zabezpieczenia poufności informacji mających wartość gospodarczą przed ujawnieniem ich osobom nieuprawnionym. W tym celu część dokumentów wewnętrznych jak m.in. *Regulamin pracy* bądź *Regulamin współpracy przy wypełnianiu obowiązków informacyjnych w Grupie Kapitałowej TORPOL S.A.* poszerzyliśmy o postanowienia gwarantujące zachowanie poufności informacji istotnych z punktu widzenia interesów TORPOL. Każdy z naszych pracowników oraz współpracowników jest zobowiązany na tej podstawie do zachowania poufności w odniesieniu do informacji posiadających wartość dla naszej firmy.

W obszarze zawieranych umów z kadrą menedżerską stosujemy klauzule umowne zobowiązujące wskazane osoby do bezwzględnego zachowania w tajemnicy informacji dotyczących naszego przedsiębiorstwa oraz przestrzegania zakazu konkurencji. Jesteśmy w pełni świadomi, iż tajemnice przedsiębiorstwa stanowią integralną część kapitału TORPOL.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Pełnomocnik Zarządu ds. ochrony informacji, Biuro prawne</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Regulamin Pracy Regulamin współpracy przy wypełnianiu obowiązków informacyjnych w ramach Grupy Kapitałowej TORPOL</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Zapis w umowach z kluczową kadrą kierowniczą Oświadczenia o zachowaniu poufności przez osoby zarządzające oraz kadrę menedżerską</i>

3.1.11. DZIAŁALNOŚĆ SPONSORINGOWA ORAZ DAROWIZNY

TORPOL wspiera i aranżuje inicjatywy społeczności lokalnych, jak również inicjatywy o charakterze ogólnokrajowym. Uznajemy, iż działalność sponsoringowa w obszarze ekologii, sportu, zdrowia, kultury, walki z ubóstwem, edukacji jest godna poparcia z punktu widzenia rozwoju społecznego. Zamierzamy wspierać wartościowe projekty i inicjatywy służące poszczególnym grupom społecznym, szczególnie w miejscu prowadzenia przez nas prac oraz w miejscu siedziby firmy, jako narzędzie komunikacji z otoczeniem zewnętrznym naszej organizacji. W ramach działalności sponsoringowej popieramy tylko konstruktywne wydarzenia i sytuacje, w tym amatorskie i rekreacyjne działania sportowe, mające pozytywny wydzźwięk społeczny.

W ocenie TORPOL działalność sponsoringowa powinna być prowadzona w odpowiedzialny i transparentny sposób. Dlatego będziemy podejmować działania, w oparciu o zasady i kierunki, które są określone w *Zasadach prowadzenia działalności sponsoringowej i udzielenia darowizn przez TORPOL S.A.* Jako Spółka nie angażujemy się w działalność sponsoringową wątpliwych wydarzeń, niosących za sobą kontrowersyjne, negatywne bądź destruktywne emocje, które mogłyby narazić na szkodę poszczególne osoby, środowisko naturalne bądź mienie w jakichkolwiek rozmiarach. W nasze *Zasady działalności sponsoringowej i udzielenia darowizn przez TORPOL S.A.* nie wpisują się również wydarzenia o charakterze politycznym, nawiązujące do używek i agresji, bądź wskazujące w sposób negatywny na różnice między ludźmi.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	Właściwy członek <i>Komitetu zrównoważonego rozwoju</i> *
Dokumenty regulujące obszar	<i>Zasady prowadzenia działalności sponsoringowej i udzielania darowizn przez TORPOL S.A.</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Wniosek o sponsoring</i>

* *Komitet zrównoważonego rozwoju* w rozumieniu *Strategii zrównoważonego rozwoju*

3.2. PROCESY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Należyta staranność jest procesem, który TORPOL realizuje w celu identyfikowania, zapobiegania, łagodzenia i przejęcia odpowiedzialności za usuwanie faktycznego i potencjalnego *Negatywnego wpływu* związanych z działalnością Spółki, łańcuchami dostaw i pozostałymi relacjami biznesowymi (w duchu zaleceń sformułowanych w *Pakiecie wytycznych*). Skuteczne podejście do procesu należytej staranności w zakresie *Zagadnień RBC* jest zapewniane przez ich włączanie w polityki oraz systemy zarządzania i służy do podejmowania działań zaradczych w odniesieniu do *Negatywnego wpływu* (który Spółka może wywoływać lub się do niego przyczyniać).

