

Kodeks etyczny



Wiadomość od Dyrektora Generalnego	2
--	---

1 Wstęp

Wstęp	4
1.1 Kodeks etyczny obowiązuje wszystkich.....	5
1.2 Przestrzeganie przepisów jest odpowiedzialnością osobistą	5
1.3 Managerowie stanowią przykład	5
1.4 Poradź się, jak postąpić.....	6
1.5 Nieprzestrzeganie Kodeksu etycznego	6

2 Zatrudnienie i zasady obowiązujące w miejscu pracy

2.1 Promujemy otwarte środowisko pracy wolne od dyskryminacji.....	8
2.2 Szanujemy prawa człowieka i sprawiedliwe warunki pracy	9
2.3 Dbamy o zdrowe i bezpieczne środowisko pracy	10
2.4 Działamy z troską o środowisko naturalne	11
2.5 Prowadzimy biznes i podróżujemy odpowiedzialnie	12
2.6 Chronimy reputację i majątek naszej firmy	13
2.7 Ostrożnie obchodzimy się z informacjami poufnymi i ważnymi informacjami biznesowymi	14
2.8 Nie angażujemy się w transakcje na podstawie informacji wewnętrznych	15
2.9 Chronimy dane osobowe i zabezpieczamy je przed niewłaściwym wykorzystaniem.....	15
2.10 Prowadzimy uczciwą i dokładną księgowość	16

3 Zasady biznesowe i rynkowe

3.1 Unikamy wszelkich konfliktów interesów.....	18
3.2 Nie akceptujemy przekupstwa ani korupcji.....	19
3.3 Nie uczestniczymy w praniu brudnych pieniędzy	20
3.4 Jako konkurencja działamy uczciwie i zgodnie z prawem	20
3.5 Prowadzimy odpowiedzialny handel	21
3.6 Zapewniamy odpowiedzialne zachowanie w naszym łańcuchu dostaw	21
3.7 Staramy się być zaufanym członkiem lokalnych społeczności	22

4 Reaguj!

4.1 Zachęcamy do zgłaszania wątpliwości	24
4.2 Funkcja informatora.....	25
4.3 Wątpliwości są traktowane poważnie i profesjonalnie	26
4.4 Wdrożenie i monitorowanie.....	26

Szanowny Kolego, Szanowna Koleżanko,

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, spowodować grzywny finansowe 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, ważne jest, aby porozmawiać. Wierzymy w kulturę, w której wszyscy mamy swobodę zadawania pytań, stawiania wyzwań i wyrażania obaw otwarcie jak również anonimowo poprzez kanał Whistleblower. Razem możemy coś zmienić!

Sztokholm, 12 maja 2026 r.



Jörgen Rosengren
Prezes i Dyrektor Generalny



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

1

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.

Gränges jest sygnatariuszem Globalnego Paktu ONZ, a tym samym jego dziesięć zasad dotyczących praw człowieka, standardów pracy, środowiska i walki z korupcją. Popieramy również Międzynarodową Kartę Praw Człowieka, Konwencję Podstawowe MOP, Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych oraz Konwencję ONZ przeciwko korupcji.

Odzwierciedlone w Kodeksie, zasady te są integralną częścią naszego sposobu prowadzenia biznesu. To wymaga

wspólnego wysiłku wszystkich pracowników.

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 managera. Jeśli istnieją rozbieżności między Kodeksem etycznym a lokalnymi przepisami i wskazówkami, należy stosować standardy bardziej rygorystyczne, jeśli to prawnie możliwe.

Podstawowe wartości

Zrównoważony rozwój



Nasze podstawowe wartości definiują sposób, w jaki pracujemy. Stanowią wskazówki w codziennych czynnościach i podstawę odpowiedzialnego i etycznego prowadzenia biznesu.

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.

Zorientowanie na działanie



Indywidualnie i wspólnie sprawiamy, że działania są wprowadzane w życie.

