



#MIEDZIOWATOŹSAMOŚĆ

Code of Conduct

Kodeks Postępowania
w **Zagłębie Lubin S.A.**
czyli co powinieneś wiedzieć o
wartościach firmy.

Skąd potrzeba Kodeksu Postępowania?

Kodeks Postępowania to dokument, która pomoże Ci zrozumieć jakimi wartościami kieruje się Zagłębie Lubin S.A. (dalej: Klub, Spółka) oraz Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A., w której pracujesz, a więc i Tobie powinny być one bliskie. To my wszyscy – pracownicy Zagłębie Lubin S.A., bez względu na to co robimy i jakie stanowisko zajmujemy, tworzymy razem ten Klub i wyznaczamy standardy zachowania. Pamiętajcie, że każdy z nas jest odpowiedzialny za czyny i działania, które służą dobru firmy i otaczającej społeczności lokalnej.



Czym jest dla nas Kodeks Postępowania?

Jako pracownicy firmy swoim zachowaniem i działaniami wywieramy wpływ na społeczności wśród których funkcjonujemy. Dlatego też Kodeks powstał w odpowiedzi na wątpliwości, które zdarza się mieć każdemu z nas - „jak powinienem postąpić?”, „czy dobrze zrobiłem?”. Dowiesz się z niego, gdzie szukać odpowiedzi w razie tego typu niepewności oraz do kogo powinieneś się zwrócić, żeby otrzymać pomoc i rozwiązanie.

Kodeks ma zapewnić, że ogół nas pracowników będzie postępował z najwyższą uczciwością przestrzegając ustalonych procedur i przepisów oraz w myśl dbałości o tradycję i kierowaniu działań ku rozwojowi Spółki.

Kodeks nie jest aktem prawnym, ani zbiorem przepisów, za których nieprzestrzeganie których grozi kara. Kodeks nie jest wymierzony w pracowników. Stanowi on dla nas drogowskaz i pokazuje drogę w kierunku etycznych, uczciwych i sprawiedliwych zachowań dla dobra nas wszystkich.

Być może zapytasz – „po co mi Kodeks Postępowania, skoro firma posiada Kodeks Etyki?”. Zastanów się więc na ile dobrze znasz Kodeks Etyki? Kodeks Postępowania jest dokumentem o szerszym spojrzeniu, ale jednocześnie jest bardziej kompleksowy niż Kodeks Etyki. Ma wymiar przede wszystkim praktyczny. Przy czym jest on w pełni zgodny z założeniami Kodeksu Etyki. Jak zauważysz, zawiera w sobie jego skrót. Dokumenty te wzajemnie się przenikają i uzupełniają.

Jak chcemy działać w Zagłębie Lubin S.A.

Po pierwsze chcemy działać zgodnie z prawem, w myśl etycznej postawy człowieka i poprawy relacji międzyludzkich. W codziennej pracy i naszym zachowaniu kierujemy się Naszymi wartościami i stosujemy zasadę fair-play zarówno na boisku jak i w codziennych obowiązkach służbowych. Hasło, które dedykujemy wszystkim tym, którzy nas wpierają i z nami współpracują zobowiązuje do wzajemnego szacunku i wyznaczania etycznego postępowania na każdym polu naszego postępowania. Wartości, które wyznajemy, oddziałują pozytywnie na otaczające klub środowisko i dobrze wpływają na dzieci oraz młodzież.

Wartości i Zobowiązania

Jesteśmy profesjonalnym klubem sportowym z ponad 70-letnimi tradycjami, wchodzący w skład Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.. Promujemy sport profesjonalny, poprzez udział pierwszej drużyny w rozgrywkach Ekstraklasy oraz Pucharu Polski, a także sport młodzieżowy, dzięki działaniu Akademii Piłkarskiej KGHM Zagłębie.

Główną misją oraz założeniem funkcjonowania Zagłębia Lubin S.A., to przestrzeganie zasad fair play, poczucie wspólnoty, profesjonalizm, dbanie o tradycję oraz „Miedziową Tożsamość”. Te wartości pozwalają na budowę więzi pomiędzy wszystkimi pracownikami oraz zawodnikami naszego Klubu.

Kodeks Etyki KGHM Polska Miedź S.A. opiera się na wartościach wspólnych dla całej Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.: **Bezpieczeństwie, Współdziałaniu, Zorientowaniu na wyniki, Odpowiedzialności i Odwadze.**

Wartości te scalają pracowników Grupy i stanowią podstawę podejmowania przez nas decyzji i działań.

Zagłębie Lubin S.A. wchodząca w skład Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., stoi również na straży tych wartości, a że jej głównym celem nie jest osiągnięcie zysku, a prowadzenie działalności o charakterze pożytku publicznego na rzecz społeczności lokalnej w zakresie wspierania i upowszechniania kultury fizycznej, a także wspomaganie rozwoju wspólnoty i społeczności lokalnej, określa i kieruje się także poniższymi Wartościami.

Nasze Wartości



MISJA

Jesteśmy współodpowiedzialni za rozwój dzieci i młodzieży i krzewienie w nich odpowiednich wartości, w tym popularyzowanie aktywności fizycznej:

1. przekazujemy i fundamentalne wartości- szacunek, pomoc, bezpieczeństwo, zaufanie i zdrową rywalizację sportową,
2. dążymy do wszechstronnego rozwoju młodych zawodników,
3. stawiamy na pracę w grupie, przełamywanie trudności i własnych słabości.



ZAWSZE RAZEM

Zagłębie Lubin S.A., jako część Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A, jest podmiotem angażującym kilkadziesiąt tysięcy mieszkańców regionu, zarówno na płaszczyźnie wspierającej jak i sportowej. Liczna część tego społeczeństwa, to pracownicy Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. i ich rodziny, dla których ekstraklasowa drużyna jest nie tylko pasją, ale i czymś więcej:

Jesteśmy razem „na dobre i na złe”

1. wierni po porażce, dumni ze zwycięstwa!,
2. cieszymy się razem z wygranymi Naszymi drużynami,
3. pomagamy sobie po porażkach i trudnych momentach w rozgrywkach piłkarskich,
4. wiemy, że nie zawsze sukces będzie z nami, ale my będziemy razem,
5. stawiamy czoło nowym wyzwaniom i własnym słabościom.



PASJA

Dzisiaj każdy z nas wie, że aby dobrze wykonywać swoje obowiązki, należy to robić z pasją:

1. pasja to dla nas zamiłowanie do rywalizacji sportowej i osiągnięcia sukcesów,
2. dzielimy się naszą pasją z kibicami również tymi najmłodszymi,
3. nie wyobrażamy sobie własnego rozwoju bez zamiłowania do emocji jakie daje nam osiągnięcie rezultatów we współzawodnictwie.



