

Polityka Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) Solid Security Sp. z o.o.

obowiązuje w Solid Security Sp. z o.o. i we wszystkich spółkach zależnych oraz w firmach wykonujących usługi w imieniu Solid Security Sp. z o.o.

Tabela zmian:

Wersja	Data	Zakres zmian
IV	20.06.2024	Dostosowano do wymagań IWAY 6.0
V	30.01.2025	Okresowy przegląd. Szczegółowe przypisanie odpowiedzialności, zakresu oraz celów ilościowych i jakościowych zrównoważonego rozwoju SDGs
VI	29.01.2026	Okresowy przegląd. Zaktualizowano politykę zrównoważonych zakupów, rozszerzono ją o część dotyczącą ogólnych celów w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych.

ZATWIERDZIŁ:

Prezes Zarządu

Paweł Korzybski

Warszawa, dnia 29.01.2026 r.

Wydanie V (włączono dotychczas obowiązujące w Solid Security Sp. z o. o. polityki w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu);

Obowiązuje od dnia 29.01.2026 r.

Spełnia wymagania IWAY 6.0

Spis treści

Słowo wstępne	3
Prawa człowieka i prawa pracownicze	4
Środowisko	9
Etyka	12
Zrównoważone zakupy	15
Antykorupcja, pranie pieniędzy i konflikt interesów	19
Załączniki	24

Słowo wstępne

Od 1991 r., czyli początku istnienia firmy, Solid Security Sp. z o.o. aspiruje, by stać się największą w Polsce firmą świadczącą usługi z zakresu ochrony osób i mienia. U podstaw tej wizji leży przekonanie, że osiągnięcie celu jest możliwe dzięki oferowaniu klientom usług o najwyższych standardach, spełniających ich stale rosnące wymagania i oczekiwania. Organizacja z konsekwencją dążyła i dąży do ich spełnienia, m.in. wdrażając kolejne certyfikowane systemy zarządzania spełniające wymagania norm ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO/IEC 27001 oraz publikacji standaryzacyjnej NATO - AQAP 2110, wdrażając zasady społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju oraz najnowsze technologie dla zapewnienia bezpieczeństwa wszystkim interesariuszom.

Duża skala oraz różnorodność realizowanych przedsięwzięć w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa klientom w całej Polsce powoduje, że mamy realny i znaczący wpływ na otoczenie, które chcemy świadomie kształtować. Coraz więcej uwagi poświęcamy zagwarantowaniu odpowiednich warunków pracy, kwestiom społecznym, minimalizacji negatywnego oddziaływania na środowisko, kwestiom etyki biznesu oraz pozytywnemu wpływowi na naszych interesariuszy, w tym dostawców, partnerów biznesowych i inne zainteresowane strony, budując tym samym łańcuch wspólnych wartości. Badamy nasz wpływ, optymalizujemy zużycie zasobów naturalnych i surowców oraz stawiamy sobie ambitne cele na przyszłość.

Nasze zaangażowanie na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa klientom oraz w zakresie zrównoważonego rozwoju jest kluczowym elementem strategii Solid Security Sp. z o.o. opartej na czterech filarach: środowisko, prawa człowieka i prawa pracownicze, etyka oraz zrównoważone zakupy. Niniejszy dokument - Polityka Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) Solid Security, wyznacza standardy naszego postępowania oraz nasze zobowiązania we wspomnianych zakresach.

Dokumentacja w zakresie Polityk CSR Solid Security obowiązuje w Solid Security Sp. z o.o. oraz we wszystkich spółkach zależnych. Solid Security gwarantuje, że żaden Pracownik, który w dobrej wierze zgłasza zachowania naruszające postanowienia Polityk Solid Security, nie poniesie z tego tytułu negatywnych konsekwencji.

Organizacja przestrzega mające zastosowania przepisów prawa oraz innych wymagań w zakresie m.in. ochrony środowiska, BHP do których przestrzegania jesteśmy zobowiązani.

Niniejszą Politykę CSR opracowano w oparciu o obowiązujące w tym zakresie przepisy krajowe jak również międzynarodowe standardy. Zobowiązujemy się do aktywnego i konsekwentnego przestrzegania zarówno przepisów krajowych jak i międzynarodowych dotyczących odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju, które obejmują kwestie praw człowieka, pracy, ochrony środowiska i walki z korupcją na wszystkich poziomach naszej działalności, m.in.: Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, 10 Zasad Global Compact ONZ oraz inne obowiązujące w tym zakresie zasady. Dążymy do tworzenia środowiska, które sprzyja szanowaniu godności każdej osoby, eliminacji dyskryminacji, a także wspierania zrównoważonego rozwoju

społecznego, ekonomicznego i środowiskowego, zgodnie z międzynarodowymi standardami i wartościami.

Najwyższe kierownictwo utrzymuje i ciągle doskonalenie zintegrowany system zarządzania jakością, spełniającego wymagania ISO 9001:2015 oraz AQAP 2110:2016, środowiskowego spełniającego wymagania ISO 14001:2015, bezpieczeństwa i higieny pracy spełniającego wymagania ISO 45001:2024 oraz bezpieczeństwa informacji spełniającego wymagania ISO/ IEC 27001:2022.

Prawa człowieka i prawa pracownicze

Polityka Praw człowieka i praw pracowniczych w naszej Organizacji ma na celu nie tylko zapewnienie bezpieczeństwa pracy, ale także spełnienia celów jakościowych dla wszystkich kluczowych kwestii zrównoważonego rozwoju Solid Security Sp. z o.o. wdrożył i monitoruje politykę w zakresie realizacji globalnych celów jakościowych (SDGs):

Cel 1 – Koniec z ubóstwem

Bezpieczne i dobre warunki pracy to kluczowy element walki z ubóstwem. BHP zapewnia uczciwe traktowanie, przestrzeganie prawa. Szczególnie dla pracowników narażonych na ryzyko (np. osoby z niepełnosprawnościami, osoby starsze, młodzi pracownicy na starcie kariery). Organizacja zapewnia ochronę zdrowia oraz zapobieganie wyżytkowi i nadużyciom w miejscu pracy.

Cel 2 – Zero głodu

Polityka wspiera zdrowie i dobrostan pracowników, wpływając na ich wydajność i jakość życia. Dostęp do pełnowartościowych produktów spożywczych w miejscu pracy, posiłków regeneracyjnych.

Cel 3 – Dobre zdrowie i jakość życia

Polityka odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu zdrowia i dobrostanu pracowników. Odpowiednie warunki pracy, ergonomia, profilaktyka zdrowotna oraz przestrzeganie o zdrowiu psychicznym należy do podstawowych zasad zarządzania i higieny pracy Organizacji.

Cel 4 – Dobra jakość edukacji

Szkolenia BHP i rozwój pracowników to inwestycja w kapitał ludzki i podnoszenie świadomości w zakresie bezpieczeństwa. Polityka BHP wspiera dostęp do edukacji poprzez kursy, warsztaty oraz działania podnoszące kwalifikacje zawodowe.

Cel 5 – Równość płci

Jest to kluczowy aspekt naszej polityki. Eliminacja dyskryminacji i uprzedzeń w miejscu pracy. Bezpieczeństwo pracy dla kobiet i mężczyzn. Przeciwdziałanie molestowaniu i nękaniam w miejscu pracy. Wspieranie kobiet w miejscach pracy.



Cel 8 – Wzrost gospodarczy i dobra praca

Zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy. Eliminacja pracy przymusowej i nieuczciwych praktyków zatrudnienia. Wsparcie dla grup narażonych na wykluczenie zawodowe.

Cel 10 – Mniej nierówności

Polityka wspiera równy dostęp do bezpiecznych warunków pracy dla wszystkich, bez względu na płeć, wiek, status społeczny czy niepełnosprawność. Przeciwdziałanie dyskryminacji i dostosowaniu miejsc pracy dla grup wrażliwych grup.

