

Kodeks etyczny 2.0

KRÜGER POLSKA Sp. z o.o.

Status: 16 luty 2023

Kruger Polska Sp. z o.o. prowadzi działalność zgodnie z kanonem najlepszych praktyk odpowiedzialnego biznesu. Podczas realizacji projektów, firma zawsze uwzględnia zarówno aspekty społeczne, ekologiczne, jak i obowiązujące regulacje prawne. Fundamentem Kodeksu Etycznego firmy są zasady ETI (Ethical Trading Initiative – Respect for workers worldwide) oraz Global Compact ONZ (UNGC).

Wynikają z nich wszelkie aspekty aktywności i postępowania firmy. Odpowiedzialność za osiągnięcie tego celu spoczywa na wszystkich Pracownikach, Współpracownikach oraz Reprezentantach Kruger Polska. Kodeks Etyczny został wdrożony z myślą o wszystkich interesariuszach spółki (tj. Pracownikach, Klientach, Dostawcach oraz Partnerach biznesowych).

Kruger Polska Sp. z o.o. jest częścią GRUPY KRÜGER i stosuje się również do Kodeksu Postępowania Grupy.

Pobierz wersję [PL Kodeks Postępowania Kruger Group.pdf](#)

Pobierz wersję [EN Krueger Group Code of Conduct July 2022.pdf](#)

Prosimy o poświęcenie czasu na dokładne zapoznanie się z Kodeksem Etycznym Kruger Polska. Należy stosować te zasady jako przewodnik we wszystkich wykonywanych pracach i podejmowanych decyzjach. Prosimy również wszystkie osoby na stanowiskach kierowniczych w KRÜGER Polska o upewnienie się, że ich zespoły rozumieją i przestrzegają niniejszego Kodeksu Etycznego.

Adam Moskała
Wiceprezes Krüger Polska

Anna Konarzewska
Prokurent

Ostrów Mazowiecka 16.02.2023

• • •

Kodeks podstawowy ETI (www.ethicaltrade.org)

1. DOBROWOLNOŚĆ ZATRUDNIENIA.

1.1 Nie używa się pracy niewolniczej ani zatrudnienia przymusowego, w tym przymusowej pracy więźniów.

1.2 Nie wymaga się od pracowników składania „depozytów” ani deponowania dokumentów tożsamości u pracodawcy; pracownicy mają prawo zakończyć zatrudnienie po odpowiednim okresie wypowiedzenia.

2. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I PRAWO DO ZBIOROWYCH NEGOCJACJI W SPRAWIE WARUNKÓW ZATRUDNIENIA.

2.1. Pracownicy mają bez wyjątku prawo tworzenia i wstępowania do dowolnych związków zawodowych oraz prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcami.

2.2 Pracodawca przyjmuje otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działań organizacyjnych.

2.3 Przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani i mają swobodę wykonywania funkcji przedstawicielskich w miejscu pracy.

2.4 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.

3. BEZPIECZNE I HIGIENICZNE WARUNKI PRACY.

3.1. Pracownikom zapewni się bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, odpowiadające aktualnemu stanowi wiedzy w danej branży i uwzględniające ewentualne zagrożenia. Podejmowane będą 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.

3.2 Pracownicy będą otrzymywać regularne udokumentowane szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; szkolenia takie będą przeprowadzane ponownie dla nowych i przeniesionych pracowników.

3.3. Zapewniony będzie dostęp do czystych toalet i wody pitnej oraz, w miarę potrzeby, higienicznych miejsc do przechowywania żywności.

3.4 Miejsce zakwaterowania, jeśli jest ono zapewnione, ma być czyste i bezpieczne oraz zaspokajać podstawowe potrzeby pracowników.

3.5 Firma przestrzegająca Kodeksu uczyni wyższego rangą przedstawiciela kierownictwa odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy.

4. FIRMA NIE BĘDZIE KORZYSTAĆ Z PRACY DZIECI.

4.1 Nie będzie przeprowadzana jakakolwiek nowa rekrutacja dzieci.

4.2 Firmy opracują wytyczne i programy zapewniające przeniesienie każdego wykrytego pracującego dziecka do odpowiedniej szkoły i umożliwiające mu kontynuowanie nauki aż do czasu, gdy przestanie być dzieckiem, lub będą uczestniczyć w takich programach i przyczyniać się do ich rozwoju; pojęcia „dziecko” i „praca dzieci” zdefiniowane są w załącznikach.

