

KODEKS ETYKI GRUPY KAPITAŁOWEJ ELEMENTAL HOLDING SA

1. STANDARDY MINIMALNE

- 1.1. Niniejszy Kodeks Etyki ustanawia minimalne standardy w zakresie zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praw podstawowych, którym kieruje się Grupa Kapitałowa Elemental Holding SA (dalej zwana: „Grupą” lub „Grupą Kapitałową”) bez względu na lokalizację spółek wchodzących w skład Grupy (dalej zwanych: „Spółkami”). Standardy zostały wypracowane w oparciu o normy kodeksu podstawowego Ethical Trade Initiative (ETI), którego treść znajduje się na stronie internetowej: <https://ethicaltrade.org>.
- 1.2. Wszystkie działania, zarówno wewnętrzne, jak również zewnętrzne, których dokonują spółki z Grupy są zgodne z powszechnie obowiązującym prawem, zasadami współżycia społecznego oraz utrwalonymi zwyczajami w krajach, w których poszczególne spółki z Grupy mają siedziby.
- 1.3. Jeżeli przepisy prawa obowiązujące w miejscu prowadzenia działalności przez jednostkę Grupy ustanawiają surowsze wymagania w zakresie standardów, przestrzegane są regulacje korzystniejsze dla pracowników, współpracowników i interesariuszy.
- 1.4. Wszystkie Spółki wchodzące w skład Grupy oraz ich pracownicy i współpracownicy zobowiązani są do stosowania zasad wynikających z niniejszego Kodeksu Etyki.

2. DOBROWOLNOŚĆ ZATRUDNIENIA

- 2.1. Żadna ze spółek wchodzących w skład Grupy nie korzysta z pracy niewolniczej ani zatrudnienia przymusowego, w tym przymusowej pracy więźniów.
- 2.2. Nie wymaga się od pracowników składania „depozytów” ani deponowania dokumentów tożsamości u pracodawcy; w każdej chwili pracownicy mają prawo zakończyć zatrudnienie po odpowiednim okresie wypowiedzenia.

3. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I PRAWO DO ZBIOROWYCH NEGOCJACJI WS. WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

- 3.1 Pracownicy, mają bez wyjątku prawo tworzenia i wstępowania do dowolnych związków zawodowych oraz prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcami.
- 3.2 Pracodawca przyjmuje otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działań organizacyjnych.
- 3.3 Przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani i mają swobodę wykonywania funkcji przedstawicielskich w miejscu pracy.
- 3.4 W przypadkach, gdzie wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji są ograniczone przez przepisy, pracodawca nie utrudnia rozwoju zastępczych środków niezależnego, swobodnego zrzeszania się i prowadzenia negocjacji, ale taki rozwój ułatwia.

4. BEZPIECZNE I HIGIENICZNE WARUNKI PRACY

- 4.1 Pracownikom zapewnia się bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, odpowiadające aktualnemu stanowi wiedzy w danej branży i uwzględniające ewentualne zagrożenia. Podejmowane są odpowiednie działania mające na celu zapobieżenie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu w wyniku pracy, w związku z nią lub w jej trakcie, poprzez ograniczenie przyczyn zagrożeń występujących w środowisku pracy, na ile tylko jest to możliwe.
- 4.2 Pracownicy będą otrzymywać regularne udokumentowane szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; szkolenia takie będą przeprowadzane ponownie dla nowych i przeniesionych pracowników.
- 4.3 Zapewniony będzie dostęp do czystych toalet i wody pitnej oraz, w miarę potrzeby, higienicznych miejsc do przechowywania żywności.
- 4.4 W przypadku gdy Spółki zapewniają miejsce zakwaterowania dla pracowników, będzie ono czyste i bezpieczne oraz zaspokajając będzie podstawowe potrzeby pracowników.

4.5 Pracodawca uczyni wyższego rangą przedstawiciela kierownictwa odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy.

