

KODEKS ETYKI - ETYKA I SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU (CSR)



SPIS TREŚCI

Rozdział 1

Wstęp

- P. 04 – **Kilka słów od Dyrektora Generalnego**
- P. 05 – **Artykuł wstępny działów compliance i CSR**
- P. 06 – **Wszystko, co chcesz wiedzieć o Kodeksie Etyki**

Rozdział 2

Nasz duch *emeis*

- P. 09 – **Nasza etyka, warunek trwałego i wspólnego sukcesu**
- P. 09 – **Ludzie w centrum naszego zaangażowania**
- P. 10 – **Nasze wartości**
- P. 12 – **Nasza rama odniesienia**

Rozdział 3

Nasze zobowiązania *emeis*

- P. 16 – **Etyka - firma, która stawia ludzi w centrum swoich zainteresowań**
- P. 24 – **Zobowiązania jako pracodawcy**
- P. 27 – **Przedsiębiorca, jako podmiot zaangażowany w życie lokalne i społeczne**
- P. 31 – **Uczciwość w prowadzeniu działalności**

Wstęp

- P.04 - **Kilka słów od Dyrektora Generalnego**
- P.05 - **Artykuł wstępny działów compliance i CSR**
- P.06 - **Wszystko, co chcesz wiedzieć o Kodeksie Etyki**

WSTĘP

Kilka słów od Dyrektora Generalnego

Nasza misja, służenie najbardziej bezbronnym, oznacza ogromną odpowiedzialność. Każdego roku około 270 000 pacjentów i mieszkańców decyduje się nam zaufać, oddając swoje zdrowie i dobre samopoczucie w nasze ręce, a co ważne, oddając swoje zdrowie i dobre samopoczucie w nasze ręce, a także w ręce naszych 76 000 pracowników, 76 000 «sił», którym dajemy środki do dobrego wykonywania pracy przy jednoczesnym zachowaniu zdrowia. Nasze zaangażowanie na rzecz tych osób musi być całkowite, aby uszanować ich zaufanie. Można to osiągnąć tylko wtedy, gdy istnieją wszystkie warunki do wykonywania naszych obowiązków w sposób spokojny i przejrzysty, z poszanowaniem godności każdego. Nasza praca jest głęboko ludzka. Każdy nasz gest, każde nasze działanie ma bezpośredni wpływ na mieszkańców i pacjentów, których przyjmujemy lub z którymi wchodzimy w interakcje. Niniejszy Kodeks Etyki został opracowany w celu zapewnienia ram odniesienia, które potwierdzają nasze wartości, nasze zasady etyczne i nasze zaangażowanie w odpowiedzialność korporacyjną. Pragnę podkreślić wagę, jaką przywiązuję do etyki we wszystkich aspektach naszej działalności. Rygorystyczność, z jaką będziemy stosować najsurowsze zasady na całym świecie,

„Nasza praca jest głęboko ludzka. Każdy nasz gest, każde nasze działanie ma bezpośredni wpływ na mieszkańców i pacjentów, których przyjmujemy lub z którymi wchodzimy w interakcje...”



oraz poszanowanie naszych zobowiązań w zakresie odpowiedzialności ludzkiej, społecznej i środowiskowej będą kluczem do realizacji naszych ambicji i uczynienia naszej Grupy znaczącą w sektorze opieki zdrowotnej i senioralnej, zgodnie z coraz większymi oczekiwaniami społeczeństwa. Zachęcam Państwa do przyjęcia odpowiedzialności za niniejszy Kodeks, który został zaprojektowany jako wsparcie w naszych codziennych wyborach, procesach decyzyjnych i interakcjach ze wszystkimi naszymi interesariuszami: mieszkańcami, pacjentami, beneficjentami i ich bliskimi, władzami publicznymi, specjalistami i dostawcami. Wiem, że mogę liczyć na Państwa pełne zaangażowanie w to etyczne podejście. Jest to również proces ewolucyjny, ponieważ kodeks ten musi opierać się na naszych praktykach, ewoluować wraz z nimi i pozwalać nam zawsze dążyć do jak najwyższego poziomu jakości. Chciałbym podziękować za wartości i profesjonalizm, które stosują Państwo każdego dnia w swoich placówkach, a także w swoich działach, na rzecz najbardziej bezbronnym. To właśnie podążając razem w tym kierunku, będziemy w stanie w pełni zrealizować naszą wspólną misję.

LAURENT GUILLOT
Dyrektora Generalnego

WSTĘP

Artykuł wstępny działów compliance i CSR

Jako podmiot działający w branży ochrony zdrowia, słowa szacunek i uczciwość nabierają w Grupie *emeis* zupełnie nowego wymiaru i musimy zawsze pamiętać, że etyka i społeczna odpowiedzialność biznesu dotyczą każdego z nas, niezależnie od pozycji w firmie i sytuacji, z którymi możemy się spotkać.

W tym celu opracowaliśmy niniejszy Kodeks etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu, który pozwoli każdemu pracownikowi Grupy, jak również wszystkim naszym interesariuszom (pacjentom, rodzinom, pracownikom, dostawcom, partnerom, środowisku itp.) lepiej zrozumieć, czego się od nich oczekuje, aby w każdych okolicznościach przyjąć postawę uczciwości i odpowiedzialności.

Niniejszy Kodeks Etyki został opracowany jako praktyczny przewodnik, w którym zebraliśmy podstawowe zasady dobrego postępowania, które powinny być przestrzegane przez wszystkich, a także konkretne przykłady codziennych sytuacji, aby ukierunkować Wasze refleksje w celu podjęcia najlepszej możliwej decyzji, zawsze z zachowaniem dokładności i obiektywizmu.

Niniejszy Kodeks Etyki ma zasadnicze znaczenie, zarówno w zakresie CSR ze spisanyimi zobowiązaniami, jak i w zakresie etyki i zapobiegania korupcji. Dlatego tak ważne jest, aby każdy przestrzegał określonych w nim zasad i dawał przykład swoim codziennym zachowaniem i działaniem.

Zagadnienia poruszane w tym Kodeksie są złożone i płynne, co może prowadzić do niepewności. Taka niepewność jest całkowicie normalna i uzasadniona, dlatego też wierzymy w lokalną sieć, która jest rozmieszczona w Grupie, w szczególności poprzez nasze odpowiednie zespoły, które są do Waszej dyspozycji, tak jak my.

Dlatego zapraszamy, w razie potrzeby, do kontaktu z korespondentami z działu compliance, którzy będą mogli udzielić Wam wszelkich niezbędnych porad i pomocy.

WSTĘP

Wszystko, co chcesz wiedzieć o Kodeksie Etyki

Dla kogo przeznaczony jest niniejszy Kodeks Etyki?

Nasza pozycja światowego lidera w dziedzinie opieki nad osobami niesamodzielnymi nakłada na nas ogromną odpowiedzialność, którą chcemy codziennie przyjmować.

Przyjęcie tej odpowiedzialności oznacza, że jesteśmy niezwykle czujni nie tylko w kwestii spełniania naszych standardów jakości w całej Grupie, ale także w podtrzymywaniu naszych wartości i zasad etycznych. Kodeks etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu dotyczy wszystkich pracowników Grupy, stałych i tymczasowych, pracujących za wynagrodzeniem lub zarządzających, we wszystkich krajach, w których Grupa ma swoje siedziby.

Podobnie oczekujemy od wszystkich naszych partnerów, dostawców i usługodawców zachowania etycznego zgodnie z duchem niniejszego Kodeksu, tak aby nasze wartości były jednoznacznie rozpowszechniane poza Grupą.

Do każdego z nas, a w szczególności do kadry kierowniczej, należy zwrócenie szczególnej uwagi na ten Kodeks i przyjęcie jego zasad, tak aby wartości, na których opiera się nasza Grupa, nadal przyczyniały się do jej zrównoważonego rozwoju.

Naszym obowiązkiem jest sprostać pokładanemu w nas zaufaniu.

Jak wykorzystywany jest niniejszy Kodeks Etyki?

Zdajemy sobie sprawę, że zawsze możemy stanąć w obliczu sytuacji, które nie są łatwe i że powinniśmy regularnie kwestionować nasze działania i analizować nasze wybory.

Celem niniejszego Kodeksu jest określenie głównych zasad, których należy przestrzegać oraz przedstawienie zarysu zachowań, których oczekujemy, aby w każdym przypadku były etyczne i odpowiedzialne.

Każdy z nas powinien więc go przeczytać i móc odwołać się do niego, gdy ma jakieś pytanie. Oczywiście niniejszy Kodeks nie obejmuje wszystkich sytuacji, które mogą się pojawić. Dlatego też, jeśli spotkasz się z sytuacją, w której nie będziesz w stanie znaleźć odpowiedzi na nurtujące Cię pytanie w niniejszym Kodeksie, zachęcamy do systematycznego zadawania sobie 5 poniższych pytań w celu przyjęcia etycznego i odpowiedzialnego zachowania w każdych okolicznościach.

Jeśli na któreś z tych pytań odpowiesz twierdząco lub jeśli będziesz miał(a) jakiegokolwiek wątpliwości, powinieneś/powinnaś niezwłocznie zwrócić się do właściwych osób (patrz „Do kogo zwracać się w razie pytań/wątpliwości“), aby można było pomóc Ci w dokonaniu wyboru.

W rzeczywistości to zasady uczciwości, szacunku i sprawiedliwości muszą zawsze kierować postępowaniem nas wszystkich.

W celu jak najbardziej rygorystycznego zastosowania tych zasad, gdy lokalne przepisy są bardziej rygorystyczne niż postanowienia niniejszego Kodeksu, należy stosować przepisy lokalne; w przeciwnym razie, gdy postanowienia Kodeksu Etyki są bardziej rygorystyczne niż przepisy lokalne, stosuje się postanowienia niniejszego Kodeksu. W przypadku jakiegokolwiek niezgodności pomiędzy Kodeksem Etyki a przepisami lokalnymi, pierwszeństwo mają przepisy lokalne.

WSPÓLNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Kodeks ten otrzymuje każdy pracownik w momencie dołączenia do nas i jest on dostępny na stronie internetowej [emeis](#).

WSTĘP

Gdzie mogę znaleźć dokumenty wymienione w niniejszym Kodeksie?

Dokumenty wymienione w miejscach zatytułowanych „w celu uzyskania dodatkowych informacji” są dostępne dla pracowników w przestrzeni przeznaczonej na Standardy Grupy. Każdy klaster musi udostępnić te dokumenty wszystkim pracownikom poprzez własne kanały komunikacji wewnętrznej.

Do kogo zwracać się w razie pytań/wątpliwości?