4.3 Dzieci i młodzieży do lat 18 nie będzie się zatrudniać do pracy w nocy ani w warunkach niebezpiecznych.

4.4 Powyższe wytyczne i procedury będą zgodne z postanowieniami właściwych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy.

5. GODZIWA PŁACA.

5.1 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 i zapewnić niejaką nadwyżkę.

5.2 Wszystkim pracownikom przedstawione będą, na piśmie i w zrozumiałej formie, ich warunki zatrudnienia dotyczące płacy: przed rozpoczęciem zatrudnienia oraz, w odniesieniu do szczegółów płacy za dany okres, przy każdej wypłacie.

5.3 Potrącenia z wypłaty jako środek dyscyplinarny nie będą dozwolone; nie będą też dozwolone jakiegokolwiek potrącenia z wypłaty nie przewidziane przepisami prawa krajowego bez wyraźnej zgody danego pracownika. Wszelkie środki dyscyplinarne powinny być udokumentowane.

6. ZAKAZ NARZUCANIA NADMIERNEGO CZASU PRACY.

6.1 Czas pracy musi być zgodny z przepisami krajowymi, umowami zbiorowymi oraz poniższymi postanowieniami od 6.2 do 6.6, zależnie od tego, które z nich zapewniają pracownikom lepszą ochronę. Podpunkty 6.2 – 6.6 oparte są na międzynarodowych standardach pracy.

6.2 Czas pracy, z wyłączeniem godzin nadliczbowych, powinien być określony umową i nie może przekraczać 48 godzin tygodniowo.*

6.3 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.

6.4 Całkowita liczba godzin przepracowanych w dowolnym siedmiodniowym okresie nie może przekroczyć 60 godzin, z wyjątkiem przypadków określonych w punkcie 6.5 poniżej.

6.5 Czas pracy może przekroczyć 60 godzin w dowolnym siedmiodniowym okresie tylko w wyjątkowych okolicznościach, w których spełnione są wszystkie 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.

6.6 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.

** Standardy międzynarodowe zalecają stopniowe skracanie normalnego czasu pracy, odpowiednio do okoliczności, do 40 godzin tygodniowo bez obniżania wynagrodzenia pracowników w związku ze skróceniem czasu pracy.*

7. ZAKAZ DYSKRYMINACJI

7.1 W rekrutacji pracowników, wynagrodzeniach, dostępie do szkoleń, awansach, zwolnieniach z pracy i emeryturach nie ma dyskryminacji pod względem rasy, kasty, narodowości, religii, wieku, niepełnosprawności, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, przynależności związkowej ani przekonań politycznych.

8. UREGULOWANY STOSUNEK PRACY

8.1 Na ile tylko możliwe, każda wykonywana praca musi odbywać się na zasadach uznanego stosunku pracy przewidzianego przepisami prawa oraz praktyką danego kraju.

8.2. 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. ZAKAZ NIELUDZKIEGO TRAKTOWANIA.

9.1. Obowiązuje zakaz stosowania przemocy i kar cielesnych, groźby przemocy, molestowania seksualnego lub innego, używania obraźliwych wyrażań oraz innych form zastraszania.

Postanowienia tego Kodeksu ustalają normy minimalne, nie maksymalne, a Kodeks nie powinien być używany do powstrzymywania firm przed przekraczaniem tych norm. Od firm stosujących Kodeks oczekuje się działania zgodnego z obowiązującym prawem krajowym i innymi właściwymi przepisami prawa, a w przypadkach, w których przepisy prawa i niniejszy Kodeks Podstawowy dotyczą tego samego zagadnienia, oczekuje się od firm stosowania środka zapewniającego lepszą ochronę.

Uwaga: Dołożyliśmy wszelkich starań, aby tłumaczenie Kodeksu Bazowego ETI oraz Zasad Wdrożenia były jak najbardziej kompletne i dokładne. Należy jednak pamiętać, że w obu przypadkach to dokumenty w języku angielskim należy traktować jako wersje oficjalne.

10 Zasad Inicjatywy Global Compact

(www.unglobalcompact.org)

A. PRAWA CZŁOWIEKA

1. Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową.
2. Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.

