

Kodeks postę- powania

www.gw-world.com

Wstęp

Przedsiębiorstwo rodzinne Gebrüder Weiss (GW) od pokoleń ma świadomość swojej odpowiedzialności w zakresie przestrzegania, propagowania wartości etycznych i oczekiwania tego samego od swoich pracowników i partnerów biznesowych. Wartości te zostały zawarte w poniższym kodeksie postępowania. Wytyczne zawarte w kodeksie obowiązują zarząd, kadry kierownicze i pracowników firmy Gebrüder Weiss GmbH oraz wszystkie bezpośrednio związane z nią spółki zależne. Kadry kierownicze zachęca się do tego, aby dawały przykład innym, oraz propagowały te wartości w strukturach organizacji.



1.

Wartości

Dla GW liczą się nie tylko towary i dane lecz także ludzie, którzy są z nami związani wewnątrz naszej firmy lub poza nią. Wraz z naszymi klientami zmierzamy ku przyszłości na drodze postępu i innowacyjnych pomysłów. Pragniemy jednocześnie zachwycać naszymi usługami i produktami, przy czym świadomie stosujemy rozwiązania, które pozwalają zaoszczędzić zasoby naturalne. Nasza strategia opiera się na podstawowych wartościach,

Niezależność

Zrównoważony rozwój

Zaangażowanie

Doskonała jakość obsługi

które determinują nasze codzienne działanie i dlatego stanowią centralne elementy naszego kodeksu postępowania. GW zobowiązuje się, by w ramach swojej działalności gospodarczej przestrzegać wszystkich przepisów prawa oraz wytycznych dotyczących postępowania, zawartych w niniejszym dokumencie. Od naszych kontrahentów oczekujemy, że również oni wyznają międzynarodowo uznane zasady dotyczące etycznego postępowania oraz żądamy, że będą przestrzegać obowiązujących przepisów i wytycznych.

2.

Odpowiedzialność społeczna

Zrównoważony rozwój stanowi w GW jedną z podstawowych wartości. Przywiązujemy wagę do tego, aby nasze zaangażowanie w tym obszarze było zawsze mierzalne i przejrzyste. Dlatego od 2009 roku publikujemy raport dotyczący zrównoważonego rozwoju według standardów określonych przez Globalną Inicjatywę Sprawozdawczą (Global Reporting Initiative — GRI). Naszym celem jest uzasadnione pod względem ekonomicznym i ekologicznym działanie, aktywnie wyrażające naszą odpowiedzialność społeczną.

Dyskryminacja

GW uznaje i popiera równe traktowanie wszystkich osób, niezależnie od płci, religii, orientacji seksualnej, pochodzenia etnicznego, narodowości, wieku, poglądów politycznych, działalności związkowej czy też niepełnosprawności. Różnorodność kulturowa pracowników koncernu jest uznawana za bogactwo, a dyskryminacja poszczególnych osób czy też grup osób nie jest tolerowana.

Nauka przez całe życie

GW uznaje kształcenie się i szkolenia zawodowe za strategiczny czynnik do osiągnięcia sukcesu. Ma to na celu przygotowanie pracowników na aktualne i przyszłe wymagania w przedsiębiorstwie. GW przywiązuje dużą wagę do tego, by oferta szkoleń była jak najlepsza i dlatego już w 1988 roku powołała własny fundusz finansowania działań edukacyjnych.

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia

Każdy pracownik jest współodpowiedzialny za ochronę osób i środowiska naturalnego w swoim otoczeniu roboczym. Należy bezwzględnie przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Podobnie jak i wewnątrzfirmowych dyrektyw i przepisów. Każdy przełożony jest zobowiązany do tego, aby poinstruować swoich podwładnych w zakresie tej odpowiedzialności, a także za ich nadzorowanie i wspieranie. W kwestiach, w przypadku których brak obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa, ochrony zdrowia czy ochrony środowiska naturalnego, a także wewnątrzfirmowych dyrektyw i przepisów, każda decyzja musi być podejmowana po konsultacji z przełożonym.