Jeśli pracownicy mają jakiegokolwiek pytania lub wątpliwości mogą skontaktować się ze swoimi przełożonymi, zespołami ds. zasobów ludzkich, działami prawnymi, CSR lub compliance.

Kogo możesz powiadomić w zaufaniu o naruszeniach niniejszego Kodeksu?

Każdy pracownik może skorzystać z platformy *emeis* do informowania o nieprawidłowościach (<https://emeis-polska.signalement.net/entreprises>), z zachowaniem pełnej poufności, do zgłaszania wszelkich naruszeń niniejszego Kodeksu... System jest dostępny 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Pracownicy, którzy zgłoszą naruszenie w dobrej wierze, nie będą podlegać działaniom odwetowym. Więcej informacji na temat systemu można znaleźć w procedurze zbierania i przetwarzania zgłoszeń dostępnej na platformie.

Jakie są sankcje za nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu Etyki?

Nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu może skutkować sankcjami dla Grupy, jej kierownictwa i pracowników. Grupa ma zerową tolerancję dla naruszeń zasad etycznych określonych w niniejszym Kodeksie.

Jakiegokolwiek nieprzestrzeganie przez pracownika zasad stanowiłoby naruszenie i mogłoby podlegać odpowiednim sankcjom i ściganiu zgodnie z prawem obowiązującym danego pracownika i obowiązującymi w spółce przepisami.

Takie sankcje mogłyby obejmować, zgodnie z obowiązującym prawem i regulaminem, zwolnienie dyscyplinarne oraz roszczenia odszkodowawcze ze strony *emeis*, nawet jeśli nieprzestrzeganie zasad zostało wykryte przez samą Grupę.

W odniesieniu do naszych partnerów, jakiegokolwiek naruszenie zasady Kodeksu może prowadzić do zakończenia wszelkich relacji biznesowych i wysunięciem roszczeń odszkodowawczych ze strony *emeis*.

PYTANIA, KTÓRE MUSZĘ SOBIE ZADAĆ

- Czy to jest nielegalne?
- Czy jest to sprzeczne z zasadami niniejszego Kodeksu Etyki?
- Czy moje działanie może mieć negatywny wpływ na rezydentów/pacjentów/beneficjentów, pracowników i każdego innego interesariusza (partnera, dostawcę, społeczność itp.)?
- Czy moim działaniem kieruje mój osobisty interes?
- Czy czułbym się niekomfortowo, gdyby moje działania zostały upublicznione zarówno wewnętrznie, jak i zewnętrznie?

Nasz duch *emeis*

- P. 09 - **Nasza etyka, warunek trwałego i wspólnego sukcesu**
- P. 09 - **Ludzie w centrum naszego zaangażowania**
- P. 10 - **Nasze wartości**
- P. 12 - **Nasza rama odniesienia**

Nasza etyka, warunek trwałego i wspólnego sukcesu

Od momentu powstania w 1989 roku Grupa *emeis* zbudowała swój rozwój na silnej kulturze i wspólnych wartościach. Jesteśmy głęboko przekonani o potrzebie poznawania, dzielenia się i jednoczenia naszych zespołów wokół tych wartości.

Te wartości to fundamenty, określające, łączące i wzmacniające nas na drodze do odpowiedzialnego i zrównoważonego rozwoju. Ta potrzeba jest jasna dla Grupy takiej jak nasza, stawiającej ludzi w centrum swojej tożsamości i powołania.

Ludzie w centrum naszego zaangażowania

W*emeis* zawsze dbaliśmy o ludzi na co dzień, stawiając ich w centrum wszystkich naszych trosk, umieszczając ich rozwój w centrum wszystkich podejmowanych przez nas działań.

Wola, którą każdego dnia przekładamy na konkretne czynności, mając na celu jak najściślejsze działanie zgodne z oczekiwaniami i potrzebami ludzi, którzy zdecydowali się obdarzyć nas zaufaniem:

- Naszych pracowników, których wspieramy, aby umożliwić im rozwój zarówno zawodowy, jak i osobisty;
- Rezydentów, pacjentów, rodziny i bliskich, których traktujemy z największym szacunkiem, pomagając im w uzyskaniu większej autonomii, wychodząc poza ich wrażliwość, dając im możliwość podzielenia się swoimi historiami, pragnieniami i projektami;

- Ekosystemu, którego jesteśmy częścią i który chcemy, aby był otwarty, żywy i komunikatywny, w szczególności poprzez ułatwienie interakcji z lokalnymi podmiotami, lokalnymi pracownikami służby zdrowia, szkołami, stowarzyszeniami, sklepikarzami, sąsiadami itp.

Ponadto, jako główny podmiot w sektorze zdrowia, mamy obowiązek wobec środowiska, w którym działamy. Aby kontrolować nasz wpływ na środowisko, projektujemy i prowadzimy nasze placówki jako miejsca odpowiedzialne. Powinniśmy godnie traktować naszą planetę i umożliwić wszystkim życie w bardziej zrównoważonym środowisku.

**EMEIS TO GRUPA,
KTÓRA NA CO DZIEŃ
ODDANA JEST LUDZIOM**

- Pomóc zmienić sposób, w jaki ludzie patrzą na osoby niesamodzielne. Zwiększyć wartość pracy wykonywanej przez nasze zespoły. I tym samym przyczynić się do budowania bardziej integracyjnego społeczeństwa, w którym każdy znajdzie swoje właściwe miejsce.

Nasze wartości

NASZ ZESPÓŁ LICZY 76 000 OSÓB!

Zaangażowanie w ludzkość, Smak dla życia, Pragnienie nauki, Duch wzajemnej pomocy...

Te cztery wartości są nasze: odzwierciedlają nasze pochodzenie i kładą podwaliny pod naszą przyszłość. Jestem dumny, że mogę się nimi dziś z Państwem podzielić.

Wartości te są wynikiem długiej współpracy i wspierają nasz Plan Odnowy.

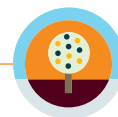
Odzwierciedlają one społeczność, którą chcemy wspólnie budować, aby służyć naszej misji: opiece nad naszymi pacjentami, mieszkańcami, innymi beneficjentami i ich rodzinami.



ZAANGAŻOWANIE NA RZECZ LUDZKOŚCI

Ponieważ troszcząc się o najbardziej bezbronnych, ujawniamy nasze człowieczeństwo.

- ➔ **Nasza działalność to indywidualne i zbiorowe zaangażowanie** w służbę tym, którzy są osłabieni. Potrzebują oni naszej pomocy, aby zachować swojego ducha, godność i indywidualność.
- ➔ **Każdy z nas bierze osobistą odpowiedzialność** za przestrzeganie naszych zasad etycznych z empatią. Każdy akt troski, każdy gest, każde słowo jest świadectwem naszego zaangażowania na rzecz innych, oznaką naszego najwyższego szacunku dla tego, kim są.



SMAK NA CAŁE ŻYCIE

Ponieważ troska o innych jest kultywowaniem pragnienia życia.

- ➔ **Opieka i wsparcie osoby osłabionej to pomoc w powrocie do normalnego życia lub pomoc w poczuciu, że żyje się lepiej.** To ścieżka, którą podążamy ramię w ramię z każdym pacjentem, każdym mieszkańcem, każdą rodziną.
- ➔ **Przekazujemy naszą witalność** tym, którymi się opiekujemy. Podtrzymujemy ich pragnienie życia dzięki naszemu pozytywnemu nastawieniu i działaniom lub projektom, które są dostosowane do każdej osoby.
- ➔ **Możemy zmierzyć wpływ naszej opieki poprzez ich uśmiech.**

NASZ DUCH EMEIS**PRAGNIENIE
NAUKI**

Ponieważ troszcząc się o najbardziej bezbronnych, ujawniamy nasze człowieczeństwo.

- ➔ **To wspólny stan umysłu, w którym praktykujemy nasz zawód.** Zawsze szukamy sposobów na ulepszenie naszych praktyk, słuchając znaczącego wkładu z najbardziej przydatnych źródeł: lekarzy, opiekunów i wszystkich osób zaangażowanych w szpitalnictwo i dobre samopoczucie, a także pacjentów, mieszkańców i ich rodzin.
- ➔ **To nasza wspólna odpowiedzialność jako.** Nasz zawód łączy w sobie wiele dyscyplin, które stale ewoluują wraz z nowymi odkryciami, czy to w dziedzinie technologii, kultury, nauk humanistycznych i społecznych, czy też nowych inicjatyw w tej dziedzinie. W każdej placówce i wszędzie, gdzie działamy, nasza jakość opieki i wsparcia opiera się na najbardziej zaawansowanej wiedzy.

**DUCH
WZAJEMNEJ POMOCY**

Ponieważ pomaganie innym zaczyna się od pomagania sobie nawzajem.

- ➔ **To sposób, w jaki pracujemy.** Udostępniamy wspólne zasoby między obiektami. Pomagamy sobie nawzajem w każdym zespole. Możemy na siebie liczyć dzięki zaufaniu.
- ➔ **Solidarność, priorytet w społeczeństwie** Aby sprostać ogromnemu wyzwaniu, jakim jest opieka i wspieranie naszych najbliższych jednostek, konieczna jest współpraca między organami publicznymi, organizacjami non-profit i sektorem prywatnym. Uczestniczymy w tych wysiłkach na każdym poziomie.

Nasza rama odniesienia

Grupa *emeis* zobowiązuje się do przestrzegania praw i przepisów obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność, i oczekuje takiego samego zobowiązania od swoich pracowników. Grupa dokłada również starań, aby zasady etyki były przestrzegane przez pracowników służby zdrowia pracujących z rezydentami i pacjentami w jej placówkach, a także ze wszystkimi osobami, którymi nasze zespoły opiekują się w domu.

ZASADY OKREŚLONE W NINIEJSZYM KODEKSIE OPIERAJĄ SIĘ W SZCZEGÓLNOŚCI NA ZASADACH ZAWARTYCH W NASTĘPUJĄCYCH KONWENCJACH MIĘDZYNARODOWYCH:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r.;
- Podstawowych Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych;
- United Nations Global Compact;
- Wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka;
- Konwencji ONZ przeciwko korupcji;
- Wytycznych WHO;
- Przepisach dotyczących obowiązku opieki;
- Konwencji OECD o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych;
- Francuskiej ustawie „Sapin II” z 9 grudnia 2016 r., wymagającej wdrożenia środków zapobiegających i wykrywających przypadki przekupstwa i handlowania wpływami we wszystkich krajach, w których Grupa prowadzi działalność.

