



Nr wersji	Stworzona przez	Data stworzenia	Zatwierdzona przez	Data ostatniego przeglądu i zatwierdzenia
1	Grażyna Falak	10.07.2017	Małgorzata Chudzik Aneta Ładocha	26.07.2017
2	Grażyna Falak	10.07.2017	Małgorzata Chudzik Aneta Ładocha	12.06.2023
3	Grażyna Falak	10.09.2025	Justin Trockles	02.12.2025

## KODEKS POSTĘPOWANIA

### Normy dotyczące postępowania

Jako przedsiębiorstwo działające w międzynarodowym środowisku pragniemy zapewnić, aby każdy, kto swoją pracą przyczynia się do naszego sukcesu, mógł w pełni korzystać z przysługujących mu praw.

Żadna z osób z nami współpracujących lub pracujących nie może czuć się wykorzystywana lub krzywdzona. Dlatego niniejszy kodeks postępowania stanowi podstawę dla wszystkich naszych działań i relacji. Standardy opisane w naszym kodeksie opierają się na konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (IAO/ILO) oraz wszelkich właściwych normach Narodów Zjednoczonych.

Chociaż jesteśmy świadomi tego, że nasi kontrahenci pochodzą z różnych środowisk kulturowych i politycznych, których fundamenty mogą odbiegać od naszego systemu wartości, istnieją obowiązujące ogólne i uniwersalne prawa człowieka, których należy przestrzegać i chronić pod każdym względem.

Naszymi decyzjami i naszym postępowaniem staramy się wnieść swój wkład do wymienionych w niniejszym dokumencie norm postępowania. Z jakimkolwiek ignorowaniem tych standardów, o których zostaniemy poinformowani, będziemy walczyć w ramach dostępnych nam środków. Nasze przedsiębiorstwo gwarantuje realizację niniejszego kodeksu przez wszystkie osoby w naszym przedsiębiorstwie, niezależnie od umownej podstawy zatrudnienia. Niniejszych postaw oczekujemy od osób zatrudnionych oraz naszych dostawców. Regulacje prawne, które są bardziej wymagające niż założenia naszego kodeksu muszą być przestrzegane.

### Nasi pracownicy

- przestrzegają przepisów krajów, w których utrzymujemy stosunki handlowe,
- postrzegają pełną zaufania współpracę jako wiodącą zasadę naszej pracy,



- decyzje handlowe podejmują w oparciu o obiektywne i mierzalne kryteria,
- nie przyjmują żadnych prezentów, niezależnie od ich formy,
- dokumentują wyniki negocjacji umów i warunków handlowych,
- wyjaśniają treść umów i konieczne formalności w sposób otwarty i bezwarunkowy wobec naszych kontrahentów.

### **Środowisko**

Zobowiązujemy się działać jako przedsiębiorstwo dbające o środowisko i minimalizować oddziaływanie naszej działalności na nie, poprzez stosowanie odpowiedzialnych społecznie i akceptowalnych ekonomicznie metod. Wspieramy ochronę środowiska, recycling i oszczędzanie energii w celu zapewnienia czystego powietrza, czystej wody, obniżenia ilości odpadów oraz regeneracji zasobów naturalnych ziemi. We wszystkich krajach, w których działamy, przestrzegamy wszystkich ustaw obowiązujących w zakresie ochrony środowiska i związanych z nimi przepisów. Odpowiedzialność za naszych pracowników, rozsądne gospodarowanie zasobami i wiedza z zakresu ekonomii przedsiębiorstw są widoczne w naszej inicjatywie zrównoważonego rozwoju.

### **Zrównoważony rozwój**

Zrównoważone gospodarowanie jest podstawą nastawionego na przyszłość zarządzania przedsiębiorstwem. Intensywnie pracujemy nad istotnymi zagadnieniami z zakresu ekonomii, ekologii i tematyki społecznej. Swoją działalność koncentrujemy na istotnych zagadnieniach, takich jak klimat i energia, zasoby naturalne, jakość produktu, ochrona konsumenta, demografia oraz odpowiedzialność społeczna. Traktujemy przy tym naszą pracę w zakresie zrównoważonego rozwoju jako ciągły proces wspólnie ponoszonej odpowiedzialności.