MIEDZIOWA TOŻSAMOŚĆ

Zagłębie Lubin S.A., to klub REGIONU MIEDZIOWEGO. Ludzi ciężko pracujących, dla których rozrywka, ale i pasją jest ich ulubiona drużyna sportowa. Mieszkańców regionu cechuje etos pracy, solidarność i życie z miejscem zamieszkania. Dla nich stadion musi być drugim domem, a klub czymś więcej niż tylko drużyną sportową. Szanujemy ich trud i poświęcenie, w zamian dając im drużynę, z którą mogą się identyfikować. Zespół zbudowany przez trenera z Lubina, z zawodnikami Akademii Piłkarskiej KGHM Zagłębie.

Budujemy wspólną więź z bracią górniczą honorując dokonania naszych kibiców-górników i podkreślając etos pracy i życie z miejscem zamieszkania

1. szanujemy ludzi ciężko pracujących, dla których rozrywka i pasją jest piłka nożna,
2. utożsamiamy kibiców z Właścicielem KGHM Polska Miedź S.A.,
3. prowadzimy dialog społeczny, wymieniamy się uwagami,
4. utożsamiamy Naszych zawodników z miedziową społecznością.



SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

Jesteśmy odpowiedzialni społecznie, podejmujemy szereg inicjatyw i projektów:

1. propagujemy zdrowy styl życia poprzez edukację w zakresie zdrowego odżywiania, budujemy zrozumienie potrzeby ruchu i wypoczynku dla prawidłowego funkcjonowania organizmu,
2. budujemy społeczne więzi oraz pozyskujemy nowe pokolenia kibiców,
3. uczymy zdrowego stylu odżywiania,
4. uświadamiamy dzieci o niebezpieczeństwach na jezdni, podczas wypoczynku nad wodą, na podwórku, w górach, w lesie, cyberprzestrzeni,
5. bierzemy udział w licznych akcjach społecznych, m.in. w ramach wspierania osób chorych i potrzebujących, w ramach wizyt w placówkach społecznych i oświatowych (Domy Dziecka, szkoły, przedszkola) oraz w ramach akcji upamiętniających wydarzenia historyczne naszego regionu,
6. aktywujemy kibiców oraz lokalną społeczność do niesienia pomocy potrzebującym,
7. osławiamy osoby starsze z Klubem oraz integrujemy ich na zajęciach prozdrowotnych na terenie Klubu.



TRADYCJA

Klub piłkarski z bogatą tradycją i sukcesami sportowymi, znajdujący się w czołowej dziesiątce klasyfikacji wszech czasów piłkarskiej ekstraklasy.

Od wielu lat bezdyskusyjnie i nierozdzielnie kojarzony z KGHM Polska Miedź S.A, którego wsparcie pozwoliło nam zaistnieć na piłkarskiej mapie świata, zbudować strukturę o silnych fundamentach i na stałe zapisać się w historii polskiego sportu.

1. przekazujemy najmłodszym kibicom historię Naszego Klubu,
2. szanujemy twórców, realizatorów i wizjonerów pięknej przygody z piłką nożną w naszym otoczeniu,
3. jesteśmy dumni z historii Naszego Klubu,
4. piszemy kolejne rozdziały historii Naszego klubu.



PROFESJONALIZM

Podejmujemy wiele wyzwań i przełamujemy przeciwności budując profesjonalnego pracownika, Klub, Akademię Piłkarską KGHM Zagłębie:

1. współpracujemy z profesjonalną kadrą szkoleniowo- trenerską,
2. nie boimy się szukać nowych rozwiązań w sporcie i infrastrukturze,
3. dążymy do uznania Akademii za najlepiej szkolący ośrodek młodzieży w Polsce,
4. umożliwiamy rozwój piłkarski dzieciom pracowników KGHM,
5. stawiamy sobie wysokie cele sportowe i biznesowe.

Nasze Zobowiązania

W Klubie, którego właścicielem jest największy pracodawca w regionie, czyli KGHM Polska Miedź S.A., stawiamy sobie ambitne cele oraz z wielką chęcią podejmujemy nowe wyzwania. Jednym z nich

jest odpowiedzialność za tożsamość klubu oraz pamięć o jego tradycjach. Dzięki przypomnianiu o sukcesach, dobrych momentach, budujemy w kibicach jeszcze większą więź z klubem.

Nasz klub swoimi działaniami, na które składają się nie tylko publikacje w mediach, ale również akcje marketingowe i wizerunkowe, dociera do dzieci, młodzieży oraz seniorów. „Miedziowi”, jak mówi się o naszym klubie, działają w głównym stopniu dla regionu Zagłębia Miedziowego oraz społeczności lokalnej. Dzięki działaniom CSR-owym oraz promowaniu sportu wśród najmłodszych Zagłębie Lubin S.A. wspiera i upowszechnia uprawianie kultury fizycznej.

Obszary działalności Zagłębie Lubin S.A.

Spółeczeństwo

Swoje działania oraz usługi Zagłębie Lubin S.A. kieruje do pasjonatów sportu, mieszkańców Zagłębia Miedziowego oraz wielu powiatów Dolnego Śląska. Dzięki przestrzeganiu wartości zbieżnych z zasadami właściciela klubu KGHM Polska Miedź S.A., a także przekazywaniu prospołecznych wartości młodym pokoleniom, klub niejako wychowuje młode pokolenia kibiców poprzez przekazywanie odpowiednich wzorców.



Działamy na rzecz przyszłych pokoleń

Lubiński Klub przy realizowaniu zadań powierzonych przez właściciela skupia się na działaniach na rzecz najmłodszych. Dzięki nieustannemu rozwojowi Akademii Piłkarskiej KGHM Zagłębie Klub daje dzieciom z Lubina i innych miast szansę rozwoju pod względem sportowym, jak i intelektualnym, dzięki wsparciu wykwalifikowanej kadry. Zagłębie Lubin S.A. w swoich działaniach dba także o sferę mentalną najmłodszych zawodników klubu oraz wszystkich młodych osób zaangażowanych w życie Klubu. Wszystko za sprawą edukowania i wpajania odpowiednich wartości, uczenia szacunku do starszych, kolegów oraz trenerów Klubu. Zagłębie Lubin S.A. nie zapomina także o rozwoju technologicznym, innowacyjnych rozwiązaniach oraz rozwoju pracowników.



Kodeks Etyki

W tym rozdziale przedstawiamy kluczowe treści zawarte w Kodeksie Etyki Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. wdrożonym w Klubie, którego pełna wersja dostępna jest na stronie www.kghm.com.

