



TOGETHER REACH MORE

KODEKS ETYCZNY



*„GDY NIE WIESZ, DO KTÓREGO PORTU PŁYNIESZ,
ŻADEN WIATR NIE JEST DOBRY”.*

SENEKA

SPIS TREŚCI

1. SŁOWO WSTĘPNE	2
2. PREZENTACJA GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR HOLDING S.A.	4
3. NASZA MISJA I WIZJA	4
4. NASZE WARTOŚCI	5
5. BEZPIECZEŃSTWO PRACY I ZDROWIE PRACOWNIKÓW.	5
6. RELACJE MIĘDZYŁUDZKIE	6
7. KOMUNIKACJA I WSPÓŁPRACA	7
8. DZIAŁALNOŚĆ POLITYCZNA I SPOŁECZNA	7
9. OCHRONA I BEZPIECZEŃSTWO DANYCH OSOBOWYCH	8
10. OCHRONA ŚRODOWISKA	8
11. OCHRONA INFORMACJI NIEJAWNYCH ORAZ TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA	9
12. ODPOWIEDZIALNE POSTĘPOWANIE Z PREZENTAMI, ZAPROSZENIAMI ORAZ INNymi KORZYŚCIAMI	9
13. ZGŁOSZENIA WSZELKICH NIEPRAWIDŁOWOŚCI W GRUPIE COGNOR	10
14. WDRAŻANIE I EGZEKWOWANIE POSTANOWIEŃ KODEKSU ETYCZNEGO	11
KODEKS HONOROWY HUTNIKA	12
ZAŁĄCZNIKI	14
I. WYKAZ SPÓŁEK GRUPY KAPITAŁOWEJ WCHODZĄCYCH W SKŁAD GRUPY COGNOR.	14
II. CERTYFIKATY, NAGRODY, WYRÓŻNIENIA.	15

1. SŁOWO WSTĘPNE

SZANOWNI PAŃSTWO

Grupa Cognor jest liczącym się polskim i europejskim producentem wyrobów stalowych. To polskie, prywatne przedsiębiorstwo, którego początki sięgają 2010 roku. Jesteśmy Grupą Kapitałową notowaną na giełdzie. To swoisty certyfikat jakości firmy jak również pozytywna ocena naszego wysiłku w trudnej grze rynkowej. Jak ważna jest reputacja naszej firmy nie trzeba nikogo przekonywać.

Dobry wizerunek to także wysoka ocena naszych wyrobów, satysfakcja dla pracowników i interesariuszy oraz ważna przesłanka w podejmowaniu decyzji przez inwestorów przy zakupie naszych akcji.

Najważniejsze i ciągle aktualne pytania brzmią: jak pracować, aby osiągnąć najwyższy zysk i zminimalizować koszty własne? W jaki sposób zmobilizować kadrę i pracowników wokół celów biznesowych? Co zrobić, aby nasza Grupa Cognor stała się atrakcyjnym pracodawcą? Odpowiedź na tak postawione pytania ma dać między innymi prezentowany kodeks etyczny. Powinien być drogowskazem zarówno dla kadry jak i pracowników. Wskazywać kadrze i pracownikom jak zachować dobre relacje z klientami, partnerami biznesowymi i konkurencją. Jednocześnie w dążeniu do maksymalizacji zysku być odpowiedzialnym za kulturę pracy i samopoczucie pracownika. Praca nastawiona wyłącznie na zysk nie może być jedynym prawem i twardą wskazówką do zarządzania. Recepta pomyślności naszej firmy tkwi w umiejętnym połączeniu efektywności, gospodarności i właśnie etyki.

Kodeks Etyczny Grupy Cognor nie zastępuje obowiązującego prawa oraz przepisów, instrukcji i procedur obowiązujących w naszej firmie. Z założenia powinien pomagać w dokonywaniu wyborów i wyznaczać akceptowane wzorce zachowania.

Jestem przekonany, że kodeks ograniczy niepożądane zachowania, zminimalizuje negatywne emocje oraz konflikty a przede wszystkim umożliwi lepszą integrację naszej załogi. Co istotne wzmocni nasz prestiż i wizerunek wobec klientów.

