

KODEKS ETYCZNY (KODEKS POSTĘPOWANIA)

WERSJA 2.3

SPIS TREŚCI

>>	Wiadomość od Dyrektora Generalnego	1
>>	1. Wstęp	2
	1.1 Kodeks etyczny obowiązuje wszystkich	3
	1.2 Przestrzeganie przepisów jest odpowiedzialnością osobistą	3
	1.3 Managerowie stanowią przykład	3
	1.4 Poradź się, jak postąpić	3
	1.5 Nieprzestrzeganie Kodeksu etycznego	3
>>	2. Zatrudnienie i zasady obowiązujące w miejscu pracy	4
	2.1 Promujemy otwarte środowisko pracy wolne od dyskryminacji	5
	2.2 Szanujemy prawa człowieka i sprawiedliwe warunki pracy	6
	2.3 Dbamy o zdrowe i bezpieczne środowisko pracy	7
	2.4 Działamy z troską o środowisko naturalne	8
	2.5 Prowadzimy biznes i podróżujemy odpowiedzialnie	9
	2.6 Chronimy reputację i majątek naszej firmy	10
	2.7 Ostrożnie obchodzimy się z informacjami poufnymi i ważnymi informacjami biznesowymi	11
	2.8 Nie angażujemy się w transakcje na podstawie informacji wewnętrznych	12
	2.9 Chronimy dane osobowe i zabezpieczamy je przed niewłaściwym wykorzystaniem	12
	2.10 Prowadzimy uczciwą i dokładną księgowość	13
>>	3. Zasady biznesowe i rynkowe	14
	3.1 Unikamy wszelkich konfliktów interesów	15
	3.2 Nie akceptujemy przekupstwa ani korupcji	16
	3.3 Nie uczestniczymy w praniu brudnych pieniędzy	17
	3.4 Jako konkurencja działamy uczciwie i zgodnie z prawem	17
	3.5 Prowadzimy odpowiedzialny handel	17
	3.6 Zapewniamy odpowiedzialne zachowanie w naszym łańcuchu dostaw	18
	3.7 Staramy się być zaufanym członkiem lokalnych społeczności	18
>>	4. Reaguj!	19
	4.1 Zachęcamy do zgłaszania wątpliwości	20
	4.2 Funkcja informatora	20
	4.3 Wątpliwości są traktowane poważnie i profesjonalnie	21
	4.4 Wdrożenie i monitorowanie	21

Niniejszy dokument jest również dostępny w lokalnych językach. W przypadku jakichkolwiek rozbieżności między dostępnymi wersjami językowymi, obowiązywać będzie wersja angielska niniejszego Kodeksu etycznego. W przypadku pytań prosimy o kontakt z lokalnym działem HR lub działem prawnym.

WIADOMOŚĆ OD DYREKTORA GENERALNEGO



Szanowny Kolego/Koleżanko,

Gränges to wspaniała firma, dla której można pracować i prowadzić interesy. I niech tak pozostanie! Pokazywanie tego przy każdej decyzji jest tym, czego oczekują od nas nasi klienci i inni interesariusze. Jest to konieczne dla naszego sukcesu. Ale oczekujemy tego również od siebie nawzajem i od siebie samych. I oczekuję tego od ciebie. Chodzi o to, by każdego dnia postępować właściwie, zarówno indywidualnie, jak i zespołowo.

Czasami Dobre postępowanie wydaje się niepraktyczne, powolne lub "złe dla biznesu". W rzeczywistości jednak cięcia mogą zagrozić naszemu bezpieczeństwu pracy, zaszkodzić relacjom z klientami lub osłabić naszą reputację. Dlatego potrzebujemy silnego przywódcy, kodeksu. Nasz kodeks postępowania stawia etykę w centrum naszych działań. Dlatego ta polityka jest dla nas tak ważna.

W ostatecznym rozrachunku najważniejsza jest kultura i wartości przedsiębiorstwa, ludzie i relacje. Jestem dumny z tego, że mogę być częścią wspaniałego zespołu Gränges i silnych relacji, które zbudowaliśmy z klientami i dostawcami. Jestem bardzo dumny z naszej silnej kultury korporacyjnej i jasnych wartości. Pomagają nam działać i prowadzić biznes w sposób odpowiedzialny i etyczny.

Jaka jest odpowiedzialna i etyczna droga? W naszym Kodeksie Postępowania podsumowaliśmy nasz punkt widzenia. Zawiera on praktyczne wskazówki dotyczące tego, jak wszyscy powinniśmy postępować. Musisz go znać i używać jako przewodnika po codziennych działaniach i zachowaniach.

Jeśli masz jakiegokolwiek obawy lub jeśli coś wydaje się nie tak, naprawdę ważne jest, aby porozmawiać. Wierzymy w kulturę, w której wszyscy mamy swobodę zadawania pytań, stawiania wyzwań i wyrażania obaw. Razem możemy coś zmienić!

Sztokholm, 14 czerwca 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Rosengren', written over a light blue horizontal line.

Jörgen Rosengren
Prezes i Dyrektor Generalny

„Chodzi o to, by każdego dnia postępować właściwie, zarówno indywidualnie, jak i zespołowo.”

WSTĘP

Firma Gränges jest zobowiązana do prowadzenia działalności według zasad odpowiedzialnego, etycznego i przejrzystego biznesu oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami.

Kodeks etyczny kładzie fundamenty pod odpowiedzialne postępowanie i prowadzenie biznesu. W tym dokumencie zawarto zasady obowiązujące w całej grupie, a także praktyczne wskazówki, jak te zasady stosować, jak myśleć i postępować.

Wspieramy międzynarodowe standardy¹ dotyczące praw człowieka, warunków pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji, w tym także inicjatywę United Nations Global Compact i jej 10 zasad. To wymaga wspólnego wysiłku wszystkich pracowników.

¹ Przytaczane tutaj międzynarodowe standardy to UN Global Compact, Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ, Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ oraz Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Poza przestrzeganiem obowiązujących przepisów i praw, wszyscy pracownicy mają obowiązek przestrzegać wewnętrznych zasad (polityk) firmy, które w niektórych przypadkach są jeszcze bardziej rygorystyczne.

Mogą zdarzyć się sytuacje, dla których nie ma konkretnych przepisów i w takich przypadkach należy działać w duchu Kodeksu etycznego. Można też zapytać o radę swojego menedżera. Jeśli istnieją rozbieżności między Kodeksem etycznym a lokalnymi przepisami i wskazówkami należy stosować standardy bardziej rygorystyczne, jeśli to prawnie możliwe.

Nasze podstawowe wartości

Stanowią wskazówki w codziennych czynnościach i podstawę odpowiedzialnego i etycznego prowadzenia biznesu.

Zrównoważony

Bycie zrównoważonym oznacza, że działamy odpowiedzialnie i tworzymy rozwiązania dla lepszej przyszłości.

- Pomagamy naszym klientom być bardziej zrównoważonymi poprzez wiodące zrównoważone rozwiązania.
- Angażujemy naszych partnerów w tworzenie rozwiązań o obiegu zamkniętym i osiągnięcie zerowej emisji netto do 2040 r.
- Postępujemy odpowiedzialnie wobec siebie nawzajem, naszych partnerów, społeczności i środowiska.
- Promujemy otwarte i integracyjne miejsce pracy, w którym cenione są różnorodne perspektywy.