- Zawsze stawiamy bezpieczeństwo i dobre samopoczucie na pierwszym miejscu.
- Działamy w duchu otwartości i przedsiębiorczości, a nauka i pomysły są wdrażane w życie.
- Zapewniamy wyniki i wysoką jakość we wszystkim, co robimy.
- Nieustannie dążymy do rozwoju i ulepszeń, a nasze doświadczenie popycha nas naprzód.

Zaangażowanie



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.
- Pielęgniemy kulturę otwartości i zaufania.
- Wykorzystujemy naszą wiodącą wiedzę w zakresie inżynierii aluminium i nie tylko.
- Jesteśmy zaangażowani lokalnie i 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.

Nie powinniśmy 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 SVP Sustainability.

1.3 Menadżerowie stanowią przykład

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

Jeśli jesteś menadżerem, 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 Zasięgnij porady, 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 menadżera lub jego przełożonego.
- W odpowiednim dziale w swoim regionie, np. dział prawny lub HR, albo w Gränges’ Group Finance /Sustainability.

Więcej na ten temat możesz przeczytać na str. 24–26.

Słowa **zakreślone są** zdefiniowane i wyjaśnione na prawym marginesie.

1.5 Nieprzestrzeganie Kodeksu etycznego

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

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.



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

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, inkluzywnością i różnorodnością. 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 albo werbalną. Nie tolerujemy mściwości z powodu zgłoszenia, i 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.

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 menadżerowi lub w dziale HR. Gränges zbada sprawę i podejmie odpowiednie działanie.

Rady i pytania

- Twój menadżer
- Lokalny dział HR

Więcej informacji

- Lokalne polityki

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 takiego zachowania. Może też dotyczyć sytuacji, gdy pracodawca neguje istnienie problemu dyskryminacji/nękania.

2.2 Szanujemy prawa człowieka i sprawiedliwe warunki pracy

Gränges popiera i szanuje międzynarodowe standardy dotyczące praw człowieka i warunków pracy, w tym między innymi prawa podstawowe określone w Międzynarodowej Ustawie Praw Człowieka, Konwencjach Podstawowych Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) oraz Globalnym Pakcie ONZ i jego zestawie dziesięciu zasad. Jako firma wierzymy, że sprawiedliwe warunki pracy pozwalają naszym pracownikom w pełni wykorzystać ich potencjał.

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 wpłynie 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.

Dla Ciebie oznacza to:

- Upewnij się, że dobrze znasz swoje zobowiązania, prawa i warunki zatrudnienia.
- Jeśli jesteś menadżerem, 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.

Rady i pytania

- Twój menadżer
- Lokalny dział HR
- Oficjalne związki zawodowe i przedstawicielstwa pracownicze

Więcej informacji

- www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles
- www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights
- Konwencje Podstawowe MOP:
 1. **Wolność zrzeszania się:** Chroni prawo pracowników i pracodawców do tworzenia i dołączania do organizacji według własnego wyboru.
 2. **Prawo do organizowania się i negocjacji zbiorowych:** Chroni pracowników przed dyskryminacją ze strony związków zawodowych i promuje dobrowolne negocjacje zbiorowe.
 3. **Konwencja o pracy przymusowej:** Zakazuje wszelkich form pracy przymusowej lub przymusowej.
 4. **Zniesienie Konwencji o Przymusowej Pracy:** Zakazuje pracy przymusowej jako środka politycznego przymusu, kary lub rozwoju gospodarczego.
 5. **Konwencja o minimalnym wieku:** Ustala minimalny wiek zatrudnienia w celu zniesienia pracy dzieci.
 6. **Konwencja o najgorszych formach pracy dzieci:** Zakazuje najbardziej szkodliwych praktyk pracy dzieci, takich jak niewolnictwo, handel ludźmi i niebezpieczna praca.
 7. **Konwencja o równym wynagrodzeniu:** Nakłada równe wynagrodzenie i świadczenia dla mężczyzn i kobiet za pracę o równej wartości.
 8. **Konwencja o dyskryminacji (zatrudnienie i zawód):** Zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, opinię polityczną lub pochodzenie społeczne.