Wszyscy jesteśmy równi

Kodeks Etyki jest dokumentem obowiązującym wszystkie podmioty wchodzące w skład Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. Standardy postępowania w nim zawarte wynikają z przyjętych wartości i obowiązują nas wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej, niezależnie od stanowiska jakie zajmujemy, czy kraju, w którym pracujemy.

Zapisy Kodeksu obowiązują członków Zarządów, dyrektorów, kierowników, liderów i pracowników każdego podmiotu wchodzącego w skład Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., jak również osoby działające na jej rzecz lub w jej imieniu. Oczekujemy respektowania Kodeksu Etyki również od osób i podmiotów współpracujących z nami – naszych kontrahentów, klientów, czy beneficjentów.

Kogo obowiązuje Kodeks

*Standardy postępowania zawarte
w Kodeksie obowiązują nas wszystkich –
pracowników Grupy Kapitałowej KGHM
Polska Miedź S.A.*



Pracownicy Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Jeśli jesteś pracownikiem, oczekujemy od Ciebie:

1. znajomości, rozumienia i stosowania się do zapisów Kodeksu Etyki oraz powiązanych z nim regulacji w trakcie wykonywania zadań służbowych;
2. niezwłocznego zgłaszania wszelkich uwag czy wątpliwości dotyczących przestrzegania Kodeksu Etyki, w tym zaobserwowanych nieprawidłowości;
3. braku zgody na odstępstwa od przyjętych standardów etycznych;
4. współpracy z przełożonymi w zakresie stosowania Kodeksu Etyki w pracy oraz budowania kultury organizacji opartej na przyjętych wartościach.



Kadra kierownicza Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A

Jeśli należysz do kadry kierowniczej, oczekujemy od Ciebie:

1. stosowania się do standardów zawartych w Kodeksie Etyki przy realizacji celów biznesowych;
2. zarządzania zespołem przez dawanie przykładu;
3. kształtowania w zespole właściwych stosunków społecznych, opartych na poszanowaniu godności drugiego człowieka;
4. komunikowania w zespole wartości zawartych w Kodeksie Etyki;
5. reagowania na zaobserwowane lub sygnalizowane nieprawidłowości;
6. budowania atmosfery wzajemnego zaufania i bezpieczeństwa w zespole, tworzenia możliwości na zgłaszanie uwag i problemów natury etycznej.



Kadra zarządzająca Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Jeśli należysz do kadry zarządzającej, oczekujemy od Ciebie:

1. zarządzania przez wartości;
2. odpowiedzialności za sygnał płynący z góry, tzw. „tone from the top”;
3. realizowania wartości i standardów przyjętych w strategii firmy;
4. egzekwowania przestrzegania standardów etycznych od pracowników wszystkich szczebli, kontrahentów i klientów;
5. komunikowania przyjętych wartości na zewnątrz.



Nasi kibice, kontrahenci oraz beneficjenci

Jeśli jesteś przedstawicielem podmiotu zewnętrznego, oczekujemy od Ciebie:

1. znajomości naszego Kodeksu Etyki oraz respektowania zawartych w nim standardów etycznych;
2. stosowania się do zapisów Kodeksu Etyki we wszystkich działaniach wynikających ze współpracy z KGHM;
3. niezwłocznego informowania nas o zauważonych nieprawidłowościach związanych z łamaniem standardów etycznych zapisanych w Kodeksie;
4. bezwzględnego stosowania się do zasady „zero tolerancji dla korupcji”;
5. respektowania zapisów umowy odnoszących się do kwestii etycznych, w tym dotyczących przeciwdziałania korupcji.

Standardy Etyczne w Grupie KGHM Polska Miedź S.A.

Kodeks Etyki zawiera szereg zasad postępowania, odnoszących się do trzech fundamentalnych standardów etycznych obowiązujących w Grupie KGHM Polska Miedź S.A.: Dobra Firmy, Dobra Człowieka, Dobra Interesariuszy.

Jak przestrzegać Kodeksu Etyki?

Zasady opisane w Kodeksie Etyki muszą być znane każdemu z nas, każdemu pracownikowi Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. Nieprzestrzeganie tych zasad jest działaniem sprzecznym z podstawami funkcjonowania i interesami organizacji.

Nieprzestrzeganie zasad Kodeksu Etyki naraża nas na ryzyko (Bezpieczeństwo), negatywnie wpływa na atmosferę w pracy (Współdziałanie) i jej rezultaty (Zorientowanie na wyniki), a także zagraża naszej reputacji (Odpowiedzialność). Jesteśmy dumni z tego, że postępujemy w zgodzie z naszymi wartościami i zasadami Kodeksu – nawet, gdy wiąże się to ze stawianiem czoła nowym i trudnym wyzwaniom (Odwaga).

Kodeks Etyki w codziennych sytuacjach

Zasady opisane w Kodeksie są związane z branżą oraz środowiskiem pracy KGHM Polska Miedź S.A. Nie jest jednak możliwe opisanie każdej sytuacji, z którą możemy się zetknąć. Dlatego poniższe pytania mogą nam pomóc w rozwianiu wątpliwości i podjęciu właściwej decyzji w trudnych sytuacjach.

Jeśli na którekolwiek z poniższych pytań odpowiedziałeś NIE – oznacza to, że podjęcie lub kontynuacja działania może spowodować poważne, negatywne konsekwencje – **nie rób tego**. Jeśli nie byłeś w stanie dać jednoznacznej odpowiedzi – **sprawdź Kodeks Etyki i regulacje wewnętrzne, skonsultuj się z przełożonym lub bezpośrednio z Wydziałem Etyki i Procedur Antykorupcyjnych**.

Wydział Etyki i Procedur Antykorupcyjnych

Pieczę nad wdrożeniem i przestrzeganiem standardów etycznych zapisanych w Kodeksie Etyki sprawuje Wydział Etyki i Procedur Antykorupcyjnych w KGHM Polska Miedź S.A., będący właściwą komórką kontaktową we wszelkich kwestiach do- tyczących funkcjonowania Kodeksu Etyki w Grupie KGHM Polska Miedź S.A..

