



**KODEKS ETYKI  
GRUPY KAPITAŁOWEJ  
TOWARZYSTWA FINANSOWEGO SILESIA**

  
Towarzystwo Finansowe Silesia Sp. z o.o.  
Monika Domańska  
Wiceprezes Zarządu

07.01.2024

  
Towarzystwo Finansowe Silesia Sp. z o.o.  
Jadwiga Dyktus  
Prezes Zarządu

Katowice, styczeń 2024 r.

**Ilona Niedziela**  
Adwokat  
Waw/Adw/10447/



## 1. Wprowadzenie

### Podstawy opracowania Kodeksu etyki.

- Kodeks etyki definiuje i określa wartości Grupy Kapitałowej Towarzystwa Finansowego Silesia („Grupa Kapitałowa TFS”), która obejmuje następujące spółki:
  - a) Towarzystwo Finansowe „Silesia” sp. z o.o. z siedzibą w Katowicach;
  - b) Wałbrzyskie Zakłady Koksownicze „Victoria” S.A. z siedzibą w Wałbrzychu;
  - c) Fabryka Kotłów „SEFAKO” S.A. z siedzibą w Sędziszowie;
  - d) Fabryka Elementów Złącznych S.A. z siedzibą w Siemianowicach Śląskich;
  - e) Instytut Automatyki Systemów Energetycznych Sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu.
- Dla Grupy Kapitałowej TFS priorytetem jest prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny i godny zaufania. Oczekiwane przez nas postawy i sposób działania zawarto w niniejszym kodeksie etyki.
- Jesteśmy świadomi potrzeby przestrzegania standardów etycznych i jasno określonych norm postępowania zarówno w relacjach społecznych, jak i zawodowych. Stosowanie się do zasad etyki jest źródłem wartości korzystnie wpływających na naszą pracę, niezależnie od wykonywanych zadań i miejsca w strukturze Grupy Kapitałowej TFS.
- Kodeks etyki stanowi wyraz przekonania, że w codziennej pracy należy odwoływać się do spójnego i wspólnego nam wszystkim systemu wartości. Dotyczy to nie tylko postaw naszych pracowników, ale również innych interesariuszy - podmiotów, z którymi współpracujemy, naszych klientów i partnerów w realizowanych przedsięwzięciach.
- Niniejszy dokument określa normy, którymi – jako pracownicy Grupy Kapitałowej TFS - winniśmy kierować się w miejscu pracy i w relacjach zewnętrznych. Pamiętajmy, że Kodeks etyki nie zwalnia nas z obowiązku dokonywania samodzielnej oceny sytuacji, w celu zapewnienia funkcjonowania organizacji w sposób budujący reputację i wartość Grupy Kapitałowej TFS. W każdym przypadku, gdy mamy wątpliwości co do swojego zachowania lub postaw osób w naszym otoczeniu, możemy zwrócić się do bezpośredniego przełożonego lub ewentualnie jego zwierzchnika, Zarządu danej spółki lub osoby odpowiedzialnej w spółce dominującej, którego zadaniem jest kształtowanie pożądanej kultury etycznej w organizacji.
- Zadaniem Kodeksu etyki jest ułatwienie nam dokonywania właściwych wyborów poprzez wskazanie kluczowych wzorców i norm etycznych w naszej działalności zawodowej.

### 2. Adresaci Kodeksu etyki. Pracownicy.

- Kodeks etyki określa standardy postępowania skierowane do wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej TFS, bez względu na zajmowane stanowisko, wymiar etatu, czas i miejsce pracy czy rodzaj wykonywanych zadań. Z uwagi na charakterystykę i cele Kodeksu etyki ważne jest, aby każdy mógł zapoznać się z jego treścią i postępował w sposób zgodny ze wskazanymi w nim zasadami współżycia społecznego przyjętymi w organizacji, zwracał się do bezpośrednich przełożonych w celu uzyskania wyjaśnień dotyczących wymogów Kodeksu etyki oraz w przypadkach, gdy opisane zasady nie dają wystarczających

wskazówek, jak należy postąpić w określonej sytuacji.