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. Nikt nie powinien być narażony na niepotrzebne ryzyko podczas pracy z Gränges lub dla Gränges.

Wierzymy, 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, dźwigów, pierwszej pomocy i reagowania w sytuacjach nagłych.

Zapewnienie 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 menadżerowi lub do działu HR. Gränges zbada sprawę i podejmie odpowiednie działania.

Alkohol i narkotyki

Wszyscy pracownicy i podwykonawcy w czasie pracy lub podczas 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 menadżer
- Lokalny menadżer produkcji
- Osoba odpowiedzialna lokalnie za kwestie BHP
- Lokalny dział HR

Więcej informacji

- GP2.08 Polityka Bezpieczeństwa i higieny pracy
- Standardy bezpieczeństwa grupy
- Lokalne polityki w zakresie środowiska pracy, w tym polityka i procedury postępowania w przypadku prześladowania i zapobiegania mu

Definicje

Prześladowanie lub **molestowanie**

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

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 menadżerowi 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 menadżerem, 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 współpracowników środowiskiem pracy. Nie prześladuj swoich kolegów, nie znęcaj się nad nimi i nie traktuj ich niesprawiedliwie.

2.4 Działamy z troską o środowisko naturalne

Gränges pracuje nieustannie nad zmniejszaniem 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.

Oto zasady Gränges:

- Projektujemy i produkujemy rozwiązania o niskim wpływie na środowisko.
- Minimalizujemy wpływ na klimat własnej działalności (Scope 1+2) oraz z łańcucha wartości (Scope 3).
- Efektywizujemy i zmniejszamy zużycie energii i promujemy wykorzystanie energii bezemisyjnej.
- Zmniejszamy wpływ zużycia wody poprzez ograniczanie zużycia wody i wytwarzania ścieków w zakładach produkcyjnych.
- Redukujemy odpady technologiczne i wycofujemy substancje wzbudzające szczególnie duże obawy.
- Zwiększamy wykorzystanie aluminium z recyklingu poprzez efektywne przetwarzanie wewnętrznie generowanych odpadów, zewnętrzne źródła aluminium z recyklingu oraz rozwijanie i udoskonalanie technologii recyklingu, a także inne działania.
- Zwiększamy wykorzystanie materiałów zrównoważonych, takich jak aluminium o niskiej emisji dwutlenku węgla, zweryfikowane przez niezależne podmioty, jak również aluminium z recyklingu oraz wszelkie inne materiały używane w operacjach.
- Zmniejszamy negatywny wpływ naszej działalności na środowisko naturalne i ekosystemy.
- Zapobiegamy lokalnemu zanieczyszczeniu gleby, wody i powietrza.
- Współpracujemy z klientami i dostawcami w celu zmniejszenia wpływu środowiskowego naszych rozwiązań.

Wszystkie operacje podlegają obowiązkowi monitorowania ryzyka i możliwości, ustalania kluczowych wskaźników wydajności (KPI), a także śledzenia i raportowania postępów w stosunku do KPI. Należy również regularnie wprowadzać szkolenia z zakresu ochrony środowiska.

Rady i pytania

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

Więcej informacji

- GP2.09 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.
- 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 menadżer
- 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.



Wszyscy pracownicy
powinni podczas podróży
brać pod uwagę koszty,
bezpieczeństwo
i ochronę środowiska.

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, pojazdy, maszyny, meblowanie, sprzęt IT i wszelkie inne sprzęty i narzędzia firmy, fundusze 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, dotyczących wykorzystywania seksualnego dzieci, rasistowskich, nieetycznych itp. jest surowo zabronione. Na naszych komputerach można korzystać wyłącznie z oprogramowania lub usług zatwierdzonych przez dział IT Gränges.

Zamierzone wprowadzanie w błąd mające na celu uzyskanie bezpośredniej lub pośredniej korzyści poprzez niewłaściwe wykorzystanie majątku Gränges lub zniekształcenie sprawozdań finansowych lub innych zapisów jest surowo zabronione i może stanowić przestępstwo.