To w sposób oczywisty rzutuje na wyniki produkcyjne oraz kulturę organizacyjną. W moim najgłębszym przekonaniu kodeks jest swoistym przewodnikiem poprzez opisanie ważnych dla nas wartości oraz dobrych praktyk, które gwarantują ich przestrzeganie. To manifest podstawowych wartości Grupy Cognor.

Jestem przekonany, że większość z nas tak w pracy jak i w życiu prywatnym potrafi dokonywać uczciwych wyborów i wszelkie dylematy i problemy rozwiązuje zgodnie z sumieniem. Jednak w większości trudnych a nawet drastycznych sytuacji potrzebny jest kodeks, który jak reflektor pokazuje nam najlepsze rozwiązanie.

Zwracam się z apelem do kadry, związków zawodowych oraz pracowników, aby ten kodeks nie tylko był znany nam wszystkim, ale przede wszystkim był stosowany. Dziękuję za zaangażowanie w przestrzeganie wartości zawartych w naszym Kodeksie Etycznym. Proszę pamiętać, jeżeli w dobrej wierze którykolwiek z pracowników zechce złożyć informację o łamaniu kodeksu, zapewniam, iż będziecie chronieni przez firmę przed jakimikolwiek próbami odwetu. Jeżeli natomiast wolicie porozmawiać na temat problemu w warunkach pełnej anonimowości, zawsze możecie skontaktować się z Rzecznikiem ds. Etyki.

Przemysław Sztuczkowski
Prezes Zarządu

2. PREZENTACJA GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR HOLDING S.A.

Grupa Kapitałowa Cognor Holding S.A. (dalej Grupa Cognor) to wyjątkowa firma. To polskie przedsiębiorstwo założone w 1990 roku, zajmujące się początkowo obrotem złomem. Jesteśmy Grupą Kapitałową w skład której wchodzi 13 podmiotów, których głównym zakresem działania jest produkcja i handel wyrobami stalowymi oraz obrót złomem. Grupa Cognor jest producentem wyrobów w szerokim zakresie, od stali podstawowych do specjalistycznych i działa w skali globalnej.

Dzięki, przede wszystkim konkurencyjności wyrobów oraz podejmowaniu zleceń stanowiących prawdziwe wyzwania technologiczne i organizacyjne jesteśmy rozpoznawalni i cieszymy się wysokim prestiżem tak w kraju jak i na rynkach światowych. Naszą wartością są pracownicy. Wszyscy mamy świadomość uwarunkowań rynku, znaczenia najwyższych standardów pracy, kultury organizacyjnej, uzyskanej przewagi konkurencyjnej oraz wysokiej jakości wyrobów.

To pozwala realizować przyjętą strategię z jednoczesnym zapewnieniem stabilizacji dla pracowników.

3. NASZA MISJA I WIZJA

NASZA MISJA

Misją Grupy Kapitałowej COGNOR jest spełnianie wymagań klientów przy zachowaniu najwyższych standardów jakości i profesjonalnej obsłudze.

NASZA WIZJA

Nasza wizja to wzmacnianie dobrego wizerunku firmy, sprostanie najtrudniejszym zleceniom, które traktujemy jako wyzwania technologiczne, organizacyjne i produkcyjne, a także ugruntowanie pozycji lidera w produkcji priorytetowych na rynku wyrobów hutniczych.

4. NASZE WARTOŚCI

1. Kluczową dla nas wartością jest współdziałanie wszystkich pracowników, którą uznajemy za fundament osiągania sukcesów oraz rozwoju Grupy Kapitałowej Cognor zgodnie z mottem charakteryzującym naszą pracę **RAZEM ZROBIMY WIĘCEJ.**
2. Zorientowanie na wyniki oraz przewagę konkurencyjną na rynku hutniczym co pozwala pracować dla najbardziej wymagających klientów, w myśl fundamentalnej zasady **TO KLIENT WRACA DO HUTY, A NIE WADLIWY WYRÓB.**
3. Bezpieczeństwo pracy jest tak samo ważne jak wyniki produkcyjne, a kształtowanie i egzekwowanie bezpiecznych zachowań pracowników oraz systematyczna ocena ryzyka zawodowego to twarde zasady organizacji firmy. **ZERO TOLERANCJI DLA ŁAMANIA PRZEPISÓW BHP.**
4. Szacunek dla marki, osiągnięć i tradycji, co ważne dumą i satysfakcją z pracy dla Grupy Cognor, powinny przekładać się na lojalność, solidność, rzetelność i zaangażowanie. Etos hutnika to trwały nośnik wartości w miejscu pracy i styl życia, co wyróżnia nas od innych grup zawodowych.
5. Zrównoważony rozwój, ochrona środowiska oraz odpowiedzialność społeczna.