Kluczowe zadania Wydziału

Do kluczowych zadań Wydziału należy:

1. zapewnienie, aby Kodeks Etyki był konsekwentnie przestrzegany we wszystkich podmiotach Grupy Kapitałowej KGHM w kraju i za granicą;
2. pomoc w interpretacji przepisów Kodeksu Etyki oraz współpraca z Komisją ds. Etyki w rozstrzyganiu kwestii dotyczących zachowań niezgodnych ze standardami etycznego postępowania;
3. pełnienie funkcji komórki kontaktowej w kwestiach stosowania Kodeksu Etyki i oceny zgodności postępowania z jego wymaganiami przez udziałowców, pracowników, partnerów, dostawców i klientów, w kraju i za granicą;
4. kontrolowanie przestrzegania przepisów Kodeksu Etyki, przyjmowanie zgłoszeń o naruszeniach przepisów, prowadzenie kontroli i postępowań wyjaśniających, rekomendowanie działań naprawczych oraz konsekwencji dyscyplinarnych, wobec osób naruszających Kodeks Etyki.

Powyższe zadania, na poziomie Klubu, w ścisłej współpracy z Wydziałem Etyki i Procedur Antykorupcyjnych, realizuje Pełnomocnicy ds. Etyki i Antykorupcji, działający w Zagłębie Lubin S.A.

Nie bądź obojętny! Zgłoś nadużycie!

Wszelkie działania, zachowania lub praktyki zachodzące w miejscu pracy, które Twoim zdaniem mogą stanowić nadużycia lub wykroczenia w stosunku do przyjętych regulacji, w tym szczególnie Kodeksu Etyki lub niosą za sobą rzeczywiste ryzyko wystąpienia nadużycia lub wykroczenia w razie ich nie zaniechania, powinieneś niezwłocznie zgłosić swojemu bezpośrednio przełożonemu. Jeśli z istotnych względów nie jest to możliwe, skorzystaj z poufnych kanałów zgłaszania nadużyć lub zwróć się osobiście do Pełnomocnika ds. Etyki i Antykorupcji lub do Wydziału Etyki i Procedur Antykorupcyjnych.

Każde zgłoszenie traktowane jest z należytą starannością, gwarantującą poufność i ochronę osoby zgłaszającej. Anonimy traktujemy z taką samą powagą jak zgłoszenia imienne. Osoba zgłaszająca (Sygnalista) podlega ochronie. Szczegółowe regulacje dotyczące zgłaszania nieprawidłowości oraz ochrony Sygnalistów zostały zdefiniowane w Procedurze ujawniania nieprawidłowości i ochrony Sygnalistów.

Kto pyta, nie błądzi

Jeżeli masz jakiegokolwiek pytania lub uwagi dotyczące Kodeksu Etyki zgłoś się do swojego przełożonego, do Pełnomocnika ds. Etyki i Antykorupcji lub bezpośrednio do

Wydziału Etyki i Procedur Antykorupcyjnych KGHM Polska Miedź S.A.



**Wydział Etyki i Procedur Antykorupcyjnych
KGHM Polska Miedź S.A.**

Ul. M. Skłodowskiej-Curie 48, 59-301 Lubin

+48 76 747 82 82

antykorrupcja@kghm.com

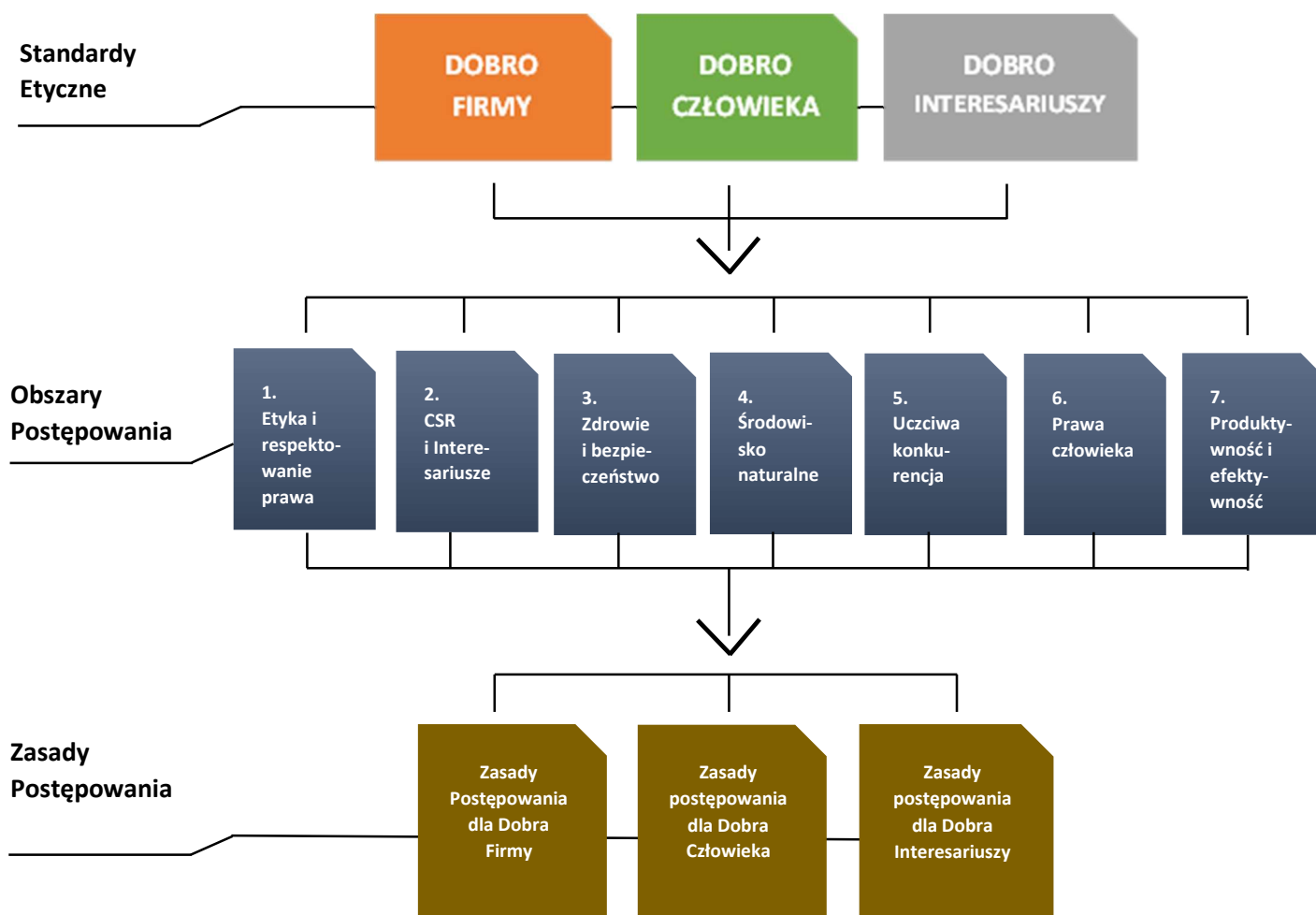
*Byłeś świadkiem naruszenia zasad etycznych
w Grupie Kapitałowej KGHM?*

*Zgłoś ten fakt w trosce o dobro swoje oraz
współpracowników!*

Standardy i Obszary Postępowania

W tym rozdziale dowiesz się, gdzie szukać odpowiedzi w razie wątpliwości. Standardy Etyczne przekładają się na unikalne Obszary postępowania, czyli zbiór zasad, którymi my jako pracownicy powinniśmy się kierować każdego dnia.