Rady i pytania

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

Więcej informacji

- GP2.12 Polityka dotycząca technologii bezpieczeństwa informacji

Dla Ciebie oznacza to:

- Natychmiast zgłaszaj kradzież lub niewłaściwe użycie należącego do firmy majątku, sprzętu, pieniędzy czy innych aktywów.
- Chroń 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 chroń przed niewłaściwym ujawnieniem.
- Jeśli wynosisz majątek Gränges poza teren Gränges, upewnij się, że jesteś do tego uprawniony i chroń go przed kradzieżą i niewłaściwym użyciem.
- Zgłaszaj lokalnemu działowi IT (w stosownych przypadkach Servicedesk) wszelkie podejrzenia utraty majątku IT lub cyberataki związane z IT.
- Bądź rozważny, korzystając z komputera, np. zastanów się zanim klikniesz w link w emailu lub na stronie internetowej.
- Zawsze kontaktuj się z działem IT, jeśli potrzebujesz dodatkowego oprogramowania lub usług.

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. Można zrobić wyjątek, jeżeli takie ujawnienie zostało wyraźnie zatwierdzone przez dyrektora generalnego Gränges, jest zgodne z wymogami określonymi w umowie o zachowaniu poufności (NDA), do której odnoszą się takie informacje poufne, lub jest wymagane przez prawo lub jakiekolwiek obowiązujące przepisy. Ma to zastosowanie również w przypadkach, gdy pracownicy nie podpisali umowy o zachowaniu poufności.

Nieuprawnione ujawnienie informacji wewnętrznych jest przestępstwem.

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

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

Rady i pytania

- Twój menadżer
- Lokalny dział komunikacji
- Lokalny dział prawny

Więcej informacji

- GP1.1 Polityka dotycząca 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.

Dla Ciebie oznacza to:

- Bądź ostrożny w przypadku 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 menadżera lub dział komunikacji.

2.8 Nie angażujemy się w transakcje na podstawie informacji niejawnych

Pracownicy Gränges mogą w czasie wykonywania obowiązków służbowych mieć dostęp do **informacji niejawnych** dotyczących 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 innych instrumentów finansowych powiązanych z takimi akcjami, czyli stosować tzw. **insider trading** w ramach Gränges lub z partnerami biznesowymi. 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.

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.

Rady i pytania

- Twój menadżer
- Lokalny dział prawny

Więcej informacji

- GP1.5 Polityka dotycząca informacji niejawnych (Insider Policy)

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 nieznanej 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.

Dla Ciebie oznacza to:

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

Rady i pytania

- Twój menadżer
- Lokalny dział prawny lub lokalny dział HR

Więcej informacji

- GP2.06 Polityka dotycząca prywatności

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.

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

Rady i pytania

- Twój menadżer
- Lokalny dział finansowy lub prawny

Więcej informacji

- GP2.04 Podręcznik księgowości
- GP3.3 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 menadżerem, 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 dba o perfekcyjną dokładność w prowadzeniu wszelkiej dokumentacji finansowej.

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 menadżer
- Lokalny dział HR lub prawny

Definicje

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

Dla Ciebie oznacza to:

- Zawsze profesjonalnie zarządzaj relacjami biznesowymi.
- Jeśli znajdziesz się w sytuacji konfliktu interesów, wyłącz się z tej sytuacji i poproś współpracownika o przejęcie sprawy.
- Zawsze podejmuj decyzje i przeprowadzaj transakcje biznesowe, mając na uwadze najlepszy interes Gränges, a nie korzyści dla siebie czy swojej rodziny.
- Powiadom swojego menadżera, 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 poproś o zgodę swojego menadżera.



Pracownicy mają obowiązek pracować i działać w najlepszym interesie Gränges.

3.2 Nie akceptujemy przekupstwa ani korupcji

Jesteśmy zobowiązani do prowadzenia biznesu uczciwie i nigdy nie akceptujemy żadnych form **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 przysługę. 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 menadżer
- Lokalny dział prawny

Więcej informacji

- GP2.07 Polityka antykorupcyjna

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.