5. BEZPIECZEŃSTWO PRACY I ZDROWIE PRACOWNIKÓW

Mamy świadomość ryzyka pracy w Grupie Cognor przede wszystkim w naszych hutach. Dlatego robimy wszystko i dotyczy to zarówno zarządów spółek jak i pracowników, aby nieustannie podnosić poziom bezpieczeństwa i zminimalizować obiektywnie występujące zagrożenia.

Aby zrealizować przyjętą politykę bezpieczeństwa musimy mieć świadomość wspólnej odpowiedzialności za wszystkie wydarzenia i wypadki przy pracy. Podejmujemy starania na rzecz rozpoznawania i zapobiegania zagrożeniom, podnoszenia kwalifikacji kadry i pracowników w zakresie BHP. W sytuacjach wystąpienia zagrożeń pracownicy muszą mieć praktyczną wiedzę postępowania w razie konieczności udzielenia pierwszej pomocy poszkodowanemu jak i postępowania na miejscu zdarzenia.

Każdy wypadek to porażka nas wszystkich. Dlatego naszym obowiązkiem jest

zgłaszanie do przełożonych oraz służb BHP każdego przypadku łamania przepisów oraz obowiązujących procedur i instrukcji.

Najwyższą rangę przykładamy do kwestii zakazu spożywania alkoholu, narkotyków i środków odurzających oraz stosowania środków ochrony osobistej. Nigdy w czasie pracy nie spożywamy alkoholu, nie przyjmujemy narkotyków i środków odurzających i nie stawiamy się do pracy pod ich wpływem. Zarządy spółek są zobowiązane do stosowania twardej zasady - dyscyplinarnych zwolnień w takich sytuacjach.

Tak fundamentalne naruszenie prawa i Kodeksu nie może łączyć się z pobłażliwością. Podobnie egzekwujemy obowiązek stosowania środków ochrony osobistej i lekceważenia przepisów porządkowych.

W każdym przypadku kiedy pracownik znajdzie się w sytuacji nagłej choroby, podejrzenia niedyspozycji lub wystąpienia istotnych problemów zdrowotnych, które mogą mieć wpływ na bezpieczne wykonywanie obowiązków, przerywamy pracę i niezwłocznie zgłaszamy przełożonemu.

6. RELACJE MIĘDZYLUDZKIE

Sukcesy i porażki Spółki zależą przede wszystkim od postawy nas wszystkich.

Od naszego poczucia odpowiedzialności za firmę, lojalności i gotowości do współpracy. Pomyślność, rozwój oraz dobrobyt każdego pracownika to przesłanki gwarantujące kulturę pracy i co istotne wyniki produkcyjne. Dlatego wobec naszych pracowników deklarujemy pełne poszanowanie praw pracowniczych oraz dobrych praktyk i tradycji obowiązujących w podmiotach Grupy Cognor. Gwarantujemy godne i bezpieczne warunki pracy, równe szanse, ochronę prywatności, tolerancję i kategorię brak akceptacji dla dyskryminacji etnicznej, rasowej czy religijnej. Tolerancję rozumiemy jako podstawę otwartego społeczeństwa, demokracji oraz zasadniczy warunek właściwych relacji w firmie.

Każde zachowanie naruszające godność pracownika, w tym jakkolwiek formy mobbingu, czyli molestowania seksualnego, upokarzania i zastraszania, wykorzystywania swojej pozycji do osiągnięcia osobistych korzyści, a także rozgłaszaniem plotek, inicjowanie konfliktów oraz oczerniania i zastraszania spotkają się ze zdecydowaną reakcją Zarządu Grupy Kapitałowej Cognor, Dyrektorów Oddziałów oraz Pełnomocnika.