Standardy etyczne Zagłębie Lubin S.A.



Zagłębie Lubin S.A. prowadząc działalność o charakterze pożytku publicznego szczególnie nacisk kładzie na określone w standardach etycznych dobra człowieka, dobra firmy i dobra interesariuszy określone na kolejnych kartach Kodeksu.



Dobro Firmy

Zachowujemy zgodność działań z prawem, stosujemy zasadę „zero tolerancji dla korupcji”, unikamy konfliktu interesu, chronimy dane osobowe i dbamy o bezpieczeństwo informacji, dbamy o majątek firmy i uczciwie gospodarujemy powierzonym mieniem, bierzemy odpowiedzialność za wpływ na środowisko.

Dzięki stosowaniu wszelkich dostępnych środków i zabezpieczeń dotyczących wyeliminowania korupcji oraz działania zgodnie z literą prawa w tym przedmiocie, troszczymy się o dobre imię klubu i pokazujemy jego transparentność. Zagłębie Lubin S.A. systematycznie edukuje zawodników oraz pracowników, by działali zgodnie z przyjętymi przez klub i właściciela zasadami.

Obszary Postępowania odpowiadające Standardowi Etycznemu – DOBRO FIRMY

1.

Etyka i respektowanie prawa

Regulacje dla tego obszaru postępowania:

- Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.;
- Polityka Antykorupcyjna w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.;
- Instrukcja Przeciwdziałania zagrożeniom Korupcyjnym;
- Kodeks Grupy KGHM;
- Polityka Bezpieczeństwa Danych Osobowych w Zagłębie Lubin S.A.;
- Regulamin Dyscyplinarny PZPN

4

Środowisko naturalne

Nie posiadamy własnych regulacji w tym zakresie, ale stosujemy regulacje wewnętrzne dla tego obszaru postępowania KGHM Polska Miedź S.A.

7.

Produktywność i efektywność

Regulacje wewnętrzne dla tego obszaru postępowania:

- Polityka zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.



Zachowujemy zgodność z obowiązującymi nas regulacjami

W praktyce oznacza to, iż planując oraz realizując nasze działania zawsze stosujemy się do przepisów zawartych w prawie powszechnie obowiązującym, w tym przepisach ustawy o sporcie oraz przepisach UEFA, PZPN oraz wewnętrznych regulacjach. Nie bierzemy udziału w przedsięwzięciach, które wiążą się z łamaniem prawa i zagrażają reputacji organizacji. Jesteśmy świadomi, że wszelkie działania wbrew prawu wiążą się z odpowiednimi sankcjami, co naraża Klub oraz Właściciela na straty finansowe i wizerunkowe oraz utratę zaufania kluczowych partnerów biznesowych, kibiców.

Zawsze



1. Przestrzegaj wewnętrznych regulacji obowiązujących w Spółce, a także przepisów prawa, norm etycznych, zasad dobrych praktyk rynkowych.

Nigdy



1. Nie łam obowiązującego prawa ani wewnętrznych regulacji.
2. Nie narażaj KGHM i Klubu swoimi działaniami na straty wizerunkowe i finansowe.



W razie wątpliwości – skontaktuj się

1. Z bezpośrednim przełożonym.
2. Z działem odpowiedzialnym za etykę i procedury antykorupcyjne.



Stosujemy zasadę „Zero tolerancji dla korupcji”

Nie tolerujemy żadnych form korupcyjnego zachowania w działaniach naszych pracowników, zawodników ani w stosunku do nich. Podejmujemy środki organizacyjne, kadrowe i techniczne mające na celu przeciwdziałanie tworzeniu otoczenia sprzyjającego przypadkom popełnienia przestępstw natury korupcyjnej oraz realnie udaremniające lub utrudniające ich dokonywanie. Od naszych pracowników i zawodników oczekujemy bezwzględного przestrzegania, a od partnerów zewnętrznych respektowania, Polityki Antykorupcyjnej oraz Procedury Przeciwdziałania Zagrożeniom Natury Korupcyjnej, obowiązujących w Grupie Kapitałowej.



Zawsze

1. Przestrzegaj i stosuj się do zasad Polityki Antykorupcyjnej obowiązującej w Spółce.
2. Jeśli jesteś świadkiem bądź masz świadomość zdarzeń korupcyjnych lub innych form wręczania korzyści majątkowych zgłaszaj je odpowiednim służbom.
3. Działaj w sposób uczciwy, przejrzysty i odpowiedzialny.



Nigdy

1. Nie wręczaj, nie oferuj ani nie przyjmuj korzyści majątkowych.
2. Nie toleruj przyjmowania korzyści majątkowych ani innych zdarzeń korupcyjnych u innych.



W razie wątpliwości – skontaktuj się

1. Z bezpośrednim przełożonym.
2. Z działem odpowiedzialnym za etykę i procedury antykorupcyjne.



Unikamy konfliktu interesów

W Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. uznajemy za niedopuszczalne wykorzystywanie swojej pozycji służbowej dla osiągnięcia korzyści osobistej lub korzyści dla członków rodziny, czy osób bliskich. W celu ochrony przed negatywnymi skutkami wystąpienia konfliktu interesów kierujemy się zasadami jawności i unikania. Każdy pracownik jest obowiązany ujawnić wystąpienie rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów oraz unikać sytuacji, które mogą prowadzić do powstania konfliktu interesu (wchodzenia w relacje zależności, wdzięczności czy innych powiązań uniemożliwiających obiektywne podejmowanie decyzji).



Zawsze

1. Interes Spółki traktuj priorytetowo.
2. Unikaj sytuacji, w których interesy osobiste wchodzą w konflikt z interesami firmy.
3. Unikaj inwestowania i angażowania się w sprawy firm będących klientami, dostawcami lub partnerami biznesowymi Spółki, aby nie doprowadzić do konfliktu interesów.
4. Informuj pracodawcę o podjęciu dodatkowego zatrudnienia, które może powodować konflikt interesów z pracą w KGHM Polska Miedź S.A.



Nigdy

1. Nie doprowadzaj do sytuacji powstania konfliktu interesów, które mogłyby mieć wpływ na bezstronność i obiektywizm przy podejmowaniu decyzji mających wpływ na działania Spółki.

