

# KODEKS ETYKI



GRUPA KAPITAŁOWA  
LUBELSKI WĘGIEL „BOGDANKA”

Szanowni Państwo, Drogie Koleżanki i Koledzy,

Aktualna pozycja Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A. i Grupy Kapitałowej LW Bogdanka związana jest z wieloletnimi działaniami na rzecz kształtowania i promowania zasad i wartości etycznych. Dążymy do odpowiedzialnego rozwoju Spółki, dbającej o zrównoważony i odpowiedzialny rozwój w szczególności w obszarach ochrony środowiska, przestrzegania praw człowieka, zwalczania różnorodnych form nadużyć, korupcji i naruszania interesów Spółki.

Odpowiedzialność za zrealizowanie tych założeń spoczywa na każdym pracowniku Spółki, niezależnie od zajmowanego stanowiska i charakteru wykonywanej pracy. Wysokie wymagania, które stawiamy przed sobą odnoszą się również do wszystkich osób współpracujących ze Spółką. Ufamy, iż wspólne przestrzeganie zasad i wytycznych określonych w niniejszym Kodeksie Etyki sprawi, że wspólnie osiągniemy sukces.

Kodeks określa podstawowe zasady, do których przestrzegania zobligowani są wszyscy pracownicy i współpracownicy Spółki oraz jej spółek zależnych, oraz dostarcza informacji na temat wartości, jakimi powinniśmy kierować się przy podejmowaniu naszych decyzji. Przyjęcie wysokich standardów etycznych pozwala nam na budowanie zaufania wśród naszych klientów i kontrahentów oraz umacnia wizerunek Spółki, a także ma istotny wpływ na atmosferę pracy.

Zachęcamy wszystkich pracowników do aktywnego włączania się we wspólne budowanie marki naszej Spółki w oparciu o zasady i wartości etyczne.

Zarząd Spółki  
Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A.

## **Do kogo skierowany jest Kodeks Etyki?**

Kodeks Etyki adresowany jest do wszystkich pracowników i osób współpracujących z Lubelskim Węglem „Bogdanka” S.A. i Grupą Kapitałową LW Bogdanka niezależnie od czasu trwania i przedmiotu współpracy.

Kodeks Etyki jest jednym z elementów rozbudowanego systemu regulacji wewnętrznych, składających się łącznie na System Zarządzania Zgodnością (compliance) w Spółce. Szczegółowe zagadnienia dotyczące m.in. zgłaszania naruszeń, antykorupcji, konfliktu interesów, przyjmowania i wręczania upominków doprecyzowane zostały w odrębnych dokumentach wewnętrznych Spółki.

Zdajemy sobie sprawę, iż w codziennym życiu nie jest możliwe przewidzenie wszystkich sytuacji, które moglibyśmy zakwalifikować jako nieetyczne bądź naruszające przepisy prawa. Chcielibyśmy by zaprezentowany Kodeks Etyki stał się swoistym przewodnikiem dla każdego z Was i pozwolił na znalezienie odpowiedzi na nurtujące pytania związane z pojawieniem się wątpliwości natury prawnej bądź etycznej.

Pamiętajcie, że w razie wątpliwości, osobą pierwszego kontaktu jest Wasz bezpośredni przełożony. Do Waszej dyspozycji pozostaje także Pełnomocnik Zarządu ds. Compliance i pracownicy Działu Polityki Compliance.