**Zakres szczegółowy:**

Dbłość o pracowników, współpracowników i interesariuszy jest jedną z podstawowych wartości firmy Solid Security. Jej podstawą jest poszanowanie praw człowieka oraz praw pracowniczych. Każdy z interesariuszy powinien być traktowany z szacunkiem i uczciwością. Obejmuje ona wszystkie aspekty stosunku pracy, zarządzania karierą, różnorodności i równości, a także prawa człowieka i relacje z interesariuszami zewnętrznymi.

Solid Security dąży do stworzenia środowiska, w którym nie ma miejsca na wystąpienie zagrożenia dla bezpieczeństwa, zdrowia i dobrego samopoczucia wszystkich osób wykonujących pracę na rzecz firmy. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za bezpieczeństwo swoje i innych. Dążymy do zapobiegania i eliminowania zachowań o charakterze mobbingu i/lub dyskryminacji w relacjach pracowniczych, zapewnienie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu pracowników oraz promowania etycznych standardów pracy w naszej Organizacji.

1. Każdy pracownik firmy podlega zatrudnieniu zgodnie z obowiązującym prawem polskim. Solid Security działa w szczególności w zgodzie z przepisami Kodeksu Pracy, Kodeksu Cywilnego oraz Ustawy o Ochronie Osób i Mienia. Wszelkie działania stojące z nimi w sprzeczności są niedopuszczalne.
2. Umowy o pracę są przejrzyste i zrozumiałe, opracowane w zgodzie z Kodeksem Pracy i obowiązującymi przepisami prawa. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z zachowaniem ustalonego okresu wypowiedzenia.
3. Pracownicy mają prawo do zrzeszania się, zawierania układów pracy oraz uczciwego rozpatrzenia skarg.
4. Pracownicy nie mogą być narażeni na pracę w warunkach zagrażających ich bezpieczeństwu lub zdrowiu.
5. Procesy rekrutacyjne na rzecz spółki i podmiotów współpracujących prowadzone są przez pracowników własnych, wewnętrznego Działu Rekrutacji.
6. W celu pozyskania kandydatów do pracy stosuje się ogólnodostępne sposoby, w tym: ogłoszenia o pracę w Internecie, prasie, współpracę z Biurami Karier uczelni i szkół wyższych, szkołami policealnymi, urzędami pracy, firmami prowadzącymi szkolenia zawodowe, polecenia pracownicze itp.

7. Decyzje rekrutacyjne podejmowane są wyłącznie w oparciu o kwalifikacje kandydata oraz obiektywne kryteria określone przez pracodawcę.
8. Kandydaci przed formalnym zatrudnieniem przechodzą weryfikację formalną i praktyczną prowadzoną przez wyznaczonych pracowników nadzoru, których zadaniem jest ocena kandydata pod kątem specyficznych wymagań na stanowisku pracy lub wymagań określonych przez kontrahenta.
9. Solid Security gwarantuje pracownikom podnoszenie wiedzy, kwalifikacji i poziomu bezpieczeństwa poprzez system szkoleń.
10. Pracownikom zapewniane są bezpieczne i higieniczne warunki pracy w celu zapobiegania wypadkom i urazom w miejscu pracy oraz chorobom zawodowym. Główne działania ukierunkowane są na eliminację zagrożeń i redukcję ryzyka.
11. W trosce o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w Solid Security został wdrożony i jest ciągle doskonalony system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodnie z ISO 45001.
12. Pracownikom lub ich przedstawicielom gwarantowane są konsultacje i udział w działaniach zmierzających do poprawy warunków BHP. Zarząd Solid Security powołał Komisję BHP, która jako organ doradczy i opiniujący, ma istotny wpływ na kształtowanie bezpiecznego środowiska pracy. Wnioski z cyklicznych i regularnych spotkań przedstawiane są Zarządowi.
13. Solid Security zobowiązuje się do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną oraz wymiar etatu i rodzaj umowy o pracę.
14. W celu wyjaśnienia zachowań związanych z dyskryminacją, mobbingiem lub molestowaniem w miejscu pracy Solid Security powołał Komisję Antydyskryminacyjną.
15. Zasada zgłaszania zachowań zabronionych oraz tryb pracy Komisji Antydyskryminacyjnej zostały określone przez Solid Security. Zachowania zabronione oraz Procedura ich zgłaszania stanowią załączniki nr 1 i 2 do niniejszej polityki.
16. Pracownik nie powinien akceptować zachowań dyskryminacyjnych, molestujących lub wskazujących na mobbing w stosunku do siebie i innych osób.
17. Pracownik powinien wystrzegać się zachowań opisanych jako zachowania zabronione, z którymi się zapoznał i potwierdził ten fakt własnoręcznym podpisem.
18. Pracownik, który zetknie się z zachowaniami dyskryminującymi, wskazującymi na molestowanie lub mobbing jego lub innych osób, powinien zgłosić ten fakt, korzystając z trybu postępowania określonego przez Solid Security w załączniku nr 2 do niniejszej polityki.
19. Solid Security stosuje zasadę „Zero Tolerancji dla Pracy Dzieci i Pracy Przymusowej”
20. Solid Security nie zatrudnia i nie korzysta z pracy dzieci do lat 15. Dopuszczalne jest zatrudnienie osoby młodocianej, która ukończyła 15 rok życia a nie przekroczyła 18 lat, jeżeli ukończyła co najmniej szkołę podstawową i przedstawi świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża jej zdrowiu. Pracownik młodociany, nie posiadający kwalifikacji zawodowych, może być zatrudniany tylko w celu przygotowania zawodowego, do wykonywania prac lekkich, niezagrażających

jego życiu, zdrowiu i rozwojowi. Czas pracy pracownika młodocianego nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i odbywać się pomiędzy 20:00 wieczorem a 06:00 rano. Pracownikowi młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu co najmniej 48 godzin odpoczynku, który obejmuje również niedzielę.

Ze względu na charakter pracy i profil działalności Solid Security zatrudnia z zasady osoby, które ukończyły 18 rok życia.

21. Solid Security nie współpracuje z Klientami i Kontrahentami oraz Dostawcami, którzy łamią przepisy związane z pracą dzieci i nieletnich. Współpracuje z Interesariuszami zewnętrznymi i buduje etyczne i trwałe relacje z partnerami i dostawcami wyznającymi podobne zasady co Solid Security.
22. Ochrona Praw Człowieka w Solid Security skupia się na przestrzeganiu międzynarodowych standardów praw człowieka, przepisów prawnych i innych w zakresie prawa człowieka, w tym prawa pracowniczego i BHP.
23. Promowanie Różnorodności i Równości w Solid Security polega na tworzeniu inkluzji i równych szans dla wszystkich pracowników.
24. Solid Security zapewnia etyczne warunki pracy, w tym płace, godne warunków pracy i równe traktowanie.
25. Walka z dyskryminacją i promowanie równości w Solid Security to aktywne działania na rzecz różnorodności i równości w miejscu pracy.

Cele ilościowe i jakościowe do osiągnięcia w perspektywie do 2030 r.:

1. Utrzymanie zerowego poziomu wypadków śmiertelnych, zbiorowych i ciężkich w miejscu pracy.
2. Redukcja wypadków w pracy: Cel: 50 % redukcja wypadków w miejscu pracy w ciągu najbliższych 7 lat.
3. Zapewnienie otwartego i bezpiecznego środowiska komunikacyjnego: dążenie do stworzenia otwartego i zaufanego środowiska, w którym pracownicy mogą swobodnie składać skargi i zgłaszać incydenty bez obawy przed represjami lub nieodpowiednią reakcją ze strony pracodawcy.
4. Skuteczna reakcja na skargi i zgłoszenia: zapewnienie, że każda skarga lub zgłoszenie zostaje starannie zbadane i rozwiązane, a pracownik otrzymuje informacje zwrotne dotyczące działań podjętych w związku z jego lub jej skargą.
5. Zapewnienie uczciwej i etycznej zapłaty pracownikom za wykonywaną pracę: zmierzenie i podjęcie działań na rzecz minimalizacji luki płacowej. Stałe i systematyczne określanie poziomu płacy godzinowej, która pokrywa podstawowe potrzeby życiowe i jest sprawiedliwa w stosunku do obowiązujących standardów etycznych.
6. Zapewnienie uczciwego i transparentnego systemu wynagradzania. Zapewnienie, że wszyscy pracownicy otrzymują wynagrodzenie na poziomie płacy godzinowej, zgodnie z obowiązującymi standardami i metodologiami oceny płacy minimalnej. Gwarancja terminowej wypłaty wynagrodzeń.
7. Zmniejszenie różnic płacowych: zmniejszenie różnicy między najwyższymi a najniższymi wynagrodzeniami w Organizacji.
8. Stworzenie listy ryzyk dotyczących praw człowieka do 2030 roku i jej coroczna aktualizacja oraz podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanych

- zagrożeń.
9. Rozwijanie kompetencji i umiejętności pracowników - dążenie do zapewnienia, że pracownicy mają dostęp do odpowiednich szkoleń i rozwojowych programów, które pomagają im rozwijać swoje umiejętności i kompetencje zgodnie z potrzebami Organizacji i ich własnymi aspiracjami zawodowymi.
 10. Zwiększenie liczby pracowników szkolonych lub awansowanych - zwiększenie zaangażowania pracowników poprzez oferowanie im możliwości awansu zawodowego i rozwoju kariery w ramach organizacji.
 11. Programy szkoleniowe i rozwojowe - Rozszerzenie oferty szkoleniowej dla pracowników w zakresie kluczowych dla firmy zagadnień i osiągnięcie poziomu co najmniej 10 h szkoleniowych rocznie na pracownika.
 12. Programy szkoleniowe i rozwojowe - Cel: 100 % pracowników uczestniczących w co najmniej jednym szkoleniu rocznie.
 13. Promowanie różnorodności i równości - Cel: Zwiększenie udziału kobiet i mniejszości na stanowiskach kierowniczych do 30 % do 2030 roku.
 14. Zapewnienie zdrowego balansu między pracą a życiem osobistym: dążenie do stworzenia atmosfery pracy, która umożliwi pracownikom utrzymanie równowagi między obowiązkami zawodowymi a życiem prywatnym. Ograniczenie nadgodzin do maksymalnie 100 h rocznie przyczyni się do poprawy jakości życia pracowników.
 15. Promowanie kultury pracy work-life balance, w której pracownicy osiągną poziom spełniający ich potrzeby i oczekiwaniach wobec równowagi między pracą a, życiem prywatnym.
 16. Regularna kontrola i inspekcja miejsc pracy przez Służbę BHP oraz przeprowadzenie co najmniej 4 posiedzeń i inspekcje miejsc pracy w ciągu roku przez Komisję BHP.
 17. Zapewnienie profesjonalnego zarządzania BHP: Komisja BHP działa w sposób profesjonalny i skuteczny. 100 % osób wchodzących w skład Komisji BHP odpowiednio przeszkolona w zakresie zaangażowana w monitorowania, raportowania i rozwiązywanie kwestii związanych z BHP w naszej Organizacji.
 18. Zapewnienie świadomości i zrozumienia zasad równości i niestosowania molestowania i dyskryminacji: dążenie do stworzenia kultury organizacyjnej, w której wszyscy pracownicy rozumieją i przestrzegają zasady równości oraz nie tolerują dyskryminacji i molestowania. Cel: 100 % przeszkolonych pracowników do końca 2030 roku.
 19. Organizacja regularnych badań lekarskich dla wszystkich pracowników. 100% przebadanych pracowników jako warunek dopuszczenia do pracy.
 20. Dostęp do bezpłatnych posiłków regeneracyjnych dla stanowisk pracy, które wykonują prace związane z dużym wydatkiem energetycznym lub w szczególnie trudnych warunkach.

Zarządzanie i podział odpowiedzialności:

- Prezes Zarządu: zasięg strategiczny, zatwierdzenie polityki, integracja polityki ze strategią firmy, udostępnienie zasobów (budżet, szkolenia), okresowe przeglądy polityki, analiza wyników i wskaźników. Ustanowienie celów jakościowych i ilościowych.
- Pełnomocnik Prezesa Zarządu ds. Systemów Zarządzania Środowiskowego: Koordynacja polityki BHP z systemem zarządzania ISO 45001, ustalenie zgodności polityki BHP z regulacjami krajowymi oraz ustaleniami normami, Monitorowanie i raportowanie

zgodności, Współpraca z innymi działami (BHP, HR) w zakresie bezpieczeństwa pracy, raportowanie dotyczące zarządzania, konsultacje z pracownikami i menedżerami. Szkolenie pracowników

- Dział HR: Rekrutacja zgodna ze standardami, wdrażanie i nadzorowanie zasad dla pracowników, regularne badania bezpieczeństwa i bezpieczeństwa pracowników.
- Dział BHP: Identyfikacja i ocena zagrożenia, regularne audyty i inspekcje BHP, analiza przyczyn wypadków i zastosowania działań korygujących, raportowanie do Zarządu.
- Kierownicy i Menedżerowie Zespołów: Egzekwowanie zasad BHP w pracy, zgłaszanie zagrożeń, wsparcie dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy, zgłaszanie incydentów BHP i reagowanie na awarię, codzienna kontrola pracy pod kątem zgodności z polityką BHP.
- Związki Zawodowe: Nadzorować przestrzeganie praw pracowników w zakresie BHP, Reprezentowanie pracowników w kwestiach dotyczących warunków pracy, Konsultacje i porady w zakresie polityki BHP, Analiza skargi i uwag pracowników_dotyczących warunków pracy, zagrożeń, wypadków, zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

Mechanizm przeglądu – wdrażanie i monitorowanie 1/rok - Roczny raport CSR:

Zaangażowanie wszystkich oddziałów Organizacji we wdrażanie Polityki CSR. Regularne przeglądy i aktualizacje będą przeprowadzane w celu oceny skuteczności i dokonywania niezbędnych korekt.

Środowisko

Polityka Środowiskowa naszej organizacji jest zgodna z globalnymi celami Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) określonego przez ONZ. Wdrażając działania proekologiczne i minimalizując wpływ naszego działania na środowisko, aktywnie uczestniczymy w realizacji celu:

Cel 6 – Czysta woda i warunki sanitarne

Racjonalne gospodarowanie zasobami wodnymi, minimalizacja zużycia wody w procesach użytkowych.

Cel 7 – Czysta i dostępna energia

Stopniowe przechodzenie na odnawialne źródła energii (OZE) w działalności firmy. Optymalizacja zużycia energii poprzez modernizację systemów wentylacji i urządzeń elektrycznych.



Cel 9 – Innowacyjność, przemysł i infrastruktura

Inwestowanie w technologie ekologiczne i rozwiązania zmniejszające emisję CO₂. Współpraca z dostawcami i partnerami w zakresie instalacji, przyjaznych środowisku. Wspieranie nadzoru nad rozwojem infrastruktury.

Cel 11 – Zrównoważone miasta i społeczności

Redukcja emisji powietrza oraz transport niskoemisyjny. Promowanie ekologicznej mobilności pracowników (np. carpooling, rowery firmowe).

Cel 12 – Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja

Minimalizacja ilości odpadów poprzez recykling, zagospodarowanie i wykorzystanie konsumpcyjne. Stosowanie materiałów z certyfikowanych, zrównoważonych źródeł.

Cel 13 – Działania na rzecz klimatu

Monitorowanie i redukcja gazów cieplarnianych. Przeciwdziałanie zmianom klimatycznym poprzez inwestycje w neutralność klimatyczną. Edukacja pracowników i partnerów biznesowych na temat wpływu działalności gospodarczej na zmiany klimatyczne.

Cel 14 – Życie pod wodą

Ograniczenie emisji mikroplastików i innych pozostałości do wód. Wspieranie inicjatyw na rzecz ochrony zasobów wodnych.