2. Nie zatajaj informacji o konflikcie interesów, którego masz świadomość.
3. Nie wykorzystuj swojej pozycji do nadużyć, nepotyzmu, kreowania własnych korzyści.



W razie wątpliwości – skontaktuj się

1. Z bezpośrednim przełożonym.
2. Z działem/pełnomocnikiem odpowiedzialnym za etykę i procedury antykorupcyjne.



Dbamy o bezpieczeństwo informacji, chronimy dane osobowe

Bezpieczeństwo informacji jest dla nas niezwykle istotne. Przestrzeganie w tym obszarze przepisów krajowych oraz międzynarodowych wyznacza nasze standardy bezpieczeństwa strategicznego. Każdy z nas jest osobiście odpowiedzialny za stosowanie się do przepisów prawa dotyczących informacji prawnie chronionych oraz do obowiązujących w tym zakresie wewnętrznych regulacji - nie tylko w miejscu pracy, ale również użytkując portale i fora społecznościowe (np. Facebook, Twitter).

Zawsze



1. Chronić informacje wewnętrzne i zapobiegać ich nieupoważnionemu ujawnianiu lub niewłaściwemu wykorzystaniu w celu uzyskania osobistych korzyści.
2. Ogranicz do minimum rozmowy służbowe w miejscach publicznych.

Nigdy



1. Nie wykorzystuj w niewłaściwy sposób informacji uzyskanych w firmie, szczególnie dla uzyskania korzyści osobistych lub innych celów niezgodnych z regulacjami Spółki.
2. Nie udostępniaj haseł, przepustek, identyfikatorów oraz innych elementów, które mogą zostać wykorzystane przez osoby trzecie w nieuprawniony sposób.



W razie wątpliwości – skontaktuj się

1. Z bezpośrednim przełożonym.
2. Z działem/pełnomocnikiem odpowiedzialnym za etykę i procedury antykorupcyjne oraz wyznaczonym w Spółce Inspektorem Ochrony Danych Osobowych.



Bierzemy odpowiedzialność za jakość szkolenia naszych zawodników

Przyświeca nam cel budowy wiodącego ośrodka szkoleniowego w Polsce. Bierzemy odpowiedzialność za dzieci i młodzież, które się szkolą w Akademii Piłkarskiej KGHM Zagłębie oraz przebywają w Niepublicznej Bursie prowadzonej

przez Zagłębie Lubin S.A.

Zawsze



1. Bądź wzorem do naśladowania dla młodych zawodników.
2. Uczmy młodych zawodników tych postaw etycznych, które pomogą mu wzrosnąć na dobrego człowieka.
3. Pamiętajmy, że przekazujemy swoją najlepszą wiedzę i praktykę młodym ludziom z najwyższą starannością i profesjonalizmem.

Nigdy



1. Nie bądź obojętny wobec postaw, które nie przystają młodemu zawodnikowi.
2. Nie toleruj złych zachowań szkolonych zawodników, prowadź tak działania aby przeciwdziałać wszelkim patologiom.



W razie wątpliwości – skontaktuj się

1. Z Akademią Piłkarską KGHM Zagłębie.



Dbamy o majątek firmy, uczciwie gospodarujemy powierzony nam mieniem

Gospodarując zasobami firmy kierujemy się statutowymi celami i ekonomicznym interesem Spółki. Jako Spółka prowadząca działalność o charakterze pożytku publicznego staramy się dążyć do optymalizacji zysków, a przede wszystkim minimalizacji kosztów. Majątek Spółki jak i KGHM Polska Miedź S.A. traktujemy z należytą starannością, nie narażając go na straty. Monitorujemy wydatkowanie środków finansowych, które winno być racjonalne i zasadne. Wykorzystując materiały niezbędne do pracy (materiały biurowe, eksploatacyjne, narzędzia i inne) kierujemy się zasadami oszczędności, uczciwości, optymalizacji i staranności.

Zawsze



1. Szanuj i dbaj o majątek firmy.
2. Wykorzystuj mienie firmy do realizacji celów biznesowych.
3. Przestrzegaj zasad dotyczących korzystania z majątku firmy.

Nigdy



1. Nie wykorzystuj urządzeń i materiałów służbowych do celów prywatnych.
2. Nie działaj niedbale, doprowadzając do marnotrawstwa i spadku jakości pracy.



W razie wątpliwości – skontaktuj się

1. Z działem/pełnomocnikiem odpowiedzialnym za etykę

i procedury antykorupcyjne.

Dobro Człowieka

Człowiek jako najważniejszy kapitał podlega szczególnej ochronie i pozostaje w centrum uwagi. Spółka stawia sobie za cel budowę kultury organizacji, której fundamentem jest kształtowanie relacji opartych na bezwzględny poszanowaniu godności i dóbr osobistych pracownika, bez względu na miejsce zatrudnienia i relację służbową.

Obszary Postępowania odpowiadające Standardowi Etycznemu – **DOBRO CZŁOWIEKA**



Zdrowie i bezpieczeństwo

Regulacje wewnętrzne dla tego obszaru postępowania:

1. Polityka Bezpieczeństwa Danych Osobowych w Zagłębie Lubin S.A.
2. Obowiązkowe szkolenia BHP.



Prawa człowieka

Regulacje wewnętrzne dla tego obszaru postępowania:

1. Regulamin Organizacyjny;
2. Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Zagłębia Lubin S.A.;
3. Polityka Antydyskryminacyjna Zagłębie Lubin S.A.



Wszyscy jesteśmy współodpowiedzialni za bezpieczeństwo nasze i zakładu pracy

Bezpieczeństwo jest kluczową wartością w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. Specyfika działalności Spółki wiąże się z narażeniem na ryzyko utraty zdrowia przez naszych pracowników, w tym zawodników. Wierzymy w to, iż wszystkim wypadkom i chorobom zawodowym możemy zapobiegać. Od pracowników wymagamy bezwzględnego stosowania się zarówno do wewnętrznych przepisów bezpieczeństwa jak i obowiązujących przepisów prawa powszechnego w tym zakresie. Każdy pracownik w trakcie wykonywania pracy winien stosować się do obowiązujących zasad BHP.

Zawsze



1. Przestrzegaj przepisów BHP i ppoż. na stanowisku pracy.
2. Myśl o bezpieczeństwie. Pamiętaj, że ponosisz odpowiedzialność za swoją pracę, jak i współpracowników.
3. Informuj swoich przełożonych o wszelkich nieprawidłowościach i zagrożeniach bezpieczeństwa.
4. Przerywaj pracę w przypadku stwierdzenia warunków lub zachowań mogących stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa pracy i poinformuj o tym swojego przełożonego.
5. Zgłaszaj wypadek przy pracy i złe samopoczucie.



