

Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych ERBACHER the food family

dotyczące zgodności z przepisami prawa, wymogami zgodności, normami środowiskowymi i społecznymi

ERBACHER the food family to firma rodzinna, która produkuje i sprzedaje produkty przeznaczone do żywienia ludzi i zwierząt. Firma powinna służyć dobremu samopoczuciu ludzi. Realizujemy zorientowaną na wartości, wiarygodną i zrównoważoną strategię. Nasi zaangażowani pracownicy są ważni dla sukcesu firmy.

Nasza odpowiedzialność za stworzenie staje się widoczna poprzez zrównoważone działania. Transgraniczna odpowiedzialność za naszych bliźnich wyraża się w pracy fundacji non-profit ERBACHER Foundation. (Fragment wytycznych firmy)

Poniższe standardy zostały sformułowane w celu konkretyzacji wytycznych. Mają one zastosowanie do wszystkich firm i pracowników, w tym kierownictwa i właścicieli firmy Erbacher the food family.

Niniejszy Kodeks postępowania wyjaśnia wartości firmy rodzinnej ERBACHER the food family i określa standardy zachowania, które umożliwiają naszej firmie i naszym pracownikom utrzymanie dobrej reputacji i zaufania akcjonariuszy, partnerów biznesowych oraz innych ważnych instytucji i grup.

Dla nas, jako rodziny Erbacher the food family, wzięcie odpowiedzialności i przyczynianie się do zgodności środowiskowej i społecznej w naszej działalności biznesowej jest najwyższym priorytetem.

W celu zapewnienia zgodności z powyższymi standardami zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi zgodności łańcucha dostaw na poziomie krajowym i unijnym, niniejszym wymagamy również od wszystkich partnerów biznesowych, w tym naszych dostawców, usługodawców lub innych partnerów handlowych/współpracowników, przestrzegania zasad niniejszego Kodeksu postępowania i odpowiedniego zobowiązania własnych dostawców i innych partnerów biznesowych (a tym samym ostatecznie zapewnienia ważności tych standardów zgodności w całym łańcuchu dostaw).

Ze względu na czytelność, nie wprowadzono rozróżnienia ze względu na płeć, np. pracownicy płci męskiej lub żeńskiej. Odpowiednie terminy mają zastosowanie w sensie równego traktowania wszystkich płci (m/k/d).

Zakres zastosowania: Niniejszy Kodeks postępowania ma zastosowanie do wszystkich firm lub podmiotów gospodarczych, z którymi spółki grupy Erbacher the food family¹ nawiązują lub utrzymują relacje biznesowe.

¹ *Josera GmbH & Co. KG, Josera Petfood GmbH & Co. KG, Josera Polska Sp. zo.o., Josera petfood Sp. zo.o, food family Agency GmbH & Co. KG, foodforplanet GmbH & Co. KG, Josera Erbacher Service GmbH & Co. KG, Erbacher Food Intelligence GmbH & Co. KG, FarmChamps GmbH & Co. KG*

Niniejszy Kodeks postępowania stanowi integralną część relacji biznesowych między użytkownikiem a spółkami z grupy Erbacher the food family.

1. Przestrzeganie prawa i przepisów

Państwa przedsiębiorstwo zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących europejskich, międzynarodowych oraz krajowych ustaw i przepisów, a także wszystkich minimalnych standardów branżowych.

Nie uzyskujecie korzyści poprzez prowadzenie swojej działalności w sposób niezgodny z prawem lub nieetyczny.

Kierujecie się zasadą realizowania swoich celów biznesowych przy użyciu środków nie dających podstaw do kwestionowania ich pod kątem prawnym i etycznym przestrzegając przy tym przepisów prawa. Nie tolerujemy żadnych form przekupstwa ani korupcji.

Zabrania się oferowania lub przyznawania w sposób bezpośredni lub pośredni niedozwolonych lub niewłaściwych korzyści osobistych przedstawicielom organów państwowych. W kontaktach z organami państwowymi należy zachować szczególną uwagę, aby nie obiecywać ani nie przyznawać jakichkolwiek korzyści w celu wpłynięcia na działania przedstawiciela organów państwowych.