Zorientowany na działanie

Zorientowanie na działanie oznacza, że indywidualnie i wspólnie sprawiamy, że coś się dzieje.

- Zawsze stawiamy bezpieczeństwo i dobre samopoczucie na pierwszym miejscu.
- Mamy otwartego i przedsiębiorczego ducha, w którym pomysły i nauka prowadzą do działania.
- Zapewniamy wyniki i wysoką jakość we wszystkim, co robimy.
- Nieustannie dążymy do poprawy, nasze zaszczytne doświadczenie popycha nas naprzód.

Zaangażowany

Zaangażowanie oznacza, że chcemy być partnerem, z którym można się rozwijać.

- Angażujemy się w sukces naszych klientów, zawsze dostarczając właściwe rozwiązania.
- Jesteśmy lojalni wobec siebie i naszych partnerów biznesowych. Pielęgnowujemy kulturę otwartości i zaufania.
- Wykorzystujemy naszą wiodącą wiedzę w zakresie inżynierii aluminium i nie tylko.
- Jesteśmy zaangażowani lokalnie i napędzani globalnie, budując razem jeden silny zespół.

>> 1.1 Kodeks etyczny obowiązuje wszystkich

Kodeks etyczny obowiązuje wszystkich pracowników Gränges oraz członków zarządu w jednostkach należących do Gränges na całym świecie. Ma też zastosowanie do pracowników tymczasowych (np. niezależnych podwykonawców, konsultantów itp.), pośredników i innych osób działających w imieniu Gränges.

Grupę osób wymienionych powyżej będziemy w dalszej części dokumentu określać zbiorowo jako „pracownicy” lub „my”.

>> 1.2 Przestrzeganie przepisów jest odpowiedzialnością osobistą

Wszyscy pracownicy są osobiście odpowiedzialni za przestrzeganie wymogów określonych w niniejszym Kodeksie etycznym i służenie w najlepszym interesie Gränges.

Pracownicy nie powinni nigdy działać (ani zachęcać do działania) wbrew Kodeksowi etycznemu, nawet jeśli może się wydawać, że działanie takie jest w najlepszym interesie Gränges.

Wszelkie odstępstwa lub wyjątki od niniejszego Kodeksu etycznego mają być zatwierdzone przez Dyrektora Generalnego.

>> 1.3 Managerowie stanowią przykład

Firma Gränges jest odpowiedzialna za regularne szkolenie managerów w zakresie Kodeksu etycznego, aby zapewnić, że dogłębnie znają i rozumieją jego treść.

Jeśli jesteś managerem, oczekuje się od Ciebie, że będziesz stanowić przykład do naśladowania. Odpowiadasz też za kształtowanie środowiska pracy, które zachęca pracowników do działania zgodnie z Kodeksem etycznym.

Jeśli masz podwładnych, jesteś odpowiedzialny za zapewnienie, aby znali oni Kodeks etyczny, rozumieli go i postępowali w zgodzie z jego zasadami - nawet jeśli nie mają dostępu do intranetu w miejscu pracy.

Jeśli podwładni mają wątpliwości lub pytania dotyczące kwestii postępowania w biznesie, pamiętaj, aby odpowiadać szybko i zalecać stosowne działania.

>> 1.4 Poradź się, jak postąpić

Kodeks etyczny nigdy nie dostarczy dokładnych odpowiedzi na każdą sytuację. Jeśli nie masz pewności, jak postąpić w danej sytuacji, zadaj sobie następujące pytania:

- Czy to jest legalne?
- Czy jest dozwolone w Kodeksie etycznym?
- Czy jest to właściwe etycznie?
- Czy będę się czuć dobrze, jeśli o moim zachowaniu lub o mojej decyzji wszyscy się dowiedzą?

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

- U swojego managera lub u jego managera.
- W odpowiednim dziale w swoim lub w siedzibie głównej Gränges.

Więcej na ten temat możesz przeczytać na str. 19–21.

Słowa podkreślone są zdefiniowane i wyjaśnione na ciemnoniebieskim tle.

>> 1.5 Nieprzestrzeganie Kodeksu etycznego

Gränges zachęca do dyskusji na temat odpowiedzialnego postępowania prowadzonej w nieformalnej atmosferze i zorientowanej na doskonalenie.

Niemniej jednak naruszenie wymogów określonych w niniejszym Kodeksie etycznym może skutkować decyzją dyscyplinarną, a w poważniejszych przypadkach - zwolnieniem i/lub postępowaniem karnym.

Więcej informacji znajdziesz w rozdziale *Reaguj!* na str. 19–21.



2. ZATRUDNIENIE I ZASADY OBOWIĄZUJĄCE W MIEJSCU PRACY

>> 2.1 Promujemy otwarte środowisko pracy wolne od dyskryminacji

Gränges chce być miejscem pracy, które charakteryzuje się otwartością i różnorodnością i aktywnie pracujemy nad zapobieganiem wszelkiego rodzaju dyskryminacji, nękania (w tym molestowania seksualnego) i mściwości. Wszyscy pracownicy powinni być traktowani z szacunkiem i godnością i tak samo powinni traktować się wzajemnie.

Promujemy równe szanse i prawa i nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji związanych np. z płcią (również ciążą), tożsamością lub ekspresją transpłciową, pochodzeniem etnicznym lub kulturowym, rasą/kolorem, religią lub inną wiarą, niepełnosprawnością, orientacją seksualną lub wiekiem.

Nie akceptujemy w naszym miejscu pracy żadnej formy braku szacunku czy zachowań onieśmielających, np. poprzez obraźliwy żargon, zastraszanie, nękanie czy przemoc fizyczną. Nie tolerujemy mściwości z powodu zgłoszenia, zaangażowania w postępowanie wyjaśniające oraz odrzucamy jakiegokolwiek formy nękania.

Wszelkie decyzje dotyczące rekrutacji, wynagrodzenia, awansu czy zwolnienia z pracy powinny być oparte na obiektywnych kryteriach, takich jak kompetencje danej osoby, jej doświadczenie i wyniki pracy.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział HR

Więcej informacji:

- Lokalne polityki

Dla Ciebie oznacza to:

- Traktuj każdą osobę z szacunkiem.
- Twórz pozytywne środowisko pracy i kulturę integracji, gdzie każda osoba jest doceniana pomimo różnic.
- Unikaj zachowań, które mogą być odebrane jako zastraszające, poniżające, obraźliwe, onieśmielające, złośliwe lub upokarzające.
- Nie toleruj dyskryminacji, nękania ani mściwości w żadnej postaci.
- Jeśli doświadczysz dyskryminacji, nękania czy mściwości, zgłoś to swojemu managerowi lub w dziale HR. Gränges zbada sprawę i podejmie odpowiednie działania.

Definicje:

- Dyskryminacja oznacza niesprawiedliwe traktowanie w pracy osoby z powodu niezwiązanych z pracą cech osobistych, jak np. płeć (również ciąża), tożsamość lub ekspresja transpłciowa, pochodzenie etniczne lub kulturowe, rasa/kolor, religia lub inna wiara, niepełnosprawność, orientacja seksualna lub wiek.
- Nękanie oznacza niepożądane działania werbalne, fizyczne lub inne (w tym molestowanie seksualne), które naruszają godność i odnoszą się do płci (w tym ciąży), tożsamości lub ekspresji transpłciowej, pochodzenia etnicznego lub kulturowego, rasy/koloru, religii lub innej wiary, niepełnosprawności, orientacji seksualnej lub wieku.
- Mściwość oznacza karanie kogoś za zgłoszenie nękania lub innej formy dyskryminacji, za uczestniczenie w badaniu sprawy dotyczącej nękania lub innej formy dyskryminacji albo za odrzucenie nękania lub dyskryminacji ze strony pracodawcy lub za poddanie się takiemu nękanu czy dyskryminacji.

>> 2.2 Szanujemy prawa człowieka i sprawiedliwe warunki pracy

Gränges przestrzega międzynarodowe standardy w zakresie praw człowieka i warunków pracy, w tym 10 zasad UN Global Compact (zobacz link niżej). Wierzymy, że sprawiedliwe warunki pracy umożliwiają naszym pracownikom wykorzystywanie pełni swoich możliwości.

Gränges wyznaje następujące zasady:

- Szanujemy uznane na arenie międzynarodowej prawa człowieka i przestrzegamy ich.
- Nie tolerujemy żadnej formy pracy przymusowej.
- Szanujemy prawo dzieci do rozwoju osobistego i edukacji. Zatrudniamy wyłącznie osoby, które ukończyły co najmniej 15 lat lub osiągnęły obowiązujący minimalny wiek ustawowy, jeśli jest wyższy niż 15 lat.
- Chronimy młodych pracowników w wieku między 15 a 18 lat poprzez ograniczanie ich harmonogramu pracy i zadań, w tym ciężkiej i niebezpiecznej pracy oraz nocnych zmian.
- Szanujemy prawo naszych pracowników, w zakresie dozwolonym przez obowiązujące prawo, do tworzenia rad pracowniczych, grup prowadzących negocjacje zbiorowe lub innych przedstawicielstw pracowniczych oraz do zawierania układów zbiorowych.
- Zapewniamy standardy i warunki zatrudnienia dostępne w języku zrozumiałym dla pracownika. W standardach tych powinny być określone godziny pracy i przerwy, podatki i świadczenia, a także okresy wypowiedzenia.
- Od pracowników wymagamy tylko takich informacji, które są niezbędne do zatrudnienia, nigdy nie prosimy o oryginalne dokumenty tożsamości ani ich nie zatrzymujemy, nie żądamy kaucji ani opłat rekrutacyjnych na początku czy w trakcie zatrudnienia.
- Przestrzegamy lokalnych przepisów i umów dotyczących godzin pracy i nie pozwalamy na pracę w godzinach niezgodnych z lokalnym prawem czy standardami branżowymi. Dbamy o prawo pracowników do odpowiedniego wypoczynku i przerwy na lunch w godzinach pracy. Dbamy również o to, aby wszyscy pracownicy mieli średnio przynajmniej jeden dzień wolny w tygodniu oraz aby mieli wolne w swoje święta narodowe czy lokalne pod warunkiem, że nie wpłynęło to negatywnie na normalną działalność.

- Płacimy pracownikom sprawiedliwe i konkurencyjne wynagrodzenie zgodnie z lokalnym prawem i przepisami. Gränges co roku oblicza, ile powinno wynosić wynagrodzenie, które uznajemy za konkurencyjne w każdym z krajów, w których prowadzimy działalność i w oparciu o obowiązujące prawo i/lub układy zbiorowe oraz coroczne wewnętrzne i zewnętrzne wskaźniki.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział HR
- Oficjalne związki i przedstawicielstwa pracownicze

Więcej informacji:

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

Dla Ciebie oznacza to:

- Upewnij się, że dobrze znasz swoje zobowiązania, prawa i warunki zatrudnienia.
- Jeśli jesteś managerem, zwracaj uwagę na minimalny dozwolony wiek zatrudnienia w danym miejscu i nie zatrudniaj bardzo młodych pracowników (15-18 lat) do pracy, która może być niebezpieczna lub szkodliwa dla ich zdrowia psychicznego lub fizycznego albo koliduje z ich edukacją.
- W przypadku nadgodzin, musisz znać i rozumieć obowiązujące lokalne przepisy dotyczące regeneracji i odpoczynku.

>> 2.3 Dbamy o zdrowe i bezpieczne środowisko pracy

Gränges systematycznie pracuje nad zapewnieniem zdrowego środowiska pracy i podnoszeniem świadomości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy we wszystkich sferach naszej działalności. Środowisko pracy obejmuje zarówno nasze otoczenie fizyczne, jak i organizacyjne oraz społeczne.

Staramy się zapewnić bezpieczne miejsce pracy, w którym nie dochodzi do wypadków, które chroni zdrowie i dobre samopoczucie pracowników i wszystkich osób związanych bezpośrednio i pośrednio z działalnością firmy, np. podwykonawców czy konsultantów. Żaden pracownik Gränges ani żadna osoba w naszym miejscu pracy nie może być narażona na urazy w miejscu pracy.

Wierzmy, że urazom i chorobom zawodowym, a także wypadkom w miejscu pracy można zapobiegać i nieustannie podejmujemy proaktywne działania w celu podnoszenia świadomości, umiejętności i wiedzy w zakresie BHP. Są to np. badania okresowe stanu zdrowia, szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa obsługi maszyn, stosowania osobistego sprzętu ochronnego, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, pierwszej pomocy i reagowania w sytuacjach nagłych. Aby uzyskać więcej informacji, zobacz Safety Policy (Polityka Bezpieczeństwa) Gränges.

Praca nad zapewnieniem bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy obejmuje nieustanne oceny ryzyka związanego z bezpieczeństwem, w tym podejmowanie działań niwelujących ryzyko i kontrolowanie postępów.

Prześladowanie i molestowanie nie jest akceptowane w naszej firmie. Jeśli pracownik doświadcza prześladowania i molestowania, należy to zgłosić managerowi pracownika lub do działu HR. Gränges zbada sprawę i podejmie odpowiednie działanie.

Alkohol lub narkotyki

Wszyscy pracownicy i podwykonawcy w czasie pracy lub pod czas prowadzenia działań na rzecz Gränges muszą być w stanie funkcjonować z jasnym umysłem. Oznacza to powstrzymanie się od spożywania substancji odurzających i/lub alkoholu.

Umiarkowana, skromna konsumpcja jest dozwolona w sytuacjach, kiedy nieprzyjęcie gestu gościnności w postaci posiłku czy napoju alkoholowego jest uważane za niegrzeczne.