B. STANDARDY PRACY

3. Poszanowanie wolności zrzeszania się.
4. Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej.
5. Zniesienie pracy dzieci.
6. Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

C. ŚRODOWISKO NATURALNE

7. Prewencyjne podejście do ochrony środowiska naturalnego.
8. Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postaw odpowiedzialności ekologicznej.
9. Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.

D. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

10. Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym przeciw wymuszeniom i łapówkarstwu.

OBSZARY ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ W KRUGER POLSKA Sp z o.o.

A. ŁAD ORGANIZACYJNY

1. ZASADY FUNKCJONUJĄCE W RAMACH ZARZĄDZANIA FIRMĄ.

Przestrzeganie postanowień Kodeksu Etycznego jest obowiązkiem każdego, kto pracuje lub współpracuje z firmą Kruger Polska Sp. z o.o. oraz działa w jej otoczeniu. Odpowiedzialność za osiągnięcie tego celu spoczywa na wszystkich Pracownikach, Współpracownikach oraz Reprezentantach firmy. Niezmienną podstawą pracy jest stosowanie standardów etycznych i przepisów prawnych.

2. SYSTEM POUFNEGO ZGŁASZANIA SKARG.

W przypadku naruszenia jakichkolwiek zasad Kodeksu Etycznego, skargę należy zgłaszać do Przełożonego lub anonimowo wrzucić notatkę do poufnej skrzynki (*STOŁÓWKA PRACOWNICZA*). Skargi są pobierane ze skrzynki przez pracownika działu Kadr, Płac i Administracji wraz z przedstawicielem działu zapewnienia jakości i rzecznikiem ds. równości lub przedstawicielem załogi. Wpisywane są do rejestru skarg przez rzecznika ds. równości. Każdorazowo po wpłynięciu skargi rzecznik ds. równości ustala z Zarządem działania zapobiegawcze i korygujące. Pracownik, który skorzysta z możliwości złożenia skargi na podstawie zastrzeżeń, co do prawidłowego postępowania określonego w Kodeksie Etycznym otrzymuje gwarancję, że nie zostaną wobec niego wyciągnięte żadne konsekwencje z tego tytułu.

Dostawcy, Klienci i Partnerzy współpracujący z Kruger Polska Sp. z o.o. mogą zgłosić wszelkie nieprawidłowości dotyczące naruszenia zasad Kodeksu Etycznego do Zarządu Firmy lub za pośrednictwem intranetu Grupy KRUGER pod adresem <http://info/index.php/legal-krueger> lub bezpośrednio na stronie www.krueger-group.com/whistleblowing.

Narzędzie do zgłaszania nieprawidłowości jest dostępne w języku niemieckim, angielskim, holenderskim i polskim. Ulotka na temat sposobu korzystania z narzędzia do zgłaszania nieprawidłowości oraz bardziej szczegółowe informacje na temat zgłaszania nieprawidłowości i związanych z tym wymogów prawnych znajdują się w narzędziu do zgłaszania nieprawidłowości na samym początku.

Od osób przyjmujących skargę Zarząd Kruger Polska Sp. z o.o. oczekuje zaangażowania, dyskrecji i profesjonalnej analizy zgłoszenia.

3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ I ZOBOWIĄZANIE.

Kruger Polska Sp. z o.o. wymaga przyjmowania odpowiedzialności za swoje działania oraz oczekuje reagowania na nieetyczne zachowania.

B. PRAWA CZŁOWIEKA I STOSUNKI PRACY

4. POSZANOWANIE PRAW I GODNOŚCI CZŁOWIEKA.

Firma przywiązuje bardzo dużą wagę do przestrzegania praw człowieka. Jakikolwiek złamanie tej zasady niesie za sobą daleko idące konsekwencje.

5. BEZPIECZNE I HIGIENICZNE WARUNKI PRACY.

Kruger Polska Sp. z o.o. ma świadomość istniejącego ryzyka pracy i jednocześnie uświadamia oraz regularnie przeszkala Pracowników w tym obszarze. Aby zapewnić bezpieczne środowisko pracy oraz dbać o zdrowie Pracowników, Kodeks wprowadza bezwzględny zakaz spożywania substancji psychoaktywnych i alkoholu zarówno w godzinach pracy jak i na terenie zakładu pracy.

6. ZAKAZ WSZELKICH FORM DYSKRYMINACJI.

Jakikolwiek przejaw dyskryminacji jest niedopuszczalny. Kruger Polska Sp. z o.o. popiera różnorodność oraz brak dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, stan rodzicielski czy status społeczny.

