KODEKS ETYCZNY

WERSJA 2.1

GRÄNGES

SPIS TREŚCI

>>Wiadomość od Dyrektora generalneg 1

>> 1. Wprowadzenie 2
1.1 Kodeks etyczny obowiązuje każdego pracownika 3
1.2 Postępowanie zgodnie z zasadami Kodeksu to nasza osobista odpowiedzialność 3
1.3 Kadra kierownicza daje dobry przykład 3
1.4 Szukaj wsakzówek właściwej drogi postępowania 3
1.5 Naruszenie zasad postępowania 3

>> 2. Zasady zatrudnienia i miejsca pracy 4
2.1 Promujemy otwarte i niedyskryminujące miejsce pracy 5
2.2 Szanujemy prawa człowieka i uczciwe warunki pracy 6
2.3 Zapewniamy zdrowe i bezpieczne środowisko pracy 7
2.4 Działamy z troską o środowisko 8
2.5 Odpowiedzialnie planujemy podróże służbowe 9
2.6 Chronimy reputację i majątek naszej firmy 10
2.7 Ostrożnie obchodzimy się z informacjami, które są poufne i kluczowe dla działalności firmy 11
2.8 Nie wykorzystujemy informacji poufnych (insider trading) 12
2.9 Ohronimy dane osobowe przed niewłaściwym wykorzystaniem 12
2.10 Prowadzimy rzetelną i uczciwą księgowość 13

>> 3. Zasady rynkowe i biznesowe 14
3.1 Unikamy wszelkich konfliktów interesów 15
3.2 Nigdy nie przyjmujemy lapówek lub innych form korupcji 16
3.3 Powstrzymujemy się od prania brudnych pieniędzy 17
3.4 Prowadzimy uczciwą i legalą konkurencję 17
3.5 Promujemy sprawiedliwy handel 17
3.6 Zapewniamy odpowiedzialne postępowanie w ramach naszego łańcucha dostaw 18
3.7 Staramy się być zaufanym członkiem naszych lokalnych społeczności 18

>> 4. Zabierz głos! 19
4.1 Zachęcamy do zgłaszania wątpliwości. 20
4.2 Funkcjonalność informatora 20
4.3 Wszelkie obawy będą traktowane poważnie i profesjonalnie 21
4.4 Wdrożenie i monitorowanie przestrzegania kodeksu 21

Ten dokument jest również dostępny w języku chińskim i szwedzkim. W przypadku rozbieżności między dostępnymi wersjami językowymi obowiązuje angielska wersja niniejszego Kodeksu etycznego. W przypadku pytań prosimy o kontakt z lokalnym działem HR lub działem prawnym.

Wiadomość od Dyrektora Generalnego

Szanowni Państwo,

wizją naszej firmy jest zmienianie świata poprzez innowacyjną inżynierię aluminium. Aby ją spełnić i być zrównoważoną firmą odnoszącą sukcesy, wraz z naszymi partnerami biznesowymi musimy budować silne relacje oparte na zaufaniu - zarówno wewnętrznie, jak i zewnętrznie. Gränges zawsze powinien być firmą, w której się świetnie pracuje i prowadzi interesy.

Działanie w światowym środowisku biznesowym może czasami stanowić wyzwanie, ponieważ skomplikowane warunki rynkowe mogą prowadzić do sytuacji, w których nie jesteśmy pewni, jak mamy dalej postępować. Zasady zawarte w naszym Kodeksie oraz nasze podstawowe wartości powinny być wykorzystywane jako wskazówki dotyczące odpowiedzialnego postępowania i prowadzenia działalności.

Niezwykle ważne jest, abyśmy wszyscy przestrzegali tego Kodeksu i byli przekonani, że stanowi on ważną część naszej kultury korporacyjnej. Jeśli ktokolwiek z nas zobaczy lub podejrzewa coś, co narusza postanowienia Kodeku etycznego lub inne zasady i przepisy, Waszym obowiązkiem jest to zgłosić.

Żyjąc i promując wartości Gränges oraz będąc partnerem postępującym zgodnie z zasadami etyki we wszystkich naszych relacjach biznesowych oraz dobrym obywatelem korporacyjnym, wszyscy możemy przyczynić się do zbudowania odnoszącej sukcesy i odpowiedzialnej firmy, z której możemy być dumni.

Sztokholm, 25 czerwca 2020 r

Johan Menckel CEO

„Gränges zawsze powinien być firmą, w której się świetnie pracuje i prowadzi interesy”.

WPROWADZENIE

Gränges zobowiązuje się działać zgodnie z odpowiedzialnymi, etycznymi i zdroworozsądkowymi zasadami biznesowymi oraz zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami.

Niniejszy Kodeks etyczny stanowi podstawę postępowania i odpowiedzialnego prowadzenia działalności. W tym dokumencie można znaleźć zasady obowiązujące w całej Grupie, a także praktyczne wskazówki, jak żyć zgodnie z tymi zasadami oraz jak myśleć i działać.

Opowiadamy się za międzynarodowymi standardami[1)] praw człowieka, warunków pracy, środowiska naturalnego i przeciwdziałania korupcji, w tym między innymi za Global Compact ONZ i zestawem dziesięciu zasad. Wymaga to zbiorowego wysiłku wszystkich pracowników.

1) Międzynarodowe standardy, o których tu mowa, to Global Compact ONZ, Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ, Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ oraz Wytyczne OECD dla korporacji wielonarodowych.

Oprócz przestrzegania obowiązujących praw i przepisów, wszyscy pracownicy muszą przestrzegać wewnętrznych zasad firmy, które w niektórych przypadkach są bardziej rygorystyczne.

Mogą zaistnieć sytuacje, odnośnie których nie znajdują zastosowania żadne szczególne zasady i w takich przypadkach powinniśmy postępować zgodne z duchem Kodeksu etycznego. Możesz również poprosić swojego przełożonego o poradę. W przypadkach, w których istnieje różnica między Kodeksem etycznym, a lokalnymi wymogami i wytycznymi, o ile jest to prawnie możliwe, należy zastosować bardziej rygorystyczne standardy postępowania.

Nasze podstawowe wartości

Nasze podstawowe wartości określają sposób, w jaki pracujemy. Prowadzą nas w naszych codziennych działaniach i stanowią podstawę odpowiedzialnego i etycznego prowadzenia działalności.