5. GRUPA NIE KORZYSTA Z PRACY DZIECI

5.1 Spółki nie przeprowadzają jakiegokolwiek rekrutacji dzieci.

5.2 Młodocianych do lat 18 nie zatrudnia się do pracy w nocy ani w warunkach niebezpiecznych.

5.3 Spółki stosują się do wszystkich wytycznych i procedur związanych z zatrudnianiem młodocianych opracowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy i postępują zgodnie z właściwymi standardami tej organizacji.

6. GODZIWA PŁACA

6.1 Płace i świadczenia dodatkowe za standardowy tydzień pracy spełniają co najmniej wymogi krajowych norm prawnych lub porównawczych norm branżowych, zależnie od tego, które z nich są wyższe. Niezależnie od tego, płaca zawsze powinna być wystarczająca dla zaspokojenia podstawowych potrzeb pracowników i zapewniać nadwyżkę.

6.2 Warunki zatrudnienia dotyczące płacy udostępniane są Wszystkim pracownikom, na piśmie i w zrozumiałej formie, przed rozpoczęciem zatrudnienia oraz, w odniesieniu do szczegółów płacy za dany okres, przy każdej wypłacie.

6.3 Spółki nie stosują potrąceń z wynagrodzeń należnych pracownikom jako środków dyscyplinarnych chyba że potrącenia takie dozwolone są na gruncie powszechnie obowiązujących przepisów prawa krajowego. Wszelkie środki dyscyplinarne podejmowane wobec pracowników powinny być stosownie udokumentowane.

7. ZAKAZ NARZUCANIA NADMIERNEGO CZASU PRACY

7.1 Czas pracy musi być zgodny z przepisami krajowymi, umowami zbiorowymi oraz poniższymi postanowieniami, zależnie od tego, które z nich zapewniają pracownikom lepszą ochronę. Podpunkty 7.2 – 7.6 oparte są na międzynarodowych standardach pracy.

7.2 Czas pracy, z wyłączeniem godzin nadliczbowych, powinien być określony umową i nie może przekraczać 48 godzin tygodniowo o ile odpowiednie przepisy krajowe nie stanowią inaczej.

7.3 Wszystkie godziny nadliczbowe będą dobrowolne. Godziny nadliczbowe będą wykorzystywane w sposób odpowiedzialny i z uwzględnieniem wszystkich następujących kwestii: zakres, częstotliwość i godziny pracy indywidualnych pracowników oraz wszystkich pracowników razem. Godziny nadliczbowe nie będą używane do zastąpienia normalnego stosunku pracy. Za nadliczbowe godziny pracy zawsze będzie przysługiwać wyższa stawka wynagrodzenia i zaleca się, aby nie była ona mniejsza niż 125% normalnej stawki.

7.4 Całkowita liczba godzin przepracowanych w dowolnym siedmiodniowym okresie nie może przekroczyć 60 godzin, z wyjątkiem przypadków określonych w punkcie 7.5 poniżej.

7.5 Czas pracy może przekroczyć 60 godzin w dowolnym siedmiodniowym okresie tylko w wyjątkowych okolicznościach, w których spełnione są podane niżej warunki:

- pozwala na to prawo krajowe;
- pozwala na to umowa zbiorowa dobrowolnie negocjowana z organizacją pracowniczą reprezentującą znaczną część siły roboczej;
- podejmowane są odpowiednie zabezpieczenia w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz;
- pracodawca jest w stanie wykazać, że występują wyjątkowe okoliczności, takie jak niespodziewany wzrost produkcji, wypadki lub nagłe przypadki.

7.6 Pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny w każdym okresie siedmiodniowym lub, jeśli pozwala na to prawo krajowe, dwa dni wolne w każdym okresie 14-dniowym.