Kadra kierownicza zobowiązana jest do kształtowania właściwej kultury pracy, a fundamentem stosunków pomiędzy przełożonym i podwładnym powinno być podmiotowe traktowanie. Przełożony powinien mieć czas i warunki do wsparcia swoich podwładnych w trudnych sytuacjach losowych, dochowania starań w rozwiązywaniu

konfliktów i sporów oraz zwracania należytej uwagi na proces adaptacji nowoprzyjętych pracowników.

Klimat wzajemnego zaufania kierownictwa i pracowników to gwarancja równych szans zatrudnienia, awansu, rozwoju, a także uznania naszej organizacji za sprawiedliwą, czyli działającą według jawnych zasad i kryteriów.

7. KOMUNIKACJA I WSPÓŁPRACA

W Grupie Cognor dążymy do stworzenia klimatu zaufania, sprawiedliwego traktowania oraz zatrudniania i wynagradzania na jawnych i jasnych zasadach. Pracownicy Grupy Cognor mają prawo do informacji na temat wyników oraz aktualnych strategii naszej firmy. Obowiązkiem przełożonych jest wyjaśnianie pracownikom wszystkich wątpliwości dotyczących funkcjonowania firmy, zmian organizacyjnych jak również przepisów, instrukcji i procedur obowiązujących i wdrażanych. Dzięki takiej komunikacji jest możliwe budowanie świadomości wspólnoty, integracji pracowniczej w konsekwencji trwałych i pozytywnych kontaktów z naszymi klientami i otoczeniem społecznym.

Istotnym elementem relacji przełożony - podwładny jest rzetelne i merytoryczne ocenianie ich pracy i zaangażowania. Pracownik nie może domyślać się, uzyskiwać informacji z plotek na temat funkcjonującego systemu wynagradzania oraz premiowania. niesprawiedliwa lub niejawna ocena pracownika to przyczyna większości konfliktów oraz napięć w stosunkach między pracownikami

8. DZIAŁALNOŚĆ POLITYCZNA I SPOŁECZNA

Grupa Cognor deklaruje apolityczność. Pracownicy firmy powinni powstrzymywać się od angażowania w życie polityczne tak w wymiarze krajowym jak i regionalnym. Oznacza to, że nie wspieramy finansowo żadnych partii i organizacji o charakterze politycznym. Jeżeli już pracownik angażuje się w działania polityczne, to wyłącznie jako osoba prywatna. Z uwagi na możliwość konfliktu interesów przy podejmowaniu decyzji np.

o kandydowaniu, pełnieniu funkcji we władzach partii, wskazane jest poinformowanie przełożonego. Prowadząc lub uczestnicząc w jakiegokolwiek działalności politycznej, nie można wykorzystywać ani majątku Spółki, ani też udzielać się kosztem czasu pracy. We wszystkich spółkach Grupy Cognor obowiązuje kategoryczny zakaz prowadzenia kampanii wyborczych, jak również nie można stosować presji czy też nacisków na pracowników w zakresie politycznych wyborów.

9. OCHRONA I BEZPIECZEŃSTWO DANYCH OSOBOWYCH

W ramach działalności Grupy Cognor pracownicy uzyskują dostęp do danych osobowych naszych klientów, pracowników firm zewnętrznych oraz innych osób fizycznych. Wszystkie polskie firmy i instytucje mają obowiązek wdrożenia procedur ochrony danych osobowych. Ten wymóg wynika z przepisów: konstytucji RP, europejskiego RODO oraz polskiego systemu prawa tj. ustawy o ochronie danych osobowych i przepisów wykonawczych.

Największym zagrożeniem dla bezpieczeństwa jakichkolwiek zasobów informacyjnych jest człowiek. Dlatego w obliczu różnych zagrożeń i ataków na nasze bazy danych oraz systemy informatyczne, przestrzeganie reguł przetwarzania danych oraz sposobów ich zabezpieczania jest jednym z priorytetów naszej kultury organizacyjnej. Stoimy przed wyzwaniem budowy świadomości kadry zarządzającej oraz pracowników celem wdrożenia skutecznej praktyki ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa informacji. Przetwarzanie danych osobowych może odbywać się tylko w zgodzie z przepisami prawa unijnego i krajowego i jest to jedna z zasadniczych przesłanek zyskania wiarygodności wśród naszych klientów. Najważniejszymi dokumentami, z którymi powinien zapoznać się każdy pracownik przetwarzający dane osobowe to Polityka Bezpieczeństwa Grupy Cognor, Instrukcja Zarządzania Systemami Informatycznymi oraz opracowane na podstawie tych dokumentów procedury, instrukcje oraz dobre praktyki firmy. Musimy mieć świadomość, że utrata, wyciek danych lub inne incydenty naruszające prawo do prywatności to perspektywa poważnych konsekwencji prawnych i finansowych.