Wobec osób znajdujących się pod wpływem alkoholu lub narkotyków mogą być podjęte kroki dyscyplinarne ze zwolnieniem z pracy włącznie i takimi przypadkami należy się zająć szybko ze względu na zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie wszystkich. Okoliczności każdego przypadku zostaną zbadane i podjęte będą odpowiednie kroki.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny manager produkcji
- Osoba odpowiedzialna lokalnie za kwestie BHP
- Lokalny dział HR

Więcej informacji:

- Globalna Polityka Bezpieczeństwa
- Lokalne polityki w zakresie środowiska pracy, w tym polityka i procedury postępowania w przypadku prześladowania i zapobiegania mu

Dla Ciebie oznacza to:

- Pamiętaj, aby pracować bezpiecznie zgodnie z lokalnymi przepisami bezpieczeństwa i polityką Gränges w zakresie bezpieczeństwa
- Zachowuj ostrożność, stosując osobisty sprzęt ochronny i odpowiednie narzędzia.
- Pomyśl zanim zaczniesz działać. Zwracaj uwagę na bezpieczeństwo w miejscu pracy i wokół niego oraz aktywnie identyfikuj i zgłaszaj swojemu managerowi wszelkie możliwe zagrożenia i ryzyka związane z bezpieczeństwem.
- Nigdy nie działaj na skróty ani nie ignoruj wymaganych procedur bezpieczeństwa.
- Natychmiast przerwij pracę, jeśli sytuacja jest niebezpieczna dla Ciebie lub dla innego pracownika czy podwykonawcy.
- Jeśli jesteś managerem, dopilnuj, aby Twoi pracownicy lub podwykonawcy byli przeszkoleni i wyposażeni odpowiednio do swojej pracy.
- Nie pracuj pod wpływem alkoholu czy środków odurzających.
- Bądź dobrym kolegą, jesteś dla nich środowiskiem pracy. Nie prześladuj swoich kolegów, nie znęcaj się nad nimi i nie traktuj ich niesprawiedliwie.

Definicje:

- Prześladowanie lub molestowanie są środkami dyskryminującymi wobec jednego lub kilku pracowników mogącymi powodować u nich chorobę psychiczną lub poczucie wyobcowania.

>> 2.4 Działamy z troską o środowisko naturalne

Gränges pracuje nieustannie nad doskonaleniem swoich działań i procesów w celu zmniejszenia wpływu na środowisko, wynikającego z prowadzonej działalności i oferowanych rozwiązań.

Aby zagwarantować minimalizację negatywnego wpływu na środowisko oraz zapewnić, że nasze rozwiązania mają niski wpływ klimatyczny, są cyrkularne i efektywne pod względem zasobów, Gränges wprowadził globalną Politykę Środowiskową, która określa wymagania i zasady środowiskowe obowiązujące w całej grupie.

- Projektujemy i produkujemy rozwiązania o niskim wpływie na środowisko.
- Zwiększamy efektywność wykorzystania zasobów w naszych operacjach, w tym energii, wody i odpadów.
- Zmniejszamy zużycie energii, poprawiamy jej intensywność i promujemy wykorzystanie energii odnawialnej.
- Zwiększamy wykorzystanie aluminium z recyklingu poprzez efektywne przetwarzanie wewnętrznie generowanych odpadów, zewnętrzne źródła aluminium z recyklingu oraz rozwijanie i udoskonalanie technologii recyklingu.
- Zwiększamy wykorzystanie materiałów zrównoważonych, takich jak aluminium pierwotne o niskiej emisji dwutlenku węgla, zweryfikowane przez niezależne podmioty, jak również aluminium z recyklingu.
- Zmniejszamy negatywny wpływ naszej działalności na naturalne środowisko i ekosystemy.
- Zapobiegamy lokalnemu zanieczyszczeniu gleby, wody i powietrza.
- Współpracujemy z klientami i dostawcami w celu zmniejszenia wpływu środowiskowego naszych rozwiązań, przyjmując perspektywę łańcucha wartości i cyklu życia.

Wszystkie operacje są odpowiedzialne za przeglądanie i monitorowanie ryzyka i możliwości, ustalanie kluczowych wskaźników wydajności (KPI), a także śledzenie i raportowanie postępów w stosunku do KPI. Należy również regularnie wprowadzać szkolenia z zakresu ochrony środowiska.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny manager produkcji
- Osoba odpowiedzialna lokalnie za kwestie środowiskowe

Więcej informacji:

- Globalna Polityka Środowiskowa
- Lokalne polityki środowiskowe

Dla Ciebie oznacza to:

- Rozumienie i przestrzeganie przepisów związanych z ochroną środowiska oraz wewnętrznych wymogów dla Twojego stanowiska.
- Dowiedz się, jakie zagrożenia dla środowiska niesie ze sobą Twoja codzienna praca i jakie kroki możesz podjąć, aby je zredukować.
- Nie wspieraj działań (w tym projektów, decyzji, inwestycji), które mają znaczny negatywny wpływ na środowisko.
- Promuj efektywne wykorzystywanie energii, wody, materiałów, chemikaliów i innych zasobów w działaniach własnych i staraj się ponownie wykorzystywać i poddawać recyklingowi jak najwięcej materiałów.
- Zachęcaj do korzystania z technologii przyjaznych środowisku i do ich rozwijania.
- Segreguj odpady i wyrzucaj je do odpowiednich pojemników.
- Zachowuj wymagane środki ostrożności, mając do czynienia z substancjami niebezpiecznymi.
- Chemikalia i inne materiały wykorzystuj, przechowuj, oznaczaj i usuwaj w odpowiedni sposób. Zgłaszaj wszelkie wycieki, emisje lub inne kwestie związane z ochroną środowiska.
- Bierz pod uwagę aspekty ekologiczne podczas podróży.

>> 2.5 Podróżujemy służbowo w sposób odpowiedzialny

Jesteśmy firmą globalną, dlatego podróże służbowe są koniecznym elementem pracy Gränges. Organizując podróż służbową i podczas takiej podróży, wszyscy pracownicy powinni mieć na względzie koszty, bezpieczeństwo i kwestie ochrony środowiska.

Podczas podróży służbowych wszyscy pracownicy Gränges reprezentują firmę zarówno w godzinach pracy, jak i poza nimi. Pracownikom nie wolno prowadzić działań naruszających lokalne przepisy prawa lub postanowienia niniejszego Kodeksu etycznego, np. wykorzystywanie seksualne, nadużywanie alkoholu, używanie narkotyków lub angażowanie się w sytuacje potencjalnie niebezpieczne.

Skromna i odpowiedzialna konsumpcja alkoholu może być właściwa w niektórych sytuacjach, np. kiedy odmowa gestu gościnności w postaci posiłku czy napoju alkoholowego może zostać uznana za niegrzeczność

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział HR

Więcej informacji:

- Lokalna polityka dotycząca podróży

Dla Ciebie oznacza to:

- Upewnij się, czy podróże służbowe są konieczne. Jeśli to tylko możliwe organizuj spotkania telefoniczne, video i/lub online.
- Planując podróż grupową, przemyśl, czy rzeczywiście ma sens, aby jechali wszyscy. Jeśli tak, zaplanuj podróż z odpowiednim wyprzedzeniem, aby wszyscy mieli czas zarezerwować bilety.
- Zawsze staraj się podróżować jak najbardziej ekonomicznie.
- W miarę możliwości korzystaj z transportu publicznego.
- Podróżując służbowo, zachowuj się jak ambasador Gränges.

>> 2.6 Chronimy reputację i majątek naszej firmy

Ochrona reputacji i wartości Gränges jest ważna, abyśmy mogli odnosić sukcesy. Dlatego pracownicy powinni postępować odpowiedzialnie i rozważnie, aby chronić majątek firmy (materialny i niematerialny) i nie szkodzić reputacji Gränges.