Każdy Państwa pracownik jest zobowiązany do przestrzegania zasad przepisów antymonopolowych i prawa konkurencji. W tych ramach zabrania się wszelkiego rodzaju porozumień, uzgodnionych praktyk, prowadzenia nieformalnych rozmów lub zawierania umów dżentelmeńskich z (potencjalnymi) konkurentami lub przeciwko nim, które mają na celu ograniczenie konkurencji lub spowodowanie takiego ograniczenia. Zaliczają się do tego w szczególności wymiana informacji o znaczeniu strategicznym, porozumienia cenowe, porozumienia dotyczące limitów produkcji lub sprzedaży, podział klientów, podział rynków regionalnych, składanie fikcyjnych ofert w przetargach, porozumienia dotyczące udziału w bojkotach, odmowy dostawy. Należy również unikać pozorów podobnych konspiracyjnych uzgodnień z (potencjalnymi) konkurentami lub przeciwko nim.

Z drugiej strony niedozwolone są antykonkurencyjne wytyczne cenowe przekazywane partnerom handlowym na innych poziomach sprzedaży oraz działania mające na celu wyeliminowanie/ograniczenie (czystego) handlu internetowego.

Ponadto każdy Państwa pracownik winien bezwzględnie stosować i przestrzegać wszystkich przepisów dotyczących ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy. Każdy Państwa pracownik jest współodpowiedzialny za bezpieczeństwo pracy w swoim obszarze.

2. Postępowanie z partnerami biznesowymi i osobami trzecimi

Wyznajecie Państwo zasadę uczciwej konkurencji z innymi przedsiębiorstwami i oferujecie swoim partnerom biznesowym uczciwe warunki umowne. W ramach udzielania przez Państwa zamówień nie dochodzi do nieuczciwego faworyzowania dostawców lub działania na ich szkodę.

Państwa pracownicy są zobowiązani do zachowania tajemnicy w odniesieniu do wszelkich informacji poufnych pochodzących od Państwa partnerów biznesowych lub informacji ich dotyczących.

Państwa pracownikom nie wolno oferować lub wręczać łapówek ani innych korzyści pieniężnych w ramach prowadzonej działalności biznesowej. Oferowanie prezentów rzeczowych, zaproszeń i przysług osobistych partnerom biznesowym, konkurentom lub innym osobom trzecim dozwolone jest tylko wtedy, gdy mieszczą się w ramach powszechnie przyjętych praktyk biznesowych, tj. nie mają niewspółmiernie wysokiej wartości, a także nie wykraczają ponad osobistą stopę życiową zainteresowanych oraz nie mają na celu wpływania w nieuczciwy sposób lub z obejściem przepisów prawa na decyzje biznesowe.

Przyjmowanie prezentów rzeczowych, zaproszeń i przysług osobistych od partnerów biznesowych, konkurentów lub innych osób trzecich dozwolone jest tylko wtedy, gdy tego rodzaju podarunki mieszczą się w ramach powszechnie przyjętych praktyk biznesowych i są stosowne do okazji oraz pod kątem ich wielkości, pod warunkiem, że wspomniane zaproszenia, prezenty rzeczowe lub osobiste przysługi nie mają na celu wpłynięcia na Państwa decyzję biznesową.

Przyjmowanie bezpośrednich darowizn pieniężnych (w tym bonów zakupowych) jest bezwarunkowo zabronione. Bez znaczenia pozostaje kwestia, czy prezenty lub innego rodzaju upominki mają na celu bezpośrednią lub pośrednią korzyść dla pracownika.

3. Unikanie konfliktów interesów:

Każdy z pracowników musi zapewnić, że osobiste relacje lub interesy nie mają wpływu na działalność biznesową.

W procesach decyzyjnych można kierować się wyłącznie obiektywnymi względami.

4. Dyskryminacja – zachowanie wobec siebie

Godność i osobowość każdego pracownika lub kontaktu biznesowego wymagają poszanowania.

Nie tolerujecie Państwo żadnych form dyskryminacji, molestowania ani znieważania w środowisku pracy. Każdy Państwa pracownik ma prawo do sprawiedliwego,

uprzejmego i pełnego szacunku traktowania przez przełożonych, pracowników i współpracowników.

Państwa przedsiębiorstwo sprzeciwia się wszelkiego rodzaju dyskryminacji w odniesieniu do zatrudniania, wynagradzania, dostępu do szkoleń rozwojowych, awansów, rozwiązywania stosunku pracy lub przechodzenia na emeryturę. Nie dopuszcza się sytuacji, w której ktoś w Państwa przedsiębiorstwie z uwagi na swoją rasę, płeć, wiek, wyznanie lub światopogląd, narodowość, pochodzenie etniczne, budowę fizyczną, wygląd, tożsamość seksualną, stan cywilny, pochodzenie społeczne, przynależność do organizacji pracowniczych, w tym związków zawodowych, swoje poglądy polityczne lub inne cechy osobowościowe jest niesprawiedliwie pokrzywdzony, faworyzowany, prześladowany lub wykluczony.