Zobowiązanie

Zobowiązujemy się służyć naszym klientom oraz działać odpowiedzialnie względem siebie i naszych społeczności

- Nigdy nie idziemy na kompromis w kwestii bezpieczeństwa
- Angażujemy się i pracujemy z pasją
- Dotrzymujemy obietnic, dokładamy wszelkich starań i dostarczamy wysokiej jakości produkty i usługi

Orientacja na działanie

Jesteśmy nastawieni na działanie, realizujemy nasze plany i ciągle wyciągamy nauki z własnych doświadczeń

- Jesteśmy proaktywni i nie boimy się zmian
- Działamy sprawnie i podejmujemy szybkie decyzje z krótkim czasem realizacji
- Nieustannie dążymy do poprawy naszych wyników poprzez działania kontrolne i informacje zwrotne

Innowacyjność

Jesteśmy innowacyjni, wspieramy kreatywność i ciągle szukamy nowych, lepszych rozwiązań

- Akceptujemy zmiany, kwestionujemy stare nawyki i podejmujemy wyzwania
- Dzielimy się najlepszymi praktykami i opracowujemy ulepszone rozwiązania, które przekraczają oczekiwania klientów
- Zachęcamy do innowacyjnej kultury zbudowanej na głębokiej wiedzy, współpracy i indywidualnej odpowiedzialności

Dostępność

Jesteśmy dostępni dla siebie nawzajem, dla naszych klientów i partnerów biznesowych

- Słuchamy, współpracujemy i aktywnie się komunikujemy.
- Jesteśmy otwarci i skromni
- Promujemy równe szanse i uczciwość w naszym miejscu pracy

>> 1.1 Kodeks etyczny obowiązuje każdego pracownika

Niniejszy Kodeks etyczny ma zastosowanie do wszystkich pracowników Gränges i członków zarządu w podmiotach należących do grupy Gränges na całym świecie. Dotyczy to również pracowników tymczasowych (np. niezależnych wykonawców, konsultantów itp.), pośredników lub innych osób działających w imieniu Gränges.

Grupa osób wymienionych powyżej jest w tym dokumencie zbiorczo określana jako „pracownicy" lub „my".

>> 1.2 Postępowanie zgodnie z zasadami Kodeksu to nasza osobista odpowiedzialność

Wszyscy pracownicy są osobiście odpowiedzialni za przestrzeganie wymogów określonych w niniejszym Kodeksie etycznym oraz za działanie zgodnie z najlepszym interesem Gränges.

Pracownicy nigdy nie powinni działać (ani zachęcać innych do działania) z naruszeniem niniejszego Kodeksu etycznego, nawet jeśli działanie to może wydawać się w interesie Gränges.

Wszelkie przypadki postępowania niezgodnego z w/w zasadami lub zwolnienia z obowiązku stosowania niniejszego Kodeksu etycznego muszą zostać zatwierdzone lub rozstrzygnięte przez CEO.

>> 1.3 Kadra kierownicza daje dobry przykład

Aby mieć pewność, że menedżerowie posiadają dogłębną wiedzę i zrozumienie treści Kodeksu etycznego, Gränges jest odpowiedzialny za regularne zapewnianie menadżerom dostępu do szkoleń z tego zakresu.

Jeśli jesteś menedżerem, oczekuje się, że zawsze będziesz dawać dobry przykład. Twoim obowiązkiem jako kierownika jest również dbanie o środowisko pracy, które zachęca pracowników do działania zgodnie z Kodeksem etycznym.

Jeśli masz podwładnych, Twoim obowiązkiem jest upewnienie się, że te osoby są świadome, rozumieją i przestrzegają zasad przedstawionych w Kodeksie etycznym - nawet jeśli nie mają dostępu do intranetu w swoim miejscu pracy.

Jeśli podwładni mają obawy i pytania dotyczące postępowania w biznesie, upewnij się, że zapewnisz im szybką odpowiedź i zalecisz odpowiednie działania.

>> 1.4 Szukaj wskazówek właściwej drogi postępowania

Kodeks etyczny nigdy nie może udzielić dokładnych odpowiedzi w każdej sytuacji. Jeśli nie masz pewności, jak postępować w określonych okolicznościach, zadaj sobie następujące pytania:

- Czy to jest legalne?
- Czy jest to dozwolone i zgodne z Kodeksem etycznym?
- Czy wydaje się to etycznie właściwe?
- Czy czuję się komfortowo, jeśli moje zachowanie lub decyzja stanie się znana publicznie?

Jeśli odpowiesz „nie" na którekolwiek z powyższych pytań, zasięgnij porady:

- Twojego bezpośredniego menedżera lub jego przełożonego.
- odpowiedniej grupy funkcjonalnej w Twoim regionie (np. HR, finanse, IT).
- odpowiedniej grupy funkcjonalnej w siedzibie Gränges w przypadkach, gdy regionalna grupa funkcjonalna nie istnieje (np. Ds. Komunikacji, prawa).

Więcej informacji na ten temat można znaleźć na stronach 19–21.

Słowa, które zostały podkreślone są zdefiniowane i wyjaśnione w ciemnoniebieskich ramkach.

>> 1.5 Naruszenie zasad postępowania

Gränges zachęca do odbywania nieformalnych dyskusji na temat odpowiedzialnego postępowania/prowadzenia działalności, które będą ukierunkowane na stały rozwój i doskonalenie.

Jednakże, naruszenia wymogów przewidzianych w niniejszym Kodeksie etycznym mogą skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego oraz poważnymi konsekwencjami w postaci rozwiązania stosunku pracy i/lub postępowaniem karnym.

.

Zaglądnij do rodziału *Zabierz głos!* na stronach 19-21 po więcej informacji.

2. ZASADY ZATRUDNIENIA I MIEJSCA PRACY

>> 2.1 Promujemy otwarte i niedyskryminujące miejsce pracy

Gränges dąży do stworzenia miejsca pracy charakteryzującego się otwartością i różnorodnością. Działamy aktywnie, aby zapobiegać wszelkim formom dyskryminacji, nękania (w tym molestowania seksualnego) oraz działaniom odwetowym. Wszyscy pracownicy powinni być traktowani z szacunkiem i godnością oraz traktować w ten sam sposób swoje Koleżanki i Kolegów.

Promujemy równe szanse i prawa, nie tolerujemy żadnej formy dyskryminacji związanej na przykład z płcią (w tym ciążą), identyfikcją płciową lub sposobami jej wyrazu, pochodzeniem etnicznym lub kulturowym, rasą/kolorem skóry, religią lub innymi przekonaniami, niepełnosprawnością, orientacją seksualną lub wiekiem.

Nie akceptujemy żadnej formy zastraszania lub braku szacunku w miejscu pracy, na przykład poprzez obraźliwy żargon, zastraszanie, nękanie lub fizyczne znęcanie się.

Nie tolerujemy działań odwetowych związanych ze zgłaszaniem swoich zastrzeżeń lub podejrzeń, angażowaniem się w dochodzenia oraz odrzucamy jakąkolwiek formę nękania.

Wszystkie decyzje dotyczące zatrudnienia, w tym rekrutacja, wynagrodzenie, awanse i rozwiązanie stosunku pracy, powinny być oparte na obiektywnych kryteriach, takich jak kompetencje, doświadczenie i wyniki danej osoby.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny dział HR

Więcej informacji:

- Globalna polityka różnorodności

Co to dla Ciebie oznacza?

- Obowiązek traktowania każdej osoby z szacunkiem.
- Promowanie pozytywnego środowiska pracy oraz kultury integracji, gdzie każdy jest doceniany bez względu na różnice.
- Unikanie zachowania, które może zostać odebrane jako zastraszanie, poniżające, obraźliwe, zastraszające, złośliwe lub upokarzające.
- Brak tolerancji dla dyskryminacji, nękania ani jakichkolwiek działań odwetowych.
- Jeśli doświadczysz dyskryminacji, nękania lub działań odwetowych, zgłoś to swojemu przełożonemu lub działowi HR. Gränges zbada sprawę i podejmie odpowiednie działania.