Cel 15 – Życie na lądzie

Ochrona różnorodności w otoczeniu firmy. Ograniczanie degradacji skutków i erozji poprzez właściwe zarządzanie gruntami. Zalesianie i działania kompensacyjne za ingerencję w środowisku naturalnym.

**Zakres szczegółowy:**

Celem Solid Security jest ograniczanie negatywnego oddziaływania na środowisko naturalne. Odpowiedzialne korzystanie ze środowiska jest realizowane poprzez dążenie do wykorzystywania nowych, niskoemisyjnych technologii oraz zapewnienie zrównoważonego wykorzystania zasobów naturalnych w perspektywie długoterminowej w działalności własnej i łańcuchu wartości. Uczynienie z zasad społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zrównoważonego rozwoju świadomej części każdej decyzji jest okazją do dostosowania sposobu, w jaki korzystamy z naszych zasobów w sposób bardziej odpowiedzialny. Obejmuje ona zarówno nasze operacje wewnętrzne, jak i cały łańcuch dostaw.

1. W obszarze środowiska Solid Security przestrzega obowiązujących przepisów prawa oraz innych, mających zastosowanie wymagań i zobowiązań.

2. Solid Security dąży do minimalizowania negatywnego oddziaływania na środowisko naturalne m.in. przez redukcję emisji pyłów i gazów do powietrza oraz redukcję zużycia paliw i energii, co wpływa na zmniejszenie śladu węglowego.
3. Solid Security określiło znaczące aspekty środowiskowe w rozumieniu ISO 14001:2015, a wszystkie działania realizowane są z ich uwzględnieniem.
4. Solid Security deklaruje stałe monitorowanie wpływów środowiskowych w celu ograniczenia zużycia zasobów naturalnych – paliw i energii.
5. W obszarze efektywności energetycznej działania skupiają się na wdrażaniu technologii oszczędzających energię.
6. Podejmowane są działania w celu efektywnego zarządzania odpadami i recyklingu.
7. Zrównoważony wpływ działalności na środowisko polega na planowaniu i realizacji usług w sposób przyjazny dla środowiska.
8. Edukacja i świadomość polegająca na informowaniu pracowników, klientów i wszystkich stron zainteresowanych o zrównoważonych praktykach i wpływie działalności Solid Security na środowisko.
9. W odniesieniu do zidentyfikowanych znaczących aspektów środowiskowych zużycia paliw i emisji z ich spalania podjęto działania zmierzające do maksymalizacji spotkań zdalnych jako alternatywy dla podróży. Komunikacji publicznej jako środka transportu podczas podróży służbowych, tam, gdzie jest to praktyczne i dostępne.

Cele ilościowe i jakościowe do osiągnięcia w perspektywie do 2030 r.:

1. Redukcja Emisji CO₂ z floty pojazdów o 30 % w stosunku do 2021 r., w przeliczeniu na jednostkę przychodu.
2. Zmniejszenie ogólnej emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1, 2 i 3, o 20% w stosunku do roku 2021, w przeliczeniu na jednostkę przychodu. Cel będzie osiągnięty poprzez reorganizację i modernizację floty oraz określenie konkretnych działań i inwestycji z uwzględnieniem zwiększenia wykorzystania energii odnawialnej. Dodatkowo zacieśniona będzie współpraca z partnerami w celu wspólnego podejścia do celów zrównoważonego rozwoju dla osiągnięcia efektu w zakresie 3.
3. Ograniczenie poziomu wytwarzanych odpadów o 10 % i zwiększenie poziomu ich recyklingu o 10 % w stosunku do 2021 roku w odniesieniu do wartości przychodu.
4. Podniesienie świadomości pracowników w zakresie odpadów - zapewnienie, że pracownicy są świadomi znaczenia segregacji odpadów oraz korzyści wynikających z regeneracji i ponownego wykorzystania sprzętu informatycznego. 100 % pracowników przeszkolonych do 2030 roku.
5. Recykling Odpadów - Osiągnięcie 50 % wskaźnika recyklingu odpadów do 2030 roku.
6. Zużycie energii: Zmniejszenie zużycia o 20 % do roku 2030 w odniesieniu do wartości przychodu.
7. Zapewnienie zrozumienia klientów w zakresie kompensacji emisji - edukowanie i informowanie klientów na temat korzyści z kompensacji emisji oraz zachęcanie ich do udziału w tych działaniach. Przeprowadzenie 1 kampanii edukacyjnych rocznie.
8. Zmniejszenie zużycia plastiku jednorazowego i mikroplastików w działalności operacyjnej o 50% w zasięgu 3 lat oraz wsparcie na rzecz ochrony zasobów wodnych poprzez działania edukacyjne.

Zarządzanie i podział odpowiedzialności:

- Prezes Zarządu: zatwierdzenie polityki, integracja polityki ze strategią firmy, udostępnienie zasobów (budżet, szkolenia), ustalenie strategicznych celów jakościowych i ilościowych, okresowe przeglądy polityki, analiza wyników i wskaźników.
- Pełnomocnik Prezesa Zarządu ds. Systemów Zarządzania Środowiskowego: Koordynacja polityki środowiskowej zgodnie z systemem zarządzania ISO 14001. Identyfikacja zagrożeń środowiskowych i wdrażanie działań prewencyjnych. Opracowanie i zastosowanie strategii usuwania emisji CO₂, zarządzania odpadami oraz energii elektrycznej. Przeprowadzanie audytów , aby zidentyfikować efekt końcowy. Szkolenie pracowników.

Mechanizm przeglądu - wdrażanie i monitorowanie 1/rok Roczny raport CSR:

Zaangażowanie wszystkich oddziałów Organizacji we wdrażanie polityki oraz realizację ustalonych celów

Etyka

Polityka etyczna naszej organizacji jest zgodna z globalnymi Celami Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) określonego przez ONZ. Etyczne zasady działania, uczciwość biznesowa oraz odpowiedzialność społeczna są wartościami, które wyznaczają naszą działalność. Przestrzeganie zasad etycznych pozwala nie tylko na stworzenie konstrukcji zaufania i naruszeń , ale także aktywnie przyczynia się do realizacji celu:

Cel 16 – Pokój, działanie i silne instytucje

Przeciwdziałanie korupcji, konfliktowi interesów i nieetycznym praktykom biznesowym. Promowanie przejrzystości działań oraz uczciwości w przypadku decyzji biznesowej. Ochrona sygnalistów

Cel 17 – Partnerstwo na rzecz celu

Współpraca z instytucjami oraz firmami wdrażającymi zrównoważony rozwój i wysokie standardy etyczne. Angażowanie się w inicjatywy na rzecz społeczności i działania charytatywne. Budowanie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw i współpracy z partnerami, którzy kierują się etyki biznesowej.

**Zakres szczegółowy:**

Zasady etyczne leżą u podstaw wszystkich codziennych działań biznesowych Solid Security. Oznacza to, że nie tylko nasi pracownicy, ale również nasi partnerzy biznesowi muszą podejmować aktywności i zobowiązania, które umożliwiają zachowanie wysokich standardów etycznych w pracy. W Solid Security kierujemy się zasadą zerowej tolerancji dla korupcji, która jest zjawiskiem nieakceptowalnym pod żadną postacią. Od wszystkich interesariuszy

oczekujemy przestrzegania wszelkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji oraz innych wymogów umownych, w tym, między innymi, w zakresie poufności i własności intelektualnej, ochrony danych i prywatności, zgodności z zasadami handlu międzynarodowego oraz licencji i zezwoleń.