5. Ochrona informacji

Każdy Państwa pracownik jest zobowiązany do zachowania tajemnicy w odniesieniu do wszystkich wewnętrznych poufnych spraw przedsiębiorstwa. Dostęp do spraw poufnych należy chronić przed osobami do tego nieupoważnionymi. W tym rozumieniu do osób trzecich zaliczają się również członkowie rodziny rozszerzonej.

Za poufne uznaje się wszelkie sprawy, które zostały opatrzone takowym oznaczeniem lub co do których można założyć, że nie zostały i nie powinny być podane do wiadomości publicznej, np. z tego względu, że mogłyby przynieść korzyść konkurencji lub, w przypadku ich ujawnienia, mogłyby zaszkodzić przedsiębiorstwu lub jego partnerom biznesowym. Należą do nich np. szczegółowe informacje dotyczące organizacji i kierunku strategii obranego przez nasze przedsiębiorstwo, procesów biznesowych, produkcyjnych, badawczo-rozwojowych, danych liczbowych z raportów wewnętrznych oraz informacji na temat sprzedaży, fuzji i przejęć.

Wiedza na temat wewnętrznych i poufnych spraw może być wykorzystywana przez Państwa pracowników, doradców lub podwykonawców wyłącznie do celów operacyjnych. Podobnie w kontaktach wewnętrznych należy zadbać, aby poufne przedsięwzięcia i procesy były przekazywane tylko tym pracownikom, którzy potrzebują ich do wypełniania swoich obowiązków.

Wszystkie notatki i raporty sporządzane wewnętrznie i przekazywane na zewnątrz muszą być dokładne i zgodne z prawdą.

W odniesieniu do notatek, raportów, wpisów lub dokumentów zabrania się ich fałszowania, zniekształcania treści, celowego wprowadzania w błąd oraz sporządzania ich w niekompletnej formie lub zatajania.

6. Ochrona prywatności

Przywiązujemy dużą wagę do ochrony danych osobowych naszych pracowników, klientów i partnerów biznesowych oraz do przestrzegania obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych. Tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych. Wraz ze wzrostem stopnia łatwości i kompleksowości elektronicznego przetwarzania danych na znaczeniu zyskuje ochrona danych osobowych (np. imię i nazwisko, adres (e-mail), data urodzenia, numer identyfikacji podatkowej, informacje o stanie zdrowia). W związku z tym niniejszym zobowiązujesz się do przekazywania, przetwarzania i przechowywania tego rodzaju danych osobowych wyłącznie w ramach obowiązujących przepisów prawa. Naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych są karane surowymi karami finansowymi, a także mogą skutkować wystąpieniem z wysokimi roszczeniami odszkodowawczymi wobec przedsiębiorstwa. Uważne obchodzenie się z danymi osobowymi Państwa współpracowników, partnerów biznesowych i klientów buduje dodatkowo zaufanie i może tym samym stanowić nawet przewagę konkurencyjną. W tym celu zobowiązujesz się do regularnego szkolenia i udrażniania swoich pracowników oraz do zobowiązania ich do zachowania tajemnicy danych zgodnie z RODO.

7. Płace

Obowiązujące w Państwa przedsiębiorstwie płace za regularny czas pracy i nadgodziny spełniają lub wykraczają poza standardy branżowe. Zgodnie z wytycznymi Państwa przedsiębiorstwa każdy pracownik powinien otrzymywać płacę zgodną z jego rzeczywistym wkładem.

Nie przeprowadza się nielegalnych lub niedozwolonych potrąceń z wynagrodzenia lub potrąceń z wynagrodzenia w formie środka karnego.

8. Czas pracy

Państwa przedsiębiorstwo przestrzega obowiązujących przepisów europejskich i krajowych oraz standardów branżowych dotyczących czasu pracy. Obowiązuje maksymalnie dopuszczalny tygodniowy czas pracy zgodnie z przepisami europejskimi i krajowymi. Każdy Państwa pracownik ma prawo do co najmniej jednego dnia wolnego po upływie sześciu kolejnych dni roboczych.

9. Bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy

Państwa przedsiębiorstwo ustaliło jasne zasady i procedury mające zapewnić bezpieczeństwo i higienę w miejscu pracy. Są one przestrzegane przez cały czas.

Realizujesz zarządzanie bezpieczeństwem pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami europejskimi i krajowymi oraz standardami branżowymi.

10. Praca dzieci

Praca dzieci jest zabroniona zgodnie z postanowieniami konwencji MOP oraz Organizacji Narodów Zjednoczonych i/lub ustawodawstwem krajowym. Wszelkie formy wykorzystywania dzieci są zabronione. Państwa przedsiębiorstwo przestrzega tych przepisów i wyraźnie sprzeciwia się pracy dzieci.

11. Praca przymusowa i środki dyscyplinarne

W Państwa przedsiębiorstwie nie realizuje się jakiegokolwiek formy pracy przymusowej, polegającej przykładowo na wpłaceniu kaucji lub zatrzymaniu dokumentów tożsamości na początku stosunku pracy, ani pracy więźniów naruszającej podstawowe prawa człowieka. Zabrania się stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego lub fizycznego oraz obelg słownych.

12. Postępowanie z aktywami

Każdy pracownik jest zobowiązany do odpowiedzialnego obchodzenia się z aktywami przedsiębiorstwa.

Każdy pracownik jest ponadto odpowiedzialny za ochronę tychże aktywów. Aktywa obejmują nie tylko aktywa rzeczowe/własność, ale także aktywa niematerialne, takie jak własność intelektualna, tajemnice handlowe i informacje poufne oraz pomysły i wiedza naszych pracowników.

13. Kwestie ochrony środowiska i bezpieczeństwa

Procedury i standardy dotyczące gospodarki odpadami, obchodzenia się z chemikaliami i innymi materiałami niebezpiecznymi, utylizacji, emisji i oczyszczania ścieków muszą spełniać lub przekraczać minimalne wymagania prawne.

14. Przestrzeganie wytycznych

Zobowiązujemy Państwa do przestrzegania wszystkich uzgodnień i przepisów określonych w niniejszym Kodeksie Postępowania dla Partnerów Biznesowych oraz

wszystkich innych obowiązujących przepisów, wytycznych i rozporządzeń. Gwarantujesz ponadto, że niniejszy Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych będzie udostępniony wszystkim Państwa pracownikom w zrozumiałym dla nich języku.

Oprócz tego zobowiązujemy Państwa jako partnera biznesowego do zobowiązania własnych partnerów biznesowych lub podwykonawców do przestrzegania niniejszego lub równoważnego kodeksu postępowania.

Jednocześnie zobowiązujecie się Państwo do ustanowienia odpowiednich i współmiernych mechanizmów monitorowania i kanałów komunikacji, posiadających nazwę zbiorczą systemu zarządzania zgodnością. Tylko w ten sposób można zapewnić egzekwowanie prawa w przedsiębiorstwie.

Udzielanie wglądu: Na uzasadnione żądanie udzielicie Państwo naszemu przedsiębiorstwu wglądu i informacji na temat swoich mechanizmów zapobiegania i zgodne z literą prawa postępowania w przypadku naruszeń prawa (system zarządzania zgodnością). Jesteśmy uprawnieni do korzystania z prawa do wglądu i informacji za pośrednictwem osób trzecich, pod warunkiem, że one z kolei zostały zobowiązane do zachowania poufności.

Sankcje: W przypadku nieprzestrzegania wymienionych zobowiązań wynikających z niniejszego Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych zastrzegamy sobie prawo do nałożenia sankcji na naszych partnerów biznesowych. W przypadku mniej poważnych naruszeń damy Ci możliwość wdrożenia w rozsądnych ramach czasowych odpowiednich środków zaradczych i odpowiedniej reakcji na naruszenie.

Przypadek poważnego lub ponownego naruszenia bądź braku odpowiedniej reakcji na naruszenie postanowień niniejszego Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych może w razie potrzeby stanowić dla nas podstawę do natychmiastowego zakończenia relacji biznesowej.

W zależności od rodzaju i wagi naruszenia zastrzegamy sobie również prawo do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych lub innych stopniowych/współmiernych sankcji.

Możliwe jest zgłaszanie naruszeń prawa lub informacji o ewentualnych skargach (również zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi łańcucha dostaw) za pośrednictwem naszego systemu zgłaszania nieprawidłowości. Szczegóły można znaleźć w [systemie zgłaszania nieprawidłowości](#).