### **Nasi dostawcy**

Staramy się budować i dbać o długotrwałe stosunki handlowe z naszymi kontrahentami. Od naszych kontrahentów oczekujemy respektowania niniejszego kodeksu postępowania, przestrzegania standardów społecznych i uczciwego działania zgodnego z prawem. Nasi dostawcy zapewniają, że niniejszy kodeks postępowania będzie realizowany w dosłownym lub równobrzmiącym zakresie. Od naszych kontrahentów oczekujemy spełnienia wskazanych wymogów.

### **Informacja**

Dostawcy powinni prowadzić swoje przedsiębiorstwo zgodnie z niniejszym kodeksem i udostępnić ten kodeks również swoim pracownikom.

### **Przestrzeganie przepisów prawa**



Nasi kontrahenci muszą stosować się do wszystkich krajowych przepisów prawa, w szczególności w zakresie prawa pracy i prawa socjalnego oraz ochrony środowiska.

#### *Kontrola*

Oczekujemy, że wszyscy kontrahenci wdrożą przekonujące środki zapewniające przestrzeganie opisanych standardów.

Przedstawiciele naszej firmy lub upoważnione przez nas osoby trzecie w każdej chwili i bez uprzedniego powiadomienia mogą wizytować wszystkie zakłady produkcyjne naszych kontrahentów i ich podwykonawców w celach kontrolnych.

Zastrzegamy sobie prawo do zakończenia współpracy w przypadku stwierdzenia poważnego naruszenia podstawowych praw człowieka, umyślnego naruszenia standardów, systematycznego fałszowania i / lub ciągłego braku gotowości do współpracy.

#### **Standardy w zakresie zatrudniania**

##### **1. Atmosfera w zakładzie**

Wszyscy pracownicy muszą być traktowani z szacunkiem i godnością. Zabronione są wszelkiego rodzaju kary cielesne, napastowanie i molestowanie psychiczne, seksualne lub werbalne, jak również każda inna forma zastraszania. Środki dyscyplinarne muszą być dopasowane do krajowego ustawodawstwa oraz międzynarodowych praw człowieka.

##### **2. Czas pracy**

Czas pracy jest ustalany zgodnie z lokalnymi przepisami. W żadnym wypadku pracownicy nie mogą pracować dłużej niż 48 godzin w regularnym tygodniu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych, wykonywana w ramach przepisów prawa, musi być wynagradzana.

##### **3. Wynagrodzenie**

Wszyscy pracownicy otrzymują zapłatę za wykonaną pracę wykonaną w wyznaczonym czasie pracy. Wynagrodzenie to musi odpowiadać przynajmniej poziomowi ustawowego wynagrodzenia minimalnego.

##### **4. Warunki zatrudnienia**

Zatrudnienie musi bazować na formalnych dokumentach, jak np. umowa o pracę lub porozumienie zakładowe. Dokumenty te muszą dostarczać informacji na temat warunków pracy i zatrudnienia łącznie z wynagrodzeniem, okresem wypłaty wynagrodzenia, świadczeniami zakładowymi, prawem do urlopu i okresach wypowiedzenia umowy o pracę.

##### **5. Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy**



Miejsce pracy nie może zagrażać i być szkodliwe dla pracownika lub jego zdrowia i bezpieczeństwa. Należy zapewnić bezpieczne i czyste otoczenie miejsca pracy. Należy chronić zdrowie ludzkie w miejscu pracy i działania zwiększające bezpieczeństwo, tak aby zapobiegać wypadkom i obrażeniom podczas pracy lub na skutek korzystania z urządzeń. Informacje o działaniach zwiększających bezpieczeństwo oraz sposób postępowania musi zostać odpowiednio przekazany pracownikom. Te same zasady dotyczą również wszystkich urządzeń/pomieszczeń socjalnych i kwater firmowych, o ile są one udostępniane przez przedsiębiorstwo.

#### **6. Praca przymusowa**

Wszyscy pracownicy podejmują pracę dobrowolnie i kontynuują zatrudnienie na własne życzenie. Jakikolwiek rodzaj pracy przymusowej, niewolniczej lub więziennej jest zakazany.