Definicje:

- dyskryminacja oznacza sytuację, w której dana osoba jest niesprawiedliwie traktowana w pracy z powodu czynników osobistych niezwiązanych z wykonywaną pracą, takich jak płeć (w tym ciąża), identyfikacja płciowa lub sposób jej wyrazu, pochodzenie etniczne lub kulturowe, rasa/kolor skóry, religia lub inne przekonania, niepełnosprawność, orientacja seksualna lub wiek.
- nękanie oznacza niepożądane działania słowne, fizyczne lub inne (w tym molestowanie seksualne), które naruszają czyjąś godność i które są związane z płcią (w tym ciążą), identyfikacją płciową lub sposobem jej wyrazu, pochodzeniem etnicznym lub kulturowym, rasą /kolorem skóry, religią lub innymi przekonaniami, niepełnosprawnością, orientacją seksualną lub wiekiem.
- Działania odwetowe oznaczają ukaranie kogoś za zgłoszenie molestowania lub innej dyskryminacji, za udział w dochodzeniu w sprawie molestowania lub innej dyskryminacji lub za odrzucenie lub poddanie się nękaniu lub dyskryminacji ze strony pracodawcy.

>> 2.2 Szanujemy prawa człowieka i uczciwe warunki pracy

Gränges wspiera międzynarodowe standardy dotyczące praw człowieka i warunków pracy, w tym między innymi Global Compact ONZ (patrz link poniżej) i zestaw dziesięciu zasad. Jako firma wierzymy, że uczciwe warunki pracy umożliwiają naszym pracownikom wykorzystanie ich pełnego potencjału.

Zasady Gränges są następujące:

- Szanujemy i wspieramy uznane na arenie międzynarodowej prawa człowieka.
- Nie tolerujemy żadnej formy pracy przymusowej.
- Szanujemy prawo dzieci do rozwoju osobistego i edukacji. Zatrudniamy tylko pracowników, którzy mają ukończone co najmniej 15 lat lub obowiązujący minimalny wiek ustawowy, w zależności od tego, który jest wyższy.
- Chronimy młodych pracowników w wieku od 15 do 18 lat, ograniczając ich harmonogramy i zadania, w tym ciężką, niebezpieczną pracę i pracę na nocnych zmianach.
- W zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy i regulacje, szanujemy prawa naszych pracowników do tworzenia rad pracowniczych, układów zbiorowych pracy lub innych reprezentacji pracowniczych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy.
- Zapewniamy standardy zatrudnienia wraz z warunkami pracy sformułowanymi w języku zrozumiałym dla pracowników. Normy te powinny określać godziny pracy i godziny przerw, wynagrodzenie, podatki i świadczenia, a także okresy wypowiedzenia.
- Od pracowników wymagamy jedynie informacji niezbędnych do zatrudnienia i nigdy nie prosimy o oryginalne dokumenty tożsamości, ani ich nie wstrzymujemy, nie wymagamy uiszczania żadnych kaucji czy składania depozytów, ani nie żądamy uiszczania opłat rekrutacyjnych na początku lub w trakcie zatrudnienia.
- Przestrzegamy lokalnych praw lub umów dotyczących godzin pracy i nie zezwalamy na godziny pracy niezgodne z lokalnymi przepisami i standardami branżowymi.

  Zapewniamy, że pracownicy mają prawo do odpowiednich przerw na odpoczynek i lunch w godzinach pracy. Zapewniamy również, że wszyscy pracownicy mają średnio co najmniej jeden dzień wolny w tygodniu oraz mogą wybrać dzień wolny na ustalone święta narodowe i lokalne, pod warunkiem, że nie wpłynie to negatywnie na ciągłość działań operacyjnych.
- Dbamy o to, aby wynagrodzenia pracowników były uczciwe i konkurencyjne oraz zgodne z lokalnymi przepisami i regulacjami. Gränges corocznie oblicza wynagrodzenie, które uważa za konkurencyjne w każdym kraju, w którym prowadzi działalność, w oparciu o obowiązujące ustawodawstwo i/lub układy zbiorowe, a także roczne wewnętrzne i zewnętrzne wartości odniesienia.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny dział HR
- Uznane związki zawodowe i przedstawiciele pracowników

Więcej informacji:

www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles

Co to dla Ciebie oznacza?

- Upewnij się, że dobrze rozumiesz swoje obowiązki, prawa i warunki zatrudnienia.
- Jeśli jesteś menedżerem, przestrzegaj lokalnego minimalnego wieku zatrudnienia i nie zatrudniaj młodych pracowników (w wieku 15–18 lat) do prac, które mogą być niebezpieczne lub szkodliwe dla ich zdrowia fizycznego lub psychicznego lub kolidują z edukacją danej osoby.
- Jeśli pracujesz w godzinach nadliczbowych, zapoznaj się z obowiązującymi lokalnymi przepisami dotyczącymi odpoczynku i regeneracji.

>> 2.3 Zapewniamy zdrowe i bezpieczne środowisko pracy

Gränges systematycznie pracuje nad zapewnieniem bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy oraz poprawą świadomości i zachowania zasad BHP we wszystkich swoich działaniach. Środowisko pracy obejmuje zarówno fizyczne, jak i organizacyjne oraz socjalne środowisko pracy.

Dążymy do bezpiecznego i bezwypadkowego miejsca pracy, które chroni zdrowie i sprzyja dobremu samopoczuciu pracowników oraz wszystkich osób bezpośrednio lub pośrednio związanych z działalnością firmy, np. pracowników kontraktowych czy konsultantów. Żaden pracownik ani osoba w miejscu pracy Gränges nie może być narażony na obrażenia w miejscu pracy.

Wierzymy, że urazom i chorobom zawodowym, a także incydentom związanym z bezpieczeństwem można zapobiegać, i stosujemy proaktywne podejście do ciągłego doskonalenia świadomości, umiejętności i wiedzy w zakresie BHP. Obejmuje to kontrole zdrowotne, szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa maszyn, środków ochrony osobistej, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, pierwszej pomocy i reagowania w sytuacjach awaryjnych. Aby uzyskać więcej informacji, zapoznaj się z ' *Polityką Bezpieczeństwa Pracy i Środowiska (EHS)*.

Starania nad zapewnieniem bezpiecznego i bezwypadkowego środowiska pracy opierają się na ciągłej ocenie ryzyka dotyczącego bezpieczeństwa pracy, w tym na podejmowaniu działań zapewniających ograniczanie sytuacji ryzykownych oraz wdrażaniu odpowiednich działań naprawczych.

Prześladowanie (wiktymizacja) nie jest akceptowane w naszej działalności. Jeśli pracownik doświadcza wiktymizacji, należy to zgłosić przełożonemu pracownika lub działowi HR. Gränges zbada sprawę i podejmie odpowiednie działania.

Spożywanie alkoholu lub narkotyków

Podczas pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej na rzecz Gränges wszyscy pracownicy i pracownicy kontraktowi muszą być w stanie funkcjonować z niezachwianym osądem. Oznacza to powstrzymanie się od spożywania substancji odurzających i/lub alkoholu.

Jeśli pracownicy napotkają sytuacje, w których odmowa przyjęcia gestów gościnności, takich jak posiłki i napoje alkoholowe, jest uznawana za przejaw nieuprzejmości, dozwolona jest umiarkowana i rozsądna konsumpcja.

W stosunku do osób znajdujących się w stanie odurzenia bądź upojenia alkoholowego może zostać wszczęte postępowanie dyscyplinarne skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy. Takie sytuacje należy natychmiast rozwiązać ze względu na zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie pozostałych pracowników. W każdym przypadku okoliczności zostaną zbadane i zostaną podjęte odpowiednie środki.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny kierownik produkcji
- Odpowiedni lokalny dział BHP
- Lokalny dział HR

Więcej informacji:

- Globalna polityka Bezpieczeństwa Pracy i Środowiska
- Lokalne zasady dotyczące środowiska pracy, w tym zasady i procedury zapobiegania wiktymizacji i postępowania z nią
- Globalna polityka dotycząca alkoholu i środków odurzających

Co to dla Ciebie oznacza?:

- Upewnij się, że wykonujesz pracę w sposób bezpieczny, zgodnie z lokalnymi wymogami bezpieczeństwa i Polityką EHS Gränges.
- Zachować ostrożność, używając środków ochrony osobistej i narzędzi.
- Pomyśl, zanim zaczniesz działać. Należy zwracać uwagę na bezpieczeństwo w miejscu pracy i wokół niego oraz aktywnie identyfikować i zgłaszać swojemu przełożonemu możliwe zagrożenia i ryzyka związane z bezpieczeństwem.
- Nigdy nie idź na skróty ani nie ignoruj wymaganych praktyk bezpieczeństwa.
- Natychmiast przerwij pracę, jeśli sytuacja nie jest bezpieczna dla Ciebie lub współpracownika lub wykonawcy.
- Jeśli jesteś menedżerem, upewnij się, że Twoi pracownicy lub pracownicy kontraktowi są odpowiednio przeszkoleni i wyposażeni do wykonywania swojej pracy.
- Nie pracuj będąc pod wpływem narkotyków lub alkoholu.
- Bądź dobrym kolegą. Jesteście środowiskiem pracy swoich kolegów. Nie prześladuj, nie znęcaj się ani nie traktuj swoich kolegów niesprawiedliwie.

Definicje:

- Prześladowanie (wiktymizacja) oznacza nękanie lub dyskryminujące działania skierowane do jednego lub większej liczby pracowników przejawiane w obraźliwy sposób, które mogą powodować chorobę psychiczną lub poczucie ich wyobcowania.

>> 2.4 Działamy z troską o środowisko

Gränges chce przyczynić się do bardziej zrównoważonej przyszłości i dlatego też stale rozwija swoje działania i usprawnia procesy, aby zmniejszyć nasz wpływ na środowisko.

Dążymy do poprawy efektywności energetycznej i materiałowej w naszych działaniach, a także pracujemy nad zwiększeniem wykorzystania w produkcji aluminium pochodzącego z recyklingu. Jest to możliwe dzięki efektywnemu recyklingowi złomu wytworzonego wewnętrznie, jak również złomu zakupionego od osób trzecich. Regularnie mierzymy zużycie energii, wody i emisji generowanych przez naszą działalność, aby upewnić się, że nasze działalnia mieszczą się w ustalonych granicach.

Gränges dla każdej gałęzi swojej działalności przewidział odpowiednie narzędzia, które umożliwiają pracownikom używanie, recykling i utylizację materiałów w odpowiedzialny sposób. Starannie planujemy i informujemy naszych pracowników o efektywnym korzystaniu z zasobów.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny kierownik działu produkcji
- Odpowiedni lokalny dział BHP

Więcej informacji:

- Globalna polityka BHP

Co to dla Ciebie oznacza?

- Zrozum i przestrzegaj przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz wymagań wewnętrznych związanych z Twoją rolą.
- Zdobądź wiedzę o zagrożeniach środowiskowych występujących w Twojej codziennej pracy i o tym, jak możesz podjąć działania zapobiegawcze, aby je zmniejszyć.
- Nie wspieraj działań (w tym projektów, decyzji, inwestycji), które mają istotny negatywny wpływ na środowisko.
- Promuj efektywne wykorzystanie energii, wody, materiałów, chemikaliów i innych zasobów we własnych działaniach oraz staraj się jak najczęściej wykorzystywać i przetwarzać materiały.
- Zachęcaj do stosowania i rozwoju technologii przyjaznych dla środowiska.
- Segreguj i utylizuj odpady w wyznaczonych do tego pojemnikach.
- Zachowaj wymagane środki ostrożności podczas obchodzenia się z materiałami niebezpiecznymi.
- Używaj, przechowuj, oznaczaj i utylizuj chemikalia i inne materiały w odpowiedni sposób. Zgłaszaj wszelkie wycieki, zrzuty lub obawy dotyczące środowiska.
- Podczas podróży weź pod uwagę aspekty środowiskowe.

>> 2.5 Odpowiedzialnie planujemy podróże służbowe

Ponieważ Gränges jest międzynarodową firmą, podróże służbowe są nieodłączną częścią naszej pracy. Zarówno na etapie organizowania podróży, jak i odbywania podróży służbowych, wszyscy pracownicy powinni brać pod uwagę koszty, bezpieczeństwo i środowisko.

Podczas podróży służbowych wszyscy pracownicy reprezentują Gränges zarówno w godzinach pracy, jak i poza nimi. Pracownikom nie wolno prowadzić działań, które naruszają lokalne przepisy lub niniejszy Kodeks etyczny, np. wykorzystywanie seksualne, nadużywanie narkotyków i alkoholu, ani angażowanie się w sytuacje potencjalnie niebezpieczne.

Skromne i odpowiedzialne spożywanie alkoholu może być właściwe w pewnych sytuacjach, np. gdy odmowa przyjęcia gestów gościnności, takich jak posiłki i napoje alkoholowe, jest uznawana za przejaw nieuprzejmości.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny dział HR

Więcej informacji:

- Globalne zasady dotyczące podróży

Co to dla Ciebie oznacza?

- Upewnij się, że podróże służbowe są konieczne. W miarę możliwości wybieraj rozmowy telefoniczne, telefonferencje wideo i/lub internetowe spotkanie konferencyjne.
- Planując podróż w grupie, zastanów się, czy naprawdę warto aby wszyscy jechali. Jeśli tak, zaplanuj podróż z dużym wyprzedzeniem, aby dać ludziom wystarczająco dużo czasu na zarezerwowanie biletów.
- Zawsze staraj się podróżować w najbardziej opłacalny sposób.
- Jeśli to możliwe, wybieraj publiczne środki transportu.
- Zachowuj się jak ambasador Gränges podczas podróży służbowych.

>> 2.6 Chronimy reputację i majątek naszej firmy

Ochrona reputacji i wartości Gränges ma ogromne znaczenie dla naszych szans na odniesienie sukcesu. Mając na uwadze powyższe, pracownicy powinni postępować w sposób odpowiedzialny i ostrożny, aby chronić aktywa firmy (zarówno materialne, jak i niematerialne) i nie narazić dobrego imienia Gränges na szwank.

