

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA



POLITYKA ESG -KODEKS POSTĘPOWANIA

2026

wersja 2, obowiązuje od 31.01.2026

© Niniejszy dokument jest chroniony prawem autorskim. Autor jako twórca korzysta z wyłącznych praw autorskich osobistych i majątkowych i rozporządza tymi prawami. Autor nie zezwala, bez jego uprzedniej zgody wyrażonej na piśmie, wykorzystania niniejszego dokumentu lub jego fragmentów, w tym na opracowywanie i dokonywanie przeróbek, przez osoby lub podmioty nie związane z firmą ARS SYSTEM FM. Naruszenie powyższych warunków może skutkować odpowiedzialnością prawną określoną w przepisach dotyczących zwalczania nieuczciwej konkurencji, przepisach kodeksu karnego i/lub przepisach o prawach autorskich. W szczególności, ale nie wyłącznie, autor ma prawo w takiej sytuacji żądać zaniechania niedozwolonych działań, usunięcia skutków niedozwolonych działań, naprawienia wyrządzonej szkody, wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści, złożenia jednokrotnego lub wielokrotnego oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

Spis treści

1. ZOBOWIĄZANIA ARS SYSTEM FM W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	4
2. POLITYKA OGÓLNA / ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ	8
3. TRANSPARENTNOŚĆ I UDOSTĘPNIANIE INFORMACJI	10
4. PRAWA CZŁOWIEKA (GODNOŚĆ, WOLNOŚCI, RÓWNOŚĆ, SOLIDARNOŚĆ) ..	11
5. RÓWNE TRAKTOWANIE	16
6. RÓŻNORODNOŚĆ ORAZ ZAKAZ DYSKRYMINACJI I JAKICHKOLWIEK FORM MOLESTOWANIA CZY MOBBINGU	17
7. PRAWA KOBIET	19
8. ZAKAZ PRACY DZIECI ORAZ PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ	20
9. WARUNKI PRACY ORAZ BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY OSÓB PRACUJĄCYCH	21
10. WYNAGRODZENIA I ŚWIADCZENIA, GODZINY PRACY	24
11. ETYCZNA REKRUTACJA	26
12. STOSUNKI POMIĘDZY PRACOWNIKAMI A ARS SYSTEM FM / WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ	28
13. PODNOSZENIE KWALIFIKACJI, UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE, ZARZĄDZANIE KARIERĄ	30
14. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ I OCHRONA SYGNALISTÓW	31
15. PRZECIWDZIAŁANIE I ZWALCZANIE KORUPCJI	33
16. KONFLIKT INTERESÓW	34
17. ZASADY DOTYCZĄCE PREZENTÓW	38
18. OSZUSTWO / ODPOWIEDZIALNOŚĆ FINANSOWA	40
19. PRZECIWDZIAŁANIE PRANIU PIENIĘDZY	43
20. UCZCIWA KONKURENCJA I ETYKA BIZNESOWA	46
21. OCHRONA WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ, NIEJAWNEGO KNOW-HOW I NIEJAWNYCH INFORMACJI HANDLOWYCH	47
22. BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI – PRYWATNOŚĆ I OCHRONA DANYCH	48
23. INTERESY UŻYTKOWNIKÓW (INTERESARIUSZY) KOŃCOWYCH	49
24. ŚRODOWISKO I OTOCZENIE LOKALNE	50

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

25. POLITYKA ODPOWIEDZIALNYCH ZAMÓWIEŃ REALIZOWANA W CELU WZMOCNIENIA I WDROŻENIA ZASAD BIZNESU ODPOWIEDZIALNEGO SPOŁECZNIE, EKOLOGICZNIE I ETYCZNIE	53
---	-----------

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

1. ZOBOWIĄZANIA ARS SYSTEM FM W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

ARS SYSTEM FM Sp. z o.o. wspiera Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs)¹ określone w agendzie ONZ na rzecz **ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU do roku 2030:**

Cel 1. Wyeliminować ubóstwo we wszystkich jego formach na całym świecie

Cel 2. Wyeliminować głód, osiągnąć bezpieczeństwo żywnościowe i lepsze odżywianie oraz promować zrównoważone rolnictwo

Cel 3. Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt

Cel 4. Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie

Cel 5. Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt

Cel 6. Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi

Cel 7. Zapewnić wszystkim dostęp do stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie

Cel 8. Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny (obejmujący wszystkich) wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi

Cel 9. Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność

Cel 10. Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami

Cel 11. Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu

Cel 12. Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji

Cel 13. Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom

Cel 14. Chronić oceany, morza i zasoby morskie oraz wykorzystywać je w sposób zrównoważony

Cel 15. Chronić, przywrócić oraz promować zrównoważone użytkowanie ekosystemów lądowych, zrównoważone gospodarowanie lasami, zwalczać

¹ http://www.unic.un.org.pl/files/164/Agenda%202030_pl_2016_ostateczna.pdf
<https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

pustynnienie, powstrzymać i odwracać proces degradacji gleby oraz powstrzymać utratę różnorodności biologicznej

Cel 16. Promować pokojowe i inkluzywne (obejmujące wszystkich) społeczeństwa, zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz budować na wszystkich szczeblach skuteczne i odpowiedzialne instytucje, sprzyjające włączeniu społecznemu

Cel 17. Wzmocnić środki wdrażania i ożywić globalne partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju

W szczególności, ale nie wyłącznie, działania podejmowane przez ARS SYSTEM FM przyczyniają się do realizacji następujących celów:



Cel 13. Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom



Cel 12. Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji



Cel 11. Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu



Cel 9. Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność



Cel 8. Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny (obejmujący wszystkich) wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA



Cel 5: Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt



Cel 4. Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie



Cel 3. Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt²

ARS SYSTEM FM popiera również zasady United Nations Global Compact tj.:

Prawa Człowieka

Zasada 1. Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową.

Zasada 2. Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.

Standardy pracy

Zasada 3. Poszanowanie wolności stowarzyszania się.

Zasada 4. Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej.

Zasada 5. Zniesienie pracy dzieci.

Zasada 6. Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

Środowisko naturalne

Zasada 7. Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego.

Zasada 8. Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postaw odpowiedzialności ekologicznej.

Zasada 9. Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.

Przeciwdziałanie korupcji

² UWAGA: zgodnie z zasadami korzystania ikony mogą być używane w dokumentach Spółki najpóźniej do 31 XII 2030 roku

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

Zasada 10. Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

2. POLITYKA OGÓLNA / ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Rozumiejąc, że dla pomyślnego przejścia na neutralną dla klimatu i zieloną gospodarkę oraz dla osiągnięcia wyznaczonych przez ONZ celów zrównoważonego rozwoju istnieje konieczność wdrożenia przez przedsiębiorstwa procedur ograniczania ryzyka związanego z niekorzystnymi skutkami dla praw człowieka i dla środowiska w ich łańcuchach wartości - ARS SYSTEM FM świadomie podjęła formalne działania w zakresie ESG (ang. **E**nvironmental (Środowisko), **S**ocial (Społeczna odpowiedzialność) and Corporate **G**overnance (Ład korporacyjny)), mając na uwadze interesy interesariuszy (zainteresowanych stron), w szczególności pracowników, klientów, dostawców i środowiska lokalnego oraz szacunek dla środowiska naturalnego.

Naszą dewizą jest harmonijne współistnienie ze środowiskiem i interesariuszami w oparciu o model zrównoważonego rozwoju w kontekście ekologicznym, społecznym i etycznym dla obecnych i przyszłych pokoleń.

ARS SYSTEM FM popiera tym zasady UN Global Compact oraz Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) określone w Agendzie Zrównoważonego Rozwoju ONZ do roku 2030.

ARS SYSTEM FM zachęca partnerów biznesowych, w tym dostawców i podwykonawców, do przestrzegania zasad ESG.

Zobowiązujemy się do uczynienia z zasad ESG (w tym zasad UN Global Compact czy **Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ** czy też **KARTY PRAW PODSTAWOWYCH UNII EUROPEJSKIEJ**) części naszej kultury organizacyjnej i codziennej działalności naszej firmy oraz do angażowania się w projekty, które przyczyniają się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGS), o których mowa wyżej.

ARS SYSTEM FM zobowiązuje się:

1. Przestrzegać praw człowieka osób, na które działalność przedsiębiorstwa ma wpływ, zgodnie z międzynarodowymi zobowiązaniami krajów, w których prowadzimy działalność gospodarczą.
2. Tworzyć zachęty do formowania kapitału ludzkiego, w szczególności przez tworzenie możliwości zatrudnienia i tworzenie możliwości szkolenia osób zatrudnionych.
3. Stworzyć i wykorzystywać w praktyce skuteczne metody kontroli wewnętrznej, promować najlepsze praktyki oraz doskonalić systemy zarządzania w szczególności jakością, środowiskiem, bezpieczeństwem i higieną pracy, prawami człowieka oraz bezpieczeństwem informacji i ochrony danych osobowych, zgodnie ze standardami

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

aktualnych norm Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej (ISO)³ jak również zgodnie z wytycznymi naszych Klientów.

4. Promować wśród osób zatrudnionych w ARS SYSTEM FM znajomość i przestrzeganie zasad dotyczących zarządzania jakością, środowiskiem, bezpieczeństwem i higieną pracy, praw człowieka oraz bezpieczeństwa informacji i ochrony danych osobowych – przez odpowiednie informowanie o nich, w tym m.in. poprzez programy szkoleniowe.

5. Nie podejmować działań dyskryminujących czy też dyscyplinarnych wobec osób zatrudnionych, które w dobrej wierze powiadomiły Kierownictwo (lub właściwe organy władzy jeżeli ma to zastosowanie) o działaniach naruszających prawo, niezgodnych z niniejszą polityką bądź niezgodnych z innymi zasadami obowiązującymi w ARS SYSTEM FM.

6. Tam gdzie to możliwe preferować dostawców, którzy zapewniają wystarczające gwarancje wdrożenia odpowiednich środków organizacyjnych, by ich działalność spełniała wymagania niniejszej polityki.

7. Tam gdzie to możliwe, zachęcać partnerów biznesowych, w tym dostawców i podwykonawców, do stosowania zasad postępowania zgodnego z niniejszą polityką.

