# Kodeks zachowań
# (Code of Conduct)

**Grupa kapitałowa Lambertz**
**Stan na dzień 29.08.2019 r.**

## Przedmowa

Niniejszy Kodeks Zachowań (Code of Conduct) zawiera w jednym dokumencie nasze najważniejsze podstawowe zasady i pryncypia w tym także nasz wizerunek, jakie są dla nas wiążące już dziś jak również w przyszłości.

Wszyscy pracownicy oraz zarząd grupy kapitałowej Lambertz są związani niniejszym Kodeksem Zachowań. Opisano w nim wartości zasady i sposoby postępowania determinujące działania biznesowe grupy kapitałowej Lambertz i jej pracowników.

Celem jest dotrzymanie norm etycznych i stworzenie środowiska pracy wspierającego integralność, szacunek i uczciwe zachowania. Wierna prawom i zasadom polityka biznesowa służy długofalowym interesom przedsiębiorstwa.

Niniejszy Kodeks Zachowań (Code of Conduct) został uchwalony przez zarząd grupy kapitałowej Lambertz i uzgodniony z właścicielem i radą zakładową. Opisano w nim żądania wobec nas samych we wzajemnych relacjach a także zawarto obietnicę wobec środowiska zewnętrznego oraz odpowiedzialnego zachowania wobec partnerów biznesowych i społeczeństwa.

(-) Dr. Hermann Bühlbecker

(wyłączny właściciel grupy Lambertz)

(- ) Thomas Wrede

(dyrektor zarządzający)

# Wizerunek grupy kapitałowej Lambertz

## Preambuła:

Lambertz jest bogatym w tradycję i działającym międzynarodowo przedsiębiorstwem rodzinnym o liczącym ponad 325 lat doświadczeniu w wytwarzaniu wysokiej jakości pieczywa, wyrobów cukierniczych i produktów czekoladowych. W ten sposób grupa kapitałowa i jej marki są rękojmią jakości i zaufania. Naszą przyszłość biznesową kształtujemy na podstawie odpowiedzialności etycznej i społecznej.

## Przedsiębiorstwo:

Dzięki orientacji na klienta, innowacji i pielęgnowaniu tradycji osiągamy rentowny wzrost i pozycję lidera rynkowego. Nasze działanie opiera się na świadomości kosztów i orientacji na wynik.

Dzięki naszej bogatej ofercie produktów oferujemy naszym konsumentom przysmaki - tak w życiu codziennym jak i przy szczególnych okazjach. Szybko i elastycznie reagujemy na zmiany na rynku i u klientów tworząc interesujące i udane produkty zaspokajające potrzeby naszych klientów i konsumentów.

## Ludzie w Lambertz:

Nasz sposób pracy kształtują: świadomość odpowiedzialności za nasze przedsiębiorstwo, motywacja i proaktywny sposób działania. Nasi pracownicy wyróżniają się chęcią uzyskiwania wyników i profesjonalizmem. Są oni kluczem do sukcesu przedsiębiorstwa. Wspieramy naszych pracowników przez aktywną politykę personalną i następujące zasady kierowania:

- cenienie wartości i wzajemny szacunek
- wykluczenie wszelkiej dyskryminacji
- formułowanie jasnych celów
- włączanie w procesy decyzyjne
- zorientowana na zespół i oparta na zaufaniu współpraca
- rozwój pracowników
- kultura informacji zwrotnych
- wykorzystanie błędów jako potencjału do nauki.

Rolą personelu kierowniczego jest dawanie przykładu.

Warunki pracy w firmie Lambertz zapewniają bezpieczeństwo i zdrowie pracowników oraz wspierają łączenie życia zawodowego z rodzinnym.

## Komunikacja:

Cenimy i stosujemy otwartą i opartą na szacunku komunikację.

Nasze zachowanie w dziedzinie informacji wspiera i promuje samodzielne i odpowiedzialne działanie naszych pracowników.

**Jakość:**

Naszym głównym celem w dziedzinie jakości jest spełnienie wymagań naszych klientów handlowych i konsumentów wobec jakości, bezpieczeństwa i zgodności z przepisami dotyczącymi środków żywności. W tym celu stawiamy na wykwalifikowanych pracowników oraz na bezpieczne i skuteczne procesy.

Staranność i poczucie odpowiedzialności decydują o doborze surowców i materiałów, ich przetwarzaniu oraz o dystrybucji naszych produktów.

Nasz udokumentowany system zarządzania jakością wspiera osiąganie naszych celów jakościowych i stale się rozwija. W ten sposób zapewniamy nasz wysoki poziom jakościowy w całym łańcuchu tworzenia wartości i codziennie zdobywamy zaufanie klientów handlowych i konsumentów do naszych produktów.

**Klienci i dostawcy:**

Zadowolenie naszych klientów handlowych i konsumentów to najważniejszy cel naszych działań.

Zaufanie i uczciwe postępowanie to zasady działania naszego przedsiębiorstwa.

Dla wykorzystania wszystkich możliwości rynkowych łączymy kompetencje naszego przedsiębiorstwa z kompetencjami naszych biznesowych partnerów.

**Środowisko i społeczeństwo:**

Przedsiębiorstwo jest świadome swej odpowiedzialności w aspekcie polityki społecznej, ekologicznej i energetycznej.

Oprócz oczywistego przestrzegania krajowych i międzynarodowych zasad i norm orientujemy nasze działania na zasadach etycznych (np. na kodeksach BSCI i ETI) i dowodzimy tego przez odpowiednie procedury.

W celu wniesienia naszego wkładu w zrównoważony rozwój stale optymizujemy nasze procesy i produkty.

15.01.2018

## Zachowanie w środowisku społecznym

### Przestrzeganie ustaw i przepisów

Przestrzegamy ustaw i przepisów państw, w których prowadzimy działalność. To od dawna jest dla naszego przedsiębiorstwa oczywistą rzeczą.

### Unikanie konfliktów interesów

W grupie kapitałowej Lambertz decyzje biznesowe są podejmowane wyłącznie w najlepszym interesie przedsiębiorstwa. Konflikty interesów w sprawach prywatnych lub innych działaniach gospodarczych czy podobnych, także ze strony członków rodzin czy innych bliskich osób lub organizacji są unikane już z zasady. Jeśli mimo to do nich dochodzi, to należy je rozwiązywać z przesstrzeganiem praw i ustaw oraz obowiązujących wytycznych przedsiębiorstwa. Warunkiem tego jest przejrzyste ujawnienie konfliktu. Grupa kapitałowa Lambertz oczekuje od swych pracowników lojalności wobec przedsiębiorstwa.

Wszyscy pracownicy muszą unikać sytuacji, w których ich osobiste lub finansowe interesy popadają w konflikt z interesami grupy kapitałowej Lambertz. Dlatego też zabrania się wchodzenia w powiązania z konkurentami, dostawcami lub klientami bