

KODEKS POSTĘPOWANIA



STEINPOL CENTRAL SERVICES SP. Z O. O.

Spis treści

List Zarządu

3

KODEKS POSTĘPOWANIA

4

- Postępowanie etyczne w naszym wspólnym interesie
- Wartości etyczne Steinpol
- Prawa człowieka i warunki pracy
- Ochrona środowiska
- Etyczne postępowanie w biznesie

5

6

7

11

12

Standardy postępowania

13

Linia Etyki

14

List od Zarządu

Drodzy Pracownicy spółki Steinpol Central Services,

jednymi z najmocniejszych fundamentów firmy Steinpol, stanowiącymi podstawę naszego sukcesu, osiągnięcia kolejnych celów biznesowych, pozyskiwania nowych klientów i budowania z nimi trwałych relacji są wiarygodność i dobra reputacja. Lata determinacji, zaangażowania, know-how a przede wszystkim ciężkiej pracy wielu Pracowników przyczyniły się do osiągnięcia przez nasze przedsiębiorstwo wiodącej pozycji lidera na rynku branży meblowej.

Równie istotną wartością są dla nas Pracownicy i ich szeroko pojmowane dobro, dlatego też z największą starannością dbamy o wysoką kulturę pracy, nieustannie dążąc do tego, aby naszej działalności przyświecały najwyższe standardy etyczne i prawne.

Firma Steinpol nie kojarzy się jednak wyłącznie z wysokimi kwalifikacjami zawodowymi - sposób w jaki odnosimy się do siebie nawzajem oraz do naszych partnerów biznesowych, jest równie ważnym elementem tożsamości naszego przedsiębiorstwa.

Zawarte w Kodeksie Postępowania wytyczne mają Państwu pomóc w podejmowaniu właściwych decyzji w codziennej działalności biznesowej.

Nasi klienci oraz partnerzy handlowi oceniają nas pod kątem naszego działania, dlatego też wszyscy powinniśmy czuć się odpowiedzialni za wzmacnianie wizerunku i utrzymanie integralności naszej firmy, albowiem postępując etycznie w każdym momencie, przyczyniamy się w znacznym stopniu do trwałego sukcesu i utrzymania dobrego imienia, kryjącego się pod marką Steinpol.

Zarząd spółki Steinpol Central Services Sp. z o. o.

J. Mußmann P. Żmudzin G. U. Gräfe

Kodeks Postępowania Steinpol

Przyjazna dla środowiska i społecznie odpowiedzialna produkcja naszych mebli jest ważna zarówno dla nas, jaki i dla naszych klientów. Dlatego wymagamy, aby nasi partnerzy, tacy jak dostawcy i usługodawcy, zachowywali się zgodnie z prawem, odpowiedzialnie ekologicznie i społecznie.

W związku z tym wszyscy partnerzy są zobowiązani do przestrzegania przepisów prawa oraz niniejszego Kodeksu Postępowania w ramach świadczenia usług na rzecz firmy Steinpol i jej spółek zależnych.

Wdrażając niniejszy Kodeks Postępowania, dążymy do promowania uczciwych i zrównoważonych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, warunków socjalnych i ochrony środowiska. Niniejszy Kodeks Postępowania opiera się na głównych międzynarodowych standardach i przepisach, takich jak:

-  Powszechna Deklaracja Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych
-  Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy
-  Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka
-  Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych
-  Konwencja ONZ o prawach dziecka i zasadach prowadzenia działalności gospodarczej
-  Inicjatywa ONZ Global Compact
-  Ustawa o należytej staranności w łańcuchach dostaw
-  Kodeks pracy



Postępowanie etyczne w naszym wspólnym interesie

Zobowiązanie to jest niepodlegającym negocjacjom, podstawowym standardem dla wszystkich spółek powiązanych, dla naszych partnerów biznesowych / usługodawców, a także ich partnerów w łańcuchu dostaw. Normy te powinny być podnoszone i w miarę możliwości stale ulepszane. Zgodność z niniejszym Kodeksem Postępowania jest podstawowym kryterium w kontekście wyboru i oceny dostawców.

W kontaktach z klientami, usługodawcami i innymi podmiotami (grupowymi i indywidualnymi), które mogą wpływać na naszą działalność, lub na których działalność możemy wpływać my, **Steinpol** powinien być firmą godną zaufania.

Dlatego zależy nam na tym, aby Pracownicy w trakcie wykonywania swoich obowiązków działali w dobrej wierze, w sposób propagujący aspiracje spółki **Steinpol** do bycia przedsiębiorstwem o wysokiej kulturze organizacyjnej oraz silnym poczuciu odpowiedzialności za przestrzeganie norm etycznych.

Obowiązkiem kadry zarządzającej jest zapewnienie, aby standardy etyczne i Kodeks Postępowania **Steinpol** były podane do wiadomości wszystkich Pracowników i przez nich przestrzegane.

Jednakże to od każdego z nas zależy przestrzeganie zasad uczciwości, poufności i wzajemnego szacunku, a także wykonywanie swoich obowiązków zgodnie z obowiązującym prawem i wewnętrznymi regulacjami.

Wartości etyczne Steinpol

UCZCIWOŚĆ



- unikanie konfliktu interesów
- przeciwdziałanie korupcji
- transparentność księgowości

POUFNOŚĆ



- bezpieczeństwo danych
- ochrona informacji niejawnych

PRAWOŚĆ



- zgodność z prawem
- bezpieczeństwo i higiena pracy
- poszanowanie praw człowieka

SZACUNEK



- poparcie dla ochrony konkurencji
- poszanowanie własności intelektualnej
- równe traktowanie, zakaz mobbingu i dyskryminacji
- wolność zrzeszania się

Prawa człowieka i warunki pracy

Wszystkie spółki powiązane i partnerzy biznesowi są zobowiązani do poszanowania praw oraz traktowania swoich pracowników z godnością i szacunkiem. Żaden pracownik nie może być poddawany nieludzkemu lub poniżającemu traktowaniu, przemocy słownej, psychicznej, fizycznej, seksualnej i/lub fizycznej, przymusowi psychicznemu lub fizycznemu czy nękanii w miejscu pracy. Środki dyscyplinarne powinny być stosowane zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

Zakazana jest wszelka dyskryminacja w miejscu pracy, w tym m. in. jakiegokolwiek wykluczenie lub niekorzystne traktowanie ze względu na płeć, wiek, religię, rasę, kastę, pochodzenie społeczne, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, narodowość, członkostwo w związkach zawodowych lub innych organizacjach, przynależność lub poglądy polityczne, orientację seksualną, obowiązki rodzinne, stan cywilny, ciążę, chorobę lub jakiegokolwiek inne okoliczności, które mogą prowadzić do dyskryminacji. Pracownicy i kandydaci do pracy powinni być oceniani wyłącznie na podstawie ich kwalifikacji i umiejętności.

Prawa człowieka i warunki pracy

Wszystkie spółki powiązane i partnerzy biznesowi są zobowiązani w ramach swoich możliwości do ochrony i wspierania osób wymagających szczególnego traktowania oraz członków wrażliwych grup i społeczności.

Praca dzieci i jakiegokolwiek wykorzystywanie dzieci nie będą tolerowane. Bezpośrednie lub pośrednie zatrudnianie dzieci poniżej ustawowego minimalnego wieku jest zabronione, a implementacja skutecznych mechanizmów i narzędzi powinna pozwalać na weryfikację wieku już na etapie rekrutacji.

Praca młodocianych w porze nocnej a także warunki pracy, które szkodzą ich zdrowiu, bezpieczeństwu i rozwojowi są wykluczone. Młodociani pracownicy nie powinni wykonywać prac im wzbronionych a także w warunkach narażenia na czynniki dla nich niebezpieczne. Z tego względu dążymy do zapewnienia, aby charakter pracy nie był szkodliwy dla zdrowia lub rozwoju młodocianych pracowników oraz aby ich godziny pracy pozwalały im na uczęszczanie do szkoły, korzystanie z poradnictwa zawodowego oraz uczestnictwo w programach szkoleniowych lub dydaktycznych.



Prawa człowieka i warunki pracy

Wszelkie formy niewolnictwa, handlu ludźmi lub pracy przymusowej są surowo zabronione. Żaden pracownik nie może być zmuszany do pracy, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, poprzez przemoc i/lub zastraszanie.

W procesie rekrutacji i zatrudnienia przestrzegamy międzynarodowych zasad odpowiedzialnej rekrutacji, takich jak między innymi:

- brak jakichkolwiek kosztów i opłat rekrutacyjnych dla pracowników,
- jasne i przejrzyste umowy o pracę,
- swoboda przemieszczania się i zakaz przechowywania dokumentów tożsamości,
- dostęp do bezpłatnych, wyczerpujących i dokładnych informacji,
- swoboda rozwiązywania umowy i zmiany pracodawcy,
- dostęp do bezpłatnego rozstrzygania sporów i skutecznych środków zaradczych.

Pracownicy mają prawo do tworzenia organizacji związkowych, wstępowania do nich oraz do zawierania układów zbiorowych. Pracownicy powinni być chronieni przed wszelkim nierównym traktowaniem w zakresie zatrudnienia i wolności zrzeszania się. Należy zagwarantować im prawo do zakładania, przystępowania lub występowania z własnych stowarzyszeń lub organizacji w celu promowania i ochrony interesów pracowników.



Prawa człowieka i warunki pracy



Wynagrodzenie powinno być wypłacane regularnie, terminowo i w kwocie zgodnej z przepisami dotyczącymi płacy minimalnej, regulacjami wynikającymi z obowiązujących regulaminów i układów zbiorowych, jak również z warunków indywidualnych umów o pracę. Poziom wynagrodzenia powinien odzwierciedlać wartość pracy na poszczególnych stanowiskach, wynikającą z jej oceny według ustalonych kryteriów np. odpowiedzialność, złożoność pracy, doświadczenie, samodzielność, warunki czy środowisko pracy.

Godziny pracy powinny być zgodne z obowiązującymi przepisami krajowymi w tym zakresie, normami i regulacjami określonymi w regulaminach, układach zbiorowych pracy oraz wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy. Pracownicy nie są zobowiązani do świadczenia pracy w wymiarze wyższym niż 48 godzin, liczonych średnio w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie szczególnych potrzeb pracodawcy a pracownikowi z tego tytułu przysługuje rekompensata w formie czasu wolnego lub dodatkowego wynagrodzenia. Pracownikowi przysługuje przerwa na odpoczynek w każdym dniu roboczym oraz prawo do co najmniej jednego dnia wolnego od pracy co siedem dni, chyba że przepisy, regulaminy lub układy zbiorowe przewidują wyjątki.

Przedsiębiorstwo powinno zapewnić właściwe wdrożenie obowiązujących przepisów oraz organizować pracę zgodnie z wymogami prawnymi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Aby zapewnić bezpieczeństwo w miejscu pracy należy powołać służbę BHP, podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zapobiegania wypadkom lub chorobom zawodowym, a także zapewnić pracownikom skuteczne i dostosowane do potrzeb stanowiska pracy środki ochrony osobistej.

Ochrona środowiska

W trosce o środowisko dokładamy wszelkich starań mających na celu zwiększenie efektywności gospodarowania zasobami i minimalizowania wpływu naszej działalności na środowisko. Dodatkowo podejmujemy ukierunkowane wysiłki w celu zmniejszenia i zminimalizowania ilości wytwarzanych odpadów i ścieków (np. poprzez podejmowanie działań w zakresie recyklingu).

Dbamy o przestrzeganie przepisów dotyczących ochrony środowiska i podejmujemy odpowiednie środki w celu zminimalizowania wpływu naszej działalności na środowisko, takie jak między innymi redukcja emisji gazów cieplarnianych i zużycia energii.





Etyczne postępowanie w biznesie

Przy doborze partnerów biznesowych zwracamy uwagę na fakt przestrzegania przez nich odpowiednich wymogów prawnych i międzynarodowych standardów związanych z uczciwymi praktykami biznesowymi i standardami branżowymi.

Korupcja we wszystkich jej formach, w tym wymuszenia, defraudacje i przekupstwo, nie będzie tolerowana. Przestrzegamy przepisów mających na celu zapobieganie praniu pieniędzy lub finansowaniu terroryzmu.

Wszystkie spółki powiązane i partnerzy biznesowi zobowiązują się do zachowania przejrzystości, niefałszowania informacji lub wprowadzania w błąd w łańcuchu dostaw.

Poprzez szereg działań, w tym szkoleń, dążymy do podnoszenia świadomości pracowników na temat zasad, kontroli, działań i środków zapobiegających nieetycznym zachowaniom.