# SPIS TREŚCI

## § 1

System wartości i zasad Spółki Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A. i Grupy Kapitałowej LW Bogdanka . . . . .	6
Przestrzeganie prawa . . . . .	7
Różnorodność . . . . .	7
Uczciwość . . . . .	8
Profesjonalizm . . . . .	8
Poufność . . . . .	8
Bezkonfliktowość . . . . .	8
Szacunek . . . . .	8
Apolityczność . . . . .	8
Dobro Spółki . . . . .	9
Zrównoważony rozwój i dbałość o środowisko . . . . .	10
Odpowiedzialne zarządzanie i współpraca z interesariuszami zewnętrznymi . . . . .	11
Mecenat kultury . . . . .	11
Relacje między pracownikami . . . . .	12
Relacje z klientami i dostawcami . . . . .	12

## § 2

Podejmowanie decyzji zgodnych z etyką . . . . .	14
---	----

## § 3

Ochrona informacji poufnych . . . . .	16
---------------------------------------	----

## § 4

Unikanie działań sprzecznych z etyką . . . . .	17
Przeciwdziałanie korupcji . . . . .	17
Relacje w zakresie wręczania i przyjmowania upominków . . . . .	18
Unikanie konfliktów interesów . . . . .	18
Powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej . . . . .	19

## § 5

Kontrola przestrzegania Kodeksu Etyki . . . . .	22
---	----

## § 6

Przestrzeganie Kodeksu Etyki . . . . .	23
--	----

# § 1

## SYSTEM WARTOŚCI I ZASAD SPÓŁKI LUBELSKI WĘGIEL „BOGDANKA” S.A. I GRUPY KAPITAŁOWEJ LW BOGDANKA

Wyznaczone wartości wskazują nam właściwy kierunek działań, a ich przestrzeganie pozwala działać efektywnie i jednocześnie etycznie. Sposób, w jaki prowadzimy naszą działalność i budujemy relacje z otoczeniem mają dla nas istotne znaczenie i są tak samo ważne jak osiągnięte przez nas efekty biznesowe i ekonomiczne.

Działając zgodnie z naszymi wartościami oraz zasadami przyczyniamy się do długoterminowego sukcesu Spółki.

Niniejszy Kodeks stanowi wyraz wartości i zasad, na których opieramy wszelkie działania oraz kulturę organizacyjną Spółki i Grupy Kapitałowej LW Bogdanka.

## **PRZESTRZEGANIE PRAWA**

Przestrzegamy prawa oraz szanujemy dobre obyczaje istniejące na rynku oraz w społeczności, w której działamy. Przestrzegamy przepisów wewnętrznych przyjętych w Spółce.

## **RÓŻNORODNOŚĆ**

Szanujemy i przestrzegamy międzynarodowe standardy dotyczące praw człowieka oraz międzynarodowe standardy pracy, traktując je jako fundamentalne i powszechne. Gwarantujemy wolność poglądów, sumienia i religii oraz swobodę przekonań i wypowiedzi. W naszej Spółce nie jest akceptowana dyskryminacja osób, w szczególności ze względu na płeć, rasę, niepełnosprawność, narodowość, pochodzenie etniczne, wiek, wyznanie, przekonania polityczne i światow-

poglądowe, sytuację majątkową i status społeczny, odmienność kulturową, związek lub przynależność polityczną czy stan cywilny. Jakikolwiek formy dyskryminacji, zastraszania, mobbingu, czy molestowania seksualnego współpracowników nie są akceptowane i będą w sposób jednoznaczny piętnowane i zwalczane.

## **UCZCIWOŚĆ**

Jesteśmy uczciwi. Nie angażujemy się w działania nieetyczne lub nieuczciwe, co w szczególności dotyczy działań korupcyjnych oraz zagrażających rynkowi (np. nieuczciwa konkurencja).

## **PROFESJONALIZM**

Jesteśmy profesjonalni, solidni oraz rzetelni. Naszym wspólnym celem jest najwyższa jakość produktów i usług oferowanych przez Spółkę.

## **POUFNOŚĆ**

Zachowujemy w tajemnicy wszystkie informacje poufne

Spółki. Nie ujawniamy ich osobom nieupoważnionym, również po zakończeniu zatrudnienia.

## **BEZKONFLIKTOWOŚĆ**

Unikamy sytuacji konfliktowych – zarówno w relacjach ze współpracownikami, jak i innymi osobami reprezentującymi Spółkę. Zaistniałe nieporozumienia staramy się rozwiązać w sposób ugodowy.