Zasoby materialne, w tym budynki, maszyny, umeblowanie, wyposażenie i narzędzia firmy, fundusze firmy i pozostałą własność fizyczną należy chronić przed niewłaściwym użyciem, kradzieżą, uszkodzeniem lub zniszczeniem. Zasoby niematerialne, jak własność intelektualna w postaci patentów, projektów, znaków towarowych, receptur, know-how, pomysłów i informacji również podlegają ochronie.

Własność i majątek Gränges nie mogą być wykorzystywane przez pracowników w celach osobistych bez pozwolenia. Gränges dopuszcza prywatne wykorzystywanie sprzętu IT lub sprzętu komunikacyjnego, jeśli takie korzystanie nie wpływa negatywnie na firmę ani na pracę osoby zatrudnionej. Przeglądanie stron internetowych lub pobieranie materiałów o treściach pornograficznych, rasistowskich, nieetycznych lub podobnych jest surowo zabronione. Na naszych komputerach można korzystać wyłącznie z oprogramowania lub usług zatwierdzonych przez dział IT Gränges.

Celowe wprowadzanie w błąd mające na celu uzyskanie bezpośredniej lub pośredniej korzyści poprzez niewłaściwe wykorzystanie majątku Gränges jest surowo zakazane i może stanowić oszustwo.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział prawny lub informatyczny
- Zespół Informatyczny ds. zabezpieczeń

Więcej informacji:

- Globalna polityka dotycząca informacji

Dla Ciebie oznacza to:

- Natychmiast zgłaszaj kradzież lub niewłaściwe użycie należącego do firmy majątku, sprzętu, pieniędzy czy innych aktywów.
- Chroni tajemnice handlowe Gränges, nasze innowacje czy projekty i nie publikuj ani nie ujawniaj ich, jeśli nie masz na to pozwolenia.
- Jeśli masz dostęp do jakiegokolwiek własności intelektualnej, traktuj ją odpowiednio i chroni przed niewłaściwym ujawnieniem.
- Jeśli wynosisz majątek Gränges poza teren Gränges, upewnij się, że jesteś do tego uprawniony i chroni go przed kradzieżą i niewłaściwym użyciem.
- Zgłaszaj lokalnemu działowi IT (w stosownych przypadkach do Servicedesk) wszelkie podejrzenia utraty majątku IT lub cyberataki związane z IT.
- Bądź rozważny, korzystając z komputera, np. zastanów się zanim klikniesz w link w e-mailu lub na stronie internetowej.
- Zawsze kontaktuj się z działem IT, jeśli potrzebujesz dodatkowego oprogramowania lub usług.

Definicje:

- Oszustwo oznacza zamierzone lub celowe działanie mające na celu uzyskanie bezpośredniej lub pośredniej korzyści poprzez niewłaściwe wykorzystanie majątku Gränges lub poprzez wypaczenie sprawozdań finansowych i innych dokumentów.

»» 2.7 Ostrożnie obchodzimy się z informacjami poufnymi i ważnymi informacjami biznesowymi

Wszyscy pracownicy są zobowiązani traktować informacje dotyczące Gränges z należytą starannością, a informacje niepubliczne - jako poufne. Nieupoważnione wykorzystanie lub ujawnienie takiej informacji może znacznie zaszkodzić naszej działalności i reputacji.

Pracownikom nigdy nie wolno ujawniać poufnych informacji nikomu w firmie ani poza nią, jeśli nie zostali do takiego ujawnienia wyraźnie upoważnieni przez Dyrektora Generalnego lub nie jest to wymagane przez prawo lub inne obowiązujące przepisy. Dotyczy to również pracowników, którzy nie podpisali umowy o zachowaniu poufności. Nieupoważnione ujawnienie informacji wewnętrznych jest przestępstwem.

Informacje publiczne na temat Gränges są przekazywane przez wyznaczonych rzeczników, więcej informacji można znaleźć w Information Policy (Polityce dotyczącej informacji).

Informacje dotyczące Gränges, które nie zostały upublicznione są uważane za własność Gränges. To oznacza, że zakaz ich ujawniania obowiązuje bezterminowo również po zakończeniu zatrudnienia lub po ustaniu pełnienia funkcji członka zarządu.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział komunikacji
- Lokalny dział prawny

Więcej informacji:

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

Dla Ciebie oznacza to:

- Nie ujawniaj informacji, które mogą być poufne. Takich informacji nie wolno ujawniać nikomu w firmie Gränges ani poza nią.
- Chroń informacje poufne, które przekazują nam partnerzy biznesowi, w tym dostawcy i klienci.
- Jeśli nie masz pewności, czy dana informacja może być ujawniona, zapytaj o radę swojego managera lub dział komunikacji.

Definicje:

- Informacja poufna oznacza informację, która nie jest lub nie powinna być powszechnie znana. Są to na przykład plany finansowe lub strategiczne plany biznesowe, budżety, programy marketingowe i sprzedażowe, know-how (techniczny i inny), specyfikacje projektowe, dokumenty klientów, ustalenia cen i inne.

>> 2.8 Nie angażujemy się w transakcje na podstawie informacji niejawnych

Pracownicy Gränges mogą mieć dostęp do informacji niejawnej dotyczącej Gränges lub partnerów biznesowych Gränges.

Jeśli pracownicy mają dostęp do takiej informacji, nie wolno im – w imieniu własnym ani w imieniu innej osoby – kupować lub sprzedawać akcji Gränges ani instrumentów finansowych powiązanych z takimi akcjami, czyli stosować tzw. insider trading. Dodatkowo pracownikom nie wolno doradzać innej osobie w zakresie kupna czy sprzedaży akcji Gränges ani innych instrumentów finansowych powiązanych Gränges lub z partnerami biznesowymi Gränges.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział prawny

Więcej informacji:

- Globalna polityka dotycząca informacji niejawnych (Global Insider Policy)

Dla Ciebie oznacza to:

- Nie ujawniaj informacji poufnych.
- Nie sprzedawaj i nie kupuj akcji Gränges (na swój rachunek lub na rachunek innych osób, bezpośrednio ani pośrednio) na podstawie informacji wewnętrznych.
- Przestrzegaj wymogów i procedur nakreślonych w Insider Policy (polityce dot. informacji wewnętrznych) Gränges.

Definicje:

- Informacja niejawna oznacza konkretną informację, która nie została upubliczniona, a która mogłaby mieć znaczny wpływ na cenę akcji Gränges, gdyby została upubliczniona.
- Transakcja na podstawie informacji niejawnej (Insider trading) oznacza handel (lub doradzanie innym w zakresie handlu) akcjami Gränges lub innymi instrumentami finansowymi związanymi z takimi akcjami lub instrumentami finansowymi innych firm na podstawie nieznaną publicznie informacji uzyskanej dzięki pracy w Gränges, a która w przypadku upublicznienia mogłaby wpłynąć na cenę akcji.

>> 2.9 Chronimy dane osobowe i zabezpieczamy je przed niewłaściwym wykorzystaniem

Gränges przestrzega wszelkich obowiązujących przepisów prawa podczas gromadzenia, wykorzystywania i udostępniania danych osobowych.