1. W zakresie kwestii etycznych i bezpieczeństwa informacji Solid Security przestrzega obowiązujących przepisów prawa oraz innych mających zastosowanie wymagań i zobowiązań.
2. Spółka przestrzega zasad etyki w biznesie oraz nie uznaje praktyk korupcyjnych. Dokumentacja udostępniana partnerom zewnętrznym jest zawsze zgodna ze stanem faktycznym.
3. Solid Security oczekuje od wszystkich pracowników na wszystkich szczeblach, aby byli dobrym przykładem i zapewniali przestrzeganie wymagań prawnych oraz standardów etycznych.
4. Aspekty funkcjonowania firmy, mające związek ze społeczeństwem, prowadzone są w sposób przejrzysty.
5. Właściciel firmy, Zarząd oraz pracownicy, kierując się osobistymi wartościami i poczuciem odpowiedzialności, wykonują swoje zadania w sposób etyczny, uczciwy, rzetelny i wiarygodny bez przyjmowania lub wręczania korzyści mogących mieć wpływ na podejmowanie decyzji.
6. Za niedopuszczalne uznaje się wręczenie lub przyjmowanie prezentów, jeżeli ich wartość przekracza 50 PLN. Podarunków nie mogą stanowić także środki pieniężne lub ekwiwalenty.
7. Solid Security przyjmuje odpowiedzialność za swój wpływ na otoczenie oraz deklaruje gotowość do wycofania się z błędnych decyzji i poniesienia odpowiedzialności za powstałą szkodę.
8. Wszystkie osoby zatrudnione w Solid Security, bez względu na formę zatrudnienia i wykonywaną pracę, obowiązują Kodeks Etyczny. Każdy pracownik potwierdza zapoznanie się i zobowiązanie do jego przestrzegania.
9. Solid Security zobowiązuje się utrzymywać świadomość pracowników w zakresie zwalczania korupcji.
10. Solid Security oczekuje od osób na kierowniczych stanowiskach zapewnienia, aby pracownicy mieli wiedzę na temat stanowiska i zasad w sprawie zwalczania korupcji.
11. Pracownicy z grup określonych jako szczególnie narażone na kontakt z korupcją mają obowiązek zapoznać się z niezbędną dokumentacją i podpisać oświadczenie potwierdzające zobowiązania do jej przestrzegania.
12. Nieprzestrzeganie zasad w zakresie korupcji skutkować może wewnętrznym postępowaniem dyscyplinarnym i doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy.
13. W przypadku zaobserwowania działania korupcyjnego Pracownik powinien skorzystać z trybu postępowania określonego w Procedurze zgłaszania zachowań zabronionych stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
14. Solid Security gwarantuje poufność, dostępność i integralność informacji, którymi dysponuje.
15. Bezpieczeństwo informacji jest zintegrowane z procesami biznesowymi i strategicznymi.

16. Wszelkie informacje podlegają ochronie przed przypadkowymi i zamierzonymi zagrożeniami.
17. Firma promuje kulturę bezpieczeństwa wśród wszystkich pracowników, współpracowników i partnerów biznesowych.
18. Zobowiązujemy się też do zapewniania bezpieczeństwa prywatności i danych osób, z którymi współpracujemy.
19. Wymogi prawne i regulacje wewnętrzne dotyczące obszaru ochrony danych przeciwdziałają przestępstwom związanym z kradzieżą tożsamości, oszustwami i innymi formami cyberprzestępczości.
20. Solid Security utrzymuje i doskonali system zarządzania bezpieczeństwem informacji, zgodnym z międzynarodową normą ISO/IEC 27001:2022 oraz dąży do ciągłej poprawy stosowanych rozwiązań, opierając się na informacjach od interesariuszy, analizie zdarzeń i incydentów bezpieczeństwa, wyników audytów, kontroli i przeglądu systemów.
21. Solid Security szanuje i chroni poufne informacje dotyczące swoich pracowników, dostawców, partnerów handlowych i konkurencji.
22. Pracownicy przechodzą regularne szkolenia w zakresie bezpieczeństwa informacji.
23. Od dostawców i partnerów biznesowych wymaga się spełnienia standardów z zakresu etyki i bezpieczeństwa informacji obowiązujących w Solid Security.

Cele ilościowe i jakościowe do osiągnięcia w perspektywie do 2030 r.:

1. Zapewnienie wiedzy w organizacji w zakresie zagadnień etycznych – 100 % pracowników przeszkolonych rocznie.
2. Weryfikacja efektywności procedury zgłaszania naruszeń (zażaleń) minimum raz w roku.
3. Utrzymanie zerowego poziomu incydentów związanych bezpieczeństwem informacji i ochrony danych.

Zarządzanie i podział odpowiedzialności:

- Prezes Zarządu: Zatwierdzenie polityki etycznej i zapewnienie jej zgodności z misją oraz wartościami organizacji. Tworzenie kultury etycznej. Wsparcie dla stosowania dodatkowego zabezpieczenia oraz sygnalistów.
- Pełnomocnik Prezesa Zarządu ds. Systemów Zarządzania Środowiskowego: Nadzorowanie wdrożenia polityki etycznej w ramach działalności firmy. Tworzenie opracowań i procedur ułatwiających zastosowanie zasad etycznych w praktyce. Organizacja społeczna z zakresu etyki dla pracowników i kadry zarządzającej. Monitorowanie działań firmy z polityką etyczną oraz prawami wykonawczymi. Przestrzeganie, że kontrahenci i dostawcy przestrzegają zasad etycznych organizacji.
- Dział HR: Wprowadzenie polityki etycznej do stosowania procedur rekrutacyjnych, onboardingowych i pracowników. Egzekwowanie zasad. Wsparcie pracowników w zakresie etyki pracy, przeciwdziałanie konfliktom i zarządzaniu różnorodnością.
- Dział Controllingu: Identyfikacja i ocena zagrożenia, regularne audyty i inspekcje BHP, analiza przyczyn wypadków i zastosowania działań korygujących, raportowanie do Zarządu.

- Kierownicy i Menedżerowie Zespołów: Egzekwowanie zasad etyki wnoszonych do pracy. Tworzenie zaufania, równego traktowania i odpowiedzialności. Reagowanie na najważniejsze przypadki naruszeń polityki etycznej.

Mechanizm przeglądu - wdrażanie i monitorowanie 1/rok Roczny raport CSR:
Zaangażowanie wszystkich oddziałów Organizacji we wdrażanie polityki.

Zrównoważone zakupy

Polityka Zrównoważonych Zakupów w naszej organizacji wspiera realizację globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs). Z uwagi na kwestie związane z zakupami, uwzględniające etycznych użytkowników oraz wybór ekologicznych i społecznych, odpowiedzialnych produktów, aktywnie uczestniczymy w realizacji celów:

Cel 8 – Wzrost gospodarczy i dobra praca

Współpraca z dostawcami, którzy przestrzegają praw pracowniczych i obowiązują dobre warunki zatrudnienia. Eliminacja współpracy z firmami nakładającymi przymusową pracę, wyzysk dzieci oraz nieuczciwe praktyki wynagrodzeniowe .

Cel 12 – Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja

Wybór produktów i usług o zmniejszonym wpływie na środowisko. Minimalizacja odpadów poprzez strategiczne planowanie konsumpcji i eliminację zbędnych zasobów. Wdrażanie polityki gospodarki o obiegu zamkniętym (gospodarki zamkniętego) w procesach zakupowych.

Cel 13 – Działania na rzecz klimatu

Zakup produktów i usług, które mają **niski ślad węgla** i pochodzą ze źródeł. Preferowanie dostawców strategii redukcji emisji CO₂.

Cel 14 – Życie pod wodą

Eliminacja produktów zanieczyszczających środowisko wodne (np. ograniczanie mikroplastików w produktach higienicznych i chemii gospodarczej). Dbanie o odpowiedzialne gospodarowanie zasobami wodnymi w łańcuchu dostaw.

Cel 15 – Życie na lądzie

Wybór surowców i produktów z certyfikowanych źródeł (np. FSC) , aby zapobiec wylesianiu i degradacji środowiska. Ograniczenie konsumpcji produktów powodujących utratę różnorodności biologicznej. Promowanie dostawców odpowiedzialnych za praktyki rolnicze i leśne.



Cel 16 – Pokój, działanie i silne instytucje

Wdrożenie zasad Etycznego Kodeksu Dostawcy. Eliminacja zakupów przez firmę z udziałem praktyków, korupcji i naruszenia praw człowieka. Przejrzystość ustaleń zakupowych – brak konfliktów, uczciwa konkurencja i jasne kryteria wyboru dostawców.