8. ZAKAZ DYSKRYMINACJI I MOBBINGU

- 8.1 W rekrutacji pracowników, wynagrodzeniach, dostępie do szkoleń, awansach, zwolnieniach z pracy i emeryturach Spółki nie stosują dyskryminacji pod względem rasy, kasty, narodowości, religii, wieku, niepełnosprawności, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, przynależności związkowej ani przekonań politycznych.
- 8.2. Realizując politykę zatrudnienia i awansów, Spółki stwarzają równe szanse dla wszystkich uprawnionych kandydatów.
- 8.3. W działalności oraz polityce kadrowej Spółka będzie przestrzegać przepisów prawa dotyczących równych szans zatrudnienia, tak by zapewnić równe oraz wolne od dyskryminacji traktowanie pracowników i kandydatów do pracy. Spółki czynią wszelkie możliwe starania, aby stworzyć pracownikom środowisko pracy wolne od dyskryminacji, molestowania, zastraszania oraz przymusu.
- 8.4. Spółki traktują wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem.
- 8.5. Spółki niezwłocznie reagują na wszelkie przejawy molestowania, dyskryminacji lub nierównego traktowania oraz wszczynają odpowiednie środki w celu ich trwałej eliminacji, z zachowaniem należytej dyskrecji.
- 8.6. Spółki zapewniają, że żaden pracownik, który poinformuje o przypadkach molestowania, dyskryminacji lub nierównego traktowania, nie poniesie z tego tytułu żadnych negatywnych konsekwencji.
- 8.7. Obowiązuje zakaz stosowania przemocy i kar cielesnych, groźby przemocy, molestowania seksualnego lub innego, używania obraźliwych wyrażen oraz innych form zastraszania.

9. UREGULOWANY STOSUNEK PRACY

- 9.1 Na ile tylko możliwe, każda wykonywana praca musi odbywać się na zasadach uznanego stosunku pracy przewidzianego przepisami prawa oraz praktyką danego kraju.
- 9.2 Pracodawca nie będzie uchylał się od zobowiązań wobec pracowników wynikających z przepisów prawa pracy bądź ustawodawstwa socjalnego i związanych z uregulowanym stosunkiem pracy poprzez stosowanie umów zlecenia/o dzieło, umów o podwykonawstwo lub pracę chałupniczą ani programów praktyk/szkoleń bez rzeczywistego zamiaru przekazywania umiejętności czy zapewnienia stałego zatrudnienia, ani też przez nadmierne stosowanie umów na czas określony.
- 9.3. Spółki terminowo oraz regularnie odprowadzają wszelkie należności publicznoprawne oraz stosowne składki ubezpieczeniowe związane z zatrudnieniem pracowników.

10. ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI

- 10.1 Spółki zobowiązane są przestrzegać krajowych i międzynarodowych przepisów prawa, obowiązujących na terenie krajów w których prowadzą działalność gospodarczą, we wszystkich aspektach z zakresu prowadzonej działalności gospodarczej, w szczególności w zakresie zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska naturalnego.
- 10.2 W przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów prawa Spółki zobowiązane są do niezwłocznego podjęcia działań mających na celu usunięcie naruszeń, minimalizację wpływu naruszeń na otoczenie oraz zgodną współpracę z organami publicznymi mającą na celu wyjaśnienie przyczyn powstania naruszeń oraz osób odpowiedzialnych za nie.

11. RELACJE Z DOSTAWCAMI I ODBIORCAMI

- 11.1. Współpraca z partnerami biznesowymi powinna się opierać na poszanowaniu wspólnych interesów. Firma będzie jasno przedstawiać informacje o swoich produktach, usługach i cenach, w celu ułatwienia procesu wyboru produktu bądź usługi w oparciu o rzeczywiste i obiektywne czynniki.
- 11.2. Relacje z partnerami biznesowymi będzie cechować transparentność, uczciwość i poprawność.
- 11.3. Wybór partnerów biznesowych będzie opierał się na obiektywną i bezstronną ocenę, unikając konfliktów lub faworyzowania podczas selekcji.

12. RELACJE Z ORGANAMI ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ ORAZ ORGANIZACJAMI POZARZĄDOWYMI

- 12.1. W relacjach z administracją publiczną oraz organizacjami pozarządowymi zachowana zostanie szczególna przejrzystość i uczciwość.
- 12.2. Zabronione jest oferowanie oraz przyjmowanie korzyści majątkowych mających na celu uzyskanie korzyści osobistych dla pracowników Spółek lub samej Spółek.