W przypadku posiadania przez pracowników danych osobowych innych osób, należy te dane chronić i podjąć odpowiednie kroki w celu ich ochrony przed niewłaściwym wykorzystaniem.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział prawny lub lokalny dział HR

Więcej informacji:

- Globalna polityka dotycząca prywatności

Dla Ciebie oznacza to:

- Przestrzegaj firmowych wskazówek i procedur podczas gromadzenia, wykorzystywania i udostępniania danych osobowych.

Definicje:

- Dane osobowe oznaczają wszelkie informacje pośrednio lub bezpośrednio odnoszące się do osoby, którą można zidentyfikować. Są to np. nazwisko, numer PESEL, zdjęcie, dane zdrowotne itp.

>> 2.10 Prowadzimy uczciwą i dokładną księgowość

Firma Gränges jest zobowiązana do pełnej dokładności w prowadzeniu wszelkiej dokumentacji finansowej, aby móc prezentować wyniki finansowe przejrzysto, zgodnie z prawdą i terminowo.

Pracownicy zaangażowani w transakcje finansowe lub rachunkowość są zobowiązani dbać o to, aby wszystkie transakcje były dokładnie i w pełni rejestrowane zgodnie z obowiązującymi prawami, ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości, i wymogami wewnętrznymi.

Fatszywe lub wprowadzające w błąd wpisy nie są akceptowane pod żadnym pozorem i mogą stanowić przestępstwo.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział finansowy lub prawny

Więcej informacji:

- Podręcznik księgowości
- Podręcznik rachunkowości

Dla Ciebie oznacza to:

- Uczciwie i dokładnie raportuj i rejestruj transakcje finansowe.
- Zatwierdzając decyzje finansowe lub inne decyzje biznesowe, przestrzegaj przyznanych poziomów uprawnień.
- Upewnij się, że podczas rejestrowania transakcji nie podajesz informacji fałszywych lub wprowadzających w błąd.
- Rejestruj (jeśli jesteś managerem - również zatwierdzaj) godziny pracy i wydatki służbowe punktualnie i poprawnie oraz zgodnie z lokalnymi procedurami.
- Jeśli zauważysz błąd lub podejrzewasz naruszenie zasad rachunkowości lub innych obowiązujących zasad, które może stanowić nieuczciwe zachowanie, natychmiast zgłoś to do działu prawnego.

„Firma Gränges jest zobowiązana do pełnej dokładności w prowadzeniu wszelkiej dokumentacji finansowej.”



3. ZASADY BIZNESOWE I RYNKOWE

>> 3.1 Unikamy wszelkich konfliktów interesów

Pracownicy mają obowiązek pracować i działać w najlepszym interesie Gränges i unikać czerpania korzyści dla siebie lub innych, które mogą być niewłaściwe lub mogą szkodzić interesom Gränges

Nie należy uczestniczyć w podejmowaniu decyzji ani próbować wpływać na podejmowanie decyzji, jeśli może to skutkować konfliktem interesów lub być odbierane jako konflikt interesów.

Należy być szczególnie uważnym w sytuacjach, kiedy pracownik może mieć w danej sprawie osobisty interes - finansowy lub inny - bezpośrednio lub poprzez osobę blisko związaną.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział HR lub prawny

Dla Ciebie oznacza to:

- Zawsze profesjonalnie zarządzaj relacjami biznesowymi.
- Zawsze podejmuj decyzje i przeprowadzaj transakcje biznesowe, mając na uwadze najlepszy interes Gränges, a nie korzyści dla siebie czy swojej rodziny.
- Powiadom swojego managera, zanim zgodzisz się na jakąkolwiek funkcję lub stanowisko poza Gränges. Takie funkcje lub stanowiska nie mogą kolidować z interesami Gränges.
- Nie promuj produktów czy usług, które stanowią bezpośrednią konkurencję dla działalności biznesowej lub interesów Gränges.
- Unikaj działań, które mogą być uznane za promowanie interesów członków rodziny, znajomych, partnerów biznesowych, takich jak konkurenci i dostawcy lub inni interesariusze, kosztem firmy Gränges.
- W przypadku potencjalnego konfliktu interesów natychmiast uzyskaj wcześniejszą zgodę swojego managera.

Definicje:

- Konflikt interesów jest wówczas, kiedy interesy osobiste wpływają lub mogą wpływać na Twój osąd, obiektywizm lub niezależność przy podejmowaniu decyzji i wykonywaniu obowiązków.

„Pracownicy mają obowiązek pracować i działać w najlepszym interesie Gränges i unikać czerpania dla siebie lub dla innych korzyści, które mogą być niewłaściwe lub mogą szkodzić interesom Gränges.”

>> 3.2 Nie akceptujemy przekupstwa ani korupcji

Jesteśmy zobowiązani do prowadzenia biznesu uczciwie i nigdy nie akceptujemy przekupstwa ani korupcji.

Gränges nie uczestniczy w praktykach korupcyjnych ani nie popiera takich praktyk obejmujących oferowanie, przekazywanie lub przyjmowanie czegoś wartościowego albo zabieganie o coś wartościowego w sposób niezgodny z prawem lub nieetyczny. Gränges zakazuje również stosowania gratyfikacji, zgodnie z obowiązującym lokalnym prawem.

Nasze stanowisko opiera się na antykorupcyjnych przepisach prawnych, których przestrzegać muszą wszystkie spółki Gränges. Poszczególnym osobom uczestniczącym w działaniach korupcyjnych może grozić odpowiedzialność cywilna i karna. Działania korupcyjne są surowo karane przez sąd, a osoby uznane za winne naruszenia prawa mogą podlegać karze więzienia.

Prezenty i gościnność

Oferowanie i przyjmowanie prezentów grzecznościowych może być dozwolone pod warunkiem, że mają one rozsądną wartość ekonomiczną, nie są zbyt częste i są zdecydowanie stosowne w danych okolicznościach. Może być na przykład zgodne z lokalnymi zwyczajami wręczenie lub przyjęcie prezentu związanego ze świętem lub gestem gościnności albo kiedy nieprzyjęcie lub niewręczenie jest uważane za niegrzeczne.

Nie wolno oferować ani przyjmować pieniędzy ani prezentów oferowanych w zamian za przystupę. Nigdy nie wolno oferować prezentów ani rozrywki pracownikom sektora publicznego.

Wydarzenia/imprezy u klientów

Wydarzenia organizowane przez naszych klientów lub partnerów biznesowych powinny zawsze mieć konkretny i stosowny cel biznesowy i mogą być akceptowane tylko wtedy, kiedy są rozsądne i odpowiednie pod względem zarówno wartości, jak i częstotliwości. Transport i zakwaterowanie w związku z wydarzeniem organizowanym przez naszego klienta lub partnera biznesowego z zasady powinny być opłacane przez Gränges.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział prawny

Więcej informacji:

- Globalna polityka antykorupcyjna

Dla Ciebie oznacza to:

- Musisz rozumieć zasady Gränges dotyczące prezentów i wydarzeń/imprez, a także musisz mieć uzasadniony powód biznesowy dla wszelkich oferowanych propozycji. Pamiętaj też o stosowaniu lokalnej polityki, w stosownych przypadkach.
- Nie dawaj i nie przyjmuj łapówki ani niczego, co mogłoby być uznane za łapówkę. Mogą to być pieniądze, propozycja pracy, przystupę, podróz lub bezprawne prezenty czy rozrywka.
- Nigdy nie przyjmuj niczego od partnera biznesowego, jeśli może to mieć wpływ na decyzję lub może sprawiać takie wrażenie.
- Musisz rozumieć, co jest dozwolone, jeśli pracujesz z urzędnikami państwowymi, gdzie zasady są zazwyczaj bardzo surowe.
- Jeśli korzystasz ze stron trzecich jak dystrybutorzy czy agencji, upewnij się, czy prowadzą oni działalność według takich samych wysokich standardów etycznych, jak Gränges.
- Bądź uczciwy i dokładny przy rejestrowaniu transakcji i płatności biznesowych. Jeśli nie masz pewności, czy prezent jest dozwolony na podstawie niniejszego Kodeksu etycznego, porozmawiaj ze swoim managerem.
- Jeśli dostawca lub partner biznesowy oferuje Ci niewłaściwe prezenty lub rozrywkę, porozmawiaj ze swoim managerem.