## **SZACUNEK**

Szanujemy się nawzajem i kierujemy zasadą, zgodnie z którą traktujemy innych tak jak sami chcemy być traktowani.

## **APOLITYCZNOŚĆ**

Spółka nie angażuje się politycznie. Nie wspiera żadnych kandydatów ani partii politycznych. Środki finansowe Spółki nie mogą być wykorzystywane na wsparcie jakiegokolwiek kampanii wyborczej.

W czasie pracy nie angażujemy

się politycznie i światopoglądowo. Ewentualna aktywność na tych polach odbywa się poza Spółką i ma charakter wyłącznie osobisty.

W czasie pracy i na terenie Spółki nie prowadzimy agitacji wyborczej. Nie wykorzystujemy do tego typu działań sprzętu Spółki.

## **DOBRO SPÓŁKI**

Nasze miejsce pracy jest wspólnym dobrem pracowników, dlatego dbamy o dobro Spółki i chronimy jej mienie, prawidłowo korzystamy z narzędzi pracy oraz racjonalnie gospodarujemy środkami Spółki.

Dobre imię i wizerunek Spółki jest wartością, za którą każdy z nas jest odpowiedzialny. Nie rozpowszechniamy informacji nieprawdziwych lub naruszających reputację Spółki. Majątek Spółki powierzony pracownikom powinien być wykorzystywany we właściwy sposób, chroniony przed kradzieżą, zniszczeniem lub przedwczesnym zużyciem.







Wszyscy pracownicy powinni korzystać z zasobów Spółki wyłącznie do realizacji obowiązków zawodowych. Całość efektów pracy wytworzonych w ramach codziennego wykonywania obowiązków służbowych należy do Spółki, nie wolno wykorzystywać ich ani rozpowszechniać bez uprzedniej pisemnej zgody przełożonego.

## **ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I DBAŁOŚĆ O ŚRODOWISKO**

Jesteśmy świadomi, że rozwój naszej Spółki wynika z odpowiedzialnego gospodarowania bogactwami naturalnymi. Dlatego też, jesteśmy predystynowani do podejmowania działań promujących ochronę środowiska i ekologiczny styl życia. Dzięki dbałości o środowisko wspólnie wypełniamy zasadę społecznej odpowiedzialności biznesu.

Podjęliśmy starania mające na celu zapewnienie, że działalność Spółki jest zgodna z obowiązującymi przepisami prawa

dotyczącymi ochrony środowiska.

W celu minimalizacji wpływu działalności Spółki na środowisko naturalne podejmujemy szereg działań optymalizacyjnych. Troska o środowisko naturalne pozytywnie wpływa na zdrowie pracowników Spółki i lokalnych społeczności.

## **ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE I WSPÓŁ- PRACA Z INTERESERUSZA- MI ZEWNĘTRZNYMI**

Pragniemy odpowiedzialnie zarządzać naszą Spółką tak aby rozwijać zaufanie między pracownikami, ale także między Spółką a interesariuszami zewnętrznymi. Stosowane przez nas zasady i wytyczne pozytywnie wpływają na umacnianie wizerunku naszej Spółki jako odpowiedzialnego podmiotu gospodarczego. W codziennym zarządzaniu stosujemy zasady ładu korporacyjnego wynikające z dobrych praktyk rekomendowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych S.A.

Przywiązujemy szczególną wagę do dobrych relacji z samorządami, na terenie których prowadzimy działalność oraz wspieramy na tych terenach rozwój społeczny i gospodarczy.

Podejmujemy działania związane z ochroną środowiska, odpowiedzialnym inwestowaniem, czy tworzeniem miejsc pracy, a także działania sponsoringowe i charytatywne, przyczyniając się do polepszenia jakości życia okolicznych mieszkańców i społeczności.

Współdziałając z lokalnymi społecznościami budujemy ich zaufanie do Spółki i przyczyniamy się do wzmacniania jej wizerunku.