10. OCHRONA ŚRODOWISKA

Praca w spółkach Grupy Cognor z oczywistych powodów związana jest z różnymi zagrożeniami ekologicznymi. Hutnictwo i obrót złotem to biznes z zakresu wysokiego ryzyka. Przy tym należy mieć świadomość nieuniknionego konfliktu pomiędzy działalnością np.: huty a środowiskiem przyrodniczym i otoczeniem. Wyeliminowanie wszystkich niedogodności związanych z hałasem, emisją pyłów, temperaturą itp. na tym etapie rozwoju hutnictwa nie jest możliwe. Prowadząc swoją działalność staramy się minimalizować niekorzystny wpływ na otoczenie i środowisko naturalne. Naszą największą troską powinno być racjonalne wykorzystanie energii, surowców oraz kapitału ludzkiego, dzięki czemu możemy minimalizować zagrożenia dla środowiska. Mając na uwadze przepisy prawa oraz normy środowiskowe, w ścisłej współpracy z organami i instytucjami kontrolnymi, wyznaczamy kolejne cele dbałości

o środowisko, eliminację zagrożeń i uciążliwości dla otoczenia.

Aby zagwarantować realizację naszych planów w zakresie ochrony środowiska wdrożyliśmy specjalny system zarządzania zgodny z normą ISO 14001.

11. OCHRONA INFORMACJI NIEJAWNYCH ORAZ TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA

Obowiązuje zasada **O PRACY ROZMAWIJ W PRACY**. Każdy pracownik zobowiązany jest do najwyższej staranności w zakresie ochrony informacji klauzulowanych jak i stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Każdy ma dostęp tylko do takich informacji, które pozwalają mu wykonywać służbowe zadania. Przedmiotem szczególnej troski są informacje i dokumenty oznaczone klauzulą tajności oraz stanowiące tajemnicę handlową i technologiczną. W tym zakresie stosujemy się do wymagań prawa oraz wewnętrznych instrukcji i poleceń.

12. ODPOWIEDZIALNE POSTĘPOWANIE Z PREZENTAMI, ZAPROSZENIAMI ORAZ INNYMI KORZYŚCIAMI

Prezenty, rozrywka oraz inne korzyści dość powszechnie uznawane są za swoiste formy grzeczności, a nawet akceptowane postępowanie w biznesie. Oczywiście można przychylić się do takiej opinii, jednak pod warunkiem, że nie prowadzą do konfliktu interesów i nie przekraczamy przyjętych praktyk i norm biznesowych. Nigdy, pod żadnym pozorem, nie wolno przyjmować pieniędzy lub ekwiwalentów środków pieniężnych.

W kontaktach z klientami, podmiotami współpracującymi, partnerami biznesowymi oraz urzędnikami kierujemy się uczciwością, obiektywizmem oraz przestrzeganiem prawa. Nie pozwalamy, aby wywierano na nas wpływ poprzez prezenty, zaproszenia lub inne korzyści przeznaczone dla nas lub naszych najbliższych. Nie jesteśmy przeciwni powszechnej i naturalnej praktyce wręczania i przyjmowania zwyczajowo przyjętych upominków, które są wyrazem uprzejmości. Jeżeli jednak wręczone prezenty lub inne korzyści mają na celu wywarcie wpływu na decyzje związane z jego działalnością służbową, wówczas mamy do czynienia z korupcją. Rzecz w tym, aby prezenty i inne korzyści nie były wręczone lub oferowane z oczekiwaniem wzajemności, czyli z zamiarem wpływania na nasze decyzje służbowe.

Zgodnie z prawem podatkowym wręczany prezent powinien być małej wartości, czyli nie droższy niż 200 złotych. Aby zapobiec jakimkolwiek podejrzeniom, że wręczone

upominek lub prezent nie ma charakteru korupcyjnego lub wystawnego dla całkowitej pewności najlepiej na tych przedmiotach umieścić logo lub nazwę firmy.