Nasze zobowiązania *emeis*

- P. 16 - **ZOBOWIĄZANIE 1:**
Etyka - firma, która stawia
ludzi w centrum swoich
zainteresowań
- P. 24 - **ZOBOWIĄZANIE 2:**
Zobowiązania
jako pracodawcy
- P. 27 - **ZOBOWIĄZANIE 3:**
Przedsiębiorca, jako podmiot
zaangażowany w życie
lokalne i społeczne
- P. 31 - **ZOBOWIĄZANIE 4:**
Uczciwość w prowadzeniu
działalności

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 1

Etyka - firma, która stawia ludzi w centrum swoich zainteresowań

Każdy zasługuje na szacunek dla swojej osoby oraz godności i powinien traktować innych tak, jak sam chciałby być traktowany. To dzięki poczuciu szacunku i uznania dla naszego człowieczeństwa i godności każdy z nas daje z siebie wszystko i utrzymuje wysokiej jakości relacje z innymi osobami, niezależnie od ich pozycji.

ZASADA 01.

Poszanowanie praw i godności ludzi

ZASADA 02.

Zapewnienie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia w naszych placówkach

ZASADA 03.

Poszanowanie prywatności osób i ich danych osobowych

ZASADA 04.

Utrzymywanie relacji opartych na zaufaniu z rodzinami i osobami bliskimi

ZOBOWIĄZANIE 2

Zobowiązania jako pracodawcy

Nasi pracownicy pracują w zawodach związanych się z niesieniem pomocy ludziom i wyzwaniu społecznemu – opiece nad osobami niepełnosprawnymi fizycznie i/lub mentalnie.

Chcemy stworzyć poczucie dumy u wszystkich naszych pracowników, napędzane wykonywaniem pracy ułatwiającej życie rezydentów, pacjentów i ich krewnych. Chcemy pomagać im w rozwoju, pomagać im, jeśli tego pragną, w rozwoju, w podnoszeniu umiejętności, w zdobywaniu nowych kwalifikacji i zależy nam na budowaniu stymulujących i satysfakcjonujących ścieżek kariery, które spełniają zarówno ich zawodowe, jak i osobiste aspiracje.

Nasi pracownicy są siłą napędową naszego odpowiedzialnego i społecznego zaangażowania.

ZASADA 05.

Wspieranie dialogu społecznego

ZASADA 06.

Zapewnienie szkoleń i wsparcia, zachęcanie do rozwoju kariery

ZASADA 07.

Promowanie i przestrzeganie Równości, Różnorodności i Integracji

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 3

Przedsiębiorca, jako podmiot zaangażowany w życie lokalne i społeczne

Zobowiązujemy się do bycia przedsiębiorcom odpowiedzialnym społecznie i zaangażowanym w sprawy lokalnych społeczności, w których działamy. Jesteśmy niepubliczną Grupą, która służy interesowi ogólnemu poprzez zaspokajanie potrzeb zdrowotnych lokalnych społeczności i obszarów oraz przyczyniając się, poprzez działalność naszych placówek, do ich rozwoju gospodarczego i społecznego, jednocześnie starając się ograniczyć nasz ślad ekologiczny i wpływ na Planetę.

ZASADA 08.

Działanie lokalne i przyczynianie się do rozwoju obszarów

ZASADA 09.

Ograniczenie naszego śladu ekologicznego

ZOBOWIĄZANIE 4

Uczciwość w prowadzeniu działalności

Uczciwość Grupy *emeis* opiera się na uczciwości każdego pracownika, a także na działaniach i zasobach wprowadzonych przez Grupę w celu jej promowania. Każdy musi wykazać się uczciwością w swojej codziennej pracy, zarówno wewnątrz firmy, jak i wobec podmiotów zewnętrznych.

ZASADA 10.

Zakaz korupcji (przekupstwa i handlu wpływami), uregulowanie kwestii prezentów i zaproszeń oraz zapobieganie konfliktowi interesów

ZASADA 11.

Aktywna współpraca z władzami publicznymi

ZASADA 12.

Szanowanie naszych dostawców, usługodawców, partnerów i konkurencji

ZASADA 13.

Dostarczanie prawdziwych, dokładnych i uczciwych informacji naszym udziałowcom, inwestorom, kredytodawcom, jak również opinii publicznej oraz zapobieganie insider trading

ZASADA 14.

Wykorzystywanie zasobów udostępnionych przez Grupę w sposób etyczny i odpowiedzialny

ZASADA 15.

Ochrona wizerunku i reputacji Grupy

ZASADA 16.

Zapewnienie/zagwarantowanie poufności informacji

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 1: Etyka - firma, która stawia ludzi w centrum swoich zainteresowań

ZASADA #01

POSZANOWANIE PRAW I GODNOŚCI LUDZI

W placówkach *emeis* poszanowanie praw i godności osób ma zasadnicze znaczenie zarówno dla pacjentów, jak i pracowników. Oznacza to zapewnienie bezpiecznych, sprawiedliwych i pełnych szacunku warunków pracy dla personelu medycznego i administracyjnego, przy jednoczesnym zachowaniu ich autonomii, prywatności i wolności wypowiedzi. Jednocześnie kluczowe jest uznanie podstawowych praw pacjentów, takich jak poufność i autonomia w podejmowaniu decyzji, poprzez promowanie współczującego podejścia do opieki, które szanuje ich różnorodność kulturową i społeczną.

Zobowiązujemy się do:

- ➔ **Poszanowania i promowania praw człowieka;** odwołujemy się do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 r., Wytycznych ONZ Dotyczących Biznesu i Praw Człowieka z 16 czerwca 2011 r., a także do wszystkich kart odnoszących się do osób hospitalizowanych i/lub przebywających w placówkach dla niesamodzielnych osób starszych i/lub osób, nad którymi sprawuje się opiekę w domu;
- ➔ **Dokładania wszelkich starań,** aby nasze działania nie naruszały bezpośrednio i/lub pośrednio praw człowieka;
- ➔ **Przestrzegania prawa** i zapewnienia, że praktyki naszych dostawców i partnerów są również prowadzone z poszanowaniem praw człowieka.

Musimy:

- ➔ **Poświęcać najwyższą uwagę i szacunek wszystkim osobom** bez względu na ich stan fizyczny lub psychiczny, kulturę, pochodzenie etniczne lub społeczne, religię, poglądy polityczne, orientację seksualną lub wiek;
- ➔ **Podchodzić z szacunkiem, uprzejmością i życzliwością** do wszystkich naszych rozmówców, wewnętrznych i zewnętrznych, kimkolwiek by nie byli;
- ➔ **Traktować rezydenta/pacjenta jako osobę mającą aktywny wpływ na własne życie i zdrowie,** udzielać mu/jej w tym celu jasnych i rzetelnych informacji oraz respektować jego/jej życzenia;
- ➔ **Przyjmować zasady, procedury i refleksje dotyczące dobrego traktowania/etyki** oraz, w razie potrzeby, omawiać je z naszymi współpracownikami i/lub przełożonymi i/lub pełnomocnikiem ds. etyki/dobrego traktowania w danej placówce i/lub kontaktować się z Komisją Etyki Grupy;
- ➔ **Skrupulatnie respektować polityki,** których Grupa przestrzega, a także tych, które sama opracowała.

Nie możemy:

- ➔ **Tolerować zachowań, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby** lub stworzenie zastraszającej, wrogiej lub obraźliwej codziennej atmosfery;
- ➔ **Mieć postawy dyskryminacyjnej** i/lub odmawiać opieki i/lub przyjęcia osoby z powodu jej pochodzenia społecznego, kultury, niepełnosprawności, religii itp.;
- ➔ **Wykonywać czynności medycznej i/lub leczenia bez uzyskania dobrowolnej i świadomej zgody rezydenta** i/lub pacjenta (z wyjątkiem szczególnych przypadków na podstawie odpowiednich przepisów);
- ➔ **Pozostawiać miejsce na jakiegokolwiek formy molestowania moralnego, fizycznego, słownego czy seksualnego.**

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 1: Etyka - firma, która stawia ludzi w centrum swoich zainteresowań

→ Przypadki praktyczne

Niesamodzielny rezydent odmawia przyjęcia opieki higienicznej niezbędnej do utrzymania swojego komfortu i godności. Co robisz?

Każda sytuacja odmowy opieki musi być przeanalizowana i omówiona w zespole wielodyscyplinarnym. Nawet jeśli te odmowy mogą być trudne do zaakceptowania, zespół musi starać się promować dialog i unikać konfrontacji, aby zawsze szukać rozwiązania, które najlepiej zagwarantuje godność rezydenta. Takie podejście doprowadzi do propozycji, które będą potencjalnie bardziej akceptowalne dla danej osoby, jeśli będzie ona miała satysfakcję z faktu, że została wysłuchana.

Nowy opiekun jest wyśmiewany przez swoich kolegów z powodu akcentu. Co robisz?

Takich działań nie należy tolerować, lecz potępiać, a osoby dopuszczające się tego typu złośliwych działań należy nakłaniać do ich zaprzestania. Jeśli sytuacja nie ulegnie zmianie, należy powiadomić przełożonych. Poważne naruszenia mogą prowadzić do zwolnienia z pracy.

Młody asystent opieki jest obiektem niestosownych uwag i gestów ze strony swojego przełożonego. Co robisz?

Tego typu zachowań nie wolno tolerować, co więcej, należy je potępić, a osoby dopuszczające się tego typu złośliwych działań należy nakłaniać do ich zaprzestania. Jeśli sytuacja się powtarza, należy powiadomić kierownictwo. Wszelkie naruszenia mogą prowadzić do postępowania dyscyplinarnego.



KOMITET ETYKI I NAUKI GRUPY

- W 2015 roku Grupa stworzyła Międzynarodową Radę Naukowo-Etyczną (ISEC) z podwójną misją:
 - Budowanie i upowszechnianie kultury etyki klinicznej, w szczególności poprzez wspieranie zespołów w radzeniu sobie z sytuacjami etycznie problematycznymi,
 - Analiza, ocena i promowanie programów badań klinicznych i innowacji w opiece zdrowotnej w ramach Grupy.
- Komitet ten może być w każdej chwili wezwany przez zespoły w ośrodkach, aby wesprzeć je w refleksji etycznej, szczególnie w zakresie dobrego traktowania.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 1: Etyka - firma, która stawia ludzi w centrum swoich zainteresowań

ZASADA #02

ZAPEWNIENIE ZDROWIA, BEZPIECZEŃSTWA I DOBREGO SAMOPOCZUCIA W NASZYCH PLACÓWKACH

Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie zawsze były w naszych placówkach przedmiotem szczególnej troski, zarówno w odniesieniu do zakwaterowanych rezydentów/pacjentów, pracowników, jak i rodzin, bliskich i partnerów.

Zobowiązujemy się do:

- **Wdrożenia kompleksowego podejścia do zarządzania jakością i ryzykiem** w naszych placówkach, opartego na najbardziej wymagających normach i przepisach BHP;
- **Zapewnienia środowiska życia, opieki i pracy**, promującego dobre samopoczucie rezydentów, pacjentów i personelu.

