



ZASADY

WSPÓŁPRACY Z KONTRAHENTAMI

LPP

SPIS TREŚCI

I. WSPÓŁPRACA PRACOWNIKÓW I WSPÓŁPRACOWNIKÓW LPP SA Z PODMIOTAMI ZEWNĘTRZNYMI	4
II. PRZYJMOWANIE PREZENTÓW LUB INNYCH GRATYFIKACJI	5
III. DZIAŁALNOŚĆ KONKURENCYJNA	6

WSTĘP

Zważywszy na potrzebę określenia przejrzystych i klarownych zasad kontaktów handlowych pracowników i współpracowników LPP SA z podmiotami zewnętrznymi wprowadza się niżej opisane reguły. Do ich stosowania zobowiązuje się wszystkie osoby świadczące pracę i usługi na rzecz LPP SA.

W przypadku wątpliwości co do obowiązku stosowania niniejszych zasad, bądź zasad ich aplikacji w konkretnej sytuacji należy zwrócić się do dyrektora działu i dyrektora HR, którzy obowiązani są przedstawić wiążącą interpretację. W przypadku zastosowania się do takiej interpretacji wykluczone jest obciążenie zwracającego się negatywnymi konsekwencjami z tego tytułu.

I. WSPÓŁPRACA PRACOWNIKÓW I WSPÓŁPRACOWNIKÓW LPP SA Z PODMIOTAMI ZEWNĘTRZNYMI

ZASADA OGÓLNA:

Na każdym pracowniku i współpracowniku LPP SA spoczywa obowiązek dołożenia należytej staranności w doborze partnerów - dostawców towarów i usług. Szczególną staranność rozumie się jako podejmowanie wszelkich możliwych działań w celu wyboru najlepszych z punktu widzenia interesu LPP SA dostawców, uwzględniając parametry jakościowe, ilościowe i cenowe, zgodnie z przyjętymi założeniami polityki handlowej Spółki i danego działu oraz zasadami gospodarności.

PRACOWNICY I WSPÓŁPRACOWNICY LPP SA NIE MOGĄ:

1. zawierać umów, udzielać zleceń czy powierzać prac w oparciu o jakiegokolwiek formy prawne współpracy, z pracownikami aktualnie zatrudnionymi w spółce lub współpracującymi w sposób stały i ciągły, bez uzyskania uprzedniej pisemnej zgody członka zarządu nadzorującego pracę działu zlecającego i członka zarządu nadzorującego pracę działu przyjmującego zlecenia,
2. zawierać umów, udzielać zleceń czy powierzać prac w oparciu o jakiegokolwiek formy prawne współpracy, krewnym, małżonkom lub osobom, z którymi prowadzą wspólne gospodarstwo domowe, jak też z osobami pozostającymi w stosunku powodującym brak możliwości obiektywnej oceny oferty współpracy,
3. wykorzystywać zajmowanego stanowiska w spółce do wywierania wpływu w celu wyboru podmiotów, z którymi łączą je stosunki rodzinne bądź wiążą je istotne relacje finansowe, jako dostawców towarów i usług,
4. zawierać umów na zakup towarów i usług na rzecz LPP SA powinni z podmiotami, w których posiadają oni lub ich małżonkowie albo osoby prowadzące wspólnie z nimi gospodarstwo domowe udziały, akcje, zasiadają w organach osób prawnych, bądź finansują ich działalność w jakiegokolwiek formie, albo są zatrudnieni na jakiegokolwiek podstawie prawnej.

II. PRZYJMOWANIE PREZENTÓW LUB INNYCH GRATYFIKACJI

Współpracując z kontrahentami spółki pracownicy i współpracownicy LPP SA dążą do zachowania bezstronności i transparentności w relacjach biznesowych, unikają sytuacji mogących skutkować wpływaniem przez kontrahentów na decyzje biznesowe podejmowane przez pracowników LPP SA. Przyjmując, że w relacjach biznesowych wszelkie formy gratyfikacji mogą mieć pośrednio lub bezpośrednio wpływ na decyzje podejmowane przez pracownika, ustala się, że pracownicy LPP SA są zobowiązani stosować się do poniższych zasad dotyczących sytuacji otrzymywania gratyfikacji od kontrahentów spółki.

PRACOWNIK LPP SA NIE MOŻE:

1. przyjmować środków pieniężnych od kontrahentów i osób współpracujących z LPP SA,
2. przyjmować gratyfikacji w postaci zniżek/rabatów/usług, poza standardowo stosowanymi przez kontrahentów dla szerszej grupy odbiorców,
3. przyjmować od kontrahentów podarunków w postaci towarów, usług bądź rabatów, o wartości przekraczającej 250 zł brutto,
4. być akcjonariuszem/udziałowcem podmiotów, od których dokonuje zakupów towarów i usług (za wyjątkiem posiadania akcji spółek publicznych w pakiecie nieprzekraczającym 5% głosów na walnym zgromadzeniu);
5. przyjmować pożyczek w jakiegokolwiek wysokości od kontrahentów lub podmiotów ubiegających się o nawiązanie współpracy z LPP SA,
6. przyjmować od kontrahentów bądź podmiotów ubiegających się o nawiązanie współpracy z LPP SA świadczeń takich jak zakwaterowanie, korzystanie z obiektów/urządzeń, transportu, posiłków, rozrywki, imprez sportowych itp., wykraczających poza normalne i uzasadnione koszty związane z tokiem normalnej działalności biznesowej.

Dopuszcza się uczestnictwo pracowników w szkoleniach i wyjazdach organizowanych przez kontrahentów w celu zapoznania z nowymi produktami, technologiami, rozwiązaniami, za pisemną zgodą dyrektora działu i wiedzą członka zarządu nadzorującego dany dział.

III. DZIAŁALNOŚĆ KONKURENCYJNA

1. Zasada Trust-Based sprzyja przejrzystości i pozwala unikać konfliktów, stąd osoby podejmujące się dodatkowego zatrudnienia lub prowadzące działalność zarobkową poza stosunkiem pracy łączącym go z Pracodawcą, powinny pamiętać, że taka aktywność nie może:
 - a. pozostawać w kolizji z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy ani wpływać negatywnie na należyte wykonywanie obowiązków pracowniczych,
 - b. skutkować ujawnieniem lub wykorzystaniem informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa lub innych informacji poufnych Pracodawcy,
 - c. być prowadzona z wykorzystaniem danych, informacji, urządzeń i oprogramowania zapewnionego przez Pracodawcę,
 - d. prowadzić do naruszenia obowiązku dbałości o dobro Pracodawcy, w szczególności poprzez podejmowanie działań sprzecznych z interesem Pracodawcy,
 - e. powodować rzeczywistego konfliktu interesów pomiędzy działalnością Pracodawcy a działalnością podejmowaną przez pracownika.
2. Dobrym obyczajem jest, aby w razie jakichkolwiek wątpliwości w zakresie poszanowania powyższych zasad skonsultować sprawę z przełożonym.

LPP