Z należytą starannością i poszanowaniem przepisów prawnych w tym zakresie gromadzimy, wykorzystujemy i przetwarzamy dane osobowe (w tym dane pracowników, partnerów biznesowych i klientów).

Postanowienia niniejszego Kodeksu Postępowania stanowią integralną część relacji biznesowych. W przypadku naruszenia tych podstawowych zasad, Steipol zastrzega sobie prawo do zakończenia relacji biznesowej, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa.

Standardy postępowania

Nie zawsze można łatwo określić, jakie postępowanie jest w danej sytuacji słuszne i odpowiednie. W niektórych przypadkach złożoność sytuacji może sprawiać trudności w podjęciu właściwej decyzji. Każdy z Pracowników może spotkać się z sytuacją, w której pomimo tego, że nie będzie ona stanowiła naruszenia prawa lub procedur firmy, może wydawać się wątpliwa pod względem etycznym.

Aby pomóc Pracownikom w procesie podejmowania decyzji proponujemy zwrócić uwagę na poniższy schemat

POZNAJ FAKTY



- jakie są fakty?
- czy są one zgodne z naszym Kodeksem Postępowania i wewnętrznymi procedurami firmy?

PRZEANALIZUJ SYTUACJĘ



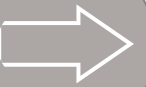
- w jaki sposób zdarzenie/zajście wpływa na Ciebie i na sytuację w firmie?
- czy zdarzenie/zajście narusza reputację firmy jako uczciwego i etycznego przedsiębiorstwa?

ROZWAŻ KONSEKWENCJE



- czy decyzja o zgłoszeniu naruszenia jest zgodna z Twoim sumieniem?
- czy Twoim zdaniem rozwiązanie zgłoszonej sprawy może przyczynić się do poprawy funkcjonowania firmy?

WYKORZYSTAJ ZASOBY



- do kogo możesz się zwrócić, w celu uzyskania dodatkowych informacji, pomocy lub wskazówek?

W przypadku, gdy jesteśmy przekonani o tym, że doszło do naruszenia, w zależności od sytuacji należy:

- podjąć samodzielnie działania zmierzające do usunięcia przypadków naruszeń,
- zgłosić fakt naruszenia bezpośredniemu przełożonemu,
- przekazać zgłoszenie za pośrednictwem Linii Etyki.

LINIA ETYKI

Integralną częścią kodeksu postępowania, obowiązującego w spółce Steinpol Central Services Sp. z o. o. jest LINIA ETYKI. Linia ta umożliwia pracownikom, w sposób bezpieczny i anonimowy zgłaszanie wszelkich zauważonych nadużyć i wykroczeń, niezgodnych z Kodeksem Postępowania, normami i regulacjami prawnymi. Naruszenia zgłaszać można za pośrednictwem linii telefonicznej bądź platformy internetowej:

LINIA TELEFONICZNA

Linia czynna jest w godzinach od **7.00** do **18.00** w dni robocze pod nr **22 290 87 44**. Obsługa infolinii prowadzona jest w języku polskim.

Poza godzinami pracy infolinii, pod wskazanym numerem telefonu słyszalna będzie informacja o możliwości dokonania zgłoszenia innymi kanałami.

PLATFORMA INTERNETOWA

www.steinpole.liniaetyki.pl

to platforma komunikacyjna, umożliwiająca zgłaszanie naruszeń za pośrednictwem internetu, przez 24 godziny na dobę, przy użyciu elektronicznego formularza zgłoszeniowego.

Po wysłaniu zgłoszenia zostanie wygenerowany indywidualny Numer Raportu oraz Numer PIN, które umożliwią Państwu w panelu Sprawdź Status Zgłoszenia, udzielenie informacji uzupełniających oraz bieżące monitorowanie stanu rozpatrywania zgłoszonego problemu.

Operatorem Programu

Linia Etyki jest:



LINIA ETYKI SP. Z O.O.

ul. Mahatmy Gandhiego 3
02-645 Warszawa
Fax: (22) 4983434
Tel: 510854165
biuro@liniaetyki.pl
www.liniaetyki.pl



STEINPOL

CENTRAL SERVICES

ul. Fabryczna 13
69-110 Rzepin
Polska
Tel. (95) 7132 400

www.steinpole.com.pl