Cel 17 – Partnerstwo na rzecz celu

Tworzenie długoterminowych relacji z dostawcami, którzy kierują się celem rozwoju i odpowiedzialności społecznej. Współpraca z organizacjami certyfikującymi i instytucjami promującymi ekologiczne i etyczne praktyki zakupowe. Promowanie dobrych praktyk zakupowych wśród konkurentów, klientów i partnerów biznesowych.

**Zakres szczegółowy**

Niniejsza polityka określa zasady i praktyki zakupowe, które mają na celu minimalizację negatywnego wpływu na środowisko, promowanie odpowiedzialności społecznej, oraz zapewnienie etycznych i sprawiedliwych warunków pracy w łańcuchu dostaw.

Solid Security dba o dobre relacje w biznesie, opierając je o konstruktywny dialog, profesjonalizm działań, partnerstwo oraz zasady etyki biznesu. Dostawcy, zlokalizowani na terenie całej Polski, dostarczają umundurowanie i wyposażenie dla pracowników ochrony oraz pozostałe materiały i wyroby niezbędne dla skutecznej realizacji ochrony osób i mienia. Wśród dostawców znajdują się też firmy i instytucje zapewniające dostęp do mediów, usług teleinformatycznych oraz firmy doradcze, ubezpieczeniowe i banki. Współpracujemy z nimi na podstawie umów krótko- i długoterminowych.

Ponieważ bezpieczni, wydajni i innowacyjni Dostawcy mają dla nas strategiczne znaczenie, ważne jest, aby utrzymywali wysokie standardy w swojej działalności operacyjnej i łańcuchu wartości.

Nasza polityka zrównoważonych zakupów opiera się na etycznych zasadach i ma na celu zapewnienie, że dostawcy i partnerzy biznesowi, z którymi współpracujemy, również przestrzegają tych samych wartości.

1. Nasza firma zobowiązuje się do zapewnienia środowiska pracy wolnego od korupcji, przekupstwa, molestowania i dyskryminacji. Zachowania te są absolutnie niedopuszczalne i stanowią naruszenie naszych wartości oraz zasad etyki biznesu. Zachęcamy wszystkich pracowników, dostawców i innych interesariuszy do zgłaszania wszelkich podejrzeń lub incydentów związanych z tymi zachowaniami.
2. Solid Security oczekuje, że wszyscy Dostawcy, ich pracownicy, przedstawiciele i dostawcy podrzędni będą przestrzegać standardów obowiązujących w firmie.
3. Partnerzy biznesowi, podejmując współpracę z Solid Security, zobowiązują się do przestrzegania zasad zawartych załączniku nr 3 do niniejszej Polityki - Kodeksie Postępowania Dostawców Solid Security.
4. Solid Security w miarę możliwości podejmuje współpracę z lokalnymi Dostawcami.

5. Organizacja prowadzi systematyczną ocenę i staranny dobór dostawców wyrobów i usług zarówno pod kątem jakości, jak również w aspektach zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom i odpowiedzialności za środowisko.
6. Identyfikujemy mniejszościowych dostawców, którzy jednocześnie spełniają nasze wymagania dostawcze. Preferujemy dostawców będących mniejszością lub zatrudniających osoby niepełnosprawne, różnych płci, narodowości i wszelkich innych grup niedostatecznie reprezentowanych w łańcuchach dostaw. Identyfikację tą prowadzimy przez badania rynku, współpracę z organizacjami wspierającymi te grupy oraz udział w targach i wydarzeniach branżowych.

Cele ilościowe do osiągnięcia w perspektywie do 2030 r.:

1. Informowanie i edukacja dostawców w zakresie aktualnych zasad CSR przyjętych przez Solid Security – 100 % aktywnych dostawców akceptujących postanowienia Kodeksu Postępowania Dostawców Solid Security.
2. Redukcja Odpadów Opakowaniowych - Zmniejszenie ilości odpadów opakowaniowych o 30 % w odniesieniu do wielkości zakupów.
3. Efektywność Energetyczna – osiągnięcie poziomu zakupów 50 % energooszczędnych produktów i urządzeń.
4. Wsparcie dla Lokalnych Dostawców: Minimum 40 % zakupów od lokalnych dostawców.
5. Recykling i ponowne Użycie – osiągnięcie 60 % wskaźnik recyklingu i ponownego użycia materiałów.
6. Zwiększenie o 20 % ilości dostawców z certyfikatami środowiskowymi - zwiększenie procentu dostawców, którzy posiadają certyfikaty ekologiczne lub spełniają określone standardy środowiskowe.
7. Osiągnięcie poziomu 100 % dostawców raportujących wskaźniki ESG zgodnie z ogólnie przyjętymi standardami oraz preferowanie dostawców systematycznie poprawiających swoje wyniki

Cele Jakościowe do osiągnięcia w perspektywie do 2030 r.:

8. Etyczne źródła dostaw – współpraca wyłącznie z dostawcami spełniającymi etyczne standardy określone przez Solid Security.
9. Edukacja i świadomość – coroczne szkolenia dla pracowników na temat zrównoważonych praktyk zakupowych.
10. Innowacje i doskonalenie - coroczny przegląd procesów zakupowych w celu identyfikacji możliwości innowacyjnych rozwiązań oraz aktualizacja listy ryzyk CSR dotyczących zrównoważonego łańcucha dostaw
11. Transparentność i odpowiedzialność - system monitoringu i raportowania postępów w realizacji celów.
12. Współpraca z Interesariuszami - regularne spotkania z dostawcami, klientami i pracownikami w celu podnoszenia ich świadomości w zakresie CSR.
13. Zrównoważony łańcuch dostaw - rozwijanie i utrzymywanie zrównoważonego łańcucha dostaw, który uwzględnia aspekty środowiskowe, takie jak redukcja emisji gazów cieplarnianych czy minimalizacja zużycia surowców.
14. Od 2024 roku wdrożenie Systemu monitorowania i audytowania dostawców pod kątem przestrzegania praw pracowniczych i swobód obywatelskich.
15. Wdrożenie od 2026 roku programu regularnych szkoleń dla dostawców w zakresie

odpowiedzialności biznesu i praw człowieka.

Cele związane z dostawcami w kontekście prawa pracy i praw człowieka:

16. Sprawiedliwe warunki pracy – oceniane każdego roku począwszy od 2024r. - oczekiwany wskaźnik 100 % dostawców spełniających standardy praw pracowniczych, w tym sprawiedliwego wynagradzania pracowników.
17. Zero tolerancji dla pracy dzieci i pracy przymusowej – stosujemy Politykę zakazującą pracy dziecięcej i przymusowej we wszystkich formach współpracy. Nie podejmujemy współpracy z dostawcami, którzy nie stosują powyższej zasady, a o wszelkich otrzymanych sygnałach niestosowania zasady informujemy właściwe organy i instytucje.
18. Promowanie równości i niedyskryminacji – od 100 % dostawców oczekujemy deklaracji stosowania zasady równości i niedyskryminacji w zatrudnieniu oraz praktykach biznesowych.
19. Budowanie świadomości w łańcuchu dostaw naszych dostawców. Oczekiwanie identyfikacji i współpracy naszych dostawców z dostawcami, którzy priorytetyzują kwestie zrównoważonych dostaw.

Ogólne cele dotyczące zrównoważonych zamówień publicznych do osiągnięcia w perspektywie do 2030 r.:

Solid Security, jako organizacja odpowiedzialna społecznie, uznaje zrównoważone zamówienia publiczne za istotny element realizacji swojej strategii CSR oraz budowania długoterminowej wartości dla interesariuszy. W tym zakresie Spółka dąży do uwzględniania aspektów środowiskowych i społecznych w całym cyklu życia procesu zakupowego, w tym w postępowaniach realizowanych zgodnie z przepisami dotyczącymi zamówień publicznych.