7. ZAKAZ PRACY DZIECI I PRACY PRZYMUSOWEJ.

Kruger Polska Sp. z o.o. nie akceptuje zatrudniania nieletnich oraz pracy przymusowej.

8. WYNAGRADZANIE I URLOPY.

Firma zawsze stosuje się do obowiązujących przepisów oraz wdrożonego regulaminu wynagradzania respektując określone prawem godziny pracy i przysługujące urlopy.

9. DOBRE PRAKTYKI.

Kruger Polska Sp. z o.o. ma zastosowane tzw. Dobre Praktyki. Dotyczą one warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rozwoju społecznego. Firma zachęca swoich pracowników do podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w rozmaitych szkoleniach.

C. OCHRONA ŚRODOWISKA NATURALNEGO

10. MINIMALIZACJA NEGATYWNYCH SKUTKÓW DLA ŚRODOWISKA.

Wzięcie odpowiedzialności za ograniczone zasoby planety. Środowisko i zasoby planety są podstawą naszego sukcesu jako firmy spożywczej. Chcemy ograniczyć negatywny wpływ naszej działalności na środowisko i klimat. Firma w swojej działalności niezmiennie bierze pod uwagę oddziaływanie zakładu produkcyjnego na środowisko naturalne. Kruger Polska Sp. z o.o. dokłada starań do odpowiedzialnego gospodarowania odpadami, zgodnie z Ustawą jak i lokalnymi rozporządzeniami, konsekwentnie stosując na szeroką skalę recykling. W ramach zagospodarowania przestrzeni wokół zakładu firma Kruger Polska Sp. z o.o. maksymalnie wykorzystwała wolne tereny nasadzając krzewy oraz utrzymując naturalny drzewostan i trawniki przykładając tym samym wszelkich starań do poszerzania zakresu terenów zielonych.

Ślad węglowy zgodnie z protokołem GHG.

Używamy śladu węglowego, aby zidentyfikować największe czynniki napędzające emisję CO₂, a jednocześnie największe dźwignie redukcji emisji. Będziemy stale redukować nasze emisje poprzez dostosowane plany działania.

Większa możliwość recyklingu.

Aby poprawić wskaźnik recyklingu, konieczne jest zwiększenie możliwości recyklingu opakowań. Dlatego pracujemy nad zastąpieniem materiałów nienadających się do recyklingu alternatywami, w tym wykorzystaniem surowców pozyskiwanych w sposób zrównoważony i zmniejszeniem ilości materiałów. Opracowując nowe produkty, dbamy o to, aby używać opakowań pochodzących ze zrównoważonych źródeł i zapewniać maksymalne bezpieczeństwo żywności.

D. UCZCIWE PRAKTYKI RYNKOWE I OTOCZENIE

11. UCZCIWA KONKURENCJA.

Zbieranie informacji o konkurencji może być prowadzone wyłącznie w sposób uczciwy. Każda próba pozyskania informacji poufnych należących do konkurencji jest postrzegana negatywnie.

12. POUFNOŚĆ INFORMACJI.

Kruger Polska Sp. z o.o. przywiązuje szczególną wagę do ochrony informacji poufnych zarówno należących do firmy, jak i tych, które są własnością Kooperantów Kruger Polska Sp. z o.o. (Klientów, Dostawców, Partnerów biznesowych).

13. RELACJE Z OTOCZENIEM.

Zgodnie z obowiązującą w Kruger Polska Sp. z o.o. Polityką antykorupcyjną w firmie obowiązuje kategoryczny zakaz pośredniego i bezpośredniego proponowania, przekazywania i przyjmowania korzyści finansowych. Wszystkie transakcje muszą mieć odzwierciedlenie w dokumentach księgowych. Kruger Polska Sp. z o.o. regularnie korzysta z możliwości poddawania się audytom socjalnym realizowanym przez uznane światowe jednostki certyfikujące. Wyznaczają one standardy w zakresie ulepszania stosowanych praktyk biznesowych.

14. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE.

Firma w swoich działaniach wspiera społeczności lokalne, angażuje się w działalność dobroczynną i charytatywną. Regularnie wspiera lokalne jednostki samorządowe oraz instytucje kulturalno – oświatowe.

Kruger Polska Sp. z o.o. intensywnie angażuje się we wsparcie lokalnego rynku pracy.