## **MECENAT KULTURY**

Przywiązujemy szczególną wagę do współpracy z jednostkami sektora publicznego, organizacjami pozarządowymi, jednostkami oświatowymi, klubami sportowymi w zakresie wspierania ich w codziennym funkcjonowaniu. Chcemy wpływać na wychowanie naszych przyszłych

pokoleń w duchu solidarności i wspólnego zrozumienia. Wsparcie i pomoc dla potrzebujących jest elementem naszej misji.

## **RELACJE MIĘDZY PRACOWNIKAMI**

Sukces Spółki zależy od pracy wszystkich pracowników – bez względu na zajmowane stanowisko. Relacje pomiędzy pracownikami powinny być oparte na wzajemnym szacunku, koleżeństwie i współpracy.

Kadra kierownicza wspiera przyjazną atmosferę w pracy oraz dokłada wszelkich starań, aby występujące konflikty były rozwiązywane w sposób ugodowy i stanowiły naukę, jak podobnym sytuacjom zapobiegać w przyszłości.

## **RELACJE Z KLIENTAMI I DOSTAWCAMI**

Pracownicy Spółki biorący udział w procesach zakupowych i sprzedażowych Spółki zobowiązani są:

- ▶ dokonywać doboru kontrahentów zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i zasadami etycznymi,
- ▶ nie podejmować działań zmierzających do wyeliminowania potencjalnej konkurencji,
- ▶ dbać o tajemnicę handlową,
- ▶ w profesjonalny sposób prowadzić negocjacje handlowe,
- ▶ nie selekcjonować kontrahentów z uwagi na ich potencjał finansowy lub organizacyjny,
- ▶ wspierać rozwój współpracy z rzetelnymi i wiarygodnymi kontrahentami,
- ▶ w przypadku powzięcia jakichkolwiek wątpliwości niezwłocznie informować bezpośredniego przełożonego lub Pełnomocnika Zarządu ds. Compliance lub Dział Polityki Compliance.

# § 2

## PODEJMOWA- NIE DECYZJI ZGODNYCH Z ETYKĄ

Niniejszy Kodeks ma na celu przedstawienie sposobu jak rozpoznać i rozwiązywać kwestie natury etycznej, z którymi w trakcie swojej pracy może mieć do czynienia każdy pracownik lub współpracownik Spółki. Aby znaleźć właściwe rozwiązanie dla kwestii natury etycznej proponujemy zastosowanie następującego procesu identyfikacji.

Jeśli będziesz rozpatrywał jakiegokolwiek zagadnienie biznesowe zadaj sobie cztery następujące pytania:



1. Czy istnieją przepisy prawa lub inne regulacje, które mają zastosowanie do tej sytuacji?
2. Czy istnieje w Spółce polityka lub procedura, które mają zastosowanie do tej sytuacji?
3. Czy nasze kluczowe wartości mają zastosowanie do tej sytuacji?
4. Czy w tej sytuacji ma zastosowanie moje indywidualne wyczucie, że postępuję właściwie?

Jeśli na którekolwiek z powyższych pytań odpowiedź jest twierdząca to oznacza, że mamy do czynienia z zagadnieniem natury etycznej.



Dla rozwiązania zagadnienia biznesowego natury etycznej należy zadać sobie siedem poniższych pytań:

- 1.** Czy moje rozwiązanie jest zgodne z przepisami prawa i zasadami etyki?
- 2.** Na kogo moje rozwiązanie będzie miało wpływ?
- 3.** Jaki będzie wpływ tego rozwiązania na innych?
- 4.** Czy istnieje dobre uzasadnienie biznesowe dla takiego rozwiązania?
- 5.** Czy takie rozwiązanie jest zgodne z tym jak Spółka definiuje „właściwe postępowanie”?

**6.** Czy takie rozwiązanie jest zgodne z tym jak ja definiuję „właściwe postępowanie”?

**7.** Czy zastosowanie takiego rozwiązania wpłynie na pozycję i reputację Spółki w społeczności pozytywnie czy negatywnie?