³ <https://www.iso.org/sdgs.html>

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

3. TRANSPARENTNOŚĆ I UDOSTĘPNIANIE INFORMACJI

1. ARS SYSTEM FM udostępnia aktualne, regularne, prawdziwe i wartościowe informacje na temat swej działalności, struktury, sytuacji finansowej i wyników. Bieżąca polityka ARS SYSTEM FM dotycząca ujawniania informacji jest dostosowana do charakteru, wielkości i lokalizacji i uwzględnia koszty, poufność handlową oraz inne kwestie związane z konkurencyjnością rynkową ARS SYSTEM FM.

2. ARS SYSTEM FM przestrzega wymagań prawnych w zakresie ujawniania informacji, w tym dotyczących informowania o normach i strategiach zbierania oraz publikowania informacji finansowych i pozafinansowych.

3. ARS SYSTEM FM zobowiązany jest ujawniać podstawowe informacje, w tym swoją nazwę, siedzibę i strukturę, stronę internetową, adres i numer telefonu, procentowy stosunek udziałowców bezpośrednich i pośrednich⁴ lub partycypację w kapitale.

4. ARS SYSTEM FM ujawnia również ważne informacje na temat:

- wyników finansowych i operacyjnych;
- celów działalności;
- członków zarządu i głównych członków kadry zarządzającej wyższego szczebla;
- przewidywanych istotnych czynników ryzyka;
- istotnych kwestii dotyczących osób zatrudnionych i innych zaangażowanych podmiotów;
- deklaracji w sprawie wartości i zasad postępowania biznesowego, w tym informacji zasad dotyczących ESG;
- informacji na temat stosowanych kodeksów postępowania biznesowego;
- informacji na temat stosunków z osobami zatrudnionymi bezpośrednio lub pośrednio i innymi zaangażowanymi podmiotami.

⁴ Zobacz Art.30 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/849/UE (znanej jako AML IV)

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

4. PRAWA CZŁOWIEKA (GODNOŚĆ, WOLNOŚCI, RÓWNOŚĆ, SOLIDARNOŚĆ)

ARS SYSTEM FM popiera Powszechną Deklarację Praw Człowieka uchwaloną przez ONZ 2 grudnia 1948 roku oraz KARTĘ PRAW PODSTAWOWYCH UNII EUROPEJSKIEJ (2012/C 326/02) i podejmuje działania w szczególności, ale nie wyłącznie, opisane w niniejszej polityce, aby określone w ww. dokumentach zasady zostały skutecznie wdrożone w obszarach, za jakie odpowiada ARS SYSTEM FM lub na jakie ma znaczący wpływ.

ARS SYSTEM FM uznaje i realizuje w praktyce w szczególności, ale nie wyłącznie, następujące zasady:

GODNOŚĆ

Godność człowieka

Godność człowieka jest nienaruszalna. Musi być szanowana i chroniona.

Prawo człowieka do integralności

1. Każdy ma prawo do poszanowania jego integralności fizycznej i psychicznej.

Zakaz tortur i niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania

Nikt nie może być poddany torturom ani niehumanitarnemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu.

Zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej

1. Nikt nie może być trzymany w niewoli lub w poddaństwie.
2. Nikt nie może być zmuszony do świadczenia pracy przymusowej lub obowiązkowej.
3. Handel ludźmi jest zakazany.

WOLNOŚCI

Prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego

Każdy ma prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

Poszanowanie życia prywatnego i rodzinnego

Każdy ma prawo do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, domu i komunikowania się.

Ochrona danych osobowych

1. Każdy ma prawo do ochrony danych osobowych, które go dotyczą.
2. Dane te muszą być przetwarzane rzetelnie w określonych celach i za zgodą osoby zainteresowanej lub na innej uzasadnionej podstawie przewidzianej ustawą. Każdy ma prawo dostępu do zebranych danych, które go dotyczą, i prawo do dokonania ich sprostowania.

Wolność myśli, sumienia i religii

1. Każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i religii. Prawo to obejmuje wolność zmiany religii lub przekonań oraz wolność uzewnętrzniania, indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swej religii lub przekonań poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i uczestniczenie w obrzędach.
2. Uznaje się prawo do odmowy działania sprzecznego z własnym sumieniem, zgodnie z ustawami krajowymi regulującymi korzystanie z tego prawa.

Wolność wyboru zawodu i prawo do podejmowania pracy

1. Każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu.
2. Każdy obywatel Unii Europejskiej ma swobodę poszukiwania zatrudnienia, wykonywania pracy, korzystania z prawa przedsiębiorczości oraz świadczenia usług w każdym Państwie Członkowskim.
3. Obywatele państw trzecich, którzy posiadają zezwolenie na pracę na terytorium Państw Członkowskich, mają prawo do takich samych warunków pracy, z jakich korzystają obywatele Unii Europejskiej.

RÓWNOŚĆ

Równość wobec prawa

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

Wszyscy są równi wobec prawa.

Niedyskryminacja

1. Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
2. W zakresie zastosowania Traktatów (UE) i bez uszczerbku dla ich postanowień szczególnych zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową.

Różnorodność kulturowa, religijna i językowa

Szanujemy różnorodność kulturową, religijną i językową.

Równość kobiet i mężczyzn

Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej.

Prawa osób w podeszłym wieku

Uznajemy i szanujemy prawo osób w podeszłym wieku do godnego i niezależnego życia oraz do uczestniczenia w życiu społecznym i kulturalnym.

Integracja osób niepełnosprawnych

Uznajemy i szanujemy prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności.

SOLIDARNOŚĆ

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

Prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa

Pracownikom i ich przedstawicielom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii Europejskiej oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych.

Prawo do rokowań i działań zbiorowych

Pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem Unii Europejskiej oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów.

Ochrona w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy

Każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii Europejskiej oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi.

Należyte i sprawiedliwe warunki pracy

1. Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.
2. Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.

Zakaz pracy dzieci i ochrona młodocianych w pracy

Praca dzieci jest zakazana. Minimalny wiek dopuszczenia do pracy nie może być niższy niż minimalny wiek zakończenia obowiązku szkolnego, bez uszczerbku dla uregulowań bardziej korzystnych dla młodocianych i z wyjątkiem ograniczonych odstępstw.

Młodociani dopuszczeni do pracy muszą mieć zapewnione warunki pracy odpowiednie dla ich wieku oraz być chronieni przed wyczerpaniem ekonomicznym oraz jakąkolwiek pracą, która mogłaby szkodzić ich bezpieczeństwu, zdrowiu lub rozwojowi fizycznemu, psychicznemu, moralnemu i społecznemu albo utrudniać im edukację.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

Życie rodzinne i zawodowe

1. Rodzina korzysta z ochrony prawnej, ekonomicznej i społecznej.
2. W celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka.

Szczegółowy sposób realizacji poszczególnych wybranych zasad jest szczegółowo opisany w poszczególnych rozdziałach.

ARS SYSTEM FM uznaje i realizuje również inne zasady opisane szczegółowo w kolejnych rozdziałach.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

5. RÓWNE TRAKTOWANIE

W ARS SYSTEM FM osoby zatrudnione mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

2. W ARS SYSTEM FM osoby zatrudnione są równo traktowane w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na:

- *płeć,*
- *wiek,*
- *niepełnosprawność,*
- *rasę, kolor skóry,*
- *wyznanie, religię, lub przekonania,*
- *narodowość, przynależność do mniejszości narodowej,*
- *poglądy polityczne, lub wszelkie inne poglądy,*
- *przynależność związkową,*
- *pochodzenie etniczne, lub społeczne,*
- *cechy genetyczne,*
- *język,*
- *majątek,*
- *urodzenie,*
- *orientację seksualną,*
- *zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.*

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

6. RÓŻNORODNOŚĆ ORAZ ZAKAZ DYSKRYMINACJI I JAKICHKOLWIEK FORM MOLESTOWANIA CZY MOBBINGU

1. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu jakąkolwiek przyczynę określoną powyżej jest w ARS SYSTEM FM zakazana.

ARS SYSTEM FM zobowiązana jest w szczególności:

- przeciwdziałać dyskryminacji
- przeciwdziałać „mobbingowi”⁵.

2. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne na mocy przepisów prawnych.

3. Równe traktowanie w zatrudnieniu rozumiemy jako niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy osoba zatrudniona jest, lub mogłaby być traktowana w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inne osoby zatrudnione.

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby osób zatrudnionych należących do grupy wyróżnionej, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Przejawem dyskryminowania jest także:

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie osoby zatrudnionej (molestowanie).

4. Za dyskryminowaniem ze względu na płeć będzie uznane każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby zatrudnionej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie osoby zatrudnionej (na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

⁵ „Mobbing” oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

5. W ARS SYSTEM FM za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie sytuacji osoby zatrudnionej z jednej lub kilku przyczyn, określonych w punkcie 2, którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa zatrudnienia lub rozwiązanie zatrudnienia,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

6. ARS SYSTEM FM gwarantuje, że osoby zatrudnione mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za „pracę o jednakowej wartości”⁶. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane osobom zatrudnionym w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

7. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę, przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie będzie powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

8. ARS SYSTEM FM zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów)

⁶ „Pracami o jednakowej wartości” są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

7. PRAWA KOBIET

ARS SYSTEM FM zobowiązuje się do promowania równości płci, szanowania praw kobiet oraz wspierania ich rozwoju na wszystkich poziomach organizacji i w naszej działalności. W ramach strategii ESG (Environmental, Social, Governance) priorytetowo traktujemy kwestie związane z prawami kobiet, dążąc do tworzenia inkluzywnego i sprawiedliwego środowiska pracy. ARS SYSTEM FM angażuje się w tworzenie środowiska pracy sprzyjającego równouprawnieniu i szanującego prawa kobiet. Dążymy do ciągłego doskonalenia polityki i praktyk w tym zakresie, aby wspierać rozwój kobiet i przyczyniać się do budowania bardziej sprawiedliwego społeczeństwa. ARS SYSTEM FM zobowiązuje się również przestrzegać i realizować w praktyce:

Artykuł 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Równość płci)

- ust. 1: Kobiety i mężczyźni są równi w prawach.
- ust. 2: Równość kobiet i mężczyzn obejmuje również obowiązek zapewnienia równych praw i obowiązków w życiu społecznym, politycznym, gospodarczym i kulturalnym.

Artykuł 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Równość kobiet i mężczyzn)

- Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
- Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej.