Musimy:

- **Przestrzegać pisemnych procedur dostępnych w naszych placówkach**, stanowiących podstawę wysokiej jakości i bezpiecznej opieki oraz zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy dla naszego personelu;
- **Upewnić się, że nasze decyzje i działania** nie narażają nas samych lub innych na ryzyko poprzez rozważenie korzyści /ryzyka przed podjęciem działania;
- **Kwestionować nasze praktyki operacyjne**, regularnie kontrolować nasze metody pracy i uczestniczyć w procesie ciągłego doskonalenia poprzez udział w szkoleniach oferowanych przez Grupę;
- **Poznać i kontrolować ryzyko** związane z naszą działalnością lub naszym otoczeniem;
- **Zgłaszać naszemu kierownictwu lub przedstawicielom personelu** wszelkie wypadki, niepożądane zdarzenia lub zachowania, które stanowią (lub mogą stanowić) istotne zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa.

Nie możemy:

- **Przyjąć pisemnej procedury, której nie rozumiemy** (w tym przypadku powinniśmy się zwrócić do przełożonych) i/lub ignorować instrukcji i/lub zasady;
- **Wykonywać zadań i/lub działań, które nie leżą w naszych kompetencjach** i do których nie mamy kwalifikacji;
- **Nie zgłaszać incydentów i/lub zdarzeń niepożądanych**, nawet jeśli uważamy, że nie stanowią one bezpośredniego zagrożenia;
- **Myśleć, że jeśli nie jest to naszym obowiązkiem, to nie jesteśmy odpowiedzialni** – bezpieczeństwo i dobre samopoczucie to odpowiedzialność każdego z nas.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 1: Etyka - firma, która stawia ludzi w centrum swoich zainteresowań

ZASADA #03

POSZANOWANIE PRYWATNOŚCI OSÓB I ICH DANYCH OSOBOWYCH

W związku z naszą działalnością przetwarzamy dane osobowe, z których część to dane wrażliwe (np. dane medyczne). Jednakże nasi rezydenci, pacjenci, osoby objęte pomocą w domu i ich rodziny czy też nasi pracownicy mają prawo do prywatności i poszanowania ich danych osobowych, które przetwarzamy.

Zobowiązujemy się do:

- **Zapewnienia ścisłej zgodności z obowiązującymi przepisami dotyczącymi prywatności** i ochrony danych w celu zagwarantowania każdemu kontroli nad jego danymi (dostęp, sprostowanie, usunięcie, ograniczenie, sprzeciw, przenoszenie itp.);
- **Dokonania rewizji każdej nowej aktywności związanej z przetwarzaniem danych osobowych** w celu zapewnienia zasadności i zgodności z prawem;
- **Poszanowania poufności danych** i wykorzystania ich rzetelnie w określonym i uzasadnionym celu oraz przechowywania ich tylko tak długo, jak jest to konieczne dla tego celu.

Musimy:

- **Upewnić się, że osoby, w imieniu których gromadzimy dane osobowe, są informowane** o rodzaju gromadzonych przez nas danych osobowych, o tym, jak zamierzamy je wykorzystywać i jak powinny się z nami skontaktować w razie jakichkolwiek pytań;
- **Ograniczać dystrybucję danych osobowych tylko do osób upoważnionych**, w ścisłym zakresie i na niezbędny okres;
- **Zabezpieczać przekazywanie lub udostępnianie danych osobowych osobie trzeciej** (podmiotowi przetwarzającemu, partnerowi itp.) na podstawie umowy zawierającej klauzule dotyczące ochrony tych danych;
- **Chronić poufność danych osobowych**, w szczególności poprzez zapewnienie odpowiedniego zabezpieczenia ich przechowywania (zarządzanie hasłami, ochrona kluczy USB, szyfrowanie dysków twardej itp.).

Nie możemy:

- **Zbierać danych „wrażliwych”** (stan zdrowia, pochodzenie etniczne, preferencje seksualne, poglądy polityczne, przekonania religijne itp.) bez zgody danej osoby (z wyjątkiem sytuacji, w których obowiązek taki wynika z przepisów prawnych);
- **Ponownie wykorzystywać danych osobowych w celach innych niż podane** osobie, która udostępniła swoje dane;
- **Przechowywać dane** dłużej niż wynika to z celu prawnego lub zawodowego, dla którego zostały uzyskane.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 1: Etyka - firma, która stawia ludzi w centrum swoich zainteresowań

→ Przypadki praktyczne

Znajomy prosi mnie o numery telefonów komórkowych moich współpracowników i rezydentów/pacjentów, aby wysłać im ofertę swojego biznesu zlokalizowanego w pobliżu rezydencji/kliniki, w której pracuję. Mam do nich dostęp, czy mogę je udostępnić?

Nie otrzymałeś/nie otrzymałaś w tym celu dostępu do takich danych, a przetwarzanie, którego możesz dokonać, jest ściśle ograniczone do Twoich obowiązków. Dlatego nie wolno Ci przekazywać tych numerów przyjacielowi. Możesz rozmawiać ze swoimi współpracownikami poza godzinami pracy, ale nie wolno Ci przekazywać żadnych danych osobowych rezydentów/pacjentów.

Skradziono mi klucz USB, zawierający dane osobowe pacjentów. Nie był on zaszyfrowany, ale nie wiem, co „złodziej” mógłby z nim zrobić.

Takie dane nie powinny znajdować się na niezaszyfrowanym kluczu USB. *emeis* jest narażona na ryzyko (prawne/reputacyjne), a wymienione osoby mogą ponieść szkodę (kradzież tożsamości itp.). Konieczne jest przestrzeganie wewnętrznych przepisów dotyczących szyfrowania oraz, jeśli to możliwe, anonimizacji plików. Jeśli szyfrowanie nie jest możliwe, nie należy kopiować danych firmowych na klucz USB. Należy zgłosić ten fakt przełożonym oraz do działu wsparcia IT, wskazując jak najdokładniej, jakie dane znajdowały się na kluczu USB.

Chciał(a)bym wysłać jednemu z moich współpracowników prezent niespodziankę. Poprosiłem/poprosiłam dział kadr o podanie mi jego adresu domowego, ale powiedziano mi, że to niemożliwe, bo byłoby to „naruszeniem jego/jej prywatności”! Czy nie jest to trochę przesadzone?

Postawa działu HR jest właściwa – dane osobowe powinny być utrzymywane w ścisłej tajemnicy. Dział HR nie może robić wyjątków.



DODATKOWE INFORMACJE

W zakresie wykorzystania zasobów informatycznych Grupy należy zapoznać się z Polityką IT *emeis*.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 1: Etyka - firma, która stawia ludzi w centrum swoich zainteresowań

ZASADA #04

UTRZYMYWANIE RELACJI OPARTYCH NA ZAUFANIU Z RODZINAMI I OSOBAMI BLISKIMI

Ponieważ dobro naszych rezydentów i pacjentów, a także osób otrzymujących pomoc w domu, jest dla nas absolutnym priorytetem, jesteśmy w pełni świadomi miejsca i roli, jaką mogą odegrać ich rodziny i bliscy w tym okresie życia, kiedy są czasowo lub na stałe osłabieni lub tracą samodzielność. Z poszanowaniem wolnego wyboru rezydenta/pacjenta i pozycji każdej osoby.

Zobowiązujemy się do:

- ➔ **Angażowania rodzin i bliskich poprzez zbieranie ich opinii**, uwzględnianie ich życzeń i obaw oraz traktowanie ich jako „pełnoprawnych partnerów” w celu zapewnienia najwyższej opieki rezydentom/pacjentom/beneficjentom;
- ➔ **Utrzymywania opartego na zaufaniu dialogu z bliskimi** i zapewnienia odpowiednich, jasnych i przystępnych informacji.

Musimy:

- ➔ **Prowadzić konstruktywny i proaktywny dialog z rodzinami i bliskimi** osób objętych opieką, oparty na wzajemnym słuchaniu, szacunku, życzliwości i empatii;
- ➔ **Być otwarci i dostępni**, aby brać pod uwagę bogactwo i różnorodność punktów widzenia innych osób;
- ➔ **Wdrożyć wszelkie środki w celu promowania i utrzymania jakości wymiany informacji** oraz przyczynić się do uspokojenia rodzin i bliskich przy jednoczesnym poszanowaniu życzeń rezydentów lub pacjentów.

Nie możemy:

- ➔ **Zaprzeczać problemowi, skardze lub roszczeniu** rodziny, opiekuna lub zaufanej osoby;
- ➔ **Odmawiać kontaktu z bliskimi**;
- ➔ **Nie informować przełożonych o** utrzymywaniu się problemu w relacjach;
- ➔ **Faworyzować jednego z członków tej samej rodziny** w odniesieniu do pacjenta lub rezydenta, którym się opiekujemy.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 1: Etyka - firma, która stawia ludzi w centrum swoich zainteresowań

→ Przypadki praktyczne

Rodzina chce poskarżyć się na coś, co mi nie pasuje, bo jeśli zmiana, którą proponują, zostanie zaakceptowana, to będę zmuszony(-a) do jej wdrożenia, a tego nie chcę. Co mam robić?

Nie należy zabraniać członkowi rodziny wypowiedzenia się, niezależnie od tematu. W ramach procesu ciągłego doskonalenia musimy promować konstruktywny dialog z osobami objętymi naszą opieką i ich rodzinami, które są zapraszane do wyrażania swoich opinii i uczestniczenia w życiu placówki, na przykład w ramach komitetów organizowanych z udziałem rodzin lub ich przedstawicieli. Taki otwarty dialog pozwoli na ocenę wniosku i analizę możliwości pozytywnej lub negatywnej odpowiedzi.



Zdezorientowany i błakający się rezydent upadł. Jednocześnie podczas procesu przyjęcia tego pacjenta do ośrodka, rodzina poprosiła nas o zastosowanie elementów przytrzymujących pacjenta, czego po dokonaniu zespołowej oceny korzyści/ryzyka z tym związanego – odmówiliśmy. Z zasady powinniśmy poinformować rodzinę o tym upadku, ale obawiamy się zdecydowanej reakcji z ich strony. Jak powinniśmy postępować?

W każdej sytuacji jesteśmy winni uczciwą i przejrzystą informację rodzinom, które powierzyły nam swojego krewnego i obdarzyły nas zaufaniem. Musimy zatem skontaktować się z nimi, aby poinformować ich o tym upadku, a jednocześnie musimy ponownie przeanalizować i ocenić korzyści/ryzyko dla tego pacjenta jako zespół.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 2: Zobowiązania jako pracodawcy

ZASADA #05

WSPIERANIE DIALOGU SPOŁECZNEGO

Wiemy, że każda zmiana organizacyjna i/lub nowy projekt może mieć wpływ na mężczyzn i kobiety, pracujących w naszych instytucjach. Ponieważ zależy nam na ich dobrym samopoczuciu.