Każdy z pracowników jeżeli znajdzie się w sytuacji, kiedy proponuje lub wręcza się mu korzyści np.: pieniądze, cenne prezenty, obietnicę prowizji itp. noszące znamiona korupcji ma obowiązek, niezwłocznie sporządzić raport z incydentu i przekazać go Pełnomocnikowi ds. Bezpieczeństwa Grupy Cognor.

13. ZGŁOSZENIA WSZELKICH NIEPRAWIDŁOWOŚCI W GRUPIE COGNOR

Żadne duże przedsiębiorstwo nie może ustrzec się różnych nieprawidłowości, tak prawnych jak i etycznych. Z tego też powodu tworzymy system dzięki któremu pracownicy zyskują możliwość bezpiecznego zgłaszania incydentów, zdarzeń, problemów naruszających według nich normy prawa lub kodeksu etycznego.

To wrażliwa kwestia i wymaga zagwarantowania skutecznej ochrony personaliów osoby zgłaszającej, ale przede wszystkim przeprowadzenia postępowania sprawdzającego. W ramach tego systemu pracownicy mogą zgłaszać przez sieć internet, e-mail – rzeczniks.etyki@cognor.eu, telefonicznie – 508 032 174 podejrzenia kradzieży, korupcji, łamania prawa i wewnętrznych procedur, zagrożeń bezpieczeństwa pracy, łamania praw pracowniczych, molestowania, mobbingu a nawet sytuacji związane z konfliktami interesów. Gwarantujemy anonimowość zgłaszającym. Stoimy na stanowisku, że świadomy pracodawca krytyki się nie boi, także odpowiedzialny i lojalny pracownik kierując się dobrze pojętym interesem firmy zdecyduje się zasygnalizować problem. Podkreślamy, że jakość naszej kultury pracy wolnej od wszelkich patologii jest ważniejsza od dobrego samopoczucia będącego efektem „zamiatania problemów pod dywan”. Zapewniamy, że problemy sygnalizowane przez pracowników nie będą pozostawiane bez wyjaśnienia i decyzji naprawczych. Jesteśmy przekonani, że to konkretne narzędzie, umożliwiające przecięcie i wyeliminowanie złych praktyk w Grupie Cognor, nie będzie nadużywane i stanie się czynnikiem kształtującym etyczną kulturę zgodnie z założeniami systemu.

Nasz majątek, w tym aktywa finansowane, aktywa fizyczne, własność intelektualna i informacje klauzulowane oraz stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa i handlową muszą być szczególnie zabezpieczone. Jesteśmy wszyscy osobiście odpowiedzialni za ochronę i prawidłowe wykorzystanie majątku Grupy Cognor.

14. WDRAŻANIE I EGZEKWOWANIE POSTANOWIEŃ KODEKSU ETYCZNEGO

W Grupie Kapitałowej Cognor uchwałą Zarządu powołany zostaje Rzecznik ds. Etyki

Do obowiązków Rzecznika należy:

- promowanie idei kodeksu wśród pracowników oraz klientów i firm współpracujących,
- wspieranie pracowników w przestrzeganiu zapisów,
- aktualizacja treści kodeksu,
- prowadzenie postępowań sprawdzających w sprawach nieprawidłowości, naruszeń dyscypliny i kultury pracy oraz sygnalizowanych podejrzeń o popełnienie przestępstwa przez pracowników,
- podejmowanie wszelkich spraw z zakresu patologii stosunków personalnych w firmie, pomoc w rozwiązywaniu problemów pracowników.

Kontakt z Rzecznikiem ds. Etyki odbywa się drogą e-mailową, telefoniczną oraz bezpośredni kontakt. W sytuacjach kiedy pracownik zastrzega anonimowość, stanowi to bezwzględnie obowiązującą regułę działania dla Rzecznika.

Dyrektorzy poszczególnych spółek należących do Grupy Cognor będą monitorować przestrzeganie zapisów Kodeksu Etycznego.

Naruszenie Kodeksu, w tym obowiązującego prawa, wiąże się z poważnymi konsekwencjami dla Grupy Cognor oraz pracowników, których dotyczą. Skutkiem naruszeń może być odpowiedzialność karna, dyscyplinarna, w tym rozwiązanie umowy z pracownikiem.