Przestrzeganie wszystkich przepisów dotyczących ochrony osób oraz środowiska naturalnego jest w naszym przedsiębiorstwie podstawową zasadą, u której podstaw leżą zarówno przesłanki prawne, jak i etyczne. Nasze przedsiębiorstwo stosuje ostrzejsze kryteria niż obowiązujące przepisy prawne – stale ulepszając procesy, aby w ten sposób jeszcze bardziej redukować obciążenie środowiska naturalnego i zagrożenia dla zdrowia osób. Gdyby jednak doszło do wypadków czy zakłócenia pracy zakładu, naszym celem jest bezwzględne, natychmiastowe i konsekwentne stosowanie obowiązujących środków ochrony przed zagrożeniami oraz eliminacji szkód. Dlatego w takim przypadku należy bezzwłocznie i wyczerpująco poinformować odpowiednie jednostki przedsiębiorstwa. Jednostki te mają ze swojej strony obowiązek przekazać te zapisane w prawie zgłoszenia do odpowiednich urzędów, bezzwłocznie i dokładnie opisując wszystkie okoliczności.

Warunki pracy i prawa człowieka

Praca dzieci i pracownicy młodociani:

Potępiamy pracę dzieci, a wiek zatrudnionych musi być zgodny z ustawodawstwem danego kraju.

Płaca i świadczenia socjalne:

Płaca oraz świadczenia socjalne ustalone są, mając na względzie konkurencyjność przedsiębiorstwa oraz w zgodzie z obowiązującymi w danym kraju przepisami prawnymi, w szczególności z tymi, które odnoszą się do płacy minimalnej, wynagrodzenia za nadgodziny oraz obowiązkowych na mocy prawa świadczeń.

Czas pracy:

Czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi są zgodne z obowiązującymi lokalnymi przepisami prawa, które regulują czas pracy.

Praca przymusowa (nowoczesne niewolnictwo i handel ludźmi):

Każda forma pracy przymusowej oraz obowiązkowej łącznie z handlem ludźmi są przez nas potępiane.

Ryzyko uwikłania Gebrüder Weiss w nowoczesne formy niewolnictwa oraz handel ludźmi wynikające z technicznego oraz profesjonalnego profilu naszej działalności biznesowej nie będzie tolerowane.

Jesteśmy świadomi, że rozpoznanie nowoczesnych form niewolnictwa jest nadzwyczaj skomplikowanym zadaniem, dlatego podejmujemy dodatkowe wysiłki, aby zagwarantować, że spełniane są wymagania ustawowe.

Nie tylko samo przedsiębiorstwo, także partnerzy biznesowi, oferenci, dostawcy oraz inni partnerzy, z którymi Gebrüder Weiss prowadzi interesy, nie mogą stosować praktyk, które mogą zostać uznane za handel ludźmi czy niewolnictwo.

Prawo do zgromadzeń:

Pracownicy mogą otwarcie komunikować kierownictwu firmy opinię na temat warunków pracy, nie obawiając się represji, zastraszania czy szykan. Pracownicy mają prawo zgodnie z obowiązującymi w danym kraju przepisami do zrzeszania się, wstępowania do związków zawodowych, wybierania przedstawicieli czy wstępowania do rad zakładowych.

Mobbing i dyskryminacja:

Potępiamy każdą formę mobbingu czy dyskryminacji pracowników.

Partnerzy biznesowi

Naszym celem jest zadowolenie klientów, w związku z czym podstawą naszej codziennej pracy jest doskonała jakość usług. Dzięki jednolitej organizacji ponad granicami państwowymi udało nam się spełnić niezbędne warunki do osiągnięcia tego celu. Nasi pracownicy przekonują swoją kompetencją i podejściem ukierunkowanym na zapewnienie odpowiednich rozwiązań. Cały czas dążymy do doskonalenia i działamy proaktywnie.

3.

Prawo konkurencji oraz antymonopolowe

GW wspiera uczciwą konkurencję i przestrzega przepisów antymonopolowych, a porozumienia mające na celu ograniczenie konkurencji, takie jak zmony cenowe, nie są tolerowane. Takiej samej postawy GW wymaga również od swoich partnerów handlowych. W GW obowiązuje zasada, że jakość usług powinna być dla klientów decydującym kryterium ich wyboru.

Korupcja

Jako członek organizacji Transparency International firma GW kieruje się zasadami przejrzystości, odpowiedzialności, prawości, solidarności, odwagi cywilnej, sprawiedliwości, demokracji i praworządności. GW wyraźnie sprzeciwia się wszelkim formom korupcji, łącznie z wymuszeniami i łapownictwem. Nasi pracownicy oraz osoby trzecie upoważnione przez GW nie mogą oferować ani przyjmować żadnych korzyści, które mogłyby wpływać na podejmowane decyzje biznesowe.