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, przysługa, podróż lub niezgodne z prawem 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 i agencje, 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 menadżerem.
- Jeśli dostawca lub partner biznesowy oferuje Ci niewłaściwe prezenty lub rozrywkę, porozmawiaj ze swoim menadżerem.

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.

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 przełanie pieniędzy do kraju niezwiązanego z transakcją.
- Zgłaszaj wszelkie podejrzanym transakcje swojemu menadżerowi lub do działu prawnego.

Rady i pytania

- Twój menadżer
- Lokalny dział prawny

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.

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.

Rady i pytania

- Twój menadżer
- Lokalny dział prawny

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.

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.

Rady i pytania

- Twój menadżer
- Lokalny dział prawny

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 zrównoważonego biznesu, 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 obejmujący wszystkich dostawców, których roczne wydatki przekraczają 500 000 SEK lub równowartość tej kwoty w walutach lokalnych. Celem jest wykorzystanie go jako platformy do egzekwowania zrównoważonych praktyk, ciągłych ulepszeń i budowania trwałych relacji z naszymi dostawcami.

Wszyscy dostawcy objęci lokalnym programem odpowiedzialnego zaopatrzenia mają obowiązek przestrzegać *Kodeksu postępowania dostawców Gränges (SCoC)* lub posiadać równoważny standard. Czyniąc to, dostawcy zobowiązują się do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa i regulacji oraz przestrzegania zasad odpowiedzialnego i etycznego biznesu, w tym dziesięciu zasad UN Global Compact. Dostawcy zobowiązują się także do zapewnienia, że ich dostawcy również będą przestrzegać zasad zawartych w konwencjach uzgodnione międzynarodowo wymienione na początku tego dokumentu.

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.

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. Zgadzają się też dopilnować, aby zasady *Kodeksu postępowania dla dostawców* były

Rady i pytania

- Twój menadżer
- Lokalny dział zaopatrzenia lub prawny

Więcej informacji

- GP2.10 Polityka odpowiedzialnych zamówień
- GP2.11 Kodeks postępowania dla dostawców
- www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/

3.7 Staramy się być zaufanym członkiem lokalnych społeczności

Gränges chce być dobrym „obywatelem korporacyjnym” i aktywnym, darzonym zaufaniem członkiem lokalnych społeczności. Wierzmy, 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 menadżer
- 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.



Zachęcamy pracowników do angażowania się w lokalne działania społeczne, które wspierają naszą strategię i wizję biznesową.

Reaguj!



Gränges wspiera kulturę wolności wypowiedzi każdej osoby.

Jeśli dostrzegasz 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 menadżera lub jego przełożonego.
- Do odpowiedniego działu w swoim regionie, np. dział prawny lub HR, albo też dział finansowy lub ds. zrównoważonego rozwoju Grupy Gränges.



Zgłaszając niewłaściwe postępowanie, możesz sprawić, że Gränges stanie się jeszcze lepszym miejscem pracy.

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.

Więcej informacji

- GP1.6 Polityka zgłaszania nieprawidłowości
- www.granges.com/about-granges/corporate-governance/whistleblower/

Jak:

Można skorzystać z funkcji Zgłaszania Naruszeń poprzez:

- Gränges intranet, zgodnie z sekcją dotyczącą spraw zarządzania grupą:
grangescloud.sharepoint.com/sites/granges-group/SitePages/The-whistleblower-function.aspx
- Naszą stronę internetową zgodnie z sekcją dotyczącą ładu korporacyjnego:
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 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. Z mniejszym prawdopodobieństwem zostaną uznane za ważne za pośrednictwem funkcji Zgłaszania Naruszeń sprawy osobiste (takie jak niezadowolenie z kierownictwa, sposobu prowadzenia działalności, wynagrodzenia lub innych kwestii związanych z zasobami ludzkimi).

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.

4.3 Wątpliwości są traktowane poważnie i profesjonalnie

Wszyscy menadżerowie, 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

Lokalne działy HR są odpowiedzialne za zapewnienie, aby każdy menadżer 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 zobowiązanie przestrzegania 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.