## 2.1. Zadania kadry kierowniczej.

- Kadra kierownicza Grupy Kapitałowej, przez którą rozumiemy członków zarządów oraz kierowników pionów i komórek organizacyjnych spółek tworzących grupę kapitałową, pełnią szczególną rolę w codziennym życiu organizacji, kształtując na co dzień zachowania w swoim otoczeniu.
- Do głównych zadań kadry należy promowanie postawy zgodnej z wartościami oraz normami postępowania określonymi w Kodeksie etyki, przestrzeganie postanowień Kodeksu etyki w sposób stanowiący wzór dla pracowników i umożliwienie swoim podwładnym zapoznania się i przyswojenia kodeksowych zasad.
- Kadra kierownicza ma obowiązek prowadzić rozmowy z pracownikami w celu omówienia przyjętych norm jak również wpływać na zmianę sposobu postępowania personelu jeśli nie jest ono zgodne z Kodeksem etyki oraz reagować na wszelkie informacje wskazujące na występowanie lub możliwość wystąpienia zdarzeń czy zachowań, które są niezgodne z zasadami postępowania wskazanymi w Kodeksie etyki w ramach przysługujących im kompetencji.
- Zadaniem kadry kierowniczej jest traktowanie wszystkich pracowników na zasadach partnerskich, bez względu na zajmowane stanowisko. Przede wszystkim prowadzenie rozmów z pracownikami ze swojego działu/pionu celem identyfikowania problemów i sytuacji mogących negatywnie oddziaływać na realizację powierzonych zadań. Przykładanie należytej wagi do spraw, które zgłaszają im pracownicy, zapewniając tym samym odpowiednie miejsce i czas na przeprowadzenie rozmowy. Kompetencją kadry zarządzającej jest także wspieranie kandydatów i osób rozpoczynających pracę poprzez otwartą postawę, poświęcenie uwagi oraz przekazywanie informacji o organizacji, wymaganiach i oczekiwaniach związanych z danym stanowiskiem.
- W trakcie rozwiązywania stosunku pracy Kadra Zarządcza ma obowiązek prowadzić rozmowy z osobami odchodzącymi z pracy w celu stworzenia pozytywnej atmosfery i poznania uwarunkowań związanych z odejściem.

## 2.2. Komunikacja pracowników.

- Pracownicy powinni komunikować w sposób otwarty wszystkie wątpliwości oraz ewentualne naruszenia zasad postępowania ujętych w Kodeksie etyki. W sytuacjach trudnych lub niejednoznacznych, z którymi pracownik się zetknie, chcąc zachować się zgodnie z postanowieniami dokumentu, zawsze może zwrócić się do bezpośredniego przełożonego lub ewentualnie jego zwierzchnika, Zarządu danej spółki, jeśli kwestia dotyczyłaby bezpośredniego przełożonego danego pracownika.

W celu zapewnienia skuteczności procesu zgłoszenia niezgodności z zasadami ujętymi w Kodeksie Etyki, Grupa Kapitałowa TFS udostępnia poniższe adresy mailowe celem zapewnienia pełnego dostępu wszystkim osobom pragnącym dokonać zgłoszenia:

3  
Dykt

- etyka@tfsilesia.pl
- etyka@sefako.pl
- etyka@wzkvictoria.pl
- etyka@iase.wroc.pl
- etyka@fez.pl

Każde zgłoszenie dokonane w prawidłowy sposób, również anonimowe – zostanie rozpoznane. Jednakże, wyjaśnienie sprawy zgłoszonej anonimowo może być utrudnione, bądź nawet niemożliwe z powodu braku możliwości uzyskania dodatkowych informacji.

### **2.3. Atmosfera pracy.**

- Praca wykonywana w dobrej atmosferze przez osoby kulturalne, pracowite, obowiązkowe, lojalne wobec pracodawcy, a także gotowe do współpracy i angażujące się w powierzone zadania jest wartością docenianą w Grupie Kapitałowej TFS. Atmosfera pracy zbudowana na współdziałaniu daje możliwość pełniejszego wykorzystania zdolności i możliwości ludzi zarówno dla dobra Grupy Kapitałowej TFS, jak i dla satysfakcjonującego rozwoju osobistego każdego pracownika.
- Zmierzamy do zapewnienia wszystkim przyjaznych warunków pracy. Chcemy osiągnąć ten cel poprzez tworzenie zrozumiałych i skutecznych regulacji. Transparentność i uzasadniony proces decyzyjny, jak również utrzymywanie harmonijnych relacji międzyludzkich uważane jest za wartości przyjęte do kształtowania dobrej atmosfery w pracy.