Nasze ogólne cele w obszarze zrównoważonych zamówień publicznych obejmują:

1. Minimalizację wpływu na środowisko
Uwzględnianie kryteriów środowiskowych przy planowaniu i realizacji zamówień, w szczególności poprzez dążenie do tego, aby co najmniej 70% postępowań zakupowych uwzględniało minimum jedno kryterium środowiskowe, takie jak efektywność energetyczna, ograniczenie zużycia zasobów czy możliwość recyklingu.
2. Promowanie etycznych i odpowiedzialnych praktyk w łańcuchu dostaw
Zapewnienie, że wykonawcy i dostawcy uczestniczący w realizacji zamówień publicznych działają zgodnie z zasadami etyki biznesu i prawami człowieka, przy jednoczesnym objęciu 100% dostawców procesem weryfikacji zgodności z Kodeksem Postępowania Dostawców.
3. Wspieranie lokalnych i społecznie odpowiedzialnych dostawców
Dążenie do zwiększania udziału lokalnych przedsiębiorstw oraz podmiotów społecznie odpowiedzialnych poprzez osiągnięcie poziomu co najmniej 50% wartości zamówień realizowanych z ich udziałem, przy zachowaniu zasad uczciwej konkurencji i przejrzystości.
4. Uwzględnianie kryteriów jakościowych i społecznych w procesach zakupowych
Systematyczne stosowanie kryteriów pozacenowych w ocenie ofert, tak aby minimum 60% postępowań zakupowych uwzględniało kryteria jakościowe, środowiskowe lub społeczne.
5. Zapewnienie zgodności z regulacjami i standardami

Prowadzenie postępowań zakupowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz przyjętymi standardami organizacyjnymi, przy założeniu utrzymania 100% zgodności wszystkich postępowań z wymaganiami prawnymi i wewnętrznymi procedurami.

6. Zwiększanie transparentności i odpowiedzialności procesów zakupowych
Zapewnienie przejrzystości procedur zakupowych oraz możliwości ich monitorowania poprzez objęcie 100% postępowań systemem raportowania i nadzoru.

7. Rozwój kompetencji i świadomości w zakresie zrównoważonych zamówień

Podnoszenie wiedzy pracowników oraz współpraca z dostawcami poprzez objęcie 100% pracowników zaangażowanych w procesy zakupowe działaniami szkoleniowymi oraz włączenie co najmniej 50% kluczowych dostawców w inicjatywy edukacyjne.

Zarządzanie i podział odpowiedzialności:

- Prezes Zarządu: Zatwierdzenie polityki i zapewnienie jej zgodności z misją oraz wartościami organizacji. Integracja zasad rozwoju z możliwością stosowania strategii biznesowej firmy. Zagospodarowanie zasobów i wsparcie dla działów odpowiedzialnych za wdrażanie polityki. Regularny przegląd polityki.
- Dział Zakupów i Logistyki: Wybór dostawców z polityką zrównoważonych zakupów. Minimalizacja odpadów i nadwyżek poprzez optymalizację procesów zakupowych. Wdrażanie zasad obiegu zamkniętego (np. recykling, wykorzystanie produktów). Przeprowadzanie audytów dostawców w zakresie zgodności z polityką.
- Pełnomocnik Prezesa Zarządu ds. Systemów Zarządzania Środowiskowego oraz Pełnomocnik ds. Zintegrowanych Systemów Zarządzania: Analiza wskaźników dotycząca oszczędności zasobów, redukcji emisji CO₂ oraz minimalizacji odpadów. Opracowanie i wdrażanie Kodeksu Dostawcy. Współpraca z działem zakupów w zakresie kompetencji odpowiedzialnych dostawców. Współpraca z organizacjami ekologicznymi oraz promowanie zrównoważonych praktyk biznesowych.
- Kierownicy Działów: Współpraca z działem zakupów w zakresie kompetencji odpowiedzialnych dostawców.

Mechanizm przeglądu - wdrażanie i monitorowanie 1/rok - Roczny raport CSR:

Zaangażowanie wszystkich oddziałów Organizacji we wdrażanie polityki. Regularne przeglądy i aktualizacje będą przeprowadzane w celu oceny skuteczności i dokonywania niezbędnych korekt.

Antykorupcja, pranie pieniędzy i konflikt interesów

Polityka „Antykorupcja, pranie pieniędzy i konflikty interesów” w naszej organizacji jest zgodna z Celami Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) określonymi przez ONZ. Wdrożenie rygorystycznych standardów w zakresie zapobiegania korupcji, finansowe rozwiązanie działań oraz wyeliminowanie konfliktów interesów wspiera uczciwego, przejrzystego

i odpowiedzialnego środowiska biznesowego, co bezpośrednio przyczynia się do realizacji celów:

Cel 8 – Wzrost gospodarczy i dobra praca

Przeciwdziałanie praktykom biznesowym, które osłabiają sprawiedliwość. Eliminacja korupcji i nadużyć finansowych, które hamują rozwój gospodarki oraz prowadzą do dostępu do zasobów i kontraktów. Tworzenie uczciwych relacji handlowych i promowanie etycznych praktyków w łańcuchu dostaw.

**Cel 10 – Mniej nierówności**

Eliminacja sytuacji, w której korupcja prowadzi do faworyzowania podstawowych grup społecznych lub przedsiębiorstw kosztem innych. Przeciwdziałanie praniu pieniędzy, które często wspierają działania naruszające prawa człowieka i finansują działalność przestępczą.

**Cel 12 – Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja**

Eliminacja współpracy z dostawcami i podmiotami obejmującymi nieetyczne praktyki finansowe. Promowanie uczciwej konkurencji oraz odpowiedzialnego zarządzania procesami i relacjami biznesowymi.

**Cel 16 – Pokój, działanie i silne instytucje**

Wdrażanie rygorystycznych przepisów antykorupcyjnych, które wzmacniają przejrzystość i uczciwość instytucji publicznych oraz prywatne. Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowe podjęcie działań, które destabilizują systemy gospodarcze i społeczne. Promowanie kultury zgodności z przepisami (compliance) i prawdziwego zarządzania konfliktami interesów. Wzmocnienie ochrony sygnalistów oraz zapewnienie narzędzia do uzasadnienia bez obawy o represje.

**Cel 17 – Partnerstwo na rzecz celu**

Angażowanie się w inicjatywy mające na celu zwalczanie oszustw finansowych oraz korupcji w państwie publicznym i prywatnym. Wzmocnienie współpracy między firmami, organizacjami pozarządowymi i instytucjami rządowymi w zakresie walki z praniem pieniędzy i konfliktami interesów.

**Zakres szczegółowy:**

Polityka ta ma na celu promowanie przejrzystości, etyki i zgodności z prawem w działalności naszej organizacji, zapobiegając korupcji, oszustwom i praniu pieniędzy oraz zarządzając konfliktami interesów.

Zasady obowiązujące w Solid Security to:

1. Zerowa tolerancja dla korupcji, oszustw i prania pieniędzy.
2. Zapewnienie zgodności z prawem krajowym i międzynarodowym.
3. Transparentność i zarządzanie konfliktami interesów.
4. Zakaz łapówek i nielegalnych praktyk korupcyjnych.
5. Zarządzanie konfliktem interesów - wszystkie konflikty interesów muszą być zgłaszane i odpowiednio zarządzane.