Nasze cele i zobowiązania

1. Równość i przeciwdziałanie dyskryminacji
 - Zapewniamy równe szanse zatrudnienia, awansu i rozwoju dla kobiet i mężczyzn.
 - Przeciwdziałamy wszelkim formom dyskryminacji, molestowania i przemocy ze względu na płeć.
2. Wsparcie rozwoju i awansu kobiet
 - Tworzymy programy szkoleniowe wspierające kobiety w osiągnięciu ich potencjału.
 - Promujemy udział kobiet na stanowiskach kierowniczych.
3. Równowaga między pracą a życiem prywatnym
 - Ułatwiamy elastyczne formy pracy i polityki work-life balance, aby wspierać kobiety w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych.
4. Działania i inicjatywy
 - Szkolenia z zakresu równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji.
 - Polityka zero tolerancji wobec molestowania i przemocy seksualnej.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

8. ZAKAZ PRACY DZIECI ORAZ PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ

W ARS SYSTEM FM bezwzględnie zakazane jest stosowanie „pracy dzieci” w tym korzystanie z niej pod jakąkolwiek postacią.

W ARS SYSTEM FM bezwzględnie zakazane jest stosowanie „pracy przymusowej lub obowiązkowej”⁷ w tym korzystanie z niej pod jakąkolwiek postacią.

ARS SYSTEM FM będzie współpracować wyłącznie z dostawcami wyrobów i usług dających wystarczające gwarancje respektowania w ich działalności gospodarczej zakazu korzystania z „pracy dzieci” i zakazu korzystania z „pracy przymusowej lub obowiązkowej” pod jakąkolwiek postacią.

W całym naszym łańcuchu dostaw (łańcuchu wartości, łańcuchu działalności) ZAKAZANE JEST wykonywanie jakiejkolwiek pracy lub usług o charakterze przymusowym - to jest świadczenia pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z:

- przemocy i/lub groźby,
- pozbawienia wolności,
- żądania odpracowania długu,
- zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP,
- niewypłacenia wynagrodzenia,
- zmuszania do pracy w warunkach zagrażających życiu i zdrowiu,
- zmuszania do pracy dłuższej i cięższej niż zostało ustalone,
- zmuszania do tak długiej pracy, że nie ma czasu na odpoczynek,
- zmuszania do pracy 7 dni w tygodniu, bez żadnego dnia przerwy,
- zmuszania do łamania prawa,

a także z innego rażącego naruszenia praw człowieka / praw pracownika.

ARS SYSTEM FM zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

⁷ "praca przymusowa lub obowiązkowa" oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

9. WARUNKI PRACY ORAZ BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY OSÓB PRACUJĄCYCH

ARS SYSTEM FM zobowiązuje się również przestrzegać i realizować w praktyce:

Artykuł 31 KARTY PRAW PODSTAWOWYCH UNII EUROPEJSKIEJ (Należyte i sprawiedliwe warunki pracy)

1. Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.
2. Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.

ARS SYSTEM FM organizuje pracę zgodnie z przepisami krajowymi oraz mającymi zastosowanie dyrektywami Unii Europejskiej, a w szczególności:

- zaznajamia osoby podejmujące pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- zapewnia przeprowadzenie badań lekarskich przed dopuszczeniem osoby zatrudnionej do pracy na danym stanowisku pracy;
- ocenia ryzyko zawodowe na danym stanowisku pracy, zgodnie z uznanymi metodami oceny ryzyka zawodowego, i zapewnia zapoznanie wszystkich osób zatrudnionych z tą oceną ryzyka zawodowego;
- zaznajamia pracowników z Regulaminem pracy określającym m.in. prawa i obowiązki pracownika, godziny pracy, wynagrodzenie, urlopy i nieobecności, świadczenia etc.;
- zaznajamia osoby zatrudniane z przepisami dotyczącymi równego traktowania;
- podejmuje proaktywne działania dotyczące bezpieczeństwa np.:
 - zapewnia organizację regularnych spotkań dotyczących BHP;
 - określa i udokumentowuje zasady bezpiecznego wykonywania danego rodzaju pracy, w szczególności pracy związanej ze zwiększonym ryzykiem;
 - zachęca osoby zatrudnione do zgłaszania sytuacji potencjalnie wypadkowych;
 - zachęca osoby zatrudnione do zgłaszania propozycji działań doskonalących tj. wpływających na poprawę skuteczności systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy;

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

- organizuje pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez osoby zatrudnione, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- organizuje pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
- zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzi systematyczne szkolenie osób zatrudnionych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- przeciwdziała dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- terminowo i prawidłowo wypłaca wynagrodzenie;
- ułatwia osobom zatrudnionym podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- stwarza osobom zatrudnionym, podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej, warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- zaspokaja, w miarę posiadanych środków, socjalne potrzeby osób zatrudnionych;
- stosuje obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny osób zatrudnionych oraz wyników ich pracy;
- prowadzi i przechowuje w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);
- przechowuje dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia przez jaki przewidują przepisy dotyczące przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- wpływa na kształtowanie zasad współżycia społecznego w firmie.

Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

ARS SYSTEM FM gwarantuje, że osoby zatrudnione mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za „pracę o jednakowej wartości”⁸. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane osobom zatrudnionym w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

ARS SYSTEM FM zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

DOKUMENTY ZWIĄZANE:

- Polityka WARUNKÓW PRACY

⁸ „Pracami o jednakowej wartości” są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

10. WYNAGRODZENIA I ŚWIADCZENIA, GODZINY PRACY

Każdy pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wynagrodzenie za pracę ze wskazaniem składników wynagrodzenia określa umowa z pracownikiem.

ARS SYSTEM FM dokonuje wypłaty wynagrodzenia za pracę się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

Co do zasady ARS SYSTEM FM organizuje pracę tak, by w jak najlepszy sposób wykorzystać umiejętności pracownika w normalnym czasie pracy, a jeśli zaistnieje potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych – to praca taka będzie wykonywana na polecenie pracodawcy, opłaconą, a w każdym przypadku pracownikowi zostaną zapewnione stosowne okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego.

ARS SYSTEM FM nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy informuje każdego pracownika o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- w przypadku pracy zmianowej - zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy - zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,

- w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy - terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

11. ETYCZNA REKRUTACJA

W ARS SYSTEM FM ogłoszenia rekrutacyjne

- nie mogą nikogo dyskryminować,
- są zamieszczane w miejscach dostępnych dla wszystkich potencjalnych kandydatów,
- zawierają wszelkie niezbędne informacje pozwalające kandydatowi na podjęcie świadomej decyzji o chęci uczestniczenia rekrutacji,
- zawierają informacje dotyczące zakresu obowiązków i oczekiwań wobec kandydatów – adekwatnych do stanowiska.

Celem ARS SYSTEM FM jest przeprowadzanie procesów rekrutacyjnych w sposób transparentny, uczciwy i zgodny z najwyższymi standardami etycznymi. Poniżej przedstawiamy kluczowe zasady naszej polityki etycznej rekrutacji:

1. Równość i niedyskryminacja

- Zapewniamy równą szansę wszystkim kandydatom bez względu na płeć, wiek, rasę, wyznanie, orientację seksualną, niepełnosprawność, pochodzenie czy inne cechy chronione prawem.
- Unikamy wszelkich kryteriów dyskryminacyjnych w procesie selekcji.

2. Transparentność i uczciwość

- Informujemy kandydatów o szczegółach procesu rekrutacyjnego, wymaganiach na stanowisko oraz kryteriach oceny.
- Żadna osoba nie zostanie w trakcie rekrutacji wprowadzona w błąd co do opisu warunków zatrudnienia. Praca oferowana osobie zatrudnionej pokrywa się z ofertą zawartą w ogłoszeniu rekrutacyjnym.
- Zapewniamy rzetelne i obiektywne oceny kandydatów na podstawie ich kwalifikacji, doświadczenia i kompetencji.

3. Poufność i szacunek

- Chronimy dane osobowe kandydatów zgodnie z obowiązującymi przepisami o ochronie danych osobowych.
- Traktujemy wszystkich kandydatów z szacunkiem, uprzejmością i profesjonalizmem podczas całego procesu rekrutacji.

4. Unikanie konfliktu interesów

- Rekrutujący zobowiązani są do unikania sytuacji, które mogą prowadzić do konfliktu interesów lub faworyzowania określonych kandydatów.
- Kandydaci są oceniani wyłącznie na podstawie ich kwalifikacji i kompetencji.

5. Etyczne korzystanie z narzędzi i metod rekrutacyjnych

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

- Stosujemy wyłącznie legalne i etyczne metody rekrutacji, unikając manipulacji, nieuczciwych praktyk czy wprowadzania w błąd.
 - Wykorzystujemy narzędzia rekrutacyjne w sposób zgodny z zasadami etyki zawodowej.
6. Odpowiedzialność i ciągłe doskonalenie
- Osoby zaangażowane w proces rekrutacji są odpowiedzialne za przestrzeganie powyższych zasad.
 - Regularnie analizujemy i udoskonalamy nasze procedury, aby zapewnić ich zgodność z etyką i najlepszymi praktykami.

Nasza polityka etycznej rekrutacji ma na celu zapewnienie sprawiedliwego, przejrzystego i odpowiedzialnego procesu, który buduje zaufanie kandydatów i wspiera rozwój organizacji. Wszyscy pracownicy i współpracownicy zobowiązani są do przestrzegania tych zasad w codziennej pracy.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

12. STOSUNKI POMIĘDZY PRACOWNIKAMI A ARS SYSTEM FM / WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ

W ramach obowiązujących przepisów prawa ARS SYSTEM FM:

- zakazuje pracy dzieci⁹ oraz pracy przymusowej¹⁰ lub obowiązkowej w jakiegokolwiek formie;
- zakazuje dyskryminacji osób zatrudnionych w kwestiach zatrudnienia lub zawodu ze względu na: rasę, kolor skóry, płeć, religię, przekonania polityczne, przynależność narodowościową lub pochodzenie społeczne, chyba że wybiórczość dotycząca cech osoby zatrudnionej jest zgodna z obowiązującą polityką rządową, mającą bezpośrednio na celu promowanie większej równości szans zatrudnienia;
- przestrzega krajowych przepisów i standardów zatrudnienia i stosunków pracy;
- przestrzega praw swych pracowników do reprezentacji poprzez przedstawicieli pracowników oraz angażuje się w konstruktywne negocjacje z tymi przedstawicielami, na własną rękę lub przez związki pracodawców, w celu osiągnięcia porozumienia w sprawach warunków zatrudnienia;
- dostarcza pracownikom i ich przedstawicielom informacji pozwalających na uzyskanie prawdziwego i obiektywnego poglądu na wyniki ARS SYSTEM FM;
- podejmuje odpowiednie kroki w celu zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa osób zatrudnionych;
- w swej działalności zatrudnia, w największym możliwym stopniu, pracowników lokalnych oraz zapewnia im szkolenia pozwalające na podniesienie kwalifikacji;
- podczas rozpatrywania zmian w działalności, które miałyby znaczny wpływ na los osób zatrudnionych:
 - z rozsądnym wyprzedzeniem poinformuje o takich zmianach przedstawicieli osób zatrudnionych oraz, tam, gdzie ma to zastosowanie, odpowiednie władze państwowe, a także
 - będzie współpracować z przedstawicielami osób zatrudnionych i odpowiednimi władzami w celu jak najskuteczniejszego złagodzenia negatywnych efektów;

⁹ „dziecko” oznacza osobę poniżej 18 roku życia.