Należy przy tym mieć świadomość, że każdy kto pomawia, rozpowszechnia nieprawdziwe informacje celem zniszczenia reputacji innego pracownika, naraża się na ryzyko odpowiedzialności prawno - karnej i dyscyplinarnej.

KODEKS HONOROWY HUTNIKA

1. Wysokie ryzyko pracy

Huta to miejsce szczególnego ryzyka. Wypadek, czy inne zdarzenie to porażka nas wszystkich. Obserwuj i słuchaj, miej w pamięci instrukcje i procedury, szczególnie w sytuacji zagrożenia.

2. Współpraca i rozwój

Nigdy nie zostawiaj kolegi w potrzebie. Każdy z nas w każdej chwili, w sytuacji zagrożenia i wykonywania pracy powinien liczyć na pomoc i wsparcie.

3. Etyka pracy

Wykonując swoją pracę, dotrzyjmy zobowiązań, informuj o postępach i trudnościach w realizacji zadań.

4. Troska o miejsce pracy

Huta to nasz drugi dom. Dbałość o mienie, porządek, kulturę organizacyjną oraz najwyższe standardy pracy to wartości składające się na etos naszej grupy zawodowej.

5. Odpowiedzialność za rezultaty

Każdy z nas jest autorem sukcesów, ale także odpowiedzialny za porażki. Nie obwiniamy innych, nie usprawiedliwiamy się, nie sięgamy po wymówki.

6. Zaangażowanie

Podejmujemy konieczne ryzyko. Porażki i problemy traktujemy jako wyzwania. Kończymy to co zaczynamy.

7. Nastawienie na sukces

Robimy wszystko, aby osiągnąć sukces. Podejmujemy uzasadnione ryzyko popełniania błędów. Nie akceptujemy postawy strachliwego oczekiwania.

8. Analiza działań

Omawiamy nasze porażki, niekorzystne zdarzenia oraz złe praktyki po to, aby wyciągać wnioski na przyszłość. Świątujemy sukcesy.

9. Wynagradzanie

Ważne jest wynagrodzenie, które pozwala zaspakajać potrzeby nas i naszych rodzin. Jednak pamiętajmy **HUTA MA ZYSK, MY ZARABIAMY**. Równie ważna jest satysfakcja z pracy w tym miejscu i z tym zespołem.

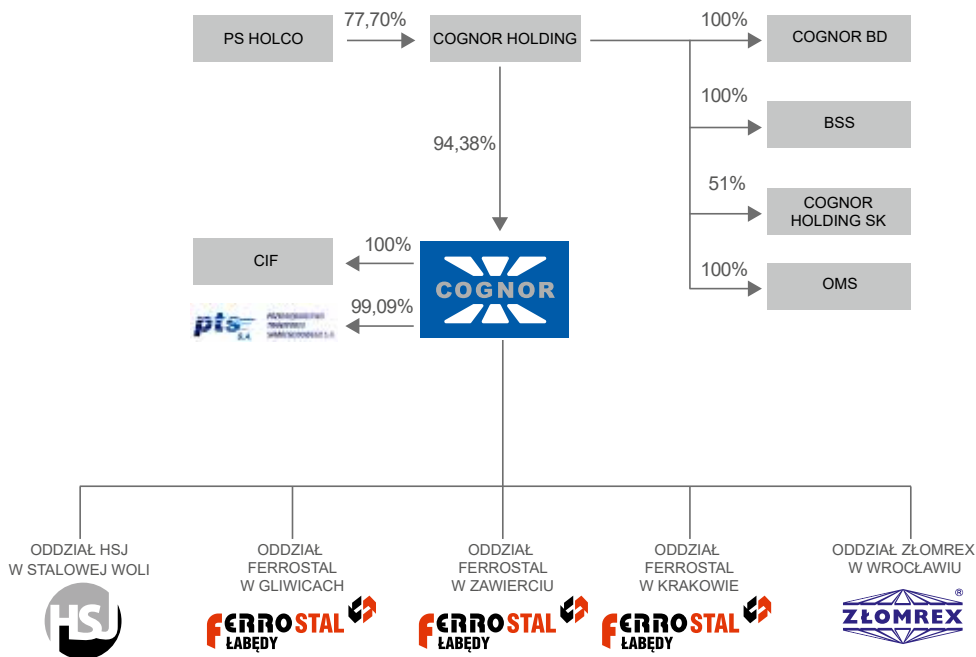
10. Komunikacja

Jeżeli masz problem zawodowy czy prywatny to **TRZEBA O TYM MÓWIĆ**. Wchodząc do przełożonego „nie musisz umawiać się”.