Zobowiązujemy się do:

- ➔ **Nawiązywania i utrzymywania otwartego i konstruktywnego dialogu społecznego** ze wszystkimi pracownikami i ich przedstawicielami, aby dać każdemu możliwość wypowiedzenia się;
- ➔ **Systematycznego poszukiwania najlepszego konsensusu** i innych sposobów ograniczenia potencjalnego ryzyka nieporozumień, a nawet konfliktów.

Musimy:

- ➔ **Umożliwić każdemu pracownikowi dostęp do jasnych informacji** na temat jego praw, obowiązków i przysługujących mu świadczeń;
- ➔ **Przeprowadzać coroczną rozmowę z każdym pracownikiem** w celu przeanalizowania sytuacji zawodowej, omówienia potencjalnych obszarów obowiązków, obciążenia pracą i aspiracji;
- ➔ **Ustanowić regularne spotkania dyskusyjne i informacyjne**, aby umożliwić pracownikom przedstawienie swojego punktu widzenia i uczestniczenie w życiu placówki, zwłaszcza gdy planowane są zmiany organizacyjne.

Nie możemy:

- ➔ **Twierdzić, że dialog społeczny jest bezużyteczny** i nie tworzyć odpowiednich warunków do wymiany opinii z pracownikami.



➔ Przypadki praktyczne

W trosce o rezydentów i pacjentów podejmujemy decyzję o modyfikacji godzin i dni pracy moich zespołów.

Wprawdzie zmiana dni i godzin pracy jest możliwa pod pewnymi warunkami, w szczególności zgodnie z zasadami prawa pracy obowiązującego w danym kraju, jednakże musimy wcześniej wyjaśnić zespołom przyczyny, które skłoniły nas do przeprowadzenia tych zmian, zebrać opinie i wątpliwości zespołów i znaleźć najlepsze rozwiązanie zarówno dla rezydentów i pacjentów, jak i dla zespołów.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 2: Zobowiązania jako pracodawcy

ZASADA #06

ZAPEWNIENIE SZKOLEŃ I WSPARCIA, ZACHĘCANIE DO ROZWOJU KARIERY

Chcemy, aby każdy pracownik czuł się doceniony i miał swobodę uczenia się i rozwoju w firmie.

Zobowiązujemy się do:

- **Utrzymania środowiska pracy sprzyjającego motywacji i wyrażaniu szczególnych talentów**, tak aby każdy nie tylko czuł się szanowany w swojej różnorodności i wyjątkowości, ale również miał poczucie, że jest aktywnym uczestnikiem swojej własnej kariery i kariery współpracowników, poprzez działania w zakresie przekazywania wiedzy, integracji nowych pracowników itp;
- **Promowania rozwoju zawodowego** wszystkich pracowników Grupy poprzez politykę kadrową skoncentrowaną na szkoleniach, praktykach i awansie wewnętrznym.

Musimy:

- **Umożliwić wszystkim rozwijanie swoich umiejętności**, dając im dostęp do wszystkich narzędzi szkoleniowych, dostosowując te narzędzia do ich potrzeb oraz systematycznie wspominając o możliwościach szkolenia i rozwoju w corocznej ocenie wyników;
- **Zachęcać do zbiorowego uczenia się**, zapraszając każdego pracownika do dzielenia się swoimi doświadczeniami i know-how ze współpracownikami;
- **Zachęcać wszystkich do wykazywania inicjatywy, kreatywności i postępu** w Grupie, niezależnie od ich początkowego pochodzenia.

Nie możemy:

- **Dyskryminować pracowników**, w szczególności w zakresie dostępu do szkoleń, wynagrodzenia lub rozwoju kariery;
- **Uważać, że niektórzy pracownicy nie mieliby możliwości rozwoju** w ramach Grupy.



→ Przypadki praktyczne

Odnoszący sukcesy asystent opieki powiedział mi, że chciałby rozwijać się w ramach placówki i Grupy. Nie jestem jednak pewien, czy leży to w interesie Grupy, ponieważ na swoim obecnym stanowisku wykonuje on swoją pracę bardzo dobrze. Co mam robić?

Zaangażowanie i postępy pracowników powinny być nagradzane poprzez awans wewnętrzny, bez z góry ustalonego „szklanego sufitu”. Dla przykładu jesteśmy dumni ze ścieżek kariery pracowników zatrudnionych jako pielęgniarki, którzy przeszli do roli dyrektorów placówek i/lub stażystów, którzy przeszli do roli asystentów opieki.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 2: Zobowiązania jako pracodawcy

ZASADA #07

PROMOWANIE I PRZESTRZEGANIE RÓWNOŚCI, RÓŻNORODNOŚCI I INTEGRACJI

Jesteśmy przekonani, że różnorodność profili stanowi bogactwo firmy i to do nas należy uznanie i docenienie różnic indywidualnych na rzecz lepszych wyników zbiorowych przy jednoczesnym poszanowaniu każdej jednostki.

Zobowiązujemy się do:

- ➔ **Promowania różnorodności** pod względem płci, pochodzenia, wieku itp;
- ➔ **Zachęcania wszystkich kierowników i pracowników do otwartości** w celu wspierania integracji zawodowej osób mających trudności z dostępem do zatrudnienia, w szczególności osób niepełnosprawnych;
- ➔ **Promowania równych szans** dla każdego pracownika lub kandydata do pracy i zapewnienia, że brane są pod uwagę tylko osobiste umiejętności, doświadczenie i postawy, szczególnie w odniesieniu do wynagrodzenia (równa płaca za równą pracę).

Musimy:

- ➔ **Wspierać i promować zaangażowanie Grupy** w różnorodność i integrację;
- ➔ **Szanować innych, walczyć ze stronniczością i odrzucać uprzedzenia** dotyczące opinii, wyglądu czy postawy naszych pracowników.

➔ Przypadki praktyczne

Czy znaczenie różnorodności dla Grupy oznacza, że powinienem skupić się na zatrudnianiu kobiet lub osób z mniejszości etnicznych?

Nie, zatrudniamy na podstawie umiejętności, doświadczenia i zdolności interpersonalnych. Należy zatem wybrać najlepszego kandydata na dane stanowisko. Co więcej, różnorodność nie ogranicza się do wymienionych przez Ciebie przykładów. Dotyczy to również innych grup, które mogą być potencjalnie poszkodowane, takich jak pracownicy niepełnosprawni i/lub osoby starsze.

Nie możemy:

- ➔ **Dyskryminować przy zatrudnianiu lub awansowaniu** ze względu na wiek, płeć, religię, niepełnosprawność itp.



Czuję się niekomfortowo, gdy słyszę komentarze na temat homoseksualnego współpracownika. Co powinienem/powinnam zrobić?

Nie można tolerować takiego zachowania – homofobia jest całkowicie nieakceptowalna. Każdy z nas ma prawo do szacunku bez względu na orientację seksualną. Dlatego powinieneś/powinnaś powiedzieć współpracownikom, że ich postawa jest nie do przyjęcia i że powinni natychmiast zaprzestać tego typu zachowań. W przeciwnym razie należy porozmawiać z przełożonymi i/lub działem HR.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 3: Przedsiębiorca, jako podmiot zaangażowany w życie lokalne i społeczne

ZASADA #08

DZIAŁANIE LOKALNE I PRZYCZYNIANIE SIĘ DO ROZWOJU OBSZARÓW

Chcemy, aby wszystkie nasze placówki były w pełni zintegrowane z lokalnymi obszarami, w których się znajdują.

Zobowiązujemy się do:

- ➔ **Uczestniczyć, bezpośrednio lub pośrednio,** w tworzeniu stałych i nie dających się relokować miejsc pracy;
- ➔ **Przyczynić się do tworzenia nowych dzielnic** i rozwoju regionalnego, przy jednoczesnym ograniczeniu wpływu na środowisko;
- ➔ **Kultywowanie wspierającego i integracyjnego podejścia,** pomagającego zwalczać izolację osób starszych i/lub wymagających opieki;
- ➔ **Zaangażuj się w życie lokalne** w postaci wspierania projektów użyteczności publicznej, promujących zdrowie i edukację.

Musimy:

- ➔ **Rozwijać lokalne inicjatywy,** wzmacniające spójność społeczną i więzi, takie jak wymiana między dziećmi i rezydentami w placówkach i/lub ze stowarzyszeniami opiekunów, pacjentami w naszych klinikach itp;
- ➔ **Otworzyć nasze placówki na świat zewnętrzny** i umożliwić kontakty z otoczeniem. Nasza Grupa może być globalna, ale nasze codzienne działania są lokalne;
- ➔ **Integrować lokalny ekosystem** i aktywnie działać w lokalnym systemie opieki zdrowotnej w miejscowości, w której się znajdujemy, poprzez podpisanie umów i porozumień z lokalnymi partnerami;
- ➔ **Zachęcać do angażowania się placówek** w inicjatywy solidarnościowe.

Nie możemy:

- ➔ **Skupiać się wyłącznie na sobie** i utrzymywać naszych instytucji zamkniętych na świat zewnętrzny;
- ➔ **Stawać po stronie żadnego stronnictwa politycznego w imieniu Grupy** lub dopuszczać do powstawania nieporozumień pomiędzy naszymi osobistymi poglądami i zobowiązaniami politycznymi a Grupą;
- ➔ **Wykorzystywać zasobów finansowych i materialnych Grupy** dla interesów partii politycznej;
- ➔ **Zmuszać pracowników lub partnerów** do udziału w projektach patronackich wspieranych przez Grupę lub placówkę;
- ➔ **Wpływać lub próbować wpłynąć na** naszych rezydentów, pacjentów i klientów w odniesieniu do wyborów lokalnych, regionalnych lub krajowych.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 3: Przedsiębiorca, jako podmiot zaangażowany w życie lokalne i społeczne

→ Przypadki praktyczne

Zaangażowany w kampanię polityczną znajomy pyta mnie, czy Grupa *emeis* może wesprzeć tę kampanię, a w szczególności zaangażować moją placówkę poprzez umieszczenie ulotek i plakatów w holu wejściowym. Czy jest to możliwe?

Neutralność polityczna stosowana przez Grupę *emeis* jest nie do pogodzenia z jej zaangażowaniem w kampanię polityczną. W istocie powołaniem naszej Grupy jest zapewnienie wysokiej jakości opieki wszystkim, niezależnie od ich orientacji politycznej, co oznacza zachowanie neutralności.