Nigdy

1. Nie pomijaj ustalonych procedur bezpieczeństwa.
2. Nie pracuj pod wpływem alkoholu ani innych zabronionych prawem używek.
3. Nie wykonuj prac bez wymaganej odzieży ochronnej.



W razie wątpliwości – skontaktuj się

1. Z bezpośrednim przełożonym.
2. Z inspektorem BHP.
3. Z osobą odpowiedzialną za etykę i antykorupcję wyznaczoną w Spółce.
4. Z działem odpowiedzialnym za bezpieczeństwo Spółki.



W Zagłębie Lubin S.A. tworzymy środowisko i miejsce pracy wolne od dyskryminacji

Godność i dobra osobiste pracownika podlegają bezwzględnej ochronie, a wzajemne relacje opierają się na ich poszanowaniu. Stosujemy obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników, przy zachowaniu prymatu wiedzy, kompetencji merytorycznych, umiejętności społecznych i jakości świadczonej pracy. Tworzymy środowisko i miejsce pracy wolne od dyskryminacji. Nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji zwłaszcza z powodu płci, rasy, wieku, pochodzenia, religii, niepełnosprawności, światopoglądu, orientacji seksualnej, statusu społecznego, stanu cywilnego, inwalidztwa, przynależności do partii politycznych i związków zawodowych oraz sposobu zatrudnienia. Spółka zarządza różnorodnością, dążąc do tworzenia kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym poszanowaniu, równym traktowaniu, dostępie do możliwości rozwojowych i wykorzystaniu potencjału pracowników. Nasze podejście do zarządzania różnorodnością definiuje „Deklaracja Różnorodności KGHM”, stosowana w ramach ładu korporacyjnego Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Zawsze



1. Traktuj wszystkich równo.
2. Szanuj różnice kulturowe i pogładowe.
3. Promuj kulturę opartą na akceptacji i wolną od wszelkich przejawów dyskryminacji.
4. Zgłaszaj naruszenia praw człowieka.



Nigdy

1. Nie toleruj i nie stosuj żadnej formy dyskryminacji wobec współpracowników.
2. Nie toleruj i nie używaj żadnej formy przemocy, w tym

molestowania czy zastraszania w miejscu pracy.

3. Nie ignoruj naruszeń praw człowieka u dostawców, klientów czy w organizacjach partnerskich.



W razie wątpliwości – skontaktuj się

1. Z bezpośrednim przełożonym.
2. Z osobą odpowiedzialną za etykę i antykorupcję w Spółce.

*Nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji,
zwłaszcza z powodu płci, rasy, wieku, pochodzenia, religii,
niepełnosprawności, światopoglądu
czy orientacji seksualnej.*



W Zagłębie Lubin S.A. nie tolerujemy mobbingu

Każdy pracownik, zarówno będący ofiarą mobbingu, jak i świadek, może skorzystać z kanałów zgłaszania nieprawidłowości, funkcjonujących w podmiotach Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. Wszelkie zasadne i złożone w dobrej wierze zgłoszenia są procedowane celem podjęcia stosownych działań naprawczych, w tym dyscyplinarnych. Ochrona przed mobbingiem obowiązuje wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko. Kadra kierownicza ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi poprzez sprawowanie nadzoru nad kierowanym przez siebie personelem oraz poprzez zarządzanie pracownikami oparte na poszanowaniu ich godności.

Zawsze



1. Chronić swoje prawo do pracy w środowisku wolnym od mobbingu.
2. Traktuj współpracowników z należyтым szacunkiem, takim jakiego sam oczekujesz od nich.
3. Otwarcie informuj o przejawach mobbingu względem Twojej osoby, jak i względem współpracowników.

Nigdy



1. Nie wywieraj żadnej formy przemocy, presji, nacisku na współpracowników.
2. Nie bądź obojętny wobec zachowań noszących znamiona przemocy, molestowania seksualnego czy wszelkiego typu znęcania się.
3. Nie rozpowszechniaj informacji lub materiałów działających na szkodę innych.



W razie wątpliwości – skontaktuj się

1. Z bezpośrednim przełożonym.
2. Z osobą odpowiedzialną za etykę i antykorupcję w Spółce.



Współdziałanie jest dla nas podstawą osiągnięcia sukcesów

Stawiamy na pracę zespołową, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem. Budujemy wzajemne zaufanie i dobrą atmosferę pracy. W dialogu szanujemy poglądy innych i jesteśmy otwarci na nowe spojrzenie. Przy ocenie pracowników bierzemy pod uwagę ich umiejętność pracy w grupie i budowania relacji opartych na wzajemnym szacunku, jasnej komunikacji i wspieraniu się. Stawiamy na synergiczność działań wiedząc, iż efekt zorganizowanej pracy zespołowej jest wyższy niż suma efektów działań indywidualnych.



Zawsze

1. Dziel się wiedzą i doświadczeniem ze współpracownikami dla wspólnego dobra.
2. Kreuj i wspieraj innowacyjne podejście dla rozwiązywania problemów.



Nigdy

1. Nie ograniczaj i nie blokuj dostępu do wiedzy współpracownikom.



W razie wątpliwości – skontaktuj się

1. Z bezpośrednim przełożonym.



Kształtujemy wysokie standardy w relacji pracodawca-pracownik

Stale budujemy pozytywną markę pracodawcy (Spółki, jakiej KGHM Polska Miedź S.A.) poprzez działania zmierzające do tworzenia atrakcyjnych miejsc pracy i wysokiej kultury organizacyjnej. Prowadzimy transparentną politykę kadrową i płacową, wspieramy rozwój kompetencji pracowników, zaspokajamy, w miarę możliwości, potrzeby socjalne i kulturalne pracowników. Dialog z pracownikami jest istotnym elementem zarządzania firmą. Uznajemy, iż pracownicy mają prawo do dostępu do informacji oraz do konsultacji, swobodnego zrzeszania się i tworzenia organizacji pracowniczych. Gwarantujemy i szanujemy czas pracowników na wypoczynek i aktywność niezawodową, wspieramy rodziny naszych pracowników, w miarę możliwości wprowadzamy elastyczne godziny pracy.



Zawsze

1. W miejscu pracy utrzymuj relacje oparte na wzajemnym szacunku i zaufaniu.
2. Jako przełożony gwarantuj pracownikom możliwość szczerej i otwartej rozmowy.