### **2.4. Zapewnianie równych szans zatrudnienia, awansu i rozwoju i doskonalenia zawodowego.**

- Grupa Kapitałowa TFS stawia sobie za cel zapewnienie pracownikom oraz osobom ubiegającym się o pracę równych szans zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego. Nasze starania w tym zakresie koncentrują się na budowie klimatu wzajemnego zaufania między kadrą kierowniczą i pozostałymi pracownikami oraz sprawiedliwego traktowania.
- Procesy rekrutacyjne, ścieżki rozwoju zawodowego, oceny pracownicze i wynagradzanie pracowników odbywają się na podstawie jasno określonych zasad i kryteriów, które służą zagwarantowaniu równego traktowania wszystkich pracowników i kandydatów na pracowników.
- Kadra kierownicza posługuje się wyłącznie merytorycznymi kryteriami w procesie oceny umiejętności i osiągnięć pracowników. Stosowane są jasno sformułowane, jednolite i wcześniej zakomunikowane kryteria oraz oczekiwania w stosunku do pracowników.
- Grupa Kapitałowa TFS wspiera rozwój zawodowy pracowników z wykorzystaniem możliwości które posiada i chętnie udostępnia. Osoby na stanowiskach zarządczych

i kierowniczych chętnie dzielą się wiedzą i doświadczeniem zawodowym, stosując partnerskie nastawienie do komunikacji z pracownikami.

- Grupa Kapitałowa TFS stawia sobie za cel równe traktowanie w zatrudnieniu, co oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> kodeksu pracy.

## **2.5. Zachowanie poza miejscem i czasem pracy.**

- Grupa Kapitałowa TFS w pełni respektuje prawo do prywatności. Jednocześnie mamy na uwadze, że podejmowane przez nas w życiu prywatnym działania, decyzje czy zachowania mogą wspierać reputację Grupy Kapitałowej TFS lub godzić w dobre imię organizacji. Pamiętamy, że jesteśmy ambasadorami marki GK TFS i wpływamy swoimi postawami na budowę jej autorytetu i pozycji w otoczeniu. Wartością jest takie zachowanie pracowników Grupy Kapitałowej TFS, które buduje pozytywny i profesjonalny wizerunek każdej ze spółek wchodzących w skład Grupy oraz Grupy jako organizacji.

## **2.6. Zdrowie i bezpieczeństwo Pracowników.**

- Grupa Kapitałowa TFS zwraca uwagę na poszanowanie praw przysługujących pracownikom w zakresie ochrony zdrowia i zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Stale dążymy do poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników oraz innych osób realizujących zadania na rzecz lub w imieniu organizacji. W tym celu monitorujemy warunki panujące w miejscu pracy i wdramy rozwiązania służące ich polepszeniu.
- Poszerzamy wiedzę pracowników na temat bezpieczeństwa pracy oraz promujemy postawę zaangażowania w działania na rzecz poprawy warunków pracy.
- W realizowanych przez nas działaniach zawodowych zwracamy również uwagę na zdrowie i bezpieczeństwo naszych kontrahentów i partnerów biznesowych.