Środki trwałe, w tym budynki, maszyny, wyposażenie wnętrz, sprzęt i narzędzia firmy, fundusze firmowe i inna własność fizyczna, powinny być chronione przed niewłaściwym użyciem, kradzieżą, uszkodzeniem lub zniszczeniem. Wartości niematerialne, takie jak własność intelektualna w postaci patentów, projektów, znaków towarowych, receptur, know-how, pomysłów i informacji również powinny podlegać ochronie.

Mienia i majątku Gränges nie wolno wykorzystywać do celów osobistych pracowników, chyba że zostało to wcześniej zatwierdzone. Gränges zezwala na osobiste korzystanie ze sprzętu informatycznego lub komunikacyjnego, jeśli nie ma to negatywnego wpływu na firmę lub pracę pracownika. Przeglądanie stron internetowych lub pobieranie materiałów zawierających treści pornograficzne, nieetyczne lub im podobne jest surowo zabronione. Na naszych komputerach można używać wyłącznie oprogramowania lub usług zatwierdzonych przez Gränges IT.

Umyślne oszustwo mające na celu uzyskanie bezpośredniej lub pośredniej korzyści poprzez niewłaściwe wykorzystanie majątku Gränges jest surowo zabronione i może zostać zakwalifikowane jako oszustwo.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny lub centralny dział prawny (w zależności od przypadku)
- Lokalny dział IT

Więcej informacji:

- Polityka bezpieczeństwa informacji

Co to dla Ciebie oznacza?

- Natychmiast zgłaszaj każdą kradzież lub niewłaściwe użycie firmowych rzeczy, gotówki, sprzętu, materiałów eksploatacyjnych lub innych aktywów.
- Chroń tajemnice handlowe, innowacje lub projekty należące do Gränges i nie publikuj ich ani nie ujawniaj, chyba że zostałeś/-aś upoważniony/-a.
- Jeśli masz dostęp do jakiejkolwiek własności intelektualnej, postępuj z nią w odpowiedni sposób i chroń ją przed niewłaściwym wykorzystaniem.
- Jeśli wyniesiesz majątek Gränges poza teren Gränges, upewnij się, że jesteś do tego upoważniony/-a i że chronisz go przed kradzieżą i niewłaściwym wykorzystaniem.
- Zgłoś wszelką podejrzaną utratę sprzętu IT lub podejrzenie cyberataku do lokalnego działu IT (lub Servicedesk, w zależności od przypadku).
- Zachowaj ostrożność podczas korzystania z komputera, np. przed klikaniem łączy w wiadomościach e-mail lub witrynach internetowych.
- Zawsze kontaktuj się z działem IT, jeśli potrzebujesz dodatkowego oprogramowania i usług

Definicje:

Oszustwo oznacza umyślne działanie mające na celu uzyskanie bezpośredniej lub pośredniej korzyści poprzez niewłaściwe wykorzystanie majątku Gränges lub sfałszowanie sprawozdań finansowych lub innych dokumentów.

>> 2.7 Ostrożnie obchodzimy się z informacjami, które są poufne i kluczowe dla działalności firmy

Wszyscy pracownicy mają obowiązek obchodzenia się z informacjami dotyczącymi Gränges z należytą ostrożnością, a informacje niepubliczne traktować w sposób poufny. Nieuprawnione użycie lub ujawnienie wyżej wymienionych informacji może znacząco zaszkodzić naszej działalności i reputacji.

Pracownikom nigdy nie wolno nikomu ujawniać informacji poufnych w firmie lub poza nią, chyba że takie ujawnienie jest wyraźnie autoryzowane przez Dyrektora Generalnego lub Głównego Radcę Prawnego Gränges bądź też jest wymagane przez prawo lub jakiekolwiek obowiązujące przepisy. Dotyczy to również przypadków, gdy pracownicy nie podpisali umowy o zachowaniu poufności.

Nieuprawnione ujawnienie informacji poufnych stanowi przestępstwo.

Publiczne informacje dotyczące Gränges są przekazywane przez wyznaczonych rzeczników, sprawdź *Politykę komunikacji* i intranet Gränges, aby uzyskać więcej informacji.

Informacje o Gränges, które nie zostały upublicznione, należy traktować jako własność Gränges. W konsekwencji obowiązek nieujawniania informacji trwa bezterminowo po ustaniu stosunku pracy lub zakończeniu pełnienia funkcji członka organu korporacyjnego.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny lub centralny dział komunikacji (w zależności od przypadku)
- Lokalny lub centralny dział prawny (w zależności od przypadku)

Więcej informacji:

- Globalna polityka komunikacji
- Intranet Gränges: inside.granges.com/en/support-in-work/granges-spokespeople /

Co to dla Ciebie oznacza?

- Miej restrykcyjne podejście do informacji, które mogą być poufne. Takie informacje nigdy nie będą ujawniane nikomu w Gränges ani poza nią.
- Chroń informacje poufne, które udostępniają nam partnerzy biznesowi, w tym dostawcy i klienci.
- Jeśli nie masz pewności, czy informacje mogą zostać ujawnione, poproś o radę swojego kierownika lub dział komunikacji.

Definicje:

- informacje poufne oznaczają informacje, które nie są lub nie powinny być znane opinii publicznej. Przykłady obejmują finansowe lub strategiczne plany biznesowe, budżety, programy marketingowe i sprzedażowe, know-how (techniczne lub inne), specyfikacje projektowe, zapisy klientów, ceny lub im podobne.

>> 2.8 Nie wykorzystujemy informacji wewnętrznych (insider trading)

Pracując w Gränges, pracownicy mogą mieć do czynienia z informacją wewnętrzną dotyczącą Gränges lub jego partnerów biznesowych.

Jeśli pracownicy mają dostęp do tego typu informacji, nie mogą oni - w imieniu własnym lub osoby trzeciej - nabywać lub sprzedawać akcji Gränges lub instrumentów finansowych związanych z akcjami, czyli dokonywać tzw. insider trading. Ponadto pracownikom nie wolno zlecać innej osobie kupna lub sprzedaży akcji Gränges lub innych instrumentów finansowych powiązanych z Gränges lub jego partnerami biznesowymi.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny lub centralny dział prawny (w zależności od przypadku)

Więcej informacji:

- Global Insider Policy

Co to dla Ciebie oznacza?

- Nie ujawniaj informacji wewnętrznych.
- Nie kupuj ani nie sprzedawaj akcji Gränges (dla siebie lub innych, bezpośrednio lub pośrednio) na podstawie informacji wewnętrznych.
- Postępuj zgodnie z wymaganiami i procedurami przedstawionymi w Polityce dotyczącej informacji wewnętrznych Gränges.

Definicje:

- informacja wewnętrzna oznacza informację o precyzyjnym charakterze, która nie została podana do wiadomości publicznej i która mogłaby mieć znaczący wpływ na cenę akcji Gränges, gdyby została podana do wiadomości publicznej.
- insider trading oznacza obrót (lub udzielanie innym porad dotyczących handlu) akcjami Gränges lub innymi instrumentami finansowymi związanymi z takimi akcjami lub innymi instrumentami finansowymi spółek notowanych na giełdzie, w oparciu o niepubliczne informacje uzyskane dzięki pracy w Gränges, które, jeśli byłyby znane publicznie, mogłyby mieć wpływ na cenę akcji.