Spółka wychodzi z założenia, iż efektywne wdrażanie rozwiązań z obszaru polityk zgodności oraz eliminacja ryzyk nie byłaby możliwa bez odpowiedniego wewnątrz korporacyjnego wsparcia instytucjonalnego przy jednoczesnym założeniu, że za powyższe odpowiedzialny jest zarówno kluczowa kadra jak i każdy pracownik TORPOL. W ramach struktury organizacyjnej Spółki funkcjonuje *Zespół ds. zgodności*, w ramach którego działa *Pełnomocnik ds. zgodności* (podlegający Prezesowi Zarządu Spółki) oraz *Komisja ds. etyki*, które wyposażone są we właściwe kompetencje oraz środki do działania.

Dodatkowo wspieramy ich działanie poprzez działalność *Komitetu zrównoważonego rozwoju* jako jednostki odpowiedzialnej bezpośrednio za realizację zadań z obszaru polityk zrównoważonego rozwoju. Procesy należytej staranności realizowane są w oparciu o polityki i zasady określone w niniejszym *Kodeksie*, a przede wszystkim te ujęte w *Procedurze należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez TORPOL S.A.*, opisanej w pkt 3.2.3 poniżej.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Zespół ds. zgodności, Biuro Organizacyjne</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Regulamin organizacyjny Centrali spółki TORPOL S.A. Kodeks etyki i postępowania w biznesie w TORPOL S.A. Procedura należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez TORPOL S.A. Regulamin Komisji ds. etyki</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Nadzór i działalność pełnomocnika ds. zgodności Nadzór i działalność Komisji ds. etyki Działalność odpowiednio Biura Komunikacji Społecznej oraz Komitetu ds. zrównoważonego rozwoju</i>

3.2.1. PEŁNOMOCNIK DS. ZGODNOŚCI

Jako podmiot od lat funkcjonujący na rynku, jesteśmy świadomi ryzyk związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, w tym istnienia niezbędnych wymogów związanych z posiadaniem statusu notowanej na GPW spółki publicznej oraz jednostki zainteresowania publicznego. W tym celu Zarząd TORPOL wyodrębnił stałą funkcję *Pełnomocnika ds. zgodności*, odznaczającą się przymiotami niezależności, uczciwości, komunikatywności i bezstronności. *Pełnomocnik ds. zgodności* działający w ramach *Zespołu ds. zgodności* jest osobą odpowiedzialną za zarządzanie ryzykiem braku zgodności w TORPOL oraz koordynacją procesów należytej staranności w zakresie zapewnienia przestrzegania *Minimalnych gwarancji*. Nadrzędnym celem wskazanej funkcji jest zapobieganie utracie reputacji oraz stratom finansowym poprzez zagwarantowanie organizacji funkcjonowania zgodnego z prawem i innymi normami postępowania, w szczególności z niniejszym *Kodeksem*, jak również wspieranie działań Zarządu Spółki mających na celu eliminowanie przypadków *Negatywnego wpływu* TORPOL na otoczenie, a tam gdzie byłoby to nieuniknione – działań podejmowanych w celu łagodzenia i rekompensowania takiego *Negatywnego wpływu*. W przypadku stwierdzonych naruszeń niezwłocznie informowany jest Zarząd oraz *Komisja ds. etyki*, stanowiąca ciało opiniujące dla Zarządu Spółki w kwestiach dotyczących zidentyfikowanych wątpliwości bądź zagrożeń.

Zakres zadań związanych z funkcją *Pełnomocnika ds. zgodności* wymaga od osoby zatrudnionej na tym stanowisku nieustannego poszerzania swojej wiedzy oraz umiejętności, jak również doświadczenia w zakresie funkcjonowania branży oraz realiów działania Spółki, co Spółka gwarantuje m.in. poprzez zapewnienie *Pełnomocnikowi ds. zgodności* możliwości uczestnictwa w pracach zespołów roboczych zajmujących się określonymi zagadnieniami merytorycznymi oraz szkoleń.