Udzielenie odpowiedzi na powyższe pytania pomoże w ustaleniu, czy zastosowane rozwiązanie jest zgodne z normami etycznymi Spółki oraz z normami etycznymi ogólnie przyjętymi w społeczeństwie, a w szczególności z Twoimi zasadami etycznymi jako osoby podejmującej decyzję.



# § 3

## OCHRONA INFORMACJI POUFNYCH

### Czym jest informacja poufna?

Jest to każda informacja techniczna, technologiczna, organizacyjna lub jakkolwiek inna posiadająca wartość gospodarczą, która nie została podana do publicznej wiadomości.

### Przykłady informacji poufnych:

- ▶ dane dotyczące występowania złóż,
- ▶ lista odbiorców produktów Spółki,
- ▶ warunki umów handlowych z kontrahentami Spółki,
- ▶ plany i strategie biznesowe pracodawcy,
- ▶ metody kontroli jakości towarów i usług,
- ▶ poziom wynagrodzeń pracowników.

Informacji poufnych nie ujawniamy osobom spoza Spółki. Informacji poufnych nie ujawniamy innym pracownikom, którzy nie mają do nich dostępu z racji wykonywanej pracy.

Informacji poufnych nie wykorzystujemy na własnych użytek, np. we własnej działalności gospodarczej lub działalności bliskich czy rodziny.

Ujawnianie Informacji poufnych nie tylko poważnie zagraża interesom Spółki, ale może również stanowić przestępstwo zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności lub nawet pozbawienia wolności.

# § 4

## UNIKANIE DZIAŁAŃ SPRZECZNYCH Z ETYKĄ

### 1. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

**Korupcją jest** działanie polegające na obiecywaniu, proponowaniu, wręczaniu, żądaniu, przyjmowaniu, w tym podżeganiu czy pomocnictwu przez jakąkolwiek osobę, w jakikolwiek sposób, z naruszeniem obowiązującego prawa, jakiejkolwiek nienależnej korzyści majątkowej, osobistej lub innej, dla niej samej lub jakiejkolwiek innej osoby, lub przyjmowanie propozycji lub obietnicy takich korzyści w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu obowiązków służbowych na rzecz Spółki. Działania te dotyczą w szczególności łapownictwa, przekupstwa oraz płatnej protekcji lub korupcji gospodarczej.





Wyznajemy zasadę „zero tolerancji” dla korupcji – wszelkie działania o charakterze korupcyjnym są surowo zabronione. Nawet jeżeli postępujemy uczciwie, nieostrożne zachowania w relacjach z klientami, organami państwowymi czy dostawcami mogą prowadzić do sytuacji niejasnych, z podejrzeniami o korupcję włącznie.

#### **Dlatego:**

- ▶ nie przyjmujemy jakichkolwiek korzyści majątkowych lub osobistych od lub za pośrednictwem osób trzecich (przedstawicieli klientów, dostawców, kontrahentów, organów państwowych i samorządowych, itp.),
- ▶ nie oferujemy i nie obiecujemy jakichkolwiek korzyści majątkowych lub osobistych żadnym osobom trzecim.

## **2. RELACJE W ZAKRESIE WRĘCZANIA I PRZYJMOWANIA UPOMINKÓW I PREZENTÓW**

Nie przyjmujemy i nie wręczamy prezentów i upominków, które mogą wywierać wpływ na decyzje biznesowe lub zobowiązywać do wzajemności lub preferencyjnego traktowania.

Dozwolone jest przyjmowanie jedynie drobnych upominków, zwyczajowo przyjętych w relacjach biznesowych (np. kalendarz, notatnik, długopis) bądź zaproszeń na posiłek.

Wymiana upominków i innych przysług z partnerami biznesowymi powinna zawsze być zgodna z ogólnie przyjętymi zasadami prowadzenia działalności i z obowiązującymi przepisami prawa.