Skontaktowało się ze mną stowarzyszenie pracujące w dziedzinie zdrowia z osobami pokrzywdzonymi przez los. Czy można objąć patronat nad tym stowarzyszeniem?

Tak, patronat jest możliwy, ale musisz skontaktować się z odpowiednią osobą w *emeis* (Biuro zarządu, Dyrektor ośrodka, dział komunikacji itp.), która pomoże Ci zorganizować tę akcję patronacką.



Lokalny polityk chce przyjechać i prowadzić kampanię w placówce z rezydentami/pacjentami i pracownikami w obecności mediów.

Polityka neutralności Grupy *emeis* jest nie do pogodzenia z tą inicjatywą. Po prostu oświadcz, że musisz zachować prywatność życia i opieki/poufność hospitalizacji pacjentów, a także pogodną atmosferę niezbędną dla dobrego samopoczucia osób wymagających opieki i nad którymi tę opiekę sprawujesz oraz, że taka wizyta z mediami nie jest zgodna z tymi zobowiązaniami wobec rezydentów/pacjentów.

Z drugiej strony można podkreślić, że drzwi placówki są zawsze otwarte dla lokalnych polityków, poza kontekstem wyborczym, i że bylibyście bardzo zaszczytzeni mogąc ich przyjąć na obiad lub jakieś wydarzenie, ponieważ rezydenci zawsze chętnie przyjmują i rozmawiają z lokalnymi wybranymi przedstawicielami.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 3: Przedsiębiorca, jako podmiot zaangażowany w życie lokalne i społeczne

ZASADA #09

OGRANICZANIE NASZEGO ŚLADU EKOLOGICZNEGO

Świadomi naszej odpowiedzialności wobec obecnych i przyszłych pokoleń, zamierzamy ograniczyć wpływ naszej działalności na środowisko, łącząc wydajność ekonomiczną z ochroną środowiska zarówno dla istniejących, jak i przyszłych budynków.

Jesteśmy szczególnie zaangażowani w zasadę zrównoważonego zdrowia – zapewnienie równej jakości opieki poprzez kontrolowane wykorzystanie zasobów i unikanie odpadów.

Zobowiązujemy się do:

- **Używania, tam gdzie to możliwe, i promowania** wszelkich urządzeń do kontroli zużycia energii i redukcji emisji CO₂;
- **Oszczędzania zasobów wodnych;**
- **Budowania zrównoważonych placówek** i zapewnienia ich integracji z ekosystemami, z uwzględnieniem zachowania różnorodności biologicznej;
- **Ograniczenia ilości odpadów** i zapewnienia ich właściwego przetwarzania.

Musimy:

- **Upewniać się, że ograniczamy zużycie wody i energii** (bez uszczerbku dla komfortu naszych rezydentów/pacjentów) oraz wprowadzić ich regularne monitorowanie;
- **Podnieść świadomość wszystkich podmiotów** w zakresie poszanowania środowiska i odpowiedzialnych praktyk poprzez udział w szkoleniach dotyczących eko-gestów oferowanych przez Grupę;
- **Ograniczać zbędne podróże** i korzystać z alternatywnych środków komunikacji, takich jak wideokonferencje;
- **Proponować i zgłaszać swoim przełożonym i/lub właściwemu wydziałowi** wszelkie projekty lub inicjatywy mogące ograniczyć nasz ślad ekologiczny i/lub mogących generować negatywny wpływ na środowisko;
- **Włączać nasze odpowiedzialne zobowiązania** w relacje z osobami trzecimi, szczególnie w kontekście naszych projektów budowlanych i/lub remontowych.

Nie możemy:

- **Ignorować kierowanych do nas zaleceń** dotyczących ochrony środowiska;
- **Celowo zatajać lub ukrywać informacji o** działaniu, które miało lub może mieć negatywny wpływ na środowisko;
- **Myśleć, że to, co robimy we własnym zakresie, jest bezużyteczne.** W rzeczywistości to właśnie zaangażowanie każdej jednostki jest siłą napędową wspólnego sukcesu.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 3: Przedsiębiorca, jako podmiot zaangażowany w życie lokalne i społeczne

→ Przypadki praktyczne

Podczas budowy lub remontu budynku emeis zauważyłem/zauważyłam, że odpady z tych prac trafiają na nielegalne wysypisko śmieci. Co robić?

Takie praktyki są niedopuszczalne; stawką jest wizerunek i reputacja Grupy. Należy sprawdzić, czy klauzule umowne dotyczące tego tematu są zawarte w umowie i przypomnieć dostawcy na piśmie o jego zobowiązaniach lub wprowadzić poprawkę, jeśli nie jest ona zawarta. Jeśli dostawca nie rozwiąże tego problemu i nie będzie zachowywał się odpowiedzialnie, należy zakończyć wszystkie relacje biznesowe z tym dostawcą.

Choć w lokalu włączona jest klimatyzacja, zauważam, że okna są regularnie pozostawiane otwarte przez niektórych moich współpracowników. Jak mam zareagować?

Słusznie zdajesz sobie sprawę z tego, że prowadzi to do marnowania zasobów energetycznych. Możesz nie tylko zwrócić ustnie uwagę współpracownikom, gdy nadarzy się okazja, ale także poinformować swojego przełożonego, aby mógł rozpowszechnić wytyczne na ten temat.



NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności

ZASADA #10

ZAKAZ KORUPCJI (PRZEKUPSTWA I HANDLU WPŁYWAMI), UREGULOWANIE KWESTII PREZENTÓW I ZAPROSZEŃ ORAZ ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOWI INTERESÓW

Walka z korupcją zapewnia zaufanie interesariuszy, zachęca do uczciwej konkurencji oraz zmniejsza ryzyko prawne i finansowe. Działanie w sposób etyczny jest naszym obowiązkiem wobec społeczeństwa, wspierającym przejrzyste środowisko biznesowe. Budując zaufanie i promując uczciwość, przyczyniamy się do pomyślnej przyszłości dla wszystkich.

Zobowiązujemy się do:

- ➔ **Stosowania zasady, zero tolerancji” wobec korupcji** (przekupstwa i handlu wpływami), która jest niezgodna z prawem i szkodliwa dla społeczności;
- ➔ **Podjęcia wszelkich środków, aby zapobiec jakimkolwiek aktom korupcji** w trakcie naszej działalności;
- ➔ **Wdrożenie solidnego programu zgodności** mającego na celu zapobieganie i/lub wykrywanie wszelkich aktów korupcji lub naruszeń zasad uczciwości.

Musimy:

- ➔ **Ściśle stosować polityki antykorupcyjne Grupy;**
- ➔ **Kategorycznie odrzucać** wszelkie przejawy korupcji;
- ➔ **Natychmiastowo informować naszych przełożonych,** dział compliance lub dział prawny, jeśli dowiemy się o jakiegokolwiek korupcji;
- ➔ **Podjąć decyzje** w interesie Grupy;
- ➔ **Informować o konflikcie interesów dział compliance** poprzez wypełnienie formularza deklaracji dostępnego w dziale compliance.

Nie możemy:

- ➔ **Obiecywać lub dawać czegoś wartościowego** (pieniędzy, prezentów, zaproszeń itp.), aby wpłynąć na decyzję;
- ➔ **Zostawiać miejsca na wątpliwości** dotyczące korupcji;
- ➔ **Przedkładać interesu osobistego** nad interes Grupy.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności



→ Przypadki praktyczne

Potrzebuję szybko uzyskać pozwolenie na budowę, aby nie opóźnić budowy domu opieki. Urzędnik państwowy zajmujący się tą sprawą powiedział mi, że jeśli zapłacę mu niewielką kwotę pieniędzy, może przyspieszyć proces administracyjny i wydać mi szybciej pozwolenie na budowę. Czy mogę mu zapłacić?

Nie, zapłacenie niewielkiej kwoty pieniędzy za załatwienie formalności administracyjnych jest formą gratyfikacji w celu przyspieszenia procesu administracyjnego, którego wynik jest już określony. Jest to praktyka zakazana przez Grupę i może być uznana za korupcję.

Zostałem poinformowany o tym, że jeden z moich niedawnych pracowników, podczas wewnętrznego spotkania przygotowawczego, rozważał zaoferowanie korzyści urzędnikowi państwowemu w celu uzyskania przychylności przy zakupie dobrze położonej działki pod budowę obiektu. Co robić?

Fakty te stanowiłyby czynne przekupstwo funkcjonariuszy publicznych. Należy natychmiast interweniować i wyjaśnić pracownikowi, że takie praktyki nie są tolerowane w Grupie. Należy również przekazać sprawę do działów compliance i prawnego. Przekupstwo urzędników publicznych podlega bardzo surowym sankcjom karnym.

Właśnie ogłosiłem(-am) przetarg na zakup mebli. Podczas negocjacji handlowych z jednym z konkurencyjnych dostawców proponuje mi on butelkę wina. Czy mogę ją przyjąć?

Nie, gdy trwają negocjacje handlowe, zabronione jest przyjmowanie jakichkolwiek prezentów czy zaproszeń, niezależnie od ich wartości.

DODATKOWE INFORMACJE

Dodatkowe informacje dostępne są w „Polityce antykorupcyjnej”, „Przewodniku dotyczącym zapobiegania i zarządzania konfliktami interesów” oraz „Polityce prezentów i zaproszeń”.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności

ZASADA #11

AKTYWNA WSPÓŁPRACA Z WŁADZAMI PUBLICZNYMI

Działamy w regulowanym środowisku,
w którym władze publiczne odgrywają zasadniczą
rolę i są kluczowymi rozmówcami.

Zobowiązujemy się do:

- ➔ **Przestrzegania przepisów i decyzji organów publicznych**, a uwagi, zalecenia i wnioski organów nadzorczych traktować jako możliwości wzmocnienia/optimalizacji własnych procesów w i ciągłej poprawy wyników;
- ➔ **Zapewnienia, że wszyscy nasi pracownicy przyczyniają się** do utrzymania pozytywnych i opartych na zaufaniu relacji z władzami publicznymi poprzez kultywowanie przejrzystego, konstruktywnego, opartego na współpracy i proaktywnego dialogu z ich przedstawicielami.

Musimy:

- ➔ **Zachować najwyższą czujność** w zakresie przestrzegania wszelkich przepisów prawnych i regulacyjnych wydanych przez władze publiczne we wszystkich krajach, w których Grupa jest obecna;
- ➔ **Upewnić się, że decyzje wydawane przez władze publiczne** są właściwie wykonywane.

Nie możemy:

- ➔ **Utrudniać dochodzeń lub audytów** prowadzonych przez organy publiczne;
- ➔ **Nie informować przełożonych** o oczekujących na rozpatrzenie wnioskach organów władzy publicznej.