Usługodawcy

Wynagrodzenie wypłacane doradcom, agentom i pośrednikom musi być adekwatne do świadczonych usług. Zlecanie wykonania usług osobom trzecim nie może służyć uzyskiwaniu niedozwolonych korzyści przez kontrahentów.

Funkcjonariusze publiczni/ partie polityczne

Niedozwolone jest przyznawanie jakichkolwiek ukrytych korzyści pracownikom oraz przedstawicielom administracji publicznej czy przedsiębiorstw państwowych. Zakaz ten obejmuje również dotacje czy też darowizny na rzecz partii politycznych lub stowarzyszeń, jak również na rzecz mandatariuszy czy kandydatów na urzędy polityczne.

Darowizny

Oprócz naszego zaangażowania w projekty społeczne dopuszczalne są także darowizny na rzecz organizacji działających w obszarze edukacji i nauki, jeśli są one przekazywane dobrowolnie i bez oczekiwania jakichkolwiek korzyści wzajemnych.

Sponsoring

Sponsoring klubów sportowych, sztuki i kultury jest dopuszczalny, jeśli jest dobrowolny, a wszystkie oczekiwane korzyści zostaną ustalone umownie.

Pranie pieniędzy/terroryzm

Dla GW kwestią oczywistą jest podejmowanie współpracy prewencyjnej w zakresie międzynarodowej walki z praniem pieniędzy i terroryzmem oraz podejmowanie odpowiednich kroków we własnej strefie wpływów w celu przeciwdziałania takim działaniom.

Przeciwdziałanie terroryzmowi oraz sankcje

Wszystkie kontakty biznesowe GW poddawane są na bieżąco kontroli pod kątem potencjalnych działań terrorystycznych oraz pod względem sankcji.

Odpowiedzialność oraz obowiązki naszych pracowników

4.

Dla GW pracownicy stanowią najważniejszy kapitał przedsiębiorstwa, a ich bezpieczeństwo i zadowolenie firma stawia na pierwszym miejscu. Jako przedsiębiorstwo rodzinne firma GW czuje się zobowiązana do określenia wartości stanowiących podstawy traktowania pracowników wewnętrznych oraz osób z zewnątrz. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania tych przepisów.

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia

Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania wytycznych w zakresie bezpieczeństwa oraz do unikania zagrożeń dla zdrowia poprzez bezpieczne zachowanie. Wszelkie stwierdzone niezgodności należy niezwłocznie zgłaszać właściwemu przełożonemu lub odpowiedzialnemu organowi.

Wystąpienia publiczne

Wystąpienia publiczne naszych pracowników mają wpływ na to, jak firma GW postrzegana jest przez opinię publiczną, dotyczy to także aktywności w świecie cyfrowym. Wobec naszych klientów i kontrahentów zachowujemy się zawsze przyjaźnie i profesjonalnie oraz traktujemy ich z należytym szacunkiem.

Konflikt interesów

Od naszych pracowników oczekujemy absolutnej lojalności w stosunku do przedsiębiorstwa. Należy unikać konfliktu interesów i już tylko w przypadku domniemania, że taki konflikt istnieje, należy poinformować przełożonego/-ych lub dział ds. compliance. Do konfliktu interesów dochodzi, jeśli prywatne lub własne interesy finansowe pracowników są w sprzeczności z polityką przedsiębiorstwa GW lub z relacjami z kontrahentami. Ponadto w przypadku dodatkowej działalności oraz w kontaktach z kontrahentami lub konkurencją należy uważać, aby nie dochodziło do konfliktu interesów. Sprawowania funkcji w radzie zakładowej lub w związku zawodowym nie należy uznawać za konflikt interesów.

Wręczanie i przyjmowanie zaproszeń i prezentów

Oprócz wymogu zgodności z przepisami prawa przyjmowanie lub przekazywanie zaproszeń i prezentów jest dopuszczalne jedynie w zakresie, w jakim nie powoduje wrażenia wywierania niepożądanego wpływu. Warunkiem jest tu dobrowolne przekazywanie takich zaproszeń lub prezentów bez oczekiwania uzyskania jakichkolwiek korzyści od drugiej strony.