¹⁰ „praca przymusowa lub obowiązkowa” oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

- o ile to możliwe zastosuje inne środki w celu ograniczenia skutków takich decyzji (np. pomoc w znalezieniu nowej pracy);
- w kontekście prowadzonych w dobrej wierze negocjacji z przedstawicielami pracowników na temat warunków zatrudnienia lub w przypadku korzystania przez pracowników z prawa do organizowania się, nie wysuwa gróźb w celu wywarcia niesprawiedliwego wpływu na przebieg negocjacji lub w celu utrudnienia korzystania z prawa do organizowania się;
- każdemu zapewnia wolność zrzeszania się;
- zezwala uprawnionym przedstawicielom swych pracowników na negocjacje w kwestii zawierania układów zbiorowych lub zarządzania zasobami ludzkimi, a także zezwala stronom na przeprowadzenie konsultacji z przedstawicielami Zarządu ARS SYSTEM FM uprawnionymi do podejmowania decyzji w tych kwestiach.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

13. PODNOSZENIE KWALIFIKACJI, UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE, ZARZĄDZANIE KARIERĄ

ARS SYSTEM FM nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy informuje pracownika o prawie pracownika do szkoleń.

1. System szkoleń zapewnia, że osoba zatrudniona:

- ma jasność, co jest dozwolone, a co zabronione,
- otrzymuje informacje na temat wartości i zasad przestrzeganych w organizacji i sankcji przewidzianych za ich łamanie *(np. w zakresie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstw naszych klientów) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem)*,

2. Planowanie rozwoju osób zatrudnionych ma zaspokajać potrzeby ARS SYSTEM FM, jak i osób zatrudnionych. Na proces planowania rozwoju kariery składają się takie etapy jak:

- określenie kompetencji oczekiwanych na danym stanowisku,
- ocena poziomu kompetencji i określenie potencjału osoby zatrudnionej,
- porównanie kompetencji i potencjału z osiąganymi wynikami,
- analiza potrzeb rozwojowych (w tym szkoleniowych),
- określenie oczekiwań osoby zatrudnionej co do planu jej rozwoju zawodowego,
- ustalenie planu rozwoju zawodowego (planów szkoleń),
- stosowanie ocen pracowniczych.

DOKUMENTY ZWIĄZANE:

- Polityka ROZWOJU ZAWODOWEGO I SZKOLEŃ

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

14. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ I OCHRONA SYGNALISTÓW

Osoby pracujące dla ARS SYSTEM FM lub utrzymujące kontakt z ARS SYSTEM FM, w związku ze swoją działalnością zawodową, mogą wejść w posiadanie „*informacji na temat naruszeń*”¹¹, które są szkodliwe dla ARS SYSTEM FM, stron zainteresowanych lub interesu publicznego.

Zgłaszając zastrzeżenia lub podejrzenia naruszenia prawa lub niniejszej polityki, osoby takie działać będą jako „sygnaliści” (*whistleblower*) i tym samym mogą odgrywać kluczową rolę w ujawnianiu takich naruszeń lub zapobieganiu im.

ARS SYSTEM FM zapewnia kanały, obsługiwane wewnętrznie przez wyznaczoną do tego celu osobę, umożliwiające osobom zatrudnionym oraz innym osobom utrzymującym kontakt z ARS SYSTEM FM dokonywanie zgłoszeń informacji na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą.

W szczególności, ale nie wyłącznie, ARS SYSTEM FM zapewnia:

- a) kanały przyjmowania zgłoszeń zaprojektowane, ustanowione i obsługiwane w bezpieczny sposób zapewniający ochronę poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby trzeciej wymienionej w zgłoszeniu oraz *uniemożliwiający uzyskanie do nich dostępu nieupoważnionym członkom personelu*;
- b) potwierdzenie osobie dokonującej zgłoszenia przyjęcia zgłoszenia w terminie siedmiu dni od jego otrzymania;
- c) wyznaczenie bezstronnej osoby do podejmowania działań następnych w związku ze zgłoszeniami, przy czym może to być ta sama osoba lub ten sam zespół które przyjmują zgłoszenia, które będą komunikować się z osobą dokonującą zgłoszenia i w stosownych przypadkach zwracać się do osoby dokonującej zgłoszenia o dalsze informacje oraz przekazywać jej informacje zwrotne;
- d) podejmowanie, z zachowaniem należytej staranności, działań następnych przez wyznaczoną osobę lub wyznaczony wydział, o których mowa w lit. c);
- e) podejmowanie, z zachowaniem należytej staranności, działań następnych, jeżeli prawo krajowe przewiduje takie działania, w odniesieniu do zgłoszeń anonimowych;

¹¹ „**informacje na temat naruszeń**” oznaczają informacje, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałych lub potencjalnych naruszeń, do których doszło lub prawdopodobnie dojdzie w organizacji, w której osoba zgłaszająca pracuje lub pracowała, lub w innej organizacji, z którą osoba dokonująca zgłoszenia utrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście wykonywanej pracy, lub dotyczące prób ukrycia takich naruszeń.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

- f) rozsądny termin na przekazanie informacji zwrotnych, nieprzekraczający trzech miesięcy od potwierdzenia otrzymania zgłoszenia lub, w przypadku niewysłania potwierdzenia do osoby dokonującej zgłoszenia, trzech miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia;

Potencjalni sygnaliści mogliby zrezygnować ze zgłaszania swoich zastrzeżeń lub podejrzeń z obawy przed działaniami odwetowymi. W związku z tym ARS SYSTEM FM zapewnia zrównoważoną i skuteczną ochronę sygnalistów co najmniej poprzez spełnianie krajowych przepisów o ochronie sygnalistów.

W ARS SYSTEM FM zakazane jest podejmowanie jakichkolwiek form „działań odwetowych”¹² wobec osób dokonujących zgłoszeń, w tym grózb, działań odwetowych i prób podejmowania działań odwetowych w szczególności, ale nie wyłącznie, w formach wskazanych w Art.19 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937/UE.

ARS SYSTEM FM będzie informować osoby pracujące pod nadzorem organizacji o mających zastosowanie, odstrasżających krajowych sankcjach prawnych stosowanych wobec osób fizycznych lub prawnych, które:

- utrudniają lub usiłują utrudniać dokonywanie zgłoszeń;
- podejmują działania odwetowe wobec osób dokonujących zgłoszeń;
- wszczynają uciążliwe postępowania przeciwko osobom dokonującym zgłoszeń;
- dopuszczają się naruszeń obowiązku zachowania poufności tożsamości osób dokonujących zgłoszenia.

DOKUMENTY ZWIĄZANE:

- Procedura ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

¹² „działania odwetowe” oznaczają bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie mające miejsce w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem wewnętrznym lub zewnętrznym lub ujawnieniem publicznym i które wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę dla osoby dokonującej zgłoszenia;

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

15. PRZECIWDZIAŁANIE I ZWALCZANIE KORUPCJI

ARS SYSTEM FM zakazuje swoim przedstawicielom obiecywania, wręczania oraz żądania łapówek, bądź innych nieuzasadnionych korzyści w celu uzyskania czy też utrzymania nieuczciwej przewagi handlowej lub jakiegokolwiek innej (bezpośrednio ani pośrednio).

W szczególności ARS SYSTEM FM:

- nie proponuje ani nie poddaje się żądaniom płacenia urzędnikom publicznym lub partnerom biznesowym jakiegokolwiek części płatności poza kwotą zawartą w umowie;
- nie wykorzystuje podwykonawców, zamówień, zakupu ani umów konsultingowych do przekazywania pieniędzy urzędnikom publicznym czy też osobom zatrudnianym przez partnerów biznesowych lub ich krewnym;
- gwarantuje, że wynagrodzenie przedstawicieli jest odpowiednie i otrzymywane jedynie za prawomocne usługi;
- zwiększa przejrzystość swej działalności w celu zwalczania korupcji i wyłudzeń;
- promuje wśród osób zatrudnionych świadomość i stosowanie się do niniejszej polityki w kwestii zwalczania korupcji i wyłudzeń poprzez udostępnianie informacji o niniejszej polityce oraz programy szkoleniowe i procedury dyscyplinarne;
- wdraża systemy zarządzania zmniejszające możliwość wystąpienia korupcji i wyłudzeń oraz takie praktyki księgowe i audytowe w kwestiach finansowych i podatkowych, które zapobiegają tworzeniu tajnych, czy nieuwzględnionych w księgowości kont, oraz tworzeniu dokumentów nieoddających właściwie i uczciwie transakcji, z którymi są związane;
- zakazuje potajemnego finansowania kandydatów na urzędy publiczne, partii politycznych ani innych organizacji politycznych. Wszelkie wsparcie finansowe tego typu musi być w pełni zgodne z wymaganiami dotyczącymi jawności i znane członkom zarządu;
- zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia zasad określonych w niniejszym rozdziale (sygnalistów).

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

16. KONFLIKT INTERESÓW

Niniejsze zasady dotyczące przeciwdziałania ryzykom związanym z konfliktem interesów dotyczą każdej osoby pracującej pod nadzorem ARS SYSTEM FM (dalej „osoba zatrudniona”).