➔ Przypadki praktyczne

W związku z niezapowiedzianą kontrolą mojej placówki przez organ nadzorczy, zostałem poproszony/ zostałam poproszona o dostarczenie określonej liczby dokumentów, takich jak dyplomy pracowników.

Czy powinienem /powinnam zataić dokumenty, które moim zdaniem zaszkodzą wynikowi tego audytu dla placówki?

Jesteś zobowiązany(-a) do współpracy z władzami w porozumieniu ze swoimi

przełożonymi. Tym samym, nawet jeśli niektóre dokumenty wydają się potencjalnie szkodliwe, formalnie zabrania się ukrywania lub samowolnego niszczenia jakichkolwiek dokumentów żądanych przez władze. Pamiętaj, że otwarty i konstruktywny dialog jest najlepszym sposobem postępowania.



NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności

ZASADA #12

SZANOWANIE NASZYCH DOSTAWCÓW, USŁUGODAWCÓW, PARTNERÓW I KONKURENCJI

Dostawcy, usługodawcy, partnerzy i konkurenci muszą być traktowani w sposób uczciwy i sprawiedliwy, aby utrzymać jakość relacji, które są niezbędne dla trwałego sukcesu. Relacje te muszą mieścić się w ramach respektujących prawo konkurencji.

Zobowiązujemy się do:

- ➔ **Wybierania dostawców, usługodawców i partnerów na podstawie obiektywnych kryteriów** (jakość, koszt, zgodność z zasadami etycznymi i zobowiązaniami CSR Grupy) oraz w oparciu o wcześniejsze, otwarte i uczciwe przetargi;
- ➔ **Zapewnienia, że wszystkie działania** związane z zakupami są zgodne z procedurami zakupowymi określonymi w ramach Grupy;
- ➔ **Wymagania od naszych dostawców i partnerów** na poziomie regionalnym, krajowym lub Grupy podpisania Karty Odpowiedzialnych Zakupów *emeis*.

Musimy:

- ➔ **Przestrzegać obowiązujących w Grupie zasad** konkurencyjności, w szczególności poprzez przeprowadzanie przejrzystych, uczciwych i bezstronnych przetargów;
- ➔ **Sumiennie dbać o uczciwość naszych dostawców, partnerów i usługodawców** i o ich dostosowanie do naszych oczekiwań w zakresie etyki (w tym walki z korupcją, praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu) i odpowiedzialności społecznej (w tym wpływu oferowanych produktów i usług na środowisko i społeczeństwo) oraz ich zrozumienie;
- ➔ **Szanować nasze zobowiązania** wobec dostawców, partnerów i usługodawców poprzez zachowanie poufności przekazywanych informacji technicznych, handlowych i finansowych oraz przestrzeganie terminów płatności.

Nie możemy:

- ➔ **Narzucać** naszym dostawcom **krzywdzących warunków** (czas dostawy, płatność itp.);
- ➔ **Kontynuować współpracy z dostawcą, który nie spełnia naszych oczekiwań** lub nie przestrzega naszych zasad etycznych i CSR, szczególnie w zakresie praw człowieka, zdrowia i bezpieczeństwa, środowiska i/lub walki z korupcją;
- ➔ **Rozmawiać z naszymi partnerami** na temat spraw poufnych lub niepublicznych;
- ➔ **Zakłócać zasady zdrowej i uczciwej konkurencji** (nadużywanie pozycji dominującej, ustalanie cen itp.).

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności

→ Przypadki praktyczne

Szukam nowego dostawcy urządzeń biurowych i znalazłem/znalazłam dwie firmy. Pierwsza oferuje dobre, ale drogie produkty, natomiast produkty drugiej nie są tak dobre, ale są tańsze. Czy mogę pierwszej firmie podać ceny drugiej, aby uzyskać dodatkowy rabat?

W interesie uczciwości i lojalności wobec dostawców można powiedzieć pierwszej firmie, że inny dostawca oferuje bardziej atrakcyjne stawki, ale nigdy nie należy ujawniać cen i tożsamości tego usługodawcy. W przeciwnym razie naruszył(a)byś niniejszy Kodeks oraz zasady prawa konkurencji.

Pewien dostawca, który rozpoczyna działalność, przyszedł do mnie. Interesują mnie jego usługi i jest skłonny dać nam dobrą cenę. Czy mogę je wybrać?

W zależności od wysokości zaangażowanych środków, należy dokonać konkursu ofert lub przetargu i zapewnić uczciwość dostawcy. Należy również dążyć do zrównoważonej relacji sił z małym dostawcą, aby nie znalazł się on w sytuacji zależności ekonomicznej od *emeis*.



DODATKOWE INFORMACJE

Więcej informacji dostępnych jest w Karcie Odpowiedzialnych Zamówień *emeis*.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności

ZASADA #13

DOSTARCZANIE PRAWDZIWYCH, DOKŁADNYCH I UCZCIWYCH INFORMACJI NASZYM UDZIAŁOWCOM, INWESTOROM, KREDYTODAWCOM, JAK RÓWNIEŻ OPINII PUBLICZNEJ ORAZ ZAPOBIEGANIE INSIDER TRADING

Zobowiązujemy się do:

- ➔ **Przedstawiania prawdziwych, dokładnych i uczciwych informacji** finansowych w celu przedstawienia społeczności finansowej/ inwestorom prawdziwego i uczciwego obrazu naszej działalności. W tym kontekście każdy pracownik musi dostarczyć rzetelną informację zwrotną;
- ➔ **Zapewnienia zgodności z zasadami rynkowymi, których muszą przestrzegać pracownicy mogący posiadać informacje wewnętrzne o spółce;** dostęp do informacji wewnętrznych może

prowadzić do karalnych nadużyć na rynku, a w szczególności do insider trading poprzez wykorzystywanie ich dla własnej korzyści lub przekazywanie ich krewnym lub osobom trzecim. Insider trading to zakup lub sprzedaż papierów wartościowych spółki (np. akcji), lub inne podobne transakcje (wykonanie opcji itp.), przez osobę znającą wrażliwe informacje, które mogą wpłynąć na wartość tych papierów wartościowych, a które nie zostały jeszcze podane do publicznej wiadomości.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności

Musimy:

- ➔ **Przedstawiać dokładne i precyzyjne informacje**, w szczególności dotyczące rachunkowości i zarządzania, wskaźników finansowych i pozafinansowych;
- ➔ **Ograniczać przekazywanie informacji wrażliwych** tylko do osób ściśle potrzebujących ich w trakcie wykonywania swoich obowiązków;
- ➔ **Współpracować z audytorami wewnętrznymi i zewnętrznymi**;
- ➔ **Alarmować naszych przełożonych i/lub dział finansowy** w przypadku wykrycia nieścisłości w informacjach księgowych lub finansowych;
- ➔ **Być czujni i zadawać sobie pytania przed każdą transakcją** na akcjach *emeis*, aby zapewnić zgodność z zasadami rynku.

Nie możemy:

- ➔ **Przekazywać informacji na zewnątrz**, chyba że mieści się to w prerogatywach stanowiska i w ramach jego celu;
- ➔ **Ujawniać wrażliwych i/lub poufnych informacji**, nawet osobom z naszego otoczenia lub wewnątrz pracownikom, jeśli nie jest to absolutnie konieczne do wykonywania ich obowiązków;
- ➔ **Obracać papierami wartościowymi *emeis*** bezpośrednio lub pośrednio, gdy jesteśmy w posiadaniu informacji wewnętrznych;
- ➔ **Sugerować członkowi rodziny lub krewnemu, aby kupić papiery wartościowe *emeis*** na podstawie informacji wewnętrznych, nawet bez uzyskania korzyści finansowych dla siebie.



➔ Przypadki praktyczne

Przygotowując prezentację wskaźników obrotu dla audytorów zewnętrznych, odkryłem(-am) nieścisłość w pliku. Jak mam zareagować?

Bardzo ważne jest, aby jak najszybciej zgłosić taką nieścisłość swojemu przełożonemu, który, jeśli ją potwierdzi, przekaże ją do działu finansowego, tak aby błąd mógł zostać jak najszybciej skorygowany, a prawidłowość i rzetelność rozliczeń Grupy przywrócona w porozumieniu z audytorami zewnętrznymi.

Zapraszam lokalnego dziennikarza do odwiedzenia placówki, która właśnie została przeniesiona do nowego budynku. Przy tej okazji dziennikarz pyta mnie o aktualne obłożenie i średnią cenę zakwaterowania. Co mam powiedzieć?

Informacje te nie mogą być ujawniane na zewnątrz. Można po prostu odpowiedzieć, że są to wskaźniki wewnętrzne i powtórzyć informację publiczną:

- Dopuszczalna pojemność placówki wynosi x łóżek;
- Cena zakwaterowania wynosi x €/dzień.

Słyszę o insider trading i informacjach wewnętrznych, ale skąd mam wiedzieć, czy dana informacja jest „informacją wewnętrzną”?

W zakresie insider trading za informacje poufne uznaje się następujące informacje (lista niewyczerpująca):

- Sytuacja finansowa Grupy, spółki zależnej lub placówki (obroty, wyniki, obłożenie, średnia cena noclegu itp.);
- Projekty dotyczące nabycia lub zbycia;
- Wydanie licencji na prowadzenie działalności;
- Utrata lub zyskanie ważnego kontraktu;
- Rozwój w nowym kraju;
- Lista partnerów prywatnych i publicznych Grupy.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości zalecamy powstrzymanie się od jakichkolwiek transakcji lub kontakt z działem relacji inwestorskich Grupy.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności

ZASADA #14

WYKORZYSTYWANIE ZASOBÓW UDOSTĘPNIONYCH PRZEZ GRUPĘ W SPOSÓB ETYCZNY I ODPOWIEDZIALNY

W trakcie wykonywania swoich obowiązków pracownicy mają dostęp do zbioru aktywów, narzędzi i zasobów, które stanowią aktywa materialne (wszystkie budynki, meble, przedmioty codziennego użytku, narzędzia i sprzęt) i niematerialne (wszystkie informacje, licencje i wiedza) Grupy.

Zobowiązujemy się do:

- ➔ **Zapewnienia, że każdy przyczynia się do poszanowania i ochrony** majątku firmy w celu zachowania wysokiej jakości środowiska pracy;
- ➔ **Zwalczania wszelkich form nadużyć społecznych** poprzez wdrażanie wszelkich środków ich zapobiegania i wykrywania.

Szczególną uwagę należy zwrócić na wykorzystanie zasobów informatycznych, ponieważ każde ogniwo w łańcuchu bezpieczeństwa ma do odegrania krytyczną rolę. Tak więc korzystanie z poczty elektronicznej, kluczy USB i zewnętrznych dysków twardych, Internetu, haseł itp. musi odbywać się w ścisłej zgodności z zasadami informatycznymi określonymi przez Grupę.