Definicje:

- Przekupstwo oznacza oferowanie, przekazywanie lub przyjmowanie czegoś wartościowego albo zabieganie o coś wartościowego w celu wywarcia wpływu na decyzję biznesową lub urzędową.
- Korupcja oznacza nadużywanie powierzonej władzy w celu uzyskania prywatnych korzyści i może obejmować konflikt interesów, sprzeniewierzenie, nielegalne prowizje, wymuszenie lub nepotyzm/kumoterstwo.
- Gratyfikacje oznaczają płatności dokonane w celu przyspieszenia wykonania usługi, do której masz prawo.

>> 3.3 Nie uczestniczymy w praniu pieniędzy

Gränges nie umożliwia ani nie wspiera prania pieniędzy, zgodnie z prawem dotyczącym prania pieniędzy obowiązującym w poszczególnych krajach. Wszyscy pracownicy muszą prowadzić działalność finansową i biznesową w sposób zgodny z prawem, przejrzysty i etyczny.

Te same zasady obowiązują przy działaniach mających na celu uniknięcie płacenia podatków, cła lub innych opłat.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział prawny

Dla Ciebie oznacza to:

- Musisz znać partnera biznesowego i mieć pewność, że rozumiesz warunki transakcji.
- Bądź wyczulony na oznaki prania pieniędzy, np. jeśli jesteś proszony o przelanie pieniędzy do kraju niezwiązanego z transakcją.
- Zgłaszaj wszelkie podejrzone transakcje swojemu managerowi lub do działu prawnego.

Definicje:

- Pranie pieniędzy oznacza proces, w wyniku którego źródło pieniędzy uzyskanych nielegalnie pozostaje ukryte lub sprawia wrażenie legalnego. Pieniądze mogą pochodzić z takich działalności jak handel ludźmi, terroryzm, szantaż czy oszustwo lub mogą wspierać takie działalności.

>> 3.4 Jako konkurencja działamy uczciwie i zgodnie z prawem

Gränges zawsze mocno konkuruje w biznesie, ale musimy to robić z poszanowaniem obowiązującego prawa antymonopolowego, praw w zakresie konkurencyjności i prowadzenia działalności.

Pracownicy zaangażowani w działania marketingowe, sprzedaż, zaopatrzenie lub logistykę muszą znać obowiązujące prawo oraz międzynarodowe zasady i wskazówki dotyczące marketingu i sprzedaży.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział prawny

Dla Ciebie oznacza to:

- Upewnij się, że rozumiesz obowiązujące prawa i wymogi w zakresie konkurencyjności.
- Nie prowadź działalności, która utrudnia, ogranicza lub eliminuje uczciwą konkurencję.
- Unikaj zbędnych kontaktów z konkurencją. Jeśli takie kontakty mają miejsce, pamiętaj, aby je właściwie dokumentować i aby nie ujawniać poufnych informacji handlowych, w tym dyskusji w organizacjach handlowych.

>> 3.5 Prowadzimy odpowiedzialny handel

Gränges, jako firma globalna musi przestrzegać obowiązującego prawa w zakresie eksportu, importu i handlu we wszystkich krajach, w których prowadzimy biznes. Gränges musi też przestrzegać stosownych restrykcji handlowych, sankcji i innych działań uchwalonych przez UE lub ONZ.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział prawny

Dla Ciebie oznacza to:

- Upewnij się, że rozumiesz przepisy dotyczące kontroli eksportu, restrykcji handlowych i sankcji obowiązujących w miejscu prowadzenia działalności.
- Przestrzegaj wszelkich wymogów dotyczących cła i kontroli eksportu.

>> 3.6 Zapewniamy odpowiedzialne zachowanie w naszym łańcuchu dostaw

Wydajny i zrównoważony łańcuch dostaw jest podstawą długofalowego sukcesu Gränges. Chcemy być odpowiedzialnym partnerem biznesowym, a od swoich dostawców oczekujemy dochowania tych samych standardów etycznych, środowiskowych i społecznych, jakich oczekują od nas.

Aby zapewnić zrównoważone zachowanie w łańcuchu dostaw, firma Gränges wdrożyła politykę odpowiedzialnego zaopatrzenia, która nakreśla praktyki korporacyjne związane z odpowiedzialnymi zamówieniami. Zakłady Gränges muszą zatem realizować lokalny, odpowiedzialny program zamówień publicznych obejmujący co najmniej znaczących dostawców¹. Celem jest wykorzystanie ich jako platformy do egzekwowania zrównoważonych praktyk, ciągłego doskonalenia i budowania trwałych relacji z naszymi dostawcami.

Wszyscy główni dostawcy są zobowiązani do podpisania Kodeksu Postępowania Dostawców Gränges. Dostawcy zobowiązują się do przestrzegania obowiązujących przepisów i regulacji oraz przestrzegania odpowiedzialnych i etycznych zasad biznesowych, w tym dziesięciu zasad UN Global Compact. Dostawcy zobowiązują się również do zapewnienia przestrzegania zasad kodeksu postępowania dostawców przez ich własnych dostawców.

Ponadto Gränges przeprowadza coroczne analizy ryzyka związanego ze zrównoważonym rozwojem oraz oceny trwałości desktopów w celu dalszego zmniejszenia ryzyka związanego ze zrównoważonym rozwojem w łańcuchu dostaw oraz zapewnienia, że dostawcy spełniają nasze oczekiwania i wymagania w zakresie zrównoważonego rozwoju.

¹ Wszyscy dostawcy metali i inni dostawcy, których roczna wartość zakupów przekracza 5 mln SEK lub równowartość tej kwoty w walucie krajowej.

Podpisując kodeks postępowania dostawców, dostawcy zobowiązują się do przestrzegania przepisów prawnych, a także zasad etycznego i odpowiedzialnego prowadzenia działalności, w tym 10 zasad UN Global Compact. Zgadzą się też dopilnować, aby zasady Kodeksu postępowania dla dostawców były przestrzegane również przez ich własnych kontrahentów.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział zaopatrzenia

Więcej informacji:

- Polityka odpowiedzialnych zamówień
- Globalny Kodeks postępowania dla dostawców
- www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/

Dla Ciebie oznacza to:

- Jeśli zajmujesz się zaopatrzeniem, dopilnuj, aby przestrzegać Polityki Odpowiedzialnego Zaopatrzenia i włączyć Kodeks Postępowania Dostawców firmy Gränges jako część umowy z dostawcą.
- Jeśli potrzebujesz rady lub pomocy albo wiesz o przypadku nieprzestrzegania Polityki odpowiedzialnego pozyskiwania lub Kodeksu postępowania dostawców, skontaktuj się ze swoim lokalnym działem zaopatrzenia.