Niniejsze zasady mają w szczególności na celu przekazanie osobom zatrudnionym podstawowych informacji na temat:

- sytuacji, w których może wystąpić konflikt interesów,
- ryzyk wiążących się z konfliktem interesów oraz
- działań, które należy podjąć w przypadku wystąpienia konfliktu interesów.

Konflikt interesów to sytuacja, gdy bezstronne i obiektywne podejmowanie działań w ramach pełnienia obowiązków związanych z zatrudnieniem może być zagrożone z uwagi na interes ekonomiczny, osobisty, względy rodzinne, koleżeńskie, emocjonalne lub inne związki z innymi podmiotami, na które może oddziaływać (pozytywnie lub negatywnie) wynik tych działań. Konflikt interesów zatem to konflikt między obowiązkami wynikającymi z zatrudnienia a interesami prywatnymi osoby zatrudnionej, polegający na tym, że interesy tej osoby, jako osoby prywatnej, mogłyby niewłaściwie wpłynąć na wykonywanie przez nią jej obowiązków związanych z zatrudnieniem.

Każda osoba zatrudniona w ARS SYSTEM FM musi mieć świadomość możliwości wystąpienia ryzyk związanych z konfliktem interesów, przewidywać sytuacje, w których ten konflikt może wystąpić i podejmować działania mające na celu zapobieganie ich wystąpieniu.

Uwzględniając ryzyko wystąpienia konfliktu interesów, osoba zatrudniona nie przyjmuje żadnych korzyści od klientów czy dostawców oraz nie podejmuje z nimi współpracy (odpłatnej i nieodpłatnej), poza działaniami wynikającymi z wykonywania obowiązków wynikających z zatrudnienia. Ograniczenie to dotyczy w szczególności podejmowania dodatkowego zatrudnienia czy zajęć zarobkowych.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

Osoba zatrudniona przy wykonywaniu obowiązków wynikających z zatrudnienia przestrzega obowiązujących przepisów prawa oraz zasady bezstronności¹³ i zasady bezinteresowności¹⁴.

Kierowanie się przez osoby zatrudnione powyższymi zasadami pozwoli ograniczyć ryzyko wystąpienia konfliktu interesów w ARS SYSTEM FM.

Za konflikt interesów należy w szczególności uznać sytuacje, gdy między osobą zatrudnioną a klientem/dostawcą dla ARS SYSTEM FM lub jego przedstawicielem istnieją powiązania

- ekonomiczne,
- osobowe,
- rodzinne.

Powiązania **ekonomiczne** (np. powiązania kapitałowe) występują, jeżeli osoba zatrudniona bierze udział bezpośrednio lub pośrednio w zarządzaniu przedsiębiorstwem będącym klientem/dostawcą ARS SYSTEM FM lub w jego kontroli, albo posiada udział w kapitale tego przedsiębiorstwa.

Powiązania **osobowe** dotyczą np. sytuacji, gdy zachodzą powiązania wynikające ze stosunku pracy, powiązania o charakterze rodzinnym lub powiązania majątkowe między osobą zatrudnioną a klientem/dostawcą, lub osobą pełniącą funkcje zarządzające, kontrolne lub nadzorcze w przedsiębiorstwie będącym klientem/dostawcą.

Powiązania **rodzinne** to stosunek małżeństwa, pokrewieństwa, powinowactwa.

Konflikt interesów może występować w szczególności w sytuacjach, w których osoba zatrudniona:

- wykonuje na rzecz klienta/dostawcy zajęcia zarobkowe lub inne nieodpłatne, bądź wykonywał je w ostatnim roku;
- pozostaje albo pozostawał z osobą zatrudnioną u klienta/dostawcy w związku małżeńskim, stosunku pokrewieństwa i powinowactwa do drugiego stopnia, lub z którymi jest lub był związany z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli;

¹³ **Zasada bezstronności** oznacza natomiast, że osoba zatrudniona realizuje obowiązki związane z zatrudnieniem bez osobistych preferencji dla którejkolwiek ze stron postępowania (np. wybranych dostawców) w sposób transparentny, stosując zasadę równego traktowania stron i uczciwej konkurencji.

¹⁴ **Zasada bezinteresowności** oznacza, że przy wykonywaniu obowiązków związanych z zatrudnieniem osoba zatrudniona nie kieruje się interesem osobistym i nie oczekuje z tego tytułu korzyści dla siebie lub innych osób/podmiotów.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

- jest członkiem organów przedsiębiorstwa będącego klientem/dostawcą ARS SYSTEM FM;
- jest lub w ciągu ostatnich 12 miesięcy był współnikiem, udziałowcem lub akcjonariuszem klienta/dostawcy działającego w formie spółki prawa handlowego.

Konflikt interesów może być:

- **rzeczywisty¹⁵,**
- **potencjalny¹⁶,**
- **postrzegany¹⁷.**

Występowanie postrzeganego konfliktu interesów jest tak samo szkodliwe dla ARS SYSTEM FM, jak przypadki konfliktu rzeczywistego lub potencjalnego. Każdy z nich może wpływać negatywnie na reputację i wizerunek ARS SYSTEM FM.

Zapobieganie ryzykom związanym z konfliktem interesów

W przypadku gdy osoba zatrudniona podejmuje działania, związane z jej obowiązkami w sytuacji konfliktu interesów wystąpić mogą m.in. ryzyka:

- przyznania wybranym podmiotom (np. dostawcom czy klientom) nieuzasadnionych bezpośrednich lub pośrednich korzyści;
- odmowy przyznania danym podmiotom praw lub korzyści, do których są uprawnione;
- wykonania działań nieetycznych lub stanowiących wykroczenie albo przestępstwo;

¹⁵ **Rzeczywisty** konflikt interesów - dotyczy konkretnych czynności podejmowanych w związku z wykonywanymi obowiązkami służbowymi. Sytuacja taka może dotyczyć np. udziału osoby zatrudnionej w przyznaniu zlecenia - szczególnie uznaniowej, gdy występują powiązania między tą osobą a dostawcą ubiegającym się o zamówienie.

¹⁶ **Potencjalny** konflikt interesów - dotyczy sytuacji, w których podejmowana przez osobę zatrudnioną aktywność może w przyszłości wpłynąć negatywnie na jej bezstronność lub bezinteresowność. Przykładem takiej sytuacji może być przyjęcie przez tę osobę korzyści (np. zaproszenia na obiad) od osób albo podmiotów, które dotychczas nie były klientami Spółki, ale jest prawdopodobne, że w przyszłości mogą się nimi stać.

¹⁷ **Postrzegany** konflikt interesów - dotyczy sytuacji, w których ze względu na obiektywne okoliczności osoba zatrudniona jest postrzegana jako osoba kierująca się interesem prywatnym, nawet jeżeli motywowała ją wyłącznie dbałość o interes Spółki. Na przykład o takiej sytuacji możemy mówić wówczas, gdy przełożony przyznaje najwyższą premię osobie zatrudnionej, która obiektywnie oceniając, w danym okresie pracowała najlepiej w danej komórce, ale jednocześnie jest jego dobrym znajomym albo krewnym. Innym przykładem, kiedy możemy mówić o postrzeganym konflikcie interesów, będzie utrzymywanie kontaktów tylko z jednym podmiotem (np. dostawcą, pracownikiem klienta, organizacją pozarządową) przez m.in. zapraszanie jego lub jego przedstawicieli do udziału w imprezach okolicznościowych, czy spotkaniach.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

- zaniechania wykonania działań, które są nakazane lub nienależyte wykonanie takich działań.

Każda osoba zatrudniona składa oświadczenie, które ma na celu potwierdzenie, że jest świadoma bezwzględnej konieczności unikania konfliktu interesów oraz obowiązujących zasad bezinteresowności i bezstronności.

Samo wystąpienie konfliktu interesów nie jest jeszcze nieprawidłowością. Do nieprawidłowości dochodzi dopiero wówczas, gdy w przypadku zaistnienia konfliktu interesów osoba zatrudniona nie podejmuje stosownych działań przewidzianych w niniejszych zasadach.

W celu uniknięcia **potencjalnego** konfliktu interesów osoba zatrudniona nie wchodzi w relacje, które mogłyby wywoływać u niej poczucie wdzięczności w stosunku do osób bądź podmiotów, z którymi współpracuje lub może współpracować w przyszłości. W szczególności osoba zatrudniona nie może, w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia, przyjmować od klientów **żadnych korzyści**¹⁸.

W przypadku wystąpienia **rzeczywistego** konfliktu interesów, osoba zatrudniona jest obowiązana powiadomić przełożonego, który do wykonania określonego działania (np. negocjacji z klientem czy negocjacji z dostawcą) deleguje inną osobę.

ARS SYSTEM FM zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

¹⁸ Korzyść jest rozumiana jako:

- korzyść **majątkowa** - korzyść zarówno dla siebie, jak i dla kogoś innego; dobro, które jest w stanie zaspokoić określoną potrzebę, a jego wartość da się wyrazić w pieniądzu (np. przyjęcie pieniędzy, prezentu, darowizny, obniżenie ceny, korzystne umowy), lub uniknięcie strat majątkowych;
- korzyść **osobista** - korzyść zarówno dla siebie, jak i dla kogoś innego; to świadczenie o charakterze niemajątkowym, polepszające sytuację osoby, która je uzyskuje (np. obietnica zatrudnienia), lub uniknięcie strat osobistych.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

17. ZASADY DOTYCZĄCE PREZENTÓW

Niniejsze zasady mają na celu przekazanie osobom zatrudnionym podstawowych informacji na temat sytuacji przyjmowania lub przekazywania prezentów w związku z realizacją obowiązków wynikających z zatrudnienia.

PRYJMOWANIE PREZENTÓW PRZEZ OSOBY ZATRUDNIONE PRZEZ ARS SYSTEM FM

Prezent rozumiany jest jako wręczone lub przyjęte dobra materialne mające wartość pieniężną, za które przyjmujący nie płaci.

Nie są traktowane jako prezenty materiały szkoleniowe, konferencyjne lub informacyjno-promocyjne, przekazywane wszystkim uczestnikom w związku z udziałem w danym wydarzeniu.

Niedopuszczalne jest przyjmowanie prezentu, który ma formę pieniężną lub ekwiwalentu pieniężnego, np. bony lub vouchery.

Osoba zatrudniona, w związku z realizacją obowiązków wynikających z zatrudnienia, nie może przyjmować jakichkolwiek prezentów, o wartości powyżej 50 euro (lub równowartości).