## **3. Wartości etyczne.**

- Wartości etyczne organizacji to zestaw wspólnych cech, które charakteryzują zachowania, postawy oraz determinują działania poszczególnych osób w organizacji, a tym samym często stanowią kryteria podejmowania decyzji i dokonywania wyborów. Wymienione poniżej wartości etyczne są obligatoryjnie realizowane w Grupie Kapitałowej TFS. Zarząd każdej ze spółek należącej do Grupy Kapitałowej TFS dba dodatkowo o taki zestaw wartości, które obejmują także specyfikę konkretnej spółki wynikającą z prowadzonej przez nią działalności, lokalizacji i historii. Wartości etyczne organizacji które są przestrzegane i pielęgnowane pozwalają zachować ciągłość i utrwalić sukces rynkowy spółki.
- U podstaw naszych wartości etycznych znajduje się przekonanie o potrzebie prowadzenia działalności biznesowej w sposób społecznie odpowiedzialny. Wartości te mają charakter ogólnych zasad określających stawiane przed nami wymagania. Kierujemy się nimi we wszystkich działaniach, zarówno tych określonych w Kodeksie etyki jak i poza nim.

- Pracownicy Grupy Kapitałowej TFS, kierując się nadrzędną zasadą poszanowania prawa oraz poczuciem odpowiedzialności za wpływ wywierany swoją działalnością na otoczenie, deklarują postępowanie zgodne z następującymi wartościami etycznymi:

» PROFESJONALIZM

Wartość organizacji budujemy przede wszystkim na profesjonalizmie naszych pracowników, z których każdy stawia sobie za cel bycie specjalistą w swojej dziedzinie. W realizacji powierzonych zadań kierujemy się najwyższą starannością, sumiennością i obiektywizmem, dążąc do stałego doskonalenia umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

» BEZPIECZEŃSTWO

Bezpieczeństwo które daje przede wszystkim wzajemny szacunek wyraża się decyzjami i działaniami, które nie naruszają godności innych osób i podmiotów. Kierujemy się nim, budując relacje zarówno z pracownikami, jak i z partnerami biznesowymi i społecznymi.

» UCZCIWOŚĆ

Uczciwe i transparentne działania oraz jasna komunikacja w relacjach z pracownikami. Czytelnie i zrozumiale określamy uprawnienia i obowiązki pracowników, a także uzasadniamy podejmowane decyzje. Zapewniamy pracownikom dostęp do wszystkich informacji niezbędnych dla prawidłowego realizowania powierzonych zadań. W ten sam sposób odnosimy się do naszych kontrahentów i partnerów biznesowych.

» WSPÓŁPRACA I PARTNERSTWO

Współpraca charakteryzuje nasze podejście do kształtowania wzajemnych relacji w sposób zakładający maksymalizację korzyści przy jednoczesnym poszanowaniu i uwzględnianiu interesów drugiej strony. Podstawę współpracy i dobrego partnerstwa stanowi otwarta komunikacja, zaufanie i skupienie na osiąganiu wspólnych celów. Wartość ta odnosi się zarówno do relacji ze współpracownikami, jak i podmiotami zewnętrznymi.

» ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Analizujemy i rozumiemy otaczającą nas rzeczywistość, potrafimy powiązać własne zadania z celami zespołu i firmy, tak aby osiągać zamierzone rezultaty, a we wszystkich działaniach mamy na uwadze dobro Grupy Kapitałowej TFS. Wyciągamy wnioski ze swoich sukcesów i porażek oraz podejmujemy konieczne ryzyko. Realizujemy to, co zadeklarowaliśmy w sposób konsekwentny. W prowadzonych działaniach jesteśmy nastawieni na osiągnięcie konsensusu.

» DOSKONALENIE I ROZWÓJ

Tworzymy nowe idee oraz rozwiązania przez co wspieramy rozwój polskiej gospodarki. Śledzimy najnowsze trendy i staramy się wykraczać poza utarte schematy myślenia i działania. Konsekwentnie dążymy do realizacji celów. Jesteśmy zawsze przygotowani. Sprawy doprowadzamy do końca.

## **4. Zasady funkcjonowania Grupy Kapitałowej TFS**

### **4.1. Zasady komunikacji wewnątrz Grupy Kapitałowej.**

- Skuteczna komunikacja, ukierunkowana na zrozumienie stawianych celów i powierzonych zadań, ma kluczowy wpływ na efektywność współpracy wewnątrz Grupy Kapitałowej TFS. Staramy się, aby zasady przepływu informacji w ramach Grupy Kapitałowej TFS były czytelne i dokładnie określone.

- W relacjach między pracownikami i współpracownikami cenimy nastawienie na porozumienie i współdziałanie, przejawiające się otwartością i profesjonalizmem w komunikacji oraz poszukiwaniem informacji zwrotnych. Odpowiadamy na zgłaszane propozycje usprawnienia komunikacji wewnętrznej, a także doskonalimy umiejętności interpersonalne pracowników. Stawiamy sobie za cel odpowiedzialne i otwarte komunikowanie z zewnętrznymi partnerami, z poszanowaniem ich dobrego imienia i podjętych zobowiązań. Nie pozostawiamy biznesowych kwestii bez odpowiedzi.

#### **4.2. Zasady postępowania w zakresie mienia, prawa własności intelektualnej, oprogramowania i tajemnicy przedsiębiorstwa.**

- Grupa Kapitałowa TFS dokłada starań, aby zasoby znajdujące się w dyspozycji pracowników były wykorzystywane zgodnie z ich przeznaczeniem i nie były marnotrawione. Na zasoby te składają się m.in. mienie przedsiębiorstwa, prawo własności intelektualnej, oprogramowanie i tajemnica przedsiębiorstwa.
- Jednym z najważniejszych celów Grupy Kapitałowej TFS jest kształtowanie świadomości i postaw pracowników w odniesieniu do tych zagadnień. Podejmowane działania mają stanowić gwarancję odpowiedzialności za wartość przedsiębiorstwa. Dbłość o powierzone nam mienie, zarówno materialne jak i intelektualne oraz zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa powinna być priorytetem każdego pracownika Grupy Kapitałowej TFS.

#### **4.3. Zasady postępowania w sytuacji ryzyka korupcji.**

- Grupa Kapitałowa TFS nie daje przyzwolenia na działania naruszające naszą bezstronność związaną z pełnieniem określonej funkcji lub realizacją przypisanych zadań. Za niedozwolone i zakazane uznajemy wszelkie formy zachowań korupcyjnych.
- Podejście do ryzyka korupcji wyraża się poprzez nieprzyjmowanie oraz niewręczanie korzyści materialnych i niematerialnych, które mogą zostać uznane za zachowania korupcyjne oraz poddawanie krytycznej analizie wszystkich proponowanych korzyści, jak również informowanie bezpośredniego przełożonego lub ewentualnie jego zwierzchnika, Zarządu danej spółki lub osoby odpowiedzialnej w spółce dominującej, jeśli kwestia dotyczyłaby bezpośredniego przełożonego danego pracownika o próbach wręczenia korzyści lub korzyściach faktycznie uzyskanych.

#### **4.4. Zasady przestrzegane w przypadku wyjazdów służbowych, wydatków i spotkań z podmiotami zewnętrznymi.**

- W kontaktach zewnętrznych wszyscy zobowiązani jesteśmy do dbania o reputację Grupy Kapitałowej TFS, jako organizacji profesjonalnej i godnej zaufania. Dbamy również o składniki majątku przedsiębiorstwa, które otrzymaliśmy do dyspozycji.
- Udział w wyjazdach służbowych oraz ponoszenie wydatków reprezentacyjnych, w tym związanych z udziałem w zewnętrznych spotkaniach zobowiązuje nas do postępowania w sposób odpowiedzialny.
- Zachowanie niebudzące wątpliwości i w pełni uzasadnione stanowi wizytówkę Grupy

Kapitałowej TFS i wpływa na postrzeganie całej organizacji przez interesariuszy i otoczenie zewnętrzne.

#### **4.5. Zasady stosowane w relacjach z podmiotami zewnętrznymi.**

- Dbanie o relacje z naszym otoczeniem ma dla nas istotne znaczenie. Rozumiemy przez nie społeczności lokalne, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego i administracji rządowej, jednostki naukowo-badawcze i edukacyjne, organizacje pracodawców, media, instytucje regulujące, a także naszych partnerów biznesowych, organizacje branżowe, instytucje kontrolne i uczestników rynku kapitałowego.
- W kontaktach z podmiotami zewnętrznymi zawsze mamy na uwadze dobro przedsiębiorstwa zwłaszcza w zakresie spraw które powodują konsekwencje dla jego wyniku finansowego, relacji handlowych czy reputacji. Wszelkie relacje budujemy kierując się wzajemnym zaufaniem i szacunkiem. Chroniąc dobre imię Grupy Kapitałowej TFS postępujemy profesjonalnie z zachowaniem poszanowania praw i interesu innych podmiotów. Budowanie relacji z podmiotami zewnętrznymi zakłada informowanie ich o wartościach etycznych i zasadach postępowania zawartych w Kodeksie etyki, które to kształtujemy świadomie i konsekwentnie.