>> 3.7 Staramy się być zaufanym członkiem lokalnych społeczności

Gränges chce być dobrym „obywatelem korporacyjnym” i aktywnym, darzonym zaufaniem członkiem lokalnych społeczności. Wierzymy, że możemy mieć pozytywny wkład w funkcjonowanie tych społeczności, utrzymując otwarty dialog i budując silne i trwałe relacje.

Zachęcamy pracowników do angażowania się w takie działania lokalnych społeczności, które wspierają naszą wizję i strategię biznesową. Czas i środki wykorzystane na działania charytatywne zawsze powinny być stosowne, rozsądne i zatwierdzone przez lokalny dział HR lub prawny.

Rady i pytania:

- Twój manager
- Lokalny dział prawny lub HR

Dla Ciebie oznacza to:

- Upewnij się, że rozumiesz nasze lokalne wytyczne dotyczące sponsorowania, angażowania się w lokalne społeczności i inwestowania.
- Staraj się wspierać i angażować w takie projekty lokalne, które są korzystne zarówno dla Gränges, jak dla lokalnej społeczności.
- Pamiętaj, że przed udzieleniem odpowiedzi na prośbę lokalnej społeczności o finansowanie musisz mieć zgodę działu HR lub działu prawnego.



4. REAGUJ!

REAGUJ!

Gränges wspiera kulturę wolności wypowiedzi każdej osoby. Jeśli dostrzeżesz lub podejrzewasz niewłaściwe zachowanie naruszające niniejszy Kodeks postępowania, zachęcamy do szybkiej reakcji i zgłoszenia tego faktu. Zgłaszając nieprawidłowości, możesz uczynić Gränges jeszcze lepszym miejscem pracy. Po wykryciu nieprawidłowości na wczesnym etapie mamy często większą szansę ograniczyć szkody z korzyścią nie tylko dla Gränges, ale też dla naszych pracowników i interesariuszy.

>> 4.1 Zachęcamy do zgłaszania wątpliwości

Jeśli chcesz poinformować o niewłaściwym zachowaniu czy nieprawidłowościach, które stanowią naruszenie prawa, Kodeksu etycznego Gränges lub innych polityk Gränges albo jeśli masz wątpliwości dotyczące sposobu prowadzenia działalności przez nas, naszych dostawców, klientów czy innych partnerów biznesowych, możesz zgłosić to:

- u swojego managera lub u jego managera.
- do odpowiedniego działu w swoim regionie.

>> 4.2 Funkcja Informatora - Funkcja Zgłaszania Naruszeń

Dlaczego:

Dla Gränges istotne jest, aby na jaw wychodziły nieprawidłowości, które mogą poważnie zaszkodzić naszej działalności lub pracownikom. Jako uzupełnienie naszej otwartej kultury korporacyjnej, wprowadziliśmy funkcję Zgłaszania Naruszeń.

Celem funkcji jest zapewnienie kanału, w którym można anonimowo zgłaszać zdarzenia lub okoliczności, bez obawy odwetu.

Jak:

Można skorzystać z funkcji Zgłaszania Naruszeń poprzez:

- Nasz intranet: inside.granges.com/en/security/whistleblower/
- Naszą stronę internetową: www.granges.com/about-granges/corporate-governance/whistleblower/

Aby zapewnić anonimowość, funkcja Zgłaszania Naruszeń Gränges jest zarządzana przez zewnętrzną, niezależną firmę.

Co:

Chociaż za pośrednictwem funkcji Zgłaszania Naruszeń można zgłaszać wszelkiego rodzaju nieprawidłowości, istnieją przepisy regulujące jej stosowanie. Aby sprawa została uznana za ważną, zgłaszany problem musi dotyczyć działalności Gränges. Ponadto, musi on dotyczyć nieprawidłowości, które mają interes publiczny lub naruszeń określonych innych przepisów.

Nieprawidłowości, które mają interes publiczny, to zazwyczaj nieprawidłowości, które dotyczą szerokiej publiczności, na przykład przestępstwa finansowe takie jak łapówkarstwo i korupcja, przestępstwa środowiskowe, poważne przypadki dyskryminacji lub nieprawidłowości, które stanowią bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi. Osobiste sprawy, takie jak niezadowolony z prowadzenia działalności, kierownictwa, wynagrodzeń lub innych kwestii związanych z zasobami ludzkimi, są mniej prawdopodobne, że zostaną uznane za ważne za pośrednictwem funkcji Zgłaszania Naruszeń.

Po zgłoszeniu sprawy, zewnętrzna firma przeprowadza wstępne dochodzenie, aby ocenić, czy przekazane informacje spełniają powyższe warunki. Firma zewnętrzna współpracuje z Komitetem Zgłaszania Naruszeń Gränges.

Gränges bardzo dba o ochronę prywatności osobistej. Dane w funkcji Zgłaszania Naruszeń są przetwarzane zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych i RODO.

Więcej informacji:

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

>> 4.3 Wątpliwości są traktowane poważnie i profesjonalnie

Wszyscy managerowie, którym zgłaszane są wątpliwości mają obowiązek podjęcia szybkich, terminowych i stosownych kroków. Wszelkie otrzymane zgłoszenia zostaną ocenione i w razie konieczności zostanie przeprowadzone wewnętrzne dochodzenie.

Jeśli zgłaszasz problem w dobrej wierze, firma Gränges nie będzie tolerować żadnych działań odwetowych przeciwko Tobie ani przeciwko osobie, której zgłoszenie dotyczy, niezależnie od wyniku dochodzenia.

Zostaniesz poinformowany o wyniku dochodzenia i o podjętym działaniu, chyba że wyjątkowe okoliczności na to nie pozwalają.

>>4.4 Wdrożenie i monitorowanie

Dyrektor Generalny Gränges odpowiada za wdrożenie niniejszego Kodeksu etycznego w firmie Gränges. Dział HR jest odpowiedzialny za zapewnienie, aby każdy manager rozpowszechnił Kodeks etyczny wśród swoich podwładnych i aby przeprowadzono szkolenia.

Wszyscy pracownicy mają obowiązek dokładnie przeczytać niniejszy Kodeks etyczny i uczestniczyć w regularnych szkoleniach zapewnionych przez Gränges. Nowi pracownicy muszą podpisać zgodę na przestrzeganie polityk Gränges, w tym Kodeksu etycznego .

W stosownych przypadkach pracownicy powinni móc odnaleźć odniesienia do Kodeksu etycznego w lokalnym Podręczniku personelu (Personnel Handbook).

Działania związane z niniejszym Kodeksem etycznym są corocznie weryfikowane przez Zarząd Gränges i uwzględniane w procesach ładu korporacyjnego.

„Wszyscy managerowie, którym zgłaszane są wątpliwości mają obowiązek podjęcia szybkich, terminowych i stosownych kroków.”



GRÄNGES