>> 2.9 Chronimy dane osobowe przed niewłaściwym wykorzystaniem

Gränges przestrzega wszystkich obowiązujących regulacji prawnych dotyczących ochrony prywatności podczas gromadzenia, wykorzystywania i udostępniania danych osobowych.

W przypadkach, gdy pracownicy mają dostęp do danych osobowych, informacje te powinny być chronione i należy podjąć odpowiednie kroki w celu ich ochrony przed niewłaściwym wykorzystaniem.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny lub centralny dział prawny (w zalezności od przypadku)

Więcej informacji:

- Globalna polityka ochrony danych osobowych

Co to dla Ciebie oznacza?

- Przestrzegaj wytycznych i procedur firmy podczas gromadzenia, wykorzystywania, przechowywania lub udostępniania danych osobowych.

Definicje:

- Dane osobowe oznaczają wszelkie informacje, które pośrednio lub bezpośrednio dotyczą możliwej do zidentyfikowania osoby, np. imię i nazwisko, PESEL, zdjęcia, informacje na temat zdrowia, itp.

>> 2.10 Prowadzimy uczciwą i dokładną dokumentację księgową

Gränges zobowiązuje się do zachowania pełnej dokładności w prowadzeniu wszystkich dokumentów finansowych, aby móc przedstawiać swoje wyniki finansowe w sposób przejrzysty, zgodny z prawdą i terminowy.

Pracownicy zajmujący się transakcjami finansowymi lub księgowością są zobowiązani do zapewnienia, że wszystkie transakcje są w pełni i dokładnie udokumentowane oraz ewdencjonowane zgodnie z obowiązującym prawem, dobrą praktyką księgową i wymogami wewnętrznymi.

Fałszywe lub wprowadzające w błąd wpisy są bezwzględnie nie do przyjęcia i mogą stanowić przestępstwo.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny dział finansów
- Lokalny lub centralny dział prawny (w zależności od przypadku)

Co to dla Ciebie oznacza?

- Zgłaszając lub rejestrując transakcje biznesowe, postępuj w sposób uczciwy i dokładny.
- Przestrzegaj delegowanych poziomów uprawnień przy zatwierdzaniu decyzji finansowych i innych decyzji biznesowych.
- Upewnij się, że podczas rejestrowania transakcji nie wprowadzasz informacji, które są fałszywe lub wprowadzające w błąd.
- Zapisuj (jeśli jesteś menedżerem, również zatwierdź) godziny pracy i wydatki biznesowe zgodnie z lokalnymi procedurami.
- Jeśli zauważysz błąd lub podejrzewasz naruszenie zasad rachunkowości lub innych obowiązujących zasad, które mogą stanowić nadużycie, natychmiast zgłoś to do działu prawnego.

„Gränges zobowiązuje się do zachowania pełnej dokładności w prowadzeniu wszystkich dokumentów finansowych”.

3. ZASADY RYNKOWE I BIZNESOWE

>> 3.1 Unikamy wszelkich konfliktów interesów

Pracownicy mają obowiązek pracować i działać w najlepszym interesie Gränges i unikać uzyskiwania dla siebie lub innych korzyści, które są niewłaściwe lub mogą zaszkodzić interesom Gränges.

Nikt nie powinien brać udziału w podejmowaniu decyzji, ani próbować wpływać na nią, jeśli może to spowodować faktyczny lub domniemany konflikt interesów.

Należy zwrócić szczególną uwagę na sytuacje, w których pracownicy mają swój osobisty interes w tej sprawie, ekonomiczny lub inny, bezpośrednio lub za pośrednictwem osoby blisko związanej.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny dział HR
- Lokalny lub centralny dział prawny (w zależności od przypadku)

Co to dla Ciebie oznacza:

- Zawsze profesjonalnie zarządzaj relacjami biznesowymi.
- Podejmuj decyzje biznesowe i dokonuj transakcji, mając na uwadze najlepszy interes Gränges bez przynoszenia korzyści sobie ani swojej rodzinie.
- Powiadom swojego przełożonego przed przyjęciem jakichkolwiek stanowisk lub spotkań poza Gränges. Takie stanowiska lub nominacje nigdy nie mogą kolidować z interesami Gränges.
- Nie reklamuj produktów lub usług, które stanowią bezpośrednią konkurencję dla działalności biznesowej lub interesów Gränges.
- Unikaj działań, które mogą być postrzegane jako sprzyjające interesom członków rodziny, przyjaciół, partnerów biznesowych, takich jak konkurenci i dostawcy lub inni interesariusze, kosztem Gränges.
- Upewnij się, że - niezwłocznie - uzyskasz wstępną zgodę swojego przełożonego na wypadek potencjalnego konfliktu interesów.

Definicje:

- konflikt interesów oznacza, że interesy osobiste wpływają lub mogą wpływać na Twój osąd, obiektywizm lub współzależność podczas podejmowania decyzji i wykonywania pracy.

"Pracownicy mają obowiązek pracować i działać w najlepszym interesie Gränges oraz unikać uzyskiwania dla siebie lub innych korzyści, które są niewłaściwe lub mogą zaszkodzić interesom Gränges."

>> 3.2 Nigdy nie akceptujemy łapownictwa ani korupcji

Jesteśmy zobowiązani do prowadzenia biznesu z dużą uczciwością i nigdy nie akceptujemy łapownictwa ani korupcji.

Gränges nie uczestniczy ani nie popiera żadnych praktyk korupcyjnych, w tym oferowania, dawania, otrzymywania lub zabiegania o coś wartościowego w sposób niezgodny z prawem lub nieetyczny. Gränges zabrania również uiszczania opłat przyspieszających, zgodnie z obowiązującymi przepisami lokalnymi.

Nasze stanowisko opiera się na ustawodawstwie antykorupcyjnym, które wszystkie spółki Gränges są zobowiązane stosować. Osoby zaangażowane w akty korupcji mogą być narażone na odpowiedzialność cywilną i karną. Działania korupcyjne są surowo karane przez wymiar sprawiedliwości, a osoby uznane za winne naruszenia prawa mogą podlegać karze pozbawienia wolności.

Podarunki i gratyfikacje

Oferowanie i przyjmowanie prezentów grzecznościowych może być dozwolone, pod warunkiem że mają one rozsądną wartość ekonomiczną, są oferowane i przyjmowane sporadycznie oraz bez wątpienia stosowne w danych okolicznościach. Na przykład wręczenie lub przyjęcie prezentu w związku z uroczystymi świętami, wyrazami sympatii może być zgodne z lokalnymi zwyczajami lub gdy nieprzyjęcie bądź wręczenie podarunku jest uważane za nieuprzejme.

Nie wolno wręczać ani przyjmować gotówki ani prezentów, które są wręczane w zamian za przysługę. Nigdy nie wolno oferować prezentów ani rozrywki dla sektora publicznego.