6. Prewencja oszustw i prania pieniędzy, czyli ściśle przestrzeganie procedur zapobiegających oszustwom finansowym i praniu pieniędzy.
7. Due Diligence i ocena ryzyka w stosunku do kontrahentów i partnerów.
8. Szkolenia i świadomość pracowników - edukacja dotycząca antykorupcji, oszustw, prania pieniędzy i konfliktu interesów.
9. Procedury raportowania i sygnalizowania - mechanizmy zgłaszania podejrzeń bez obaw o represje.
10. Etyczne zarządzanie ryzykiem - rozwijanie i wdrażanie etycznych i skutecznych strategii zarządzania ryzykiem związanym z praniem pieniędzy.
11. Kultura etyczna i zgodność - promowanie kultury organizacyjnej opartej na zasadach etycznych i zgodności z przepisami prawnymi w celu uniknięcia prania pieniędzy.
12. Transparentność i otwarta komunikacja - promowanie otwartej komunikacji wewnątrz organizacji, włączając w to możliwość zgłaszania potencjalnych przypadków oszustw bez obawy przed represjami

Cele ilościowe i jakościowe do osiągnięcia w perspektywie do 2030 r.:

1. Utrzymanie zerowego poziomu incydentów i nieprawidłowości związanych z korupcją, praniem pieniędzy i konfliktem interesów.
2. 100% pracowników przeszkolonych - szkolenia w zakresie antykorupcji, oszustw, prania pieniędzy i konfliktu interesów.
3. Audyt i zgodność - roczne audyty zapewniające zgodność i identyfikujące obszary do poprawy oraz podejmowanie działań w stosunku do stwierdzonym możliwości doskonalenia.
4. Procedury kontroli transakcji - monitorowanie i kontrola wszystkich transakcji finansowych.
5. Weryfikacja Dostawców i Partnerów Biznesowych: Due diligence w stosunku do wszystkich stron trzecich.
6. Zapobieganie konfliktom interesów – 100 % stosowanie wytycznych dotyczących identyfikacji i zarządzania konfliktami interesów.
7. Stała zgodność z przepisami antymonopolowymi oraz zapewnienie, że Organizacja działa zgodnie z przepisami antymonopolowymi i nie angażuje się w działania, które ograniczają konkurencję. Brak skarg i doniesień od konkurentów dotyczących nieuczciwych praktyk.

Szczegółowe wytyczne etyczne z przykładami:

1. Zakaz przekazania i przekazania korzyści majątkowych (łapówek, prezentów, gratyfikacji)

✔ Wytyczne:

Pracownicy nie mogą oferować, dotyczyć jakichkolwiek korzyści majątkowych, prezentów, pieniędzy, usług i innych wartościowych, które mogą dotyczyć ich decyzji zawodowych.

💡 Przykłady:

🚫 Nieakceptowalne:

- Pracownik działu zakupów przyjmuje bezpłatne wakacje od dostawcy w zamian za wybór jego ofert.
- Handlowiec oferujący klientowi procentową prowizję od sprzedaży w zamian za podpisanie kontraktu.

✓ Akceptowalne:

- Pracownik może być uznawany za symboliczny upominek o wartości, np. kalendarz firmowy (jeśli nie dotyczy to decyzji biznesowych).
- Firma przyjęła zaproszenie na oficjalne oświadczenie branżowe, które jest częścią normalnych relacji biznesowych.

2. Przejrzystość transakcji finansowych i przeciwdziałanie praniu pieniędzy

✓ Wytuczna:

Organizacja szczegółowo nadzorująca, podejrzane o podjęcie działań oraz nie angażujące się w działania pranie prawne.

💡 Przykłady:

⊘ Nieakceptowalne:

- Wpłata duża gotówki na konto firmy od anonimowego konta bez dostępu do środków finansowych.
- Wystawianie faktur fikcyjnych dla firm-widmo, które nie pobierają usług.

✓ Akceptowalne:

- Firma wymaga od dostawców pełnej przejrzystości w zakresie źródeł treści i zawartości.

3. Unikanie konfliktów w relacjach prawnych

✓ Wytuczne:

Pracownicy nie mogą podjąć decyzji biznesowej, która może mieć wpływ na korzyści osobiste ich lub ich rodzinom, jeśli są one sprzeczne z interesem firmy.

💡 Przykłady:

⊘ Nieakceptowalne:

- Menedżer działu IT wybiera firmę rodzinną (spokrewnioną) bez otwartego przetargu.
- Pracownik działu kontroli administracyjnej w firmie, który posiada udziały, bez powiadomienia o tym fakcie przełożonego.

✓ Akceptowalne:

- Uczestnik potencjalny konflikt interesów i rezygnacja z udziału w postępowaniu decyzyjnym , jeśli dotyczy on firmy jego krewnego.
- Firma wymaga od menedżerów corocznego wystąpienia przeciwko konfliktom .

4. Ochrona sygnalistów i mechanizmy działania naruszeń

✔ Wytuczna:

Organizacja zawierająca anonimowy i bezpieczny system zabezpieczeń naruszeń, który informują o podejrzeniach korupcji lub prania pieniędzy.

💡 Przykłady:

⊘ Nieakceptowalne:

- Pracownik, który stanowi rozwiązanie dotyczące podejranej transakcji, pozostaje zdegradowany lub zwolniony jako forma odwetu.
- Firma ignoruje raporty o nieuczciwych praktykach menedżerów.

✔ Akceptowalne:

- Organizacja wdrażająca anonimowy system zgłaszania naruszeń , np. pojawi się platforma online.
- Sygnalista, która powiadomił o przypadku korupcji, jest chroniony i nie może być zwolniony z tego powodu.

5. Zakaz współpracy z podmiotami nieetycznymi praktyk biznesowych

✔ Wytuczna:

Firma może nie współpracować z partnerami biznesowymi, którzy stosują praktyki korupcyjne, angażują się w pranie pieniędzy lub nie przestrzegają zasad etycznych.

💡 Przykłady:

⊘ Nieakceptowalne:

- Firma podpisuje umowę z dostawcą, który został wcześniej opublikowany jako skorumpowany.
- Podwykonawca nie jest zgodny z prawem, wnosząc skargę przed zatwierdzeniem przelewu.

✔ Akceptowalne:

- Firma wymaga od wszystkich dostawców podpisania Kodeks Postępowania Dostawców Solid Security, zobowiązując się do ich ogólnych zasad antykorupcyjnych.
- Pełnomocnik przeprowadził należyłą starannością przed nawiązaniem współpracy z innym konkurentem.

Zarządzanie i podział odpowiedzialności:

- Prezes Zarządu: Zatwierdzenie polityki i zapewnienie jej zgodności z misją oraz wartościami organizacji. Integracja zasad rozwoju z możliwością stosowania strategii biznesowej firmy. Zagospodarowanie zasobów i wsparcie dla działów odpowiedzialnych za wdrażanie polityki. Regularny przegląd polityki.
- Pełnomocnik Prezesa Zarządu ds. Systemów Zarządzania Środowiskowego oraz Pełnomocnik ds. Zintegrowanych Systemów Zarządzania: Tworzenie procedury zapobiegającej korupcji i praniu pieniędzy. Szkolenie pracowników w zakresie polityki i sposobów unikania konfliktów. Identyfikacja zagrożeń związanych z nadużyciami składników i korupcji. Weryfikacja zgodności operacji finansowych i zakupowych z polityką antykorupcyjną. Monitorowanie środków finansowych i działań niepożądanych pod kątem prania pieniędzy.
- Dział Prawny: Wdrażanie procedury ujawniającej z krajowymi i międzynarodowymi wymaganiami. Opracowywanie i opiniowanie przepisów antykorupcyjnych w umowach z partnerami biznesowymi. Współpraca z Pełnomocnikami w zakresie analizy prawa naruszeń.

Potwierdzenie Polityki przez Pracowników

Aby sprawdzić wykonanie i monitorować politykę, każdy pracownik organizacji jest informowany treść polityki oraz potwierdza zapoznanie i zrozumienie zobowiązań w niej zawartych poprzez podpis.

Środki dyscyplinarne za naruszenie zasad - Rozpatrywanie przypadków naruszeń zgodnie z ochroną sygnalistów

Wszystkie przypadki naruszeń polityki są rozpatrywane zgodnie z określonymi kryteriami ochrony sygnalistów. Organizacja zapewnia anonimowość, poufność oraz brak działań odwetowych wobec osób rozszerzających egzekwujące.

Mechanizm przeglądu - wdrażanie i monitorowanie 1/rok - Roczny raport CSR

Załączniki

Zał. nr 1 Zachowania zabronione

Zał. nr 2 Procedura zgłaszania zachowań zabronionych

Zał. Nr 3 Kodeks Postępowania Dostawców Solid Security