#### **7. Praca dzieci**

Zakazane jest wykonywanie pracy przez dzieci w myśl konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy i Narodów Zjednoczonych (ILO i UN) oraz przepisów krajowych. Granica wieku w zakresie zatrudnienia nie może być niższa niż wiek szkolny, a w żadnym wypadku poniżej 15. roku życia (*lub 14. roku życia, o ile jest to dopuszczalne przez przepisy krajowe zgodnie z konwencją ILO 138*). Każdy dostawca jest bezpośrednio odpowiedzialny za naruszenie zakazu pracy wykonywanej przez dzieci, jeśli takowa zostanie stwierdzona w jego własnych zakładach produkcyjnych lub w zakładach jego podwykonawców. Należy przestrzegać rozporządzeń w zakresie ochrony pracowników młodocianych.

#### **8. Dyskryminacja**

Wszyscy pracownicy są traktowani jednakowo. Dyskryminacja ze względu na płeć, wyznanie, wiek, rasę, pochodzenie społeczne, kastę, narodowość, pochodzenie etniczne i narodowe, członkostwo w organizacji pracowniczej, upośledzenie, orientację seksualną czy polityczną oraz każdą inną cechę osobową nie będzie tolerowana. Obowiązują przepisy ustawy ogólnej o równym traktowaniu.

#### **9. Wolność zrzeszeń**

Pracownicy mają prawo do stworzenia lub przystąpienia do organizacji pracowniczej (lub związku zawodowego) wedle własnego uznania w celu prowadzenia negocjacji zbiorowych. Jeżeli prawo do wolności zrzeszeń jest ograniczane przez przepisy krajowe, pracownikom należy umożliwić powoływanie przedstawicielstw w celu wspierania ich interesów oraz bezpośredniej wymiany z pracodawcami.

#### **10. Korupcja**

Nasze stosunki handlowe i decyzje podejmowane są w oparciu o wydajność. Zgodnie z tym osobom trzecim, jak np. urzędom i klientom nigdy nie proponujemy, bezpośrednio lub pośrednio, wartościowych przedmiotów lub usług, tak aby wpłynąć na decyzję handlową tej osoby lub osiągnąć



Opracowano: 2025-09-10  
Grazyna Falak  
Wersja 1.0



przewagę. Nasi pracownicy również nie przyjmują przedmiotów lub usług, które mogłyby wpłynąć na decyzje handlowe. Należy przestrzegać podstaw prawnych, jak np. przepisów ustawy o zwalczaniu korupcji, ustawy o zwalczaniu międzynarodowego przekupstwa oraz konwencji UN (UNCAC).

## 11. Nieuczciwa konkurencja

Działania w zakresie nieuczciwej konkurencji, działające na szkodę konkurentów, użytkowników lub innych uczestników rynku, nie tylko w nieznacznym stopniu, są niedopuszczalne i nie są przez nas tolerowane.

Każdy rodzaj porozumienia lub uzgodnionego sposobu zachowania względem konkurentów, powodujący lub mający na celu utrudnienie konkurencji, jest zakazany. Ograniczanie klientów lub dostawców w kształtowaniu własnych cen lub stosunków dostawczych z ich kontrahentami jest zabronione. Nadużywanie pozycji lidera na rynku jest zabronione.

### Współpraca i rozwój

W uzupełnieniu do niniejszych standardów zatrudnienia oczekujemy, że kontrahenci będą współpracować i wykażą gotowość do wspierania naszych działań w celu prawidłowego rozwoju opisanych standardów w niniejszym kodeksie.

Nawet jeżeli naruszenie przez dostawcę spowoduje konieczność zakończenia stosunków handlowych, oferujemy nasze wsparcie w poszukiwaniu rozwiązań tak aby umożliwić wznowienie stosunków handlowych.

Taką sytuację postrzegamy jako pomoc w zapewnieniu odpowiedniego czasu na rozwój usługi kontrahenta pod względem przestrzegania poszczególnych punktów niniejszych standardów.

### Skargi / pytania

Chętnie służymy pomocą w kwestii odpowiedzi na pytania dotyczące poszczególnych punktów kodeksu. Jeżeli w zakresie poszczególnych kwestii wymagane są szkolenia, będą one realizowane.

Każda osoba, która dowie się o naruszeniu niniejszego standardu, jest zobowiązana skontaktować się z przedstawicielem pracowników lub bezpośrednio z kierownictwem i jak najdokładniej poinformować o zauważonych naruszeniach. Również bezpośrednia droga do Zarządu jest zawsze otwarta.

02.12.2025

Data

Podpis