Każdorazowo przed przyjęciem jakiegokolwiek prezentu osoba zatrudniona ocenia też zgodność takiego zachowania z zasadami etyki, w tym zasadami bezstronności i bezinteresowności.

Konieczność dokonania analizy pod kątem etycznym dotyczy również przyjęcia zaproszenia na posiłki, nieodpłatne konferencje oraz wydarzenia rozrywkowe (w tym kulturalne czy sportowe).

Osoba zatrudniona ocenia w szczególności, czy przyjęcie prezentu może wywołać ryzyko konfliktu interesów czy korupcji (np. okoliczności przyjęcia prezentu wskazują, że wręczająca strona oczekuje odwzajemnienia zachowania lub prezent ma wywołać zobowiązanie).

W sytuacjach budzących wątpliwości osoba zatrudniona skonsultuje się z przełożonym lub zarządem.

W przypadku otrzymania prezentu o wartości nieprzekraczającej **50 euro** osoba zatrudniona, w porozumieniu z bezpośrednim przełożonym, decyduje o sposobie wykorzystania takiego prezentu.

W przypadku materiałów szkoleniowych, konferencyjnych lub informacyjno-promocyjnych opatrzonych logo, osoba zatrudniona ocenia, czy ich wykorzystanie w relacjach związanych z zatrudnieniem nie będzie naruszeniem zasad etyki. Na przykład użycie notatnika opatrzonego logo firmy z danej branży podczas spotkania z

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

przedstawicielami innej firmy z tej samej branży, może być przez nich odebrane jako postrzegany konflikt interesów.

PRZEKAZYWANIE PREZENTÓW PRZEZ OSOBY ZATRUDNIONE PRZEZ ARS SYSTEM FM

W związku z wykonywaniem zadań związanych z zatrudnieniem, gdy jest to uzasadnione zwyczajowo, podczas kurtuazyjnych spotkań krajowych lub zagranicznych, osoba zatrudniona może przekazać prezent drugiej stronie. Nominalna wartość prezentu przekazywanego przez osobę zatrudnioną nie przekracza **50 euro**. Przekroczenie tej wartości może mieć miejsce jedynie w szczególnych okolicznościach - decyzję o przekazaniu prezentu, jego rodzaju oraz wartości podejmuje Kierownictwo.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

18. OSZUSTWO / ODPOWIEDZIALNOŚĆ FINANSOWA

Oszustwo to każde świadome działanie polegające na:

- wprowadzaniu w błąd osoby lub podmiotu (np. poprzez składanie fałszywych oświadczeń czy przedstawianie nieprawdziwych danych w fakturach),
- ukrywaniu istotnych faktów (np. ukrywanie dowodów, utrudnianie zapoznania się z informacją osobie, która ma prawo się z nią zapoznać),
- wykorzystaniu czyjegoś błędu lub jego niezdolności do należytego pojmowania,

w celu wzbogacenia siebie lub innej osoby (nieuprawnione uzyskanie środków finansowych, wyrobów lub usług) i/lub wyrządzenia komuś szkody.

Taka szkoda może być szkodą rzeczywistą (*Damnum emergens*) lub polegać na utracie spodziewanych korzyści (*Lucrum cessans*).

Oszustwo może dokonać osoba lub grupa osób pozostająca w zмовie. Oszustwo może obejmować osoby z wewnątrz (osoby zatrudnione) i/lub zewnątrz (partnerów biznesowych). Winnym oszustwa będzie też ten, kto kieruje innymi osobami w celu dokonania oszustwa (*Is damnum, dat qui iubet dare*).

Oszustwo w większości krajów jest przestępstwem (czyńem zabronionym).

Aby zapobiegać oszustwom ARS SYSTEM FM prowadzi sprawdzenie osób przed zatrudnieniem w zakresie w jakim jest to dopuszczalne przez krajowe przepisy dotyczące ochrony danych osobowych.

Osoby zatrudnione w ARS SYSTEM FM zostały pouczone, że

- dowody księgowe (faktury wystawiane i otrzymywane, protokoły dostaw, wykonania i odbioru, zapisy wewnętrzne etc.) i inne dokumenty i zapisy powinny być rzetelne, to jest
 - zgodne z rzeczywistym przebiegiem operacji/czynności, którą dokumentują,
 - precyzyjne,
 - nie wprowadzające w błąd,
 - zgodne z umową,
 - kompletne,
 - wolne od błędów rachunkowych,
 - przechowywane w sposób zabezpieczający przed niedozwolonymi zmianami, nieupoważnionym rozpowszechnianiem, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem.
- Niedopuszczalne jest dokonywanie w dokumentach wymazywania i przeróbek.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

- Błędy w dowodach księgowych źródłowych zewnętrznych (obcych i własnych) można korygować jedynie przez wysłanie kontrahentowi odpowiedniego dokumentu zawierającego sprostowanie, wraz ze stosownym uzasadnieniem.
- Błędy w dowodach księgowych wewnętrznych mogą być poprawiane przez skreślenie błędnej treści lub kwoty, z utrzymaniem czytelności skreślonych wyrażen lub liczb, wpisanie treści poprawnej i daty poprawki oraz złożenie podpisu osoby do tego upoważnionej, o ile odrębne przepisy nie stanowią inaczej. Nie można poprawiać pojedynczych liter lub cyfr.
- Jeżeli jedną operację/czynność dokumentuje więcej niż jeden dowód lub więcej niż jeden egzemplarz dowodu, osoba zarządzająca danym obszarem ustala sposób postępowania z każdym z nich i wskazuje, który dowód lub jego egzemplarz będzie podstawą do dokonania zapisu.

Księgi rachunkowe ARS SYSTEM FM są prowadzone:

- rzetelnie (tj. dokonane w nich zapisy odzwierciedlają stan rzeczywisty),
- bezbłędnie (tj. wprowadzono do nich kompletnie i poprawnie wszystkie zakwalifikowane do zaksięgowania w danym miesiącu dowody księgowe, zapewniono ciągłość zapisów oraz bezbłędność działania stosowanych procedur obliczeniowych),
- sprawdzalnie (tj. umożliwiają stwierdzenie poprawności dokonanych w nich zapisów, stanów (sald) oraz działania stosowanych procedur obliczeniowych).

Osoby zatrudnione w ARS SYSTEM FM zostały pouczone, że przy prowadzeniu ksiąg rachunkowych przy użyciu komputera ochrona danych powinna polegać na stosowaniu odpornych na zagrożenia nośników danych, na doborze stosownych środków ochrony zewnętrznej, na systematycznym tworzeniu rezerwowych kopii zbiorów danych, zapisanych na informatycznych nośnikach danych, pod warunkiem zapewnienia trwałości zapisu informacji systemu rachunkowości, przez czas nie krótszy od wymaganego do przechowywania ksiąg rachunkowych, oraz na zapewnieniu ochrony programów komputerowych i danych systemu informatycznego rachunkowości, poprzez stosowanie odpowiednich rozwiązań programowych i organizacyjnych, chroniących przed nieupoważnionym dostępem lub zniszczeniem.

Polityką ARS SYSTEM FM jest „zero tolerancji” dla jakichkolwiek form oszustwa, wobec swoich przedsiębiorstw, osób zatrudnionych i kontrahentów.

Osoba zarządzająca danym obszarem musi być świadoma zagrożeń tj. rodzajów możliwych oszustw, które mogłyby mieć miejsce w obszarze, za który jest

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

odpowiedzialna. Osoby zatrudniane muszą być uświadamiane przez osobę zarządzającą na temat konsekwencji nieprzestrzegania określonych powyżej zasad.

ARS SYSTEM FM zastrzega sobie prawo dokonywania wyrywkowych kontroli w celu sprawdzenia postępowania osób zatrudnionych i partnerów biznesowych z powyższymi zasadami.

Pracownicy, którzy zauważyli symptomy wskazujące na prawdopodobieństwo oszustwa lub wykryli dowody oszustwa zobowiązani są natychmiast zgłosić sprawę do przełożonego.

W celu przeciwdziałania nadużyciom i oszustwom podatkowym zdecydowaliśmy się na stosowanie Mechanizmu Podzielonej Płatności („Split payment”).

ARS SYSTEM FM zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

19. PRZECIWDZIAŁANIE PRANIU PIENIĘDZY

1. Sieć globalnych powiązań sprawia, że możliwe staje się ukrywanie i przenoszenie środków w dowolne miejsce na świecie, a podmioty dopuszczające się prania pieniędzy i finansowania terroryzmu oraz inni przestępcy coraz częściej korzystają z tych możliwości.

Aby przeciwdziałać praktykom prania pieniędzy i finansowania terroryzmu ARS SYSTEM FM może zdecydować, aby przed podjęciem współpracy z nowym klientem i/lub okresowo przeprowadzić ocenę ryzyka prania pieniędzy poprzez proces KYC¹⁹/AML²⁰ czyli sprawdzenie odpowiednio jeżeli to technicznie i prawnie możliwe:

- I. profilu działalności gospodarczej klienta (na dostępnych publicznie rejestrach działalności gospodarczej PKD w kraju rejestracji / pochodzenia),
 - II. kto jest uprawniony do reprezentowania klienta,
 - III. czy klient znajduje się w Centralnym Rejestrze Beneficjentów Rzeczywistych (zobacz punkt 2),
 - IV. czy klient znajduje na białej/czarnej liście podatników VAT,
 - V. czy klient znajduje się na listach sankcyjnych publikowanych przez Unię Europejską, FATF²¹, Radę Bezpieczeństwa ONZ,
 - VI. czy klient znajduje się na krajowych listach ostrzeżeń publicznych,
 - VII. czy klient jest związany z krajem o podwyższonym ryzyku prania pieniędzy,
 - VIII. czy osoby związane z klientem znajdują się na listach PEP²² (zobacz punkt 3).
2. Na mocy Dyrektyw UE państwa członkowskie UE są obecnie zobowiązane do zapewnienia, aby podmioty o charakterze korporacyjnym i inne podmioty prawne utworzone na ich terytorium podawały dokładne i aktualne informacje o ich beneficjentach rzeczywistych. Potrzeba dokładnych i aktualnych informacji dotyczących beneficjenta rzeczywistego ma kluczowe znaczenie dla śledzenia przestępców, którzy w przeciwnym razie mogliby ukrywać swoją tożsamość za strukturą przedsiębiorstwa. Motyw (14) preambuły Dyrektywy

¹⁹ **KYC** – proces rozpoznania (potencjalnego) klienta (skrót od ang. *know your client*)

²⁰ **AML** – przeciwdziałanie praniu (brudnych) pieniędzy (skrót od ang. *Anti-money laundering*)

²¹ **FATF** - Grupa Specjalna ds. Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy powołana (skrót od ang. *The Financial Action Task Force*) funkcjonującą pod auspicjami Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD).