Poufność

Informacje na temat klientów, partnerów, podwykonawców, pracowników i konkurencji, które nie są publicznie znane, są traktowane jako poufne i nie należy ich przekazywać nieuprawnionym osobom trzecim ani wykorzystywać do celów prywatnych.

Przestrzeganie dyrektywy antykorupcyjnej

Wszyscy pracownicy GW są zobowiązani do tego, aby ściśle przestrzegać powiązanej z kodeksem postępowania dyrektywy antykorupcyjnej.

5.

Zaufanie

Dzięki solidnym podstawom firma GW jest niezależna i strategicznie ukierunkowana na osiągnięcie trwałego sukcesu. Jednocześnie jasno określone cele długoterminowe mają wyraźnie pierwszeństwo przed maksymalizacją zysków krótkoterminowych. Firma GW czuje się zobowiązana wobec swoich właścicieli oraz pracowników, których zaangażowanie i zaufanie jest niezbędne do osiągnięcia tych celów.

Własność przedsiębiorstwa

Każdy pracownik jest zobowiązany do odpowiedzialnego obchodzenia się z własnością przedsiębiorstwa. Bez wyraźnej zgody odpowiedniej jednostki nie wolno wykorzystywać własności przedsiębiorstwa do celów prywatnych ani usuwać jej z przestrzeni należącej do przedsiębiorstwa. Własność przedsiębiorstwa stanowią nie tylko wartości rzeczowe lecz także wartości niematerialne (własność intelektualna łącznie z oprogramowaniem), informacje oraz pomysły, a także wiedza naszych pracowników. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za ochronę własności przedsiębiorstwa. Własność przedsiębiorstwa można wykorzystywać tylko do dozwolonych celów biznesowych, w żadnym wypadku do celów niezgodnych z prawem. Ochronie własności przedsiębiorstwa oraz uniknięciu roszczeń z tytułu odpowiedzialności służą ustawowe i wewnętrzne przepisy bezpieczeństwa (między innymi dotyczące bezpieczeństwa pracy, bezpieczeństwa informacji oraz ochrony danych), do których każdy pracownik jest zobowiązany się stosować. Plagiaty są zabronione w każdej formie.

Sprawozdawczość

Wszelkie sprawozdania muszą być zgodne z ustawowymi wymaganiami i wytycznymi wewnętrznymi oraz muszą przedstawiać wierny obraz sytuacji w firmie.

Ochrona danych

Zabronione jest nieuprawnione przetwarzanie danych osobowych, upublicznianie ich, udostępnianie czy wykorzystywanie w jakikolwiek inny sposób. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów dotyczących ochrony danych i w szczególności do aktywnego przyczyniania się do tego, by dane osobowe były bezpieczne przed nieuprawnionym dostępem. Gromadzenie, przetwarzanie i wykorzystywanie danych osobowych może odbywać się wyłącznie pod warunkiem kategorycznego stosowania się do każdorazowo obowiązujących przepisów, o ile konieczne jest to do osiągnięcia jasno zdefiniowanego zgodnego z prawem celu. W przypadku wątpliwości należy zwrócić się do inspektora ochrony danych osobowych

Zasady postępowania

6.

Zachowanie się w przedsiębiorstwie

Wszyscy zatrudnieni w przedsiębiorstwie przyczyniają się do tworzenia kultury przedsiębiorstwa, którą charakteryzuje sprawiedliwe traktowanie i dobra współpraca. Tolerancja i zaufanie w codziennych kontaktach stanowią podstawę postępowania kierownictwa oraz pracowników. Ponadto każdy zatrudniony zobowiązuje się do świadomego i odpowiedzialnego zachowania. Należy szanować osobistą godność każdej osoby. Obopólny szacunek opiera się na wewnętrznym przekonaniu i gotowości do działania. Oznacza to także, że nie przemilcza się problemów w miejscu pracy i wspólnie szuka się ich rozwiązania. Ponieważ tylko w ten sposób można stworzyć atmosferę otwartości, tolerancji i uczciwości.