Spotkania z klientami/wydarzenia o charakterze rozrywkowym

Wydarzenia organizowane przez naszych klientów lub innych partnerów biznesowych powinny zawsze mieć określony i odpowiedni cel biznesowy i mogą być akceptowane tylko wtedy, gdy są rozsądne i odpowiednie pod względem wartości i częstotliwości. Gränges zasadniczo powinien opłacać transport i zakwaterowanie w związku z wydarzeniem organizowanym przez naszych klientów lub innych partnerów biznesowych.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny lub centralny dział prawny (w zależności od przypadku)

Więcej informacji:

- Globalna polityka antykorupcyjna

Co to dla Ciebie oznacza?

- Zrozum zasady wyznawane przez Gränges dotyczące prezentów i wydarzeń/spotkań towarzyskich i miej uzasadniony biznesowy powód dla wszystkiego, co oferujesz. Jeśli takie istnieją, pamiętaj o przestrzeganiu lokalnych zasad.
- Nie dawaj ani nie przyjmuj łapówek ani niczego, co mogłoby zostać uznane za łapówkę. Obejmuje to pieniądze, oferty pracy, przysługi, podróże lub niezgodne z prawem prezenty i rozrywki.
- Nigdy nie przyjmuj niczego od partnera biznesowego, jeśli może to wpłynąć lub wydaje się mieć wpływ na decyzję biznesową.
- Dowiedz się, co jest dozwolone, jeśli pracujesz z urzędnikami państwowymi, w przypadku których przepisy są zazwyczaj bardzo surowe.
- Jeśli korzystasz z usług podmiotów trzecich, takich jak dystrybutorzy lub przedstawiciele, upewnij się, że prowadzą oni swoją działalność zgodnie z tymi samymi wysokimi standardami etycznymi, co Gränges.
- Zachowaj uczciwość i dokładność podczas rejestrowania transakcji biznesowych lub płatności.
- Jeśli nie masz pewności, czy prezent jest dozwolony zgodnie z niniejszym Kodeksem etycznym, porozmawiaj ze swoim przełożonym.
- Jeśli dostawca lub partner biznesowy oferuje nieodpowiednie prezenty lub rozrywkę, porozmawiaj ze swoim przełożonym.

Definicje:

- Łapówka oznacza oferowanie, dawanie, otrzymywanie lub zabieganie o coś wartościowego w celu wywarcia wpływu na decyzję biznesową lub władzę.
- Korupcja oznacza nadużycie powierzonej władzy dla korzyści prywatnych, które może obejmować konflikty interesów, defraudację, łapówki, wymuszenia lub nepotyzm/kumoterstwo.
- Opłaty przyspieszające oznaczają płatności dokonane w celu przyspieszenia świadczenia usługi, do której masz prawo.

>> 3.3 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy

Gränges nie ułatwia ani nie wspiera prania brudnych pieniędzy, zgodnie z przepisami dotyczącymi przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy w różnych krajach. Wszyscy pracownicy muszą prowadzić wszelkie finansowe i gospodarcze działania w sposób przejrzysty i etyczny.

Te same zasady mają zastosowanie do wszelkich porozumień, których celem jest unikanie podatków, ceł i innych opłat.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny lub centralny dział prawny (w zależności od przypadku)

Co to dla Ciebie oznacza?

- Poznaj swojego partnera biznesowego i upewnij się, że rozumiesz warunki transakcji.
- Uważaj na oznaki prania brudnych pieniędzy, na przykład jeśli zostaniesz poproszony o przesłanie środków do kraju niezwiązanego z transakcją.
- Zgłaszaj wszelkie podejrzane transakcje swojemu przełożonemu lub działowi prawnemu.

Definicje:

- Pranie brudnych pieniędzy oznacza proces, w wyniku którego źródło pozyskanych nielegalnie środków jest zamaskowane lub udawane tak, jakby było zgodne z prawem. Fundusze mogą pochodzić z takich działań, jak handel ludźmi, terroryzm, szantaż czy oszustwo.

>> 3.4 Prowadzimy uczciwą i legalną konkurencję

Chociaż Gränges zawsze wytrwale konkuruje w biznesie, musimy to robić z poszanowaniem i zgodnie z obowiązującym prawem konkurencji, prawem antymonopolowym oraz przepisami dotyczącymi kontroli handlowej.

Pracownicy zajmujący się marketingiem, sprzedażą, zaopatrzeniem lub logistyką muszą upewnić się, że znają obowiązujące przepisy prawa oraz wewnętrzne zasady i wytyczne dotyczące marketingu i sprzedaży.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny lub centralny dział prawny (w zależności od przypadku)

Co to dla Ciebie oznacza?

- Upewnij się, że rozumiesz obowiązujące przepisy i wymagania dotyczące konkurencji.
- Nie prowadź działalności, która utrudnia, ogranicza lub eliminuje uczciwą konkurencję na rynku.
- Unikaj niepotrzebnych kontaktów z konkurentami. Jeśli takie kontakty istnieją, upewnij się, że są one odpowiednio udokumentowane i nie udostępniasz poufnych informacji handlowych, w tym dyskusji w stowarzyszeniach handlowych.

>> 3.5 Promujemy sprawiedliwy handel

Jako firma międzynarodowa, Gränges musi przestrzegać obowiązujących międzynarodowych przepisów dotyczących eksportu, importu i handlu we wszystkich krajach, w których firma prowadzi działalność. Gränges musi również przestrzegać obowiązujących ograniczeń handlowych, sankcji lub innych środków uchwalonych przez UE lub ONZ.

Porady i pytania:

- Twój przełożony
- Lokalny lub centralny dział prawny (w zależności od przypadku)

Co to dla Ciebie oznacza?

- Upewnij się, że rozumiesz przepisy dotyczące kontroli eksportu, ograniczeń handlowych i sankcji, które znajdują zastosowanie w miejscu prowadzenia działalności.
- Przestrzegaj wszystkich obowiązujących wymogów celnych i kontroli eksportu.

>> 3.6 Zapewniamy odpowiedzialne postępowanie w ramach naszego łańcucha dostaw

Wydajny i zrównoważony łańcuch dostaw ma zasadnicze znaczenie dla długoterminowego sukcesu Gränges. Gränges chce być odpowiedzialnym partnerem biznesowym i oczekuje od swoich dostawców zachowania takiego samego poziomu standardów etycznych, środowiskowych i społecznych, jakiego mogą oczekiwać od nas.

Aby zapewnić zrównoważone postępowanie, Gränges opracował *Kodeks postępowania dostawcy,* do zasad którego więksi dostawcy[1] muszą się zastosować.

W ten sposób dostawcy zobowiązują się do przestrzegania obowiązujących praw i przepisów oraz do przestrzegania zasad odpowiedzialnego i etycznego biznesu, w tym dziesięciu zasad Global Compact ONZ. Dostawcy zgadzają się również zapewnić, że zasady zawarte w *Kodeksie postępowania dostawcy* są z kolei przestrzegane przez ich własnych dostawców.

[1] Dostawcy, których wartość zakupu przekracza 5 mln SEK, 5 mln CNY lub 0,5 mln USD.

Porady i pytania:

- Twój kierownik
- Lokalny dział zaopatrzenia/zakupów

Więcej informacji:

- Globalny Kodeks postępowania dostawcy
- www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/

Co to dla Ciebie oznacza?