13. RELACJE Z LOKALNYMI SPOŁECZNOŚCIAMI

- 13.1. Grupa zobowiązuje się do poszanowania oczekiwań lokalnych społeczności oraz przestrzegania przepisów prawa ustanowionych przez samorządy lokalne.
- 13.2. Grupa będzie w miarę swoich możliwości podejmować inicjatywy edukacyjne mające na celu promocję pozytywnych zachowań, w szczególności w zakresie gospodarowania odpadami oraz recyklingu.

14. OCHRONA ŚRODOWISKA NATURALNEGO

- 14.1. Wszelkie działalność gospodarcza spółek z Grupy wymagająca zezwoleń, koncesji lub pozwoleń będzie się opierała o stosowne decyzje odpowiednich organów ochrony środowiska w ramach określonych w tym decyzjach.
- 14.2. Spółki podejmują wszelkie wysiłki w celu minimalizacji wpływu swojej działalności na środowisko naturalne, w tym minimalizację zużycia energii, emisji spalin i zanieczyszczeń do środowiska, redukcję hałasu i generowanych odpadów.

15. OCHRONA INFORMACJI

- 15.1. Wszystkie spółki z Grupy zapewniają odpowiedni standard ochrony informacji oraz danych osobowych. Wszelkie dane i informacje poufne przetwarzane są w ramach struktur Grupy w sposób bezpieczny i z poszanowaniem praw osób, których dane i informacje dotyczą.
- 15.2. Spółka podejmuje wszelkie środki bezpieczeństwa, aby zabezpieczyć dane i informacje poufne przed nieautoryzowanym wyciekiem.
- 15.3. Wszyscy pracownicy oraz współpracownicy dopuszczeni do informacji poufnych, w tym także do informacji ujawnionych Grupie przez podmioty trzecie w ramach współpracy, zobowiązani są do zachowania tych informacji w ścisłej tajemnicy i posługiwania się nimi wyłącznie w celach związanych z wykonywanymi obowiązkami.

16. POTENCJALNE KONFLIKTY INTERESÓW

- 16.1. Wszyscy pracownicy oraz współpracownicy zatrudnieni w ramach Grupy mają obowiązek postępowania zgodnie z interesem Grupy.
- 16.2. Grupa wymaga od swoich pracowników i współpracowników uczciwości, lojalności i etycznego zachowania, w szczególności unikania konfliktów interesów.
- 16.3. Pracownicy zgłaszają Spółkom możliwości wystąpienia konfliktu interesów, a Spółki niezwłocznie podejmują stosowane działania w celu wyeliminowania takiego zjawiska lub złagodzenia jego skutków.
- 16.4. Dokonywanie wszelkich transakcji z podmiotami trzecimi lub pomiędzy Spółkami będącymi w Grupie, musi być uzgodnione z osobami upoważnionymi do akceptacji transakcji w danej Spółce.
- 16.5. Pracownikom oraz współpracownikom nie wolno przyjmować bezpośrednio oraz pośrednio płatności ani innych korzyści majątkowych, od podmiotów trzecich w związku z transakcjami zawieranymi przez Spółkę lub w związku z zawieraniem umów handlowych.
- 16.5. Spółka na bieżąco monitoruje i eliminuje wszystkie niekorzystne działania, takie jak: oszustwa, nieuczciwe praktyki rynkowe, niewłaściwe wykorzystywanie lub sprzeniewierzenie funduszy, malwersacje, fałszerstwa, sprzeniewierzenie aktywów należących do Spółek, ich pracowników, klientów, wspólników lub dostawców; wykorzystywanie do celów osobistych gotówki, papierów wartościowych, zasobów, obiektów oraz wszelkich innych składników majątkowych Spółek; nieuprawnioną obsługę lub raportowanie transakcji Spółek.