Prawa jednostki

Oczekujemy, że wszyscy pracownicy będą szanować osobistą godność, prywatność oraz prawa jednostki. Nie tolerujemy dyskryminacji (ze względu na wiek, niepełnosprawność, płeć, pochodzenie, narodowość, przekonania polityczne, rasę, religię itd.), molestowania seksualnego ani innych form molestowania czy obrażania. Nie tolerujemy także przymusu ani przemocy, ani gróźb. Przedsiębiorstwo zobowiązuje się do zagwarantowania równości szans wszystkich pracowników.

Zachowanie w stosunku do klientów, konkurencji oraz partnerów biznesowych

Opinia, jaką cieszy się przedsiębiorstwo, tworzona jest podczas każdego kontaktu pracowników z klientami, konkurentami oraz partnerami biznesowymi. Przedsiębiorstwo oczekuje uczciwego, właściwego i profesjonalnego zachowania w stosunku do klientów, konkurentów i partnerów biznesowych, bez preferencyjnego traktowania lub dyskryminacji z powodów osobistych. Przedsiębiorstwo ściśle przestrzega prawa antymonopolowego i przepisów uczciwej konkurencji. Zmowy cenowe czy inne porozumienia z konkurencją są surowo zabronione. W przypadku kontaktów z konkurentami pracownicy nie rozmawiają na tematy wewnątrzfirmowe ani o cenach, kosztach, organizacji czy procesach, ani nie zdradzają żadnych innych poufnych informacji. Przedsiębiorstwo wyznaje zasadę osiągania celów biznesowych wyłącznie z użyciem zgodnych z prawem i etycznych środków. Wyznajemy zasady uczciwej i zgodnej z prawem konkurencji. Każdy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania zasad uczciwej konkurencji. Zachowania, które zostaną zawsze uznane za złamanie prawa antymonopolowego, to między innymi porozumienia z konkurencją dotyczące cen i warunków. Niedopuszczalne jest także składanie fałszywych ofert, które mogą mieć wpływ na kształtowanie cen produktów i usług. Dostawcy i partnerzy biznesowi wybierani są wyłącznie na podstawie obiektywnych kryteriów.

Przestrzeganie kodeksu postępowania



Kodeks postępowania firmy GW obowiązuje we wszystkich lokalizacjach przedsiębiorstwa na świecie, a wszyscy pracownicy są zobowiązani do jego przestrzegania. Ten obowiązek obejmuje również spółkę Gebrüder Weiss GmbH oraz jej spółki zależne, w których koncern posiada przynajmniej 50% udziałów, oraz zarząd Gebrüder Weiss GmbH czy powołane przez niego osoby lub organy.

Obowiązek przestrzegania

Do przestrzegania kodeksu postępowania zobowiązani są wszyscy członkowie zarządu, kadra kierownicza oraz pracownicy koncernu GW. Przykład w zakresie wdrażania tych wytycznych idzie z góry.

Zgłaszanie naruszeń

Pracowników koncernu GW zachęca się do zgłaszania przypadków naruszenia prawa oraz wewnętrznych wytycznych bezpośrednio przełożonemu, innemu menedżerowi, radzie zakładowej lub działowi ds. compliance. Pracownicy w celu zgłoszenia naruszeń mogą ponadto skorzystać ze specjalnie przygotowanego rozwiązania (sygnalista). Wszystkie przekazane informacje będą traktowane jako poufne.

Ochrona informatora

GW nie toleruje żadnych działań skierowanych przeciwko osobom, które zgłaszają faktyczne lub podejrzewane wykroczenia przeciwko wytycznym dotyczącym postępowania. GW zastrzega sobie jednocześnie prawo, aby w stosunku do pracowników, którzy z premedytacją składają fałszywe oskarżenia, podjąć kroki dyscyplinarne.

Konsekwencje

W przypadku łamania przepisów prawa lub nieprzestrzegania wewnętrznych wytycznych w interesie przedsiębiorstwa, naszych pracowników oraz partnerów biznesowych oraz spółki w stosunku do osoby je łamiącej podjęte zostaną kroki wynikające z prawa pracy oraz dyscyplinarne. Ponadto ujawnione przypadki łamania prawa pociągną za sobą konsekwencje prawne.

Dodatkowe informacje

Jeżeli mają Państwo pytania lub potrzebują dodatkowych informacji, prosimy zwrócić się do działu ds. compliance. kontrahentów. Poza tym naruszenie obowiązujących przepisów prawa może wiązać się z odpowiedzialnością cywilną lub karną.