- Jeśli pracujesz przy zaopatrzeniu/zakupach, upewnij się, że Kodeks postępowania dostawcy Gränges jest częścią umowy z dostawcą.
- Jeśli potrzebujesz wsparcia lub porady albo dowiedziałeś/-aś się o przypadku niezgodności z naszym Kodeksem postępowania dostawcy, skontaktuj się z lokalnym działem zaopatrzenia/zakupów.

>> 3.7 Staramy się być zaufanym członkiem naszych lokalnych społeczności

Gränges stara się być dobrym *obywatelem korporacyjnym* oraz aktywnym i zaufanym członkiem naszych lokalnych społeczności. Wierzymy, że możemy wnieść pozytywny wkład w te społeczności, utrzymując otwarty dialog i budując silne i długotrwałe relacje

Zachęcamy pracowników do angażowania się w działania społeczne zgodne z naszą strategią i wizją. Zasoby i czas poświęcony na aktywności o charakterze charytatywnym powinny być zawsze odpowiednie, rozsądne i zatwierdzone przez lokalny dział HR lub dział prawny.

Porady i pytania:

- Twój kierownik
- Lokalny dział HR
- Lokalny lub centralny dział prawny (w zależności od przypadku)

Co to dla Ciebie oznacza?

- Upewnij się, że rozumiesz lokalne wytyczne dotyczące sponsorowania i zaangażowania społecznego lub inwestycji społecznych.
- Staraj się wspierać i/lub angażować się w takie projekty sponsorskie lub społeczne, które przynoszą korzyści zarówno Gränges, jak i Twojej lokalnej społeczności.
- Upewnij się, że masz upoważnienie od działu HR lub działu prawnego, zanim odpowiesz na wniosek o udzielenie finansowania od swojej społeczności lokalnej.

4. ZABIERZ GŁOS!

ZABIERZ GŁOS!

Gränges wspiera kulturę, która zachęca każdą osobę do swobodnego wyrażania opinii i zabierania głosu. Jeśli zauważysz lub podejrzewasz niewłaściwe postępowanie, które narusza niniejszy Kodeks etyczny, zachęcamy do zabrania głosu i szybkiej reakcji. Zgłaszając niewłaściwe postępowanie, możesz uczynić Gränges jeszcze lepszym miejscem pracy. Jeśli takie postępowanie zostanie wykryte na wczesnym etapie, często istnieje większa szansa na ograniczenie szkód nie tylko z korzyścią dla Gränges, ale także dla naszych pracowników i interesariuszy.

>> 4.1 Zachęcamy do zgłaszania wątpliwości

Jeśli chcesz poinformować o nieprawidłowościach lub wykroczeniach, które naruszają obowiązujące prawo, Kodeks etyczny Gränges lub inne zasady Gränges albo jeśli masz obawy co do tego, w jaki sposób my lub nasi dostawcy, klienci lub inni partnerzy biznesowi prowadzą swoją działalność, możesz skontaktować się z:

- Twoim bezpośrednim przełożonym lub menedżerem Twojego przełożonego.
- Odpowiednią grupą funkcjonalną w Twoim regionie (np. HR, finanse, IT) lub w siedzibie Gränges, w przypadkach, gdy nie istnieje odpowiedni dział lokalny (np. prawny, komunikacja).
- Głównym radcą prawnym poprzez e-mail, telefonicznie lub pisząc list do [General Counsel, Gränges AB, Box 5505, SE 114 85 Sztokholm, Szwecja].

>> 4.2 Funkcjonalność informatora

Jeśli chcesz zgłosić poważne naruszenie i nie chcesz kontaktować się z nikim w Gränges, możesz skorzystać z funkcjonalności zgłaszania nieprawidłowości ("whistleblower") w Gränges pod adresem:

- Nasz intranet: inside.granges.com/en/security/whistleblower/
- Nasza strona internetowa: www.granges.com/about-granges/ ład korporacyjny / sygnalista /

Dzięki funkcjonalności informatora, tzw. "whistleblower", którą zarządza podmiot zewnętrzny, możesz zgłaszać wszelkiego rodzaju nieprawidłowości i mieć gwarancję pełnej anonimowości bez obawy o działania odwetowe. Zachęcamy jednak do podania danych kontaktowych, ponieważ umożliwia to zadawanie dalszych pytań.

Szwedzki urząd ochrony danych i ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO) regulują, jacy ludzie i jakiego rodzaju informacje mogą być przechowywane i przetwarzane za pośrednictwem takiego systemu jak ten. Zgodnie z zaleceniem organu ochrony danych osobowych Gränges może przechowywać i przetwarzać jedynie informacje o poważnych przypadkach nieprawidłowości, które dotyczą osób na wyższych stanowiskach kierowniczych.

To, czy przekazane informacje są zgodne z tymi warunkami, ocenia podmiot zewnętrzny, który przeprowadza wstępne postępowanie wyjaśniające.

Więcej informacji:

- http://inside.granges.com/en/security/whistleblower/
- http://www.granges.com/about-granges/corporate-governance/whistleblower/

>> 4.3 Wszelkie zgłoszone obawy lub wątpliwości będą traktowane poważnie i profesjonalnie

Wszyscy menedżerowie i przełożeni, do których zgłoszono obawy lub wątpliwości, są odpowiedzialni za podjęcie szybkich, terminowych i odpowiednich działań. Wszystkie otrzymane zgłoszenia zostaną ocenione i w razie potrzeby przeprowadzone zostanie wewnętrzne postępowanie wyjaśniające.

Jeśli zgłosisz obawę lub wątpliwość w dobrej wierze, Gränges nie będzie tolerować żadnych działań odwetowych wobec Ciebie ani osoby, wobec której je zgłoszono, niezależnie od wyniku postępowania wyjaśniającego.

Jeśli wyjątkowe okoliczności nie stanowią inaczej, zostaniesz poinformowany/-a o wyniku postępowania wyjaśniającego lub o czynności następczej wynikającej z takiego postępowania.

>> 4.4 Wdrażanie i monitorowanie

Dyrektor generalny Gränges jest odpowiedzialny za wdrożenie niniejszego Kodeksu etycznego w całej organizacji Gränges. Dział HR ma zapewnić, aby każdy kierownik rozpowszechniał Kodeks etyczny wśród swoich podwładnych oraz by przeprowadzono szkolenie. Odpowiednie materiały szkoleniowe i pomocnicze są opracowywane we współpracy z działami HR, prawnym i komunikacji.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do uważnego zapoznania się z niniejszym Kodeksem etycznym i uczestniczenia w regularnych szkoleniach oferowanych przez Gränges. Nowi pracownicy mają podpisać oświadczenie, że zobowiązują się przestrzegać zasad opisanych w politykach Gränges oraz w Kodeksie etycznym.

W stosownych przypadkach pracownicy powinni być w stanie znaleźć odniesienia do Kodeksu etycznego zawarte w lokalnym *Podręczniku personelu*.

Status czynności powiązanych z niniejszym Kodeksem etycznym jest weryfikowany co roku przez Radę Dyrektorów Gränges i proces ten jest uważany za proces nadzoru korporacyjnego.

„Wszyscy menedżerowie i przełożeni, do których zgłoszono obawy lub wątpliwości, są odpowiedzialni za podjęcie szybkich, terminowych i odpowiednich działań”.

GRÄNGES