3. Jako przełożony staraj się rozumieć potrzeby pracowników i traktuj ich sprawiedliwie.
4. Szanuj życie prywatne i czas wolny pracowników.



Nigdy

1. Nie wymagaj od pracowników pracy ponad ich siły i możliwości.
2. Nie narzucaj obowiązku pracy w nadgodzinach.



W razie wątpliwości – skontaktuj się

1. Z bezpośrednim przełożonym.
2. Z działem odpowiedzialnym za etykę i procedury antykorupcyjne.

Dobro Interesariuszy

Dobre, oparte na wzajemnym zrozumieniu i zaufaniu relacje z interesariuszami mają znaczenie dla Spółki, jako podmiotu wchodzącego w skład Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. wywierającej istotny wpływ na swoje otoczenie gospodarcze, społeczne i środowiskowe. Spółka odpowiedzialnie buduje relacje z interesariuszami, mając świadomość ich znaczenia dla długoterminowej strategii i zrównoważonego podejścia do biznesu.



Relacje z partnerami zewnętrznymi budujemy w oparciu o transparentność, uczciwość, zaufanie i profesjonalizm

Wysokich standardów etyki biznesowej wymagamy nie tylko od naszych pracowników, ale również od partnerów, którym przekazujemy do zapoznania się i przestrzegania Kodeks Etyki, Politykę Antykorupcyjną oraz zasady przyjmowania/dawania prezentów, gratyfikacji, zaproszeń służbowych. We wzajemnych relacjach wymagamy przestrzegania zasady „zero tolerancji dla korupcji”. Kładziemy nacisk na transparentność przeprowadzanych transakcji. Nasze działania biznesowe prowadzimy wyłącznie z podmiotami o sprawdzonej reputacji.



Zawsze

1. Stosuj się do zasad przyjętych w Kodeksie Etyki.
2. Zgłaszaj podejrzenia w zakresie korupcji i nadużyć.
3. Nawiązuj relacje z partnerami zewnętrznymi w oparciu o zasady przejrzystości i pełne poszanowanie ról obydwu stron.
4. Zweryfikuj partnera biznesowego.



Nigdy

1. Nie toleruj i nie stosuj korupcji.

2. Nie toleruj łamania prawa i norm moralnych przez naszych partnerów biznesowych.



W razie wątpliwości – skontaktuj się

1. Z bezpośrednim przełożonym.
2. Z działem/pełnomocnikiem odpowiedzialnym za etykę i procedury antykorupcyjne.

Obszary Postępowania

W Spółce. możemy mówić o następujących Obszarach Postępowania. Każdy z nich w prostej linii można przyporządkować Standardom Etycznym i wszystkie stanowią zbiór konkretnych zasad.

1. Etyka i respektowanie prawa

Uwzględniamy wszelkie aspekty związane z przestrzeganiem przepisów prawa, jak również respektowaniem wewnętrznych uregulowań Spółki. Przyświeca nam poszanowanie zasad etyki i moralności biznesowej oraz przeciwdziałanie korupcji. Nie wchodzimy w relacje biznesowe z krajami i przedsiębiorstwami nieprzestrzegającymi zasad etyki.

2. CSR i Interesariusze

Rozumiemy przez to udział w programach społecznych promujących wspólne dobro. Wspieramy programy związane z działalnością naukowo-badawczą, kulturalną, sportową. Szanujemy kwestie związane z kształtowaniem relacji z otoczeniem, w którym funkcjonuje Spółka. Stawiamy na budowę dialogu społecznego. W obszarze tym mieszczą się także aspekty związane ze sponsoringiem, wolontariatem, promocją oraz budowaniem pozytywnego wizerunku.

3. Zdrowie i bezpieczeństwo

Zobowiązujemy się do zapewnienia bezpiecznego, zdrowego i dobrze zarządzanego środowiska pracy, a także ciągłego ulepszania systemu BHP i eliminowania zagrożeń zgodnie z najlepszymi praktykami. Równocześnie oczekujemy odpowiedzialnego postępowania ze strony naszych pracowników. Bezpieczeństwo rozumiemy także jako bezpieczeństwo teleinformatyczne czy energetyczne. Mówiąc o zdrowiu, mamy na myśli zarówno zdrowie pracowników, jak i mieszkańców regionu, w którym działają podmioty Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

4. Środowisko naturalne

W naszych działaniach zawsze bierzemy pod uwagę obowiązujące przepisy i regulacje w zakresie ochrony środowiska naturalnego. Na każdym etapie produkcji, dbamy o oszczędne zużycie energii, surowców oraz redukcję emisji szkodliwych substancji. Promujemy wiedzę na temat kwestii związanych z ochroną środowiska naturalnego oraz zachęcamy do priorytetowego ich traktowania w trosce o zdrowie i życie obecnych i przyszłych pokoleń. W naszych rozwiązaniach staramy się promować energooszczędne technologie. W tym obszarze uwzględniamy wszelkie działania ukierunkowane na poszanowanie i ochronę środowiska naturalnego we wszystkich jego wymiarach, w tym zasobów ziemi.

5. Uczciwa konkurencja i kooperacja

Mamy świadomość naszej odpowiedzialności wynikającej z przepisów prawa konkurencji. Konkurujemy uczciwie i zawsze zgodnie z prawem. Przyświeca nam etyczna współpraca z dostawcami, odbiorcami i wszystkimi kooperantami, jak również postawa fair wobec konkurentów. Obszar ten to także przejrzysta i solidarna współpraca między podmiotami Grupy Kapitałowej KGHM.

6. Prawa człowieka

Spółka kieruje się w swojej działalności obowiązującymi przepisami prawa. Uznaje i w pełni popiera zapisy wyrażone w Deklaracji Praw Człowieka (ONZ), Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz w konwencjach i zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy. Nasze regulacje wewnętrzne zawierają szczegółowe przepisy, m.in. w zakresie równego traktowania, unikania dyskryminacji oraz mobbingu i zapobiegania korupcji. Prawa człowieka postrzegamy w dwóch perspektywach – wewnątrz organizacji, jako prawa pracownicze oraz na zewnątrz, jako ogólne prawa człowieka.

7. Produktywność i efektywność

Rozumiane są przez nas jako wszelkie działania przynoszące poprawę produktywności i/lub efektywności. Postrzegamy je wielowymiarowo – zasobowa, energetyczna, finansowa, produktowa, procesowa. Stałe podnoszenie produktywności i efektywności zamierzamy osiągać m.in. poprzez poszukując możliwych oszczędności i obszarów usprawnień. Dążymy do doskonałości operacyjnej, skupiając się na realizacji projektów dopasowanych do potrzeb wynikających z bieżącej działalności.