²² **PEP** oznacza osobę, która pełni lub pełniła ważne funkcje publiczne w kraju lub za granicą (skrót od ang. *Politically Exposed Person*)

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

stanowi, że „Państwa członkowskie UE mogą korzystać z centralnej bazy danych, w której zbierane są informacje o beneficjentach rzeczywistych, lub z rejestru przedsiębiorstw lub innego centralnego rejestru. Państwa członkowskie UE mogą postanowić, że podmioty zobowiązane są odpowiedzialne za wypełnianie tego rejestru. Państwa członkowskie UE powinny zapewnić udostępnienie tych informacji we wszystkich przypadkach, właściwym organom i jednostkom analityki finansowej oraz dostarczenie ich podmiotom zobowiązanym w momencie podejmowania przez nie środków należytej staranności wobec klienta.”

3. Niektóre sytuacje stwarzają większe ryzyko w zakresie prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu. Chociaż należy ustalać tożsamość i profil działalności wszystkich klientów, występują przypadki, w których wymagane są szczególnie rygorystyczne procedury identyfikacji i weryfikacji klienta. Dotyczy to szczególnie stosunków z osobami, które pełnią lub pełniły ważne funkcje publiczne w Unii lub na arenie międzynarodowej, szczególnie z osobami pochodzącymi z państw, w których szerzy się korupcja. Tego typu relacje mogą narazić ARS SYSTEM FM na poważne ryzyko utraty wiarygodności i ryzyko prawne. Międzynarodowe starania na rzecz walki z korupcją również uzasadniają potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na takie osoby oraz zastosowania właściwych wzmocnionych środków należytej staranności wobec klienta, w odniesieniu do osób, które pełnią obecnie lub pełniły w przeszłości eksponowane funkcje publiczne w kraju lub za granicą oraz w odniesieniu do pracowników najwyższego szczebla w organizacjach międzynarodowych”. Jednakże motyw (33) preambuły Dyrektywy stanowi, że „Wymogi dotyczące osób zajmujących eksponowane stanowiska polityczne mają charakter zapobiegawczy, a nie karny i nie należy ich interpretować jako wskazania, że osoby te są zaangażowane w działalność przestępczą. Odmowa nawiązania stosunków gospodarczych z osobą zajmującą eksponowane stanowisko polityczne wyłącznie z uwagi na ten status jest sprzeczna z literą i duchem dyrektywy oraz zmienionych zaleceń FATF²³”.

zobacz też: „Rozporządzenie w sprawie wykazu krajowych stanowisk i funkcji publicznych będących eksponowanymi stanowiskami politycznymi”

4. ARS SYSTEM FM, jeżeli będą tego wymagały przepisy prawne lub potrzeby biznesowe, może podjąć działania w celu zidentyfikowania i ocenienia ich ryzyka związanego z praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu (AML/CFT) również z uwzględnieniem:

²³ FAFT - Grupa Specjalna ds. Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy (zobacz wyżej)

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

- ryzyka dotyczącego państw lub obszarów geograficznych,
 - ryzyka dotyczącego produktów, usług,
 - ryzyka dotyczącego transakcji lub kanałów dostaw.
5. ARS SYSTEM FM, jeżeli będą tego wymagały przepisy prawne lub potrzeby biznesowe, może przyjąć też dodatkowe inne strategie, środki kontroli i/lub procedury dotyczące przeciwdziałania praniu pieniędzy.

Te inne strategie, środki kontroli i/lub procedury dotyczące przeciwdziałania praniu pieniędzy mogą obejmować odpowiednio:

- wzorcowe praktyki dotyczące zarządzania ryzykiem,
- przechowywanie dokumentacji oraz informacji,
- kontrolę wewnętrzną,
- zarządzanie zgodnością z przepisami, w tym, o ile jest to stosowne z uwagi na wielkość i charakter działalności, wyznaczenie pracownika (członka kierownictwa) odpowiedzialnego za zapewnienie zgodności z odpowiednimi przepisami na szczeblu kadry kierowniczej, oraz
- upowszechnianie wśród osób zatrudnionych wiedzy z zakresu przepisów o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- kontrole osób zatrudnionych.

Wprowadzenie lub zmiana przez ARS SYSTEM FM nowych elementów strategii, środków kontroli i/lub procedur oraz monitorowanie i wzmacnianie zastosowanych środków wymaga zgody Kierownictwa.

6. ARS SYSTEM FM zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

20. UCZCIWA KONKURENCJA I ETYKA BIZNESOWA

ARS SYSTEM FM, w ramach obowiązujących praw i przepisów, przestrzega zasad etyki biznesowej, w szczególności:

- prowadzi działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;
- prowadzi działalność zgodnie z zasadami konkurencji - przestrzega zasad wolnej i uczciwej konkurencji oraz równego traktowania wszystkich uczestników obrotu gospodarczego;
- zapewnia poufność informacji uzyskanych w związku z realizacją umów;
- zapewnia realizację usług wyłącznie przez wykwalifikowany personel i dąży do stałego podwyższania jego kwalifikacji.

ARS SYSTEM FM:

- nie zawiera z konkurencją umów niezgodnych z zasadami konkurencji ani nie realizuje takich umów:
 - w celu ustalania cen;
 - w celu fałszowania przetargów (np. zmowa oferentów w kwestii oferowanych warunków przy przystępowaniu do przetargu);
 - w celu ustanawiania ograniczeń w ilości wykonywanych usług;
 - w celu dzielenia się rynkiem przez przydzielanie klientów, dostawców, terytoriów lub obszarów działalności;
- prowadzi całą swoją działalność zgodnie z obowiązującymi prawem w zakresie konkurencji;
- zobowiązuje się współpracować z odpowiednimi władzami odpowiedzialnymi za ochronę konkurencji np. poprzez udzielanie im na tyle szybkich i pełnych odpowiedzi na prośby o informacje, na ile to możliwe do zrealizowania;
- promuje wśród swych osób zatrudnionych świadomość wagi przestrzegania praw i przepisów dotyczących konkurencji;
- zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia zasad określonych w niniejszym rozdziale (sygnalistów).

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

21. OCHRONA WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ, NIEJAWNEGO KNOW-HOW I NIEJAWNYCH INFORMACJI HANDLOWYCH

ARS SYSTEM FM **zakazuje** osobom pracującym pod nadzorem przedsiębiorstwa:

- pobierać i publikować z/w sieci internet oraz przysyłać cudze treści chronione prawami autorskimi, lub które są przedmiotem ochrony własności intelektualnej czy tajemnicy ustawowej
- pozyskiwać informacje stanowiące „*tajemnicę przedsiębiorstwa*”²⁴ bez zgody uprawnionego do korzystania z tych informacji lub rozporządzania nimi (w wyniku nieuprawnionego dostępu, przywłaszczenia, kopiowania dokumentów, przedmiotów, materiałów, substancji, plików elektronicznych obejmujących te informacje lub umożliwiających wnioskowanie o ich treści).

W ramach obowiązujących przepisów prawnych ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa może być jednak dozwolone gdy następuje w celu ochrony uzasadnionego interesu chronionego prawem, w ramach korzystania ze swobody wypowiedzi lub w celu ujawnienia nieprawidłowości, uchybienia, działania z naruszeniem prawa dla ochrony interesu publicznego, lub gdy ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa wobec przedstawicieli pracowników w związku z pełnieniem przez nich funkcji na podstawie przepisów prawa było niezbędne dla prawidłowego wykonywania tych funkcji.

²⁴ Przez **tajemnicę przedsiębiorstwa** rozumie się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności.

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

22. BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI – PRYWATNOŚĆ I OCHRONA DANYCH

Mając świadomość znaczenia zarządzania bezpieczeństwem informacji dla swojej działalności oraz dla uzyskiwania satysfakcji klientów, ARS SYSTEM FM podjęła decyzję o zaprojektowaniu i wdrożeniu systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji i ochrony danych osobowych odpowiedniego do potrzeb ARS SYSTEM FM i jej klientów:

Ogólne zasady bezpieczeństwa informacji:

- opracowanie, wdrożenie i doskonalenie systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji w celu zapewnienia zachowania poufności, integralności i dostępności informacji w wyniku stosowania procesu zarządzania ryzykiem i w celu dostarczenia stronom zainteresowanym gwarancji, że ryzyka dotyczące bezpieczeństwa informacji są odpowiednio zarządzane,
- zapewnienie, aby system zarządzania bezpieczeństwem informacji był częścią procesów funkcjonujących w firmie oraz ogólnej struktury zarządzania i był z nimi zintegrowany, a także, aby bezpieczeństwo informacji było uwzględniane przy projektowaniu procesów, systemów informacyjnych i zabezpieczeń,
- podejmowanie działań, aby osoby pracujące pod nadzorem organizacji - przez programy szkoleniowe oraz procedury - były świadome polityki bezpieczeństwa informacji; ich wkładu w skuteczność systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji oraz konsekwencji niezgodności z wymaganiami w tym zakresie,
- doskonalenie zabezpieczeń (środków organizacyjnych i technicznych) w odniesieniu do wymagań prawnych i regulacyjnych, w szczególności wymagań rozporządzenia 679/2016/UE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych znane też jako RODO) oraz wymagań Dyrektywy 943/2016/UE (o ochronie niejawnego know - how i niejawnych informacji handlowych).

ARS SYSTEM FM zobowiązuje się do spełnienia mających zastosowanie wymagań dotyczących bezpieczeństwa informacji, w szczególności, ale nie wyłącznie, do zapewnienia poufności przekazanych nam informacji oraz do ciągłego doskonalenia naszego systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji.