Musimy:

- ➔ **Wykorzystywać udostępniony** nam **sprzęt** do celów ściśle zawodowych;
- ➔ **Dbać o dostarczone materiały i sprzęt** jak o własne;
- ➔ **Zgłaszać uszkodzenia, zagubienia lub kradzież sprzętu** osobie odpowiedzialnej;
- ➔ **Pamiętać, że żadne zasoby i dokumenty** należące do Grupy nie mogą być pożyczane, przenoszone lub zbywane bez zgody.

Nie możemy:

- ➔ **Wykorzystywać sprzętu firmowego do użytku osobistego;**
- ➔ **Niewłaściwie wykorzystywać systemów informatycznych**, poczty elektronicznej i internetu (nadmierne korzystanie z nich w celach prywatnych, oglądanie ryzykownych stron itp.);
- ➔ **Niszczyć miejsc i budynków** (celowo lub przez zaniedbanie);
- ➔ **Ujawniać dokumentów wewnętrznych osobom trzecim** (notatki, poczta wewnętrzna, polityki i procedury itp.).

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności

→ Przypadki praktyczne

Moja żona pilnie potrzebuje wysłać swoje CV do pracy, a nasza drukarka jest zepsuta. Czy mogę je sporządzić i wydrukować w biurze?

Korzystanie z udostępnionego sprzętu do celów osobistych jest możliwe, o ile ma charakter wyjątkowy, uzasadniony i nie koliduje z działalnością zawodową (odbywa się poza godzinami pracy). W każdym przypadku należy powiadomić swojego przełożonego.



Organizuję przyjęcie urodzinowe dla przyjaciółki i potrzebuję dużo szklanek, sztućców i talerzy. Mam ich dużo w placówce i mam do nich łatwy dostęp. Czy mogę je pożyczyć i przynieść po przyjęciu?

Nie, ten sprzęt jest udostępniany do użytku profesjonalnego tylko w ramach funkcjonowania placówki, a nie do użytku osobistego. Nawet jeśli masz do nich dostęp, nie powinieneś /nie powinnaś ich pożyczać.

DODATKOWE INFORMACJE

W zakresie wykorzystania zasobów informatycznych Grupy należy zapoznać się z Polityką IT *emeis*.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności

ZASADA #15

OCHRONA WIZERUNKU I REPUTACJI GRUPY

Wizerunek i reputacja Grupy oraz jej marek są cennym aktywem w prowadzeniu działalności i rozwoju, zwłaszcza biorąc pod uwagę wrażliwy charakter naszej branży. Aby nadal cieszyć się zaufaniem rezydentów, pacjentów i rodzin, wybierających nasze usługi, a także władz publicznych i wszystkich interesariuszy, z którymi Grupa ma kontakt, musimy wspólnie dbać o tę reputację.

Zobowiązujemy się do:

- ➔ **Zapewnienia, że pracownicy, wypowiadający się w sieciach społecznościowych** na temat bezpośrednio lub pośrednio związany z Grupą, robią to zgodnie z naszymi wartościami i nie przekazują poufnych informacji, które mogłyby zaszkodzić reputacji Grupy;
- ➔ **Uzyskania uprzedniej zgody** osób fizycznych przed jakimkolwiek wykorzystaniem nośnika zawierającego wizerunki, zarówno rezydenta, pacjenta, beneficjenta, pracownika, jak i osoby z zewnątrz (zdjęcie, wideo itp.).

Musimy:

- ➔ **Zawsze działać z myślą o konsekwencjach**, jeśli nasze działania wyjdą na jaw;
- ➔ **Zawsze kwestionować znaczenie i wpływ naszych publikacji** (osobistych i zawodowych) na wizerunek i reputację Grupy (internet i sieci społecznościowe);
- ➔ **Mieć świadomość, że nic w Internecie nie jest „tajne”**, „tymczasowe” czy „prywatne”;
- ➔ **Poinformować dział komunikacji w przypadku prośby/pytania** dotyczącego tematu bezpośrednio lub pośrednio związanego z Grupą.

Nie możemy:

- ➔ **Wyrażać się w imieniu Grupy** lub jednej z jej placówek bez uprzedniego upoważnienia;
- ➔ **Używać służbowego adresu e-mail Grupy** lub dokumentów na papierze firmowym Grupy do załatwiania spraw osobistych lub wyrażania opinii;
- ➔ **Ujawniać informacji poufnych** (wyniki finansowe, realizowane projekty itp.) lub publikować wstępnych lub nieprawdziwych informacji o firmie.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności

→ Przypadki praktyczne

Na przyjęciu z okazji zakończenia roku robiłem zdjęcia współpracownikom w kompromitujących sytuacjach. Czy mogę udostępnić je na portalach społecznościowych swoim znajomym za pośrednictwem mojego osobistego konta?

Po pierwsze, takich zdjęć nie należy rozpowszechniać bez wcześniejszej zgody współpracowników. Nawet jeśli taka zgoda zostanie uzyskana, publiczny charakter sieci społecznościowych oznacza, że zakazujemy wszelkich publikacji, które mogłyby zaszkodzić wizerunkowi pracowników Grupy, a tym samym samej Grupy.

Tego dnia mój kierownik wyraził kilka uwag na temat mojej pracy i zamieściłem(-am) post na moim koncie w mediach społecznościowych, cytując go, aby podzielić się informacją z moimi przyjaciółmi. Wśród tych znajomych mam

też kilku współpracowników i byłych współpracowników, którzy odeszli z firmy. Po zastanowieniu obawiam się, że moje słowa zostaną rozpowszechnione. Czy źle zrobiłem(-am) dzieląc się tą informacją?

Zanim opublikujesz cokolwiek na piśmie w sieciach społecznościowych (a nawet wewnątrz), powinieneś/powinnaś zadać sobie pytanie, czy był(a) byś gotów/gotowa wziąć za to odpowiedzialność, gdyby zostało to upublicznione. Faktycznie to co publikujesz na portalach społecznościowych nie należy już do Ciebie (tekst, obraz) i dlatego może być udostępniane, ponownie publikowane, a nawet przekazane dalej w innych mediach. W ten sposób okazuje się, że jesteś odpowiedzialny/a za informacje, które stały się publiczne.



NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności

ZASADA #16

ZAPEWNIENIE/ZAGWARANTOWANIE POUFNOŚCI INFORMACJIS

Informacja o Grupie stanowi wartość ekonomiczną i strategiczną, która jest częścią kapitału niematerialnego firmy, zapewniającego jej trwałość i odróżnienie od konkurencji.

Zobowiązujemy się do:

- ➔ **Uświadamiania pracownikom Grupy** konieczności zachowania ostrożności i zdrowego rozsądku przy posługiwaniu się i wymianie informacji, z którymi mają kontakt, zarówno ze współpracownikami, usługodawcami zintegrowanymi z zespołami, jak i zewnętrznymi stronami trzecimi;
- ➔ **Zapewnienia, że wewnętrzne informacje i dokumenty** są ujawniane tylko tym, którzy są upoważnieni do ich poznania, zwłaszcza jeśli są to, na przykład, informacje wrażliwe i/lub poufne o charakterze strategicznym, handlowym, finansowym lub organizacyjnym.

Musimy:

- ➔ **Przekazywać informacje wewnętrzne** tylko tym, którzy mają uzasadnioną potrzebę ich poznania;
- ➔ **Oznaczać dokumenty jako „poufne”** lub „tylko do użytku wewnętrznego”, gdy jest to konieczne;
- ➔ **Informować naszych rozmówców ustnie** podczas spotkań o poufnym charakterze informacji i zaznaczać, że nie należy ich rozpowszechniać;
- ➔ **Przechowywać poufne informacje i dane w bezpieczny sposób**, zarówno w formie papierowej, jak i cyfrowej;
- ➔ **Ocenić poziom poufności informacji** przed przekazaniem jej na zewnątrz (w razie wątpliwości skontaktować się z osobą przechowującą informacje) i w razie potrzeby skorzystać z umowy o zachowaniu poufności.

Nie możemy:

- ➔ **Ujawniać informacji poufnych** zewnętrznej stronie trzeciej, która nie ma istotnej potrzeby ich poznania w trakcie wykonywania swoich obowiązków;
- ➔ **Omawiać poufnych informacji w miejscach publicznych**, gdzie rozmowy mogą być podsłuchane, a bezpieczeństwo danych zagrożone;
- ➔ **Zachowywać i wykorzystywać informacji wewnętrznych** w przypadku opuszczenia przez nas emeis.

NASZE ZOBOWIĄZANIA EMEIS

ZOBOWIĄZANIE 4: Uczciwość w prowadzeniu działalności

→ Przypadki praktyczne

Brałem(-am) udział w spotkaniu, w którym wewnętrzny prelegent na wstępie wyraźnie zaznaczył, że treść projektu i rozmowy powinny pozostać poufne. Na spotkaniu było wiele osób i chcę podzielić się informacjami z moim zespołem. Czy mogę to zrobić?

Nie, należy najpierw zwrócić się do osoby, która określiła, że przekazywane informacje są poufne, aby zweryfikować, czy można je udostępnić swojemu zespołowi, nawet jeśli będzie on później zaangażowany.

W kontekście nowego projektu strategicznego dla Grupy muszę kontaktować się z różnymi interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi. Jakie informacje mogę przekazać różnym interesariuszom?

Nie ma konieczności przekazywania wszystkich informacji o projekcie wszystkim interesariuszom. Należy określić osoby wewnętrzne lub zewnętrzne, którym należy powierzyć wszystkie informacje, ponieważ mają uzasadnioną potrzebę ich poznania, oraz osoby, którym należy przekazać tylko tę część informacji, która jest niezbędna do realizacji ich misji. W każdym przypadku należy stosować umowy o poufności, jeśli materiał jest przekazywany na zewnątrz.



Aktualizacje i zmiany

Niniejszy kodeks etyczny jest kamieniem węgielnym tożsamości Grupy *emeis*. *emeis* zobowiązuje się do jego regularnego przeglądu w celu zachowania zgodności z najwyższymi standardami etycznymi.

DATA WEJŚCIA W ŻYCIE NINIEJSZEGO KODEKSU:

Czerwiec 2022 r.

DATA AKTUALIZACJI NINIEJSZEGO KODEKSU:

Marzec 2024 r.



emeis Polska Sp. z o.o.

KRS 0000003824 – NIP 525-22-08-317

– Kapitał zakładowy 1.550.500 PLN

ul. Prosta 69/00-838 Warszawa

+48 22 888 59 42

www.emeis.com