ZAŁĄCZNIKI:

I. WYKAZ SPÓŁEK GRUPY KAPITAŁOWEJ WCHODZĄCYCH W SKŁAD GRUPY COGNOR

aktualne na dzień – Maj 2018



- Cognor Holding S.A.
- Cognor S.A.
- Cognor Holding Spółka Komandytowa
- Cognor Oddział HSJ w Stalowej Woli
- Cognor Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie
- Cognor Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu
- Cognor Oddział Ferrostal Łabędy w

- Gliwicach
- Business Support Services
- Cognor International Finance PLC
- Przedsiębiorstwo Transportu Samochodowego S.A.
- Cognor Blachy Dachowe
- Cognor Oddział Złomrex we Wrocławiu
- Odlewnia Metali Szopieniec

II. CERTYFIKATY, NAGRODY, WYRÓŻNIENIA

Wysoką jakość naszych wyrobów potwierdzają liczne certyfikaty i uznania wiodących Towarzystw Klasyfikacyjnych w zakresie procedur stosowanych przy produkcji i odbiorze produkcji stali, półwyrobów i prętów.

- Cognor Oddział HSJ w Stalowej Woli

- RINA - IQ Net - Quality Management System ISO 9001 System Zarządzania Jakością TS 16949:2009
- Certyfikat Det Norske Veritas (DNV-GL) - Produkcja stali i wyrobów walcowanych
- Certyfikat TÜV Nord 97/23/WE (System zapewnienia jakości producenta materiałów wg dyrektywy 97/23/WE dotyczącej urządzeń ciśnieniowych)
- Certyfikat TÜV Nord AD 2000 (AD 2000-Merkblatt WO) - Uznanie jako producent materiałów wg AD 2000
- Certyfikat TÜV NORD - DIN EN 10025-1:2005 (Fabryczna kontrola produkcji zgodnie z DIN EN 10025-1:2005 - gorąco walcowane blachy i pręty stalowe dla budownictwa w gatunku od S235 do S 690 wg DIN EN 10025-1:2005

Wyroby specjalne

- Koncesja MSWiA na wykonywanie działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym.
- Wewnętrzny System Kontroli
- Certyfikat Systemu Zarządzania Jakością
- Polityka Kontroli Obrotu
- Certyfikat AQAP – System jakości dla dostawców wojska

- Cognor Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie

- Certyfikat TÜV Rheinland System -Zapewnienia Jakości Wytwórcy Materiału
- Certyfikaty ZETOM - Zgodności zakładowej kontroli produkcji
- Deklaracje własności użytkowych
- Certyfikat ÜBEREINSTIMMUNGS
- Certyfikat TZÚS CZ
- Certyfikat TZÚS SK

- Cognor Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu

- Certyfikat Germanischer Lloyd (DNV-GL) - Uznanie na produkcje stali i półwyrobów
- Certyfikat ZETOM - Zgodności zakładowej kontroli produkcji

- Cognor Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach

- Certyfikat TÜV NORD CERT GmbH System Zarządzania EN ISO 9001
- Certyfikat Germanischer Lloyd (DNV-GL) - Uznanie na produkcje stali i półwyrobów
- Certyfikat Lloyd's Register (LRS) - Uznanie na produkcje stali i półwyrobów
- Certyfikat TÜV Rheinland System -Zapewnienia Jakości Wytwórcy Materiału

- Cognor Oddział Złomrex we Wrocławiu

- Certyfikat Rady Izby Przemysłowo-Handlowej Gospodarki Żłomem

NAGRODY

Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli należąca do Grupy COGNOR w 2016 roku otrzymała prestiżowe wyróżnienie nagrodę DEFENDER podczas XXIV Międzynarodowego Salonu Przemysłu Obronnego w Kielcach za prezentowane rozwiązanie produktowe rodzinę stali pancernych ARMSTAL.

Poraj, Maj 2018