ARS SYSTEM FM zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

Więcej informacji podaje „Polityka bezpieczeństwa informacji”

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

23. INTERESY UŻYTKOWNIKÓW (INTERESARIUSZY) KOŃCOWYCH

ARS SYSTEM FM działa zgodnie ze wzorcami sprawiedliwego postępowania w biznesie, marketingu i reklamie oraz podejmuje racjonalne kroki mające na celu bezpieczeństwo i jakość dostarczanych produktów i usług.

W szczególności ARS SYSTEM FM:

- posiada przejrzyste i skuteczne procedury dotyczące skarg użytkowników/klientów ostatecznych, przyczyniające się do sprawiedliwego i szybkiego zakończenia sporów bez niepotrzebnych kosztów czy obciążeń;
- nie bierze udziału w jakichkolwiek zwodniczych, wprowadzających w błąd, oszukańczych czy niesprawiedliwych praktykach;
- szanuje prywatność i zapewnia ochronę danych osobowych;
- gwarantuje, że wszelkie dostarczane przez nią wyroby (i usługi) są zgodne ze wszystkimi uzgodnionymi i obowiązującymi normami bezpieczeństwa i zdrowia.

*ARS System FM Sp. z o.o. świadczy profesjonalne usługi w zakresie utrzymania technicznego obiektów (usługi FACILITY MANAGEMENT). Co do zasady usługi FACILITY MANAGEMENT przyczyniają się do realizacji wymagań Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/3110 z dnia 27 listopada 2024 r. które m.in. określa, że „Obiekty budowlane oraz wszelkie ich części muszą być zaprojektowane, zbudowane, użytkowane, **konserwowane** i demontowane lub rozbierane w taki sposób, aby przez cały cykl życia nie wpływały w sposób szkodliwy na **higienę, zdrowie i bezpieczeństwo** pracowników budowlanych, **osób przebywających w obiekcie, gości ani sąsiadów**”.*

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

24. ŚRODOWISKO I OTOCZENIE LOKALNE

ARS SYSTEM FM – w ramach przepisów prawnych i administracyjnych obowiązujących w krajach prowadzenia działalności i z uwzględnieniem odnośnych międzynarodowych porozumień, zasad, celów i standardów – bierze pod uwagę potrzeby ochrony środowiska oraz prowadzą swą działalność tak, aby przyczyniać się do szerzej rozumianego celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju.

W szczególności ARS SYSTEM FM:

1. Stosuje zbiór zasad zarządzania środowiskowego obejmujący m.in.:

- zbieranie i ocenę adekwatnych i aktualnych informacji dotyczących wpływu ich działalności na środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo;
- wyznaczenie wymiernych celów zmniejszenia negatywnego wpływu działalności ARS SYSTEM FM na środowisko (*aspektów środowiskowych*), a także przeprowadzanie okresowych rewizji tych celów;
- regularne monitorowanie i weryfikację postępu w realizacji wyznaczonych celów środowiskowych.

3. Posiada plany awaryjne w celu zapobiegania – a także kontrolowania i zmniejszania skutków – wypadków środowiskowych i sytuacji wyjątkowych.

4. Posiada plany natychmiastowego powiadamiania klientów i odpowiednich władz.

5. Dąży do zmniejszania negatywnego wpływu działalności przedsiębiorstwa na środowisko przez prowadzenie – tam gdzie ma to zastosowanie – takich działań jak:

- wprowadzenie procedur operacyjnych dotyczących środowiska;
- oferowanie klientom wyrobów i usług, które wywierają jak najmniej negatywny wpływ na środowisko, są bezpieczne w ich przewidzianym zastosowaniu, są oszczędne pod względem zużycia energii i zasobów naturalnych w ich cyklu życia oraz
- promowanie wśród klientów świadomości co do środowiskowych korzyści korzystania z wyrobów i usług ARS SYSTEM FM;

6. Przeprowadzają odpowiednie szkolenia dla osób zatrudnionych i opracowuje instrukcje w kwestiach ochrony środowiska, uwzględniające:

- obchodzenie się z materiałami niebezpiecznymi,
- postępowanie z odpadami,
- zapobieganie zanieczyszczeniom i wypadkom środowiskowym,
- oszczędzanie wody,
- oszczędzanie energii,
- oszczędne wykorzystanie środków chemicznych,

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

- zmniejszania emisji spalin ze środków transportu (np. przez tzw. ecodriving czy zakup pojazdów o określonej klasie emisji),
- zapobieganie awariom (w szczególności, ale nie wyłącznie, pożarom i wyciekom – uwolnieniom do powietrza wody czy gleby),

7. Celem stosowania i doskonalenia systemu zarządzania środowiskowego w ARS SYSTEM FM jest:

- minimalizacja wpływ na środowisko naturalne przy jednoczesnym zwiększeniu wydajności;
- osiąganie strategicznych celów biznesowych poprzez włączenie kwestii środowiskowych w zarządzanie przedsiębiorstwem;
- zapewnienie przewagi konkurencyjnej poprzez otwieranie nowych możliwości biznesowych;
- zapewnienie przewagi konkurencyjnej i finansowej poprzez poprawę efektywności i zmniejszenie kosztów, szczególnie w odniesieniu do zużycia surowców, energii i zarządzania odpadami;
- zwiększenie wiarygodności i zaufania zainteresowanych stron, w tym klientów;
- wykazanie zgodności z wymogami ustawowymi i wykonawczymi.
- zwiększenie zaangażowania osób zatrudnionych i zaangażowania kierownictwa;
- zachęcanie do osiągania lepszych wyników w zakresie ochrony środowiska dostawców;

8. ARS System FM Sp. z o.o. świadczy profesjonalne usługi w zakresie utrzymania technicznego obiektów (usługi FACILITY MANAGEMENT)

Profesjonalne usługi Facility Management, poprzez systematyczne utrzymanie techniczne, konserwację i optymalizację pracy systemów wpisują się w zasadę ciągłego doskonalenia efektów działalności środowiskowej NASZYCH KLIENTÓW określoną w ISO 14031:2021 gdyż:

a) Nasze działania przyczyniają się do wydłużenia cyklu życia infrastruktury technicznej, a tym samym do ograniczenia presji na zasoby naturalne.

Eksploatacja obiektów budowlanych wiąże się nie tylko z bieżącym zużyciem energii i mediów, ale również z pośrednim wpływem środowiskowym wynikającym z:

- produkcji urządzeń i instalacji,
- wydobywania i przetwarzania surowców,

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

- transportu komponentów,
- wytwarzania odpadów po zakończeniu cyklu życia produktów.

Zakres naszych działań zmierzających do wydłużania cyklu życia infrastruktury technicznej obiektu obejmuje m.in.:

- regularne przeglądy i konserwację zgodnie z DTR,
- bieżące regulacje i kalibracje urządzeń,
- stosowanie części oryginalnych lub dopuszczonych,
- zapobieganie degradacji elementów instalacji,
- wczesną identyfikację niekorzystnych zjawisk.

Dzięki tym działaniom uzyskiwany jest następujący Efekt środowiskowy:

- opóźnienie konieczności wymiany urządzeń,
- zmniejszenie liczby nowych instalacji i modernizacji,
- redukcja ilości odpadów budowlanych i technicznych,
- ograniczenie emisji związanych z produkcją nowych urządzeń,
- wspieranie realizacji zasad gospodarki o obiegu zamkniętym.

Dodatkowo

b) Nasze działania wpływają na poprawę operacyjnych wskaźników środowiskowych (OPIs) poprzez:

- redukcję zużycia energii i wody,
- ograniczanie emisji,
- minimalizację odpadów,
- zapobieganie awariom, w tym zapobieganie zanieczyszczeniom środowiska,

c) Nasze działania wzmacniają zarządcze wskaźniki środowiskowe (MPIs) poprzez:

- zapewnienie zgodności z przepisami,
- systematyczne dokumentowanie działań,
- umożliwienie monitorowania trendów i podejmowania decyzji opartych na danych.

9. ARS SYSTEM FM zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym rozdziale i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

POLITYKA ESG - KODEKS POSTĘPOWANIA

25. POLITYKA ODPOWIEDZIALNYCH ZAMÓWIEŃ REALIZOWANA W CELU WZMOCNIENIA I WDROŻENIA ZASAD BIZNESU ODPOWIEDZIALNEGO SPOŁECZNIE, EKOLOGICZNIE I ETYCZNIE

ARS SYSTEM FM zachęca swoich podwykonawców i dostawców do przyjęcia i udokumentowania wewnętrznych zasad etyki i ESG jak zostały one określone w niniejszej polityce.

ARS SYSTEM FM popiera

- Powszechną Deklarację Praw Człowieka uchwaloną przez ONZ 2 grudnia 1948 roku
- KARTĘ PRAW PODSTAWOWYCH UNII EUROPEJSKIEJ (2012/C 326/02), jak również
- Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy

i wymaga od swoich dostawców i podwykonawców przestrzegania zasad określonych tych dokumentach.

ARS SYSTEM FM ma prawo faworyzować współpracę z takimi podmiotami, które zapewniają wystarczające gwarancje wdrożenia odpowiednich środków organizacyjnych, by ich działalność spełniała wymagania niniejszej polityki i są w stanie to wykazać.

ARS SYSTEM FM zachęca do wewnętrznego zgłaszania naruszeń (lub podejrzeń naruszeń) zasad określonych w niniejszym dokumencie i zapewnia ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów).

Więcej informacji podają wytyczne dla dostawców.

DOKUMENTY ZWIĄZANE:

- Procedura ZRÓWNOWAŻONE ZAKUPY

© ISOKON. Niniejszy dokument jest chroniony prawem autorskim. Autor jako twórca korzysta z wyłącznych praw autorskich osobistych i majątkowych i rozporządza tymi prawami. Autor nie zezwala, bez jego uprzedniej zgody wyrażonej na piśmie, wykorzystania niniejszego dokumentu lub jego fragmentów, w tym na opracowywanie i dokonywanie przeróbek, przez osoby lub podmioty nie związane z firmą ARS SYSTEM FM. Naruszenie powyższych warunków może skutkować odpowiedzialnością prawną określoną w przepisach dotyczących zwalczania nieuczciwej konkurencji, przepisach kodeksu karnego i/lub przepisach o prawach autorskich. W szczególności, ale nie wyłącznie, autor ma prawo w takiej sytuacji żądać zaniechania niedozwolonych działań, usunięcia skutków niedozwolonych działań, naprawienia wyrządzonej szkody, wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści, złożenia jednokrotnego lub wielokrotnego oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.