## **3. UNIKANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW**

Jednym z naszych podstawowych obowiązków jest unikanie nawet potencjalnych konfliktów interesów.

**Konflikt Interesów** to konflikt pomiędzy Interesem Spółki, a osobistym interesem Pracownika lub Osoby bliskiej, jeżeli Pracownik posiada jakikolwiek wpływ na działania Spółki związane z jego osobistym interesem lub interesem Osoby bliskiej, które są sprzeczne z Interesem Spółki.

Za „**Osobę bliską**” uważa się osobę powiązaną personalnie z Pracownikiem, w szczególności jest nią: małżonek, wstępny, zstępny, a także osoba, pozostająca z nim w relacjach osobistych o partnerskim charakterze.

Ogólną zasadą, którą należy się kierować, jest unikanie rzeczywistego konfliktu interesów, oraz zachowań, które wyglądają na konflikt interesów, a jeśli nie można tego uniknąć, należy powstrzymać się od czynności i ujawnić konflikt oraz podjąć odpowiednie działania w tym zakresie.

Unikanie choćby potencjalnych konfliktów interesów pozwoli

wyeliminować sytuacje, w których moglibyśmy zostać posądzeni np.:

- ▶ o stronnicość,
- ▶ brak obiektywizmu,
- ▶ nieuczciwe wykorzystanie stanowiska w celu osiągnięcia korzyści dla siebie lub innych osób.

#### **4. POWSTRZYMIWANIE SIĘ OD DZIAŁALNOŚCI KONKURENCYJNEJ**

Każdy pracownik, bez względu na stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy, jest odpowiedzialny za dobro Spółki i ochronę jej interesów m.in. poprzez powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Za działalność konkurencyjną uznajemy każdą działalność, która choćby częściowo pokrywa się z przedmiotem działalności Spółki.

Bez uprzedniej, wyraźnej zgody Spółki, pracownicy nie mogą prowadzić działalności konku-



rencyjnej w jakiegokolwiek formie:

- ▶ umowa o pracę z podmiotem prowadzącym taką działalność,
- ▶ umowa zlecenia, o dzieło lub inna z takim podmiotem,
- ▶ własna działalność gospodarcza o charakterze konkurencyjnym,
- ▶ bycie wspólnikiem lub posiadanie akcji podmiotu, który prowadzi działalność konkurencyjną,
- ▶ piastowanie stanowiska w organach (np. w zarządzie) takiego podmiotu,
- ▶ działanie jako pełnomocnik lub prokurent takiego podmiotu.

Działalności konkurencyjnej nie stanowi wykonywanie pracy lub innych usług na rzecz podmiotów, których siedziba znajduje się w Bogdance (21-013 Puchaczów).

Bez znaczenia jest, czy działalność konkurencyjna jest odpłatna. Nawet, jeżeli pracownik podejmuje czynności konkurencyjne nieodpłatnie (np. zasiada w radzie nadzorczej konkurencyjnego podmiotu i nie otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenia), zachowuje się nielojalnie wobec Spółki.

Niektórzy z nas dodatkowo zobowiązali się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej w zawartych ze Spółką umowach o zakazie konkurencji, w tym także po zakończeniu zatrudnienia.

Pamiętajmy jednak, że obowiązek dbałości o dobro i lojalność wobec Spółki obowiązuje każdego pracownika, niezależnie od tego, czy został dodatkowo potwierdzony w formie odrębnej umowy. Oznacza to, że każdy z nas powinien powstrzymać się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy.

### **Przykłady zabronionej działalności konkurencyjnej:**

- ▶ praca na podstawie umowy o pracę w innej firmie zajmującej się wydobywaniem,
- ▶ pełnienie funkcji w radzie nadzorczej spółki, która zajmuje się podobną działalnością co Spółka,
- ▶ przygotowanie, poza godzinami pracy, analizy zagadnienia związanego z wydobywaniem na zlecenie firmy konkurencyjnej,
- ▶ posiadanie udziałów w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, która potencjalnie może konkurować ze Spółką,
- ▶ przedstawienie oferty innej firmy podczas negocjacji z potencjalnym klientem Spółki.