### **5. Funkcjonowanie Kodeksu etyki.**

#### **5.1. Dostępność Kodeksu etyki. Wyjaśnianie wątpliwości.**

- Każda osoba, bez względu na miejsce zajmowane w strukturze organizacji, ma możliwość zapoznania się z wartościami i zasadami określonymi w Kodeksie etyki. Każdy pracownik Grupy Kapitałowej TFS ma prawo otrzymać wyjaśnienia dotyczące niejasnych dla niego postanowień Kodeksu etyki. W celu ich uzyskania pracownik może się zwrócić do swojego bezpośredniego przełożonego. Pracownicy mogą również zgłaszać uwagi oraz inicjować zmiany i uzupełnienia treści Kodeksu etyki. Mają prawo i powinni proponować własne rozwiązania problemów oraz przedstawiać pomysły na wyeliminowanie rozwiązań lub zachowań, które nie służą skuteczności Kodeksu etyki.
- Kodeks etyki jest dostępny na stronie internetowej [www.tfsilesia.pl](http://www.tfsilesia.pl) i na stronach internetowych spółek z GK TFS.

#### **5.2. Zgłaszanie naruszeń. Zasady ochrony osoby zgłaszającej przypadki naruszeń Kodeksu etyki.**



- Wszyscy pracownicy Grupy Kapitałowej TFS oraz pozostali jej interesariusze mają możliwość informowania o przypadkach naruszenia lub o uzasadnionych podejrzeniach naruszenia postanowień Kodeksu etyki. W przypadku, gdy jesteśmy przekonani o tym, że doszło do naruszenia, w zależności od sytuacji możemy: podjąć samodzielne działania zmierzające do usunięcia przypadków naruszeń lub zgłosić fakt naruszenia bezpośrednio przełożonemu lub ewentualnie jego zwierzchnikowi, Zarządowi danej spółki lub osobie odpowiedzialnej w spółce dominującej, jeśli kwestia dotyczyłaby bezpośredniego przełożonego danego pracownika.
- Zapewniamy ochronę danych osobowych i dyskrecję wszystkim osobom, które zdecydują



się zgłosić podejrzenie naruszenia postanowień Kodeksu etyki. W szczególności służy to niedopuszczeniu do zaistnienia negatywnych konsekwencji wobec pracownika decydującego się na ujawnienie naruszenia. Ochrona ta nie obejmuje możliwości ujawnienia danych osoby zgłaszającej w przypadku, gdy wymóg ten wynika z obowiązku nałożonego przez prawo. Osoba zgłaszająca, która nie chce, aby ujawniono jej dane, ma zapewnioną anonimowość, a sam proces wyjaśniania otrzymanej informacji jest prowadzony dyskretnie z poszanowaniem obowiązującego prawa.

### **5.3. Uprawnienia przysługujące osobie której dotyczy zgłoszenie naruszenia postanowień Kodeksu etyki.**

- Zwracamy szczególną uwagę na prawa przysługujące osobom, których dotyczy zgłoszenie naruszenia postanowień Kodeksu etyki. Przyjmujemy, że możliwe są sytuacje, w których informacja o naruszeniu przyjętych wartości czy zasad postępowania okaże się nieprawdziwa. W związku z tym chronimy dane osób, których dotyczy zgłoszenie. Wszelkie działania mające na celu wyjaśnienie sytuacji są prowadzone w sposób, który ma chronić – do czasu wyjaśnienia – tożsamość i dobre imię osoby, której dotyczy zgłoszenie.

   
01.06.2024

**Ilona Niedziela**  
Adwokat  
Waw/Adw/10447