Pełnomocnik ds. zgodności monitoruje sposób realizacji wszelkich regulacji wewnętrznych. Szczegółowy zakres zadań Pełnomocnika ds. zgodności określają Kodeks etyki, dokumenty wykonawcze do niniejszego Kodeksu, np. w postaci *Procedury należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez TORPOL S.A.*, *Procedurze zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.*, *Regulamin Centrali spółki TORPOL S.A.* oraz inne.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	Pełnomocnik ds. zgodności, Biuro Organizacyjne
Dokumenty regulujące obszar	Kodeks etyki i postępowania w biznesie w TORPOL S.A. Procedura należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez TORPOL S.A. Procedura zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A. Regulamin Komisji ds. etyki Regulamin organizacyjny Centrali spółki TORPOL S.A.
Inicjatywy i narzędzia	Nadzór i działalność Pełnomocnika ds. zgodności Nadzór i działalność Komisji ds. etyki Działalność Komitetu zrównoważonego rozwoju*

* Komitet zrównoważonego rozwoju w rozumieniu Strategii zrównoważonego rozwoju

3.2.2. KOMISJA DS. ETYKI

Rozwój Spółki na przestrzeni lat przyczynił się do podjęcia odpowiedzialnej decyzji o powołaniu *Komisji ds. etyki* stanowiącej obiektywne ciało rozstrzygające spory i wyjaśniające sprawy następczące wątpliwości z zakresu etycznego postępowania oraz zagadnień powiązanych. *Komisja ds. etyki* funkcjonuje w ramach *Zespołu ds. zgodności*. W skład trzyosobowej *Komisji ds. etyki* powoływanej przez Zarząd TORPOL wchodzi dwóch przedstawicieli pracowników oraz właściwy członek Zarządu Spółki. Przedstawiciele pracowników wyłaniany są w oparciu o *Regulamin wyboru oraz działania przedstawicieli spółki TORPOL S.A.* W skład *Komisji ds. etyki* mogą wchodzić wyłącznie pracownicy posiadający co najmniej 5-letni staż pracy, a dodatkowo cieszący się nieposzlakowaną opinią.

Komisja ds. etyki to ciało konsultacyjno–doradcze, pozostające do stałej dyspozycji pracowników. Komisja została powołana w celu rozstrzygnięcia w postępowaniach wyjaśniających z obszaru przestrzegania przez pracowników TORPOL przepisów prawa, regulacji wewnątrz korporacyjnych i zasad etyki w zakresie wynikającym z postanowień *Kodeksu etyki* oraz *Procedury zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.* Wnioski do *Komisji ds. etyki* mogą zgłaszać także przełożeni pracowników w sytuacjach spornych bądź wymagających interpretacji. Działania *Komisji ds. etyki* oparte są o *Regulamin Komisji ds. etyki* stanowiącym podstawę funkcjonowania *Komisji* oraz określającym jej skład, status członków i kompetencje.

Postępowania wyjaśniające zawisłe przed Komisją prowadzone są w oparciu o zasady równości, transparentności oraz z poszanowaniem zasad sprawiedliwości i norm etycznych. Każdej ze stron postępowania przysługuje prawo do złożenia obszernych wyjaśnień. Regulamin *Komisji ds. etyki*

stworzony jest w oparciu o zasadę prawdy materialnej, według której naczelnym zadaniem *Komisji* jest dojście do prawdy obiektywnej.

Komisja ds. etyki wyposażona jest w narzędzia rozjemczo – ugodowe, na podstawie których strony postępowania mogą zawrzeć ugodę lub rozstrzygnąć sprawę w inny sposób (np. poprzez naprawienie szkody na ustalonych przez Komisję warunkach). Postępowanie przed Komisją przeprowadzane jest w sposób obiektywny, transparentny i każdorazowo ma charakter poufny. Przebieg posiedzenia znajduje odzwierciedlenie we właściwych dokumentach (protokoły z posiedzenia *Komisji*), a decyzje podejmowane są w duchu kolegalności.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	<i>Zespół ds. zgodności</i>
Dokumenty regulujące obszar	<i>Procedura zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.</i> <i>Regulamin Komisji ds. etyki</i>
Inicjatywy i narzędzia	<i>Formularz on-line do zgłaszania naruszeń</i> <i>Dyskretny kanał komunikacji – korespondencja do rąk własnych Pełnomocnika ds. zgodności i/lub Komisji ds. etyki</i>

3.2.3. PROCEDURA NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Proces przestrzegania *Minimalnych gwarancji* prowadzony jest przez Spółkę z uwzględnieniem m.in. implementacji sześciu kroków należytej staranności, o których mowa w *II Zestawie Wytycznych OECD*. Szczegółowe wytyczne dla zaangażowanych osób i komórek zawarte są w *Procedurze należytej staranności*.

Należyta staranność stosowana przez TORPOL jest proporcjonalna do ryzyka i dostosowana do warunków i kontekstu funkcjonowania Spółki. Koncepcja należytej staranności odnosi się do faktycznych lub potencjalnych negatywnych skutków (ryzyk), które są związane z zagadnieniami objętymi *Pakiem wytycznych*, takimi jak prawa człowieka, w tym prawa pracownicze, zatrudnienie i stosunki pracownicze, środowisko, łapownictwo i praktyki korupcyjne, udostępnianie informacji czy interesy konsumentów.

Proces należytej staranności obejmuje sześć etapów. W punktach od 3.2.3.1 do 3.2.3.6 poniżej opisano kluczowe aspekty każdego z etapów. Szczegółowe zagadnienia składające się na dany etap opisuje *Procedura należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez TORPOL S.A.*

3.2.3.1. WŁĄCZANIE ZAGADNIEŃ RBC W SYSTEM COMPLIANCE

TORPOL włącza Zagadnienia RBC do swojego systemu zgodności poprzez opracowanie, przyjęcie i rozpowszechnienie polityk dotyczących *Zagadnień RBC*. Wyrażają one zobowiązania TORPOL do przestrzegania praw, zasad i standardów zawartych w *Pakiecie wytycznych* za pomocą *Kodeksu*, aktów pomocniczych oraz innych działań, przy zaangażowaniu w proces należytej staranności Pełnomocnika ds. zgodności, odpowiednio *Liderów obszarów* i członków *Komitetu zrównoważonego rozwoju* oraz innych

właściwych osób i komórek. Włączenie *Zagadnień RBC* do własnego systemu wartości TORPOL dokonuje poprzez jasne wskazanie przestrzeganych zasad, praw i wartości oraz ściśle powiązanie własnego zbioru wartości z tymi wskazanymi w *Pakiecie wytycznych*. Włączenie *Zagadnień RBC* zgodnie z wolą TORPOL wykracza poza Spółkę poprzez wyrażenie oczekiwań dotyczących zrównoważonego rozwoju względem dostawców, podwykonawców i innych relacji biznesowych.

3.2.3.2. IDENTYFIKACJA NEGATYWNEGO WPŁYWU

W celu wstępnego zidentyfikowania wszystkich obszarów działalności, operacji i relacji biznesowych, w tym łańcuchów dostaw, w których ryzyko *RBC* jest najbardziej prawdopodobne i najbardziej istotne, TORPOL przeprowadził własne badanie o szerokim zakresie. Zasadnicza analiza przeprowadzona została w ramach tzw. procesu badania podwójnej istotności, który obejmuje badanie wpływu Spółki na otoczenie oraz otoczenia na Spółkę zarówno w aspekcie pozytywnym jak i negatywnym w tym w zakresie *Negatywnego wpływu*. Zasadnicza analiza poprzedzona została wstępnym badaniem przeprowadzonym z wykorzystaniem komponentu *Matrycy Zgodności* dedykowanemu analizie ryzyka *Negatywnego wpływu* na wartości chronione w *Pakiecie wytycznych*. Wychodząc na zewnątrz adresujemy do Interesariuszy ankiety dotyczące wpływu TORPOL na otoczenie. Na podstawie wstępnego badania ustaliliśmy najbardziej znaczące obszary ryzyka *Negatywnego wpływu* w celu dalszej oceny oraz rozwoju systemu. Spółka przyjęła, że *Minimalne gwarancje* oraz proces należytej staranności w TORPOL obejmą docelowo wszystkie *Zagadnienia RBC* ujęte w *Pakiecie wytycznych*, przy czym w pierwszej kolejności koncentrują się one na zagadnieniach o charakterze najbardziej priorytetowym.

3.2.3.3. SYSTEM REAGOWANIA

Na podstawie wyników oceny powiązania TORPOL z *Negatywnym wpływem*, zamiarem Spółki jest powstrzymanie działań, które powodują lub mogą się przyczyniać do powstawania tego rodzaju skutków w zakresie *Zagadnień RBC*. Spółka podejmuje bieżące działania, mające przeciwdziałać lub łagodzić skutki *Negatywnego wpływu*. TORPOL zobowiązuje się do opracowywania i realizowania planów służących zapobieganiu potencjalnym negatywnym skutkom i ich łagodzeniu.

3.2.3.4. MONITOROWANIE WYNIKÓW

System *compliance* Spółki obejmuje monitorowanie wdrażania i skuteczności działań TORPOL w zakresie należytej staranności, tj. działań służących ocenie identyfikacji *Negatywnego wpływu*, zapobieganie *Negatywnemu wpływowi*, jego łagodzeniu oraz wspieranie działań zaradczych – w tym także z wykorzystaniem relacji biznesowych oraz wykorzystanie doświadczeń zdobytych podczas monitoringu w celu udoskonalenia procesów w przyszłości.

3.2.3.5. INFORMOWANIE O UPRAWNIENIACH

Informowanie o sposobie postępowania w przypadku wystąpienia *Negatywnego wpływu* oraz przysługujących pokrzywdzonym stronom uprawnieniach TORPOL postrzega jako ważny element komunikacji z Interesariuszami. W ramach podejmowanych działań Spółka zapewnia komunikowanie istotnych informacji na temat należytej staranności, procesów i działań prowadzonych w celu zidentyfikowania i zaradzenia faktycznemu lub potencjalnemu *Negatywnemu wpływowi*.

3.2.3.6. DZIAŁANIA ZARADCZE

W przypadku stwierdzenia, że Spółka spowodowała faktyczny *Negatywny wpływ* lub się do niego przyczyniła, deklarujemy dołożenie należytych starań w celu zapewnienia jego naprawy. W stosownych przypadkach TORPOL będzie współpracować w zakresie zgodnych z prawem mechanizmów zaradczych, za pomocą których dotknięci *Negatywnym wpływem* Interesariusze i osoby, których prawa zostały naruszone, mogą wносить skargi i starać się o ich rozpatrzenie przez Spółkę.

3.2.3.7. MATRYCA ZGODNOŚCI

Matryca zgodności jest wielopłaszczyznowym narzędziem pomocniczym (tj. rozwiązaniem fakultatywnym) zaprojektowanym przez Spółkę, który może być stosowany w procesie należytej staranności. W całości, lub przy wykorzystaniu wybranych jej komponentów w tym komponentu do oceny ryzyka, może ona służyć zbieraniu danych związanych z identyfikowaniem, zapobieganiem, łagodzeniem *Negatywnego wpływu* związanego z działaniami Spółki, łańcuchami dostaw i pozostałymi relacjami biznesowymi w duchu zaleceń sformułowanych w *Pakiecie wytycznych*. Jej głównym celem jest przybliżenie adresatom wartości, zasad i praw chronionych poprzez *Pakiet wytycznych* oraz umiejscowienie ich na tle procesu należytej staranności. Z uwagi na pomocniczy charakter Matrycy zgodności decyzja o jej stosowaniu leży w gestii adresatów *Procedury należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez TORPOL S.A.* Agregacja danych w inny sposób niż przy użyciu Matrycy zgodności nie jest uważana za naruszenie *Kodeksu*.

3.2.4. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ

Zarówno jako Spółka, jak również jako pracownicy, bierzemy odpowiedzialność za przestrzeganie zasad etyki, przepisów prawa oraz wewnętrznych regulacji korporacyjnych w miejscu pracy. Zabiegamy o kreowanie środowiska pracy wolnego od nadużyć, przemocy i innych negatywnych form postępowania. Nie tolerujemy jakichkolwiek naruszeń, jak również nie akceptujemy zatajania wiedzy o tego typu działaniach. W tym celu Spółka opracowała i przyjęła *Procedurę zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.*, stanowiącą dokument określający metodę postępowania pracowników i ich przełożonych w przypadku potencjalnego wystąpienia negatywnych sytuacji.

Jako Spółka przestrzegamy wysokich standardów odpowiedzialności społecznej i dlatego od naszych pracowników również wymagamy odpowiedzialności za kreowanie środowiska pracy. W związku z tym zatajanie informacji na temat wystąpienia naruszeń w naszej organizacji uznajemy za nieakceptowalne. Nie tolerujemy także dokonywania zgłoszeń w złej wierze, szczególnie, gdy dokonywane są one w sposób anonimowy.

W przypadku posiadania wiedzy lub informacji dotyczących podejrzenia wystąpienia bezprawnych lub nieetycznych działań i zachowań w TORPOL S.A., tj. naruszających przepisy powszechnie obowiązującego prawa, regulacje wewnątrz korporacyjne, zasady etyki i dobrych obyczajów w tym postanowień *Kodeksu etyki* możliwe jest zgłoszenie tego faktu m.in. przy wykorzystaniu poufnego formularza. Zgłaszanie Naruszeń w TORPOL S.A. możliwe jest również ustnie – podczas spotkania osobistego z *Pełnomocnikiem ds. zgodności* i/lub *Komisją ds. etyki* lub poprzez przesłanie pisemnej korespondencji listem tradycyjnym na adres pocztowy Spółki z dopiskiem na kopercie – „*Zgłoszenie Naruszenia*” i/lub „*Do rąk własnych*”

Pełnomocnika ds. zgodności i/lub Komisji ds. etyki, a w szczególnych przypadkach do rąk własnych Członka Zarządu ds. zgodności lub Członka Rady Nadzorczej ds. zgodności.

Spółka zapewnia całkowitą poufność informacji zawartych w zgłoszeniu oraz ochronę tożsamości osoby zgłaszającej naruszenie lub uzasadnione podejrzenie jego wystąpienia. Osoba zgłaszająca (sygnalista) może przekazać zgłoszenie również w sposób anonimowy. Weryfikacja zgłoszenia prowadzona jest zgodnie z zapisami ww. *Procedury*.

Każde zgłoszenie, bez względu na wagę naruszenia i jego przedmiot, stanowi przedmiot analizy oraz weryfikacji przez wyznaczone w tym celu osoby. Wstępna analiza przeprowadzana jest przez *Pełnomocnika ds. zgodności*, działającego w ramach *Zespołu ds. zgodności*. Na podstawie przeprowadzonej weryfikacji podejmowane są ewentualne dalsze kroki polegające na skierowaniu sprawy do rozpatrzenia przez *Komisję ds. etyki*. Następuje także podjęcie środków zapobiegających powtórzeniu podobnych sytuacji w przyszłości.

Przyjęte rozwiązania uniemożliwiają działania odwetowe wobec sygnalisty, polegające w szczególności na:

- identyfikacji tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia naruszenia (bądź podejrzenia jego dokonania),
- zwolnieniu z pracy, nie mającego wyrazu w przesłankach obiektywnych i będących następstwem zgłoszenia nadużycia,
- zwolnieniu z pracy będącego wynikiem pozornej likwidacji stanowiska pracy, nie mającej wyrazu w przesłankach obiektywnych i merytorycznych,
- zmianie stanowiska pracy bądź miejsca pracy powodujących gorsze warunki pracy lub zatrudnienia, niemających wyrazu w przesłankach obiektywnych i będących następstwem zgłoszenia nadużycia,
- mobbingu, uporczywym dręczeniem psychicznym i fizycznym będącymi wynikiem zasygnalizowania naruszenia.

Szeroko zakrojone działania w celu zapewnienia możliwości zgłaszania naruszeń i ochrony poczucia bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy w ocenie Spółki przyniosą efekty w postaci budowania pozytywnego klimatu w miejscu pracy. Zagwarantowana pozostaje przy tym pełna anonimowość sygnalistów, którzy pragną pozostać anonimowi.

Procedura zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A. dedykowana jest przy tym nie tylko do pracowników TORPOL, ale również osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorców, akcjonariuszy, czy osób świadczących pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, stażysty, wolontariuszy, praktykantów. Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, TORPOL przekazuje informację o ww. *Procedurze* wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy. Procedura nie wyklucza również możliwości zgłaszania naruszeń przez innych Interesariuszy. Tym samym system zgłaszania naruszeń w TORPOL S.A. znacząco wychodzi naprzeciw innym niż pracownicy Interesariuszom Spółki.

Karta wdrożeniowa	
Lider obszaru	Zespół ds. zgodności
Dokumenty regulujące obszar	Procedura zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A. Regulamin Komisji ds. etyki
Inicjatywy i narzędzia	Formularz on-line do zgłaszania naruszeń Dyskretny kanał komunikacji – korespondencja do rąk własnych Pełnomocnika ds. zgodności i/lub Komisji ds. etyki

3.2.5. WSPÓŁPRACA Z KPK I B&HRRC

Jednym z przejawów należytej staranności w zakresie przestrzegania *Zagadnień RBC* jest współpraca TORPOL z *Krajowym Punktem Kontaktowym OECD* [KPK]. *Krajowy Punkt Kontaktowy OECD* – został powołany w celu prowadzenia działalności promocyjnej i zapewnienia przestrzegania *Wytycznych OECD*. Zadaniem *Krajowych Punktów Kontaktowych OECD* jest również rozpatrywanie zawiadomień przeciwko działaniom przedsiębiorstw, które naruszają *Wytyczne OECD*.

Inną organizacją, której wyniki pracy uwzględnia TORPOL jest *Business & Human Rights Resource Centre* [B&HRRC]. B&HRRC jest organizacją zaangażowaną w propagowanie praw człowieka w biznesie i eliminowanie nadużyć. B&HRRC skupia się nad wzmacnianiem partnerów, sojuszników i działań dla zapewnienia przez przedsiębiorstwa poszanowania praw człowieka, wspieranie ich oraz zwiększania odpowiedzialności za ich nadużycia.

W ramach prowadzonych analiz w zakresie przestrzegania *Minimalnych gwarancji*, TORPOL uwzględnia wymóg braku naruszenia zasad kooperacji z *Krajowym Punktem Kontaktowym OECD* oraz podlegania pod „*końcową odpowiedzialność*”, tj. brak prawomocnego stwierdzenia względem spółek z Grupy TORPOL naruszenia zasad i praw określonych w *Pakiecie wytycznych*.

TORPOL zobowiązuje się do zapewnienia współpracy odpowiednio z *Krajowym Punktem Kontaktowym OECD* lub *Business & Human Rights Resource Centre*, w odniesieniu do ewentualnych spraw, prowadzonych przez nie w związku z potencjalnymi zawiadomieniami nt. naruszenia zasad, praw i wartości chronionych *Pakiem wytycznych*.

4. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

4.1. OBOWIĄZYWANIE KODEKSU

Niniejszy *Kodeks etyki oraz postępowania w biznesie w TORPOL S.A.* przyjęty został Uchwałą Zarządu TORPOL S.A. Nr 55/XII/2017 z dnia 28 grudnia 2017 r. Ostatnia aktualizacja Kodeksu wprowadzona została Uchwałą Zarządu TORPOL S.A. nr 46/II/2025 z dnia 11 lutego 2025 r. i zastępuje wersję kodeksu obowiązującą na mocy Uchwały Zarządu TORPOL S.A. nr 38/XII/2020 z dnia 8 grudnia 2020 roku.

4.2. ZAŁĄCZNIKI

4.2.1. ZAŁĄCZNIK NR 1 – OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA O ZAPOZNANIU SIĘ Z KODEKSEM ETYKI I ZOBOWIĄZANIU SIĘ DO PRZESTRZEGANIA JEGO POSTANOWIEŃ

.....
(Imię i nazwisko)

.....
(Stanowisko)

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany(a) oświadczam, że zapoznałem(am) się z *Kodeksem etyki oraz postępowania w biznesie w TORPOL S.A.* (dalej „Kodeks”), jak również z zasadami określonymi w kluczowych regulacjach powiązanych z *Kodeksem etyki*, tj.:

- Procedurze zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów w TORPOL S.A.,
- Zasadach postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w TORPOL S.A.,
- Polityki antykorupcyjnej (rozdział 3.1.6. Kodeksu)
*oraz o ile dotyczy**:
- Procedurą należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez TORPOL S.A.

.....
(data i podpis pracownika)

* dotyczy *Liderów obszarów* oraz członków *Komitetu zrównoważonego rozwoju* w rozumieniu *Kodeksu etyki*.