# § 5

## KONTROLA PRZESTRZEGA- NIA KODEKSU ETYKI

### DZIAŁ POLITYKI COMPLIANCE

Kontrolę nad przestrzeganiem Kodeksu Etyki w Spółce Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A. sprawuje Pełnomocnik Zarządu ds. Compliance oraz Dział Polityki Compliance.

Do ich zadań należy w szczególności: poszukiwanie rozwiązań pojawiających się problemów, odpowiadanie na pytania i wątpliwości pracowników, nadzór nad przestrzeganiem Kodeksu Etyki oraz weryfikacja i wyjaśnianie zgłoszonych naruszeń Kodeksu.

### Kontakt z Działem Polityki Compliance

**e-mail:** [compliance@lw.com.pl](mailto:compliance@lw.com.pl)  
lub [naruszenia@lw.com.pl](mailto:naruszenia@lw.com.pl)

**Skrzynki** do korespondencji zlokalizowane na każdym z pól wydobywczych (Bogdanka, Nadrybie, Stefanów).

**Formularz on-line** zakładka Compliance na stronie [www.lw.com.pl](http://www.lw.com.pl)

### SPÓŁKI Z GRUPY KAPITAŁOWEJ LW BOGDANKA

Kontrolę przestrzegania Kodeksu Etyki w spółkach zależnych wchodzących w skład Grupy Kapitałowej LW Bogdanka sprawuje Prezes Zarządu danej Spółki lub upoważniony pracownik Spółki kompetentny w sprawach monitorowania, propagowania, wyjaśniania i rozwiązywania zaistniałych konfliktów czy też naruszeń Kodeksu Etyki.



## Co zrobić, jeśli jestem świadkiem naruszenia zasad Kodeksu Etyki?

- ▶ zgłoś ten fakt do Działu Polityki Compliance lub, w przypadku naruszenia dotyczącego Spółki zależnej z Grupy Kapitałowej LW Bogdanka, do wyznaczonej osoby,
- ▶ zgłoś się nawet, jeśli tylko podejrzewasz, że do naruszenia mogło dojść.

**Wszelkie naruszenia Kodeksu Etyki można zgłaszać anonimowo lub z podaniem tożsamości. Prowadzone postępowania wyjaśniające mają charakter poufny.**

Zgłoszenie w dobrej wierze, podejrzania naruszenia zasad Kodeksu Etyki nie będzie powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

# § 6

## PRZESTRZEGANIE KODEKSU

Kodeks Etyki ma charakter wiążący. Przestrzeganie zasad w nim zawartych jest obowiązkiem każdego pracownika Spółki. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do podpisania oświadczenia potwierdzającego zapoznanie się z niniejszym Kodeksem, a także zobowiązani są do jego przestrzegania.

Naruszenie Kodeksu Etyki stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych oraz podstawę do wyciągnięcia przewidzianych prawem konsekwencji. W szczególności, naruszenie Kodeksu może stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę lub (w zależności od okoliczności) lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia.

Naruszenia mogą być także zgłoszone do organów ścigania i mogą spowodować wszczęcie postępowania karnego.



**Lubelski Węgiel Bogdanka S.A.,  
Bogdanka, 21-013 Puchaczów**

**Centrala Spółki:** tel. +48 81 462 51 00, fax +48 81 462 51 91

**Sekretariat Zarządu Spółki:** tel. +48 81 462 56 01, +48 81 462 56 51

**Dział Compliance:** tel. +48 81 462 54 07, e-mail: [compliance@lw.com.pl](mailto:compliance@lw.com.pl)

**www.lw.com.pl, e-mail:** [bogdanka@lw.com.pl](mailto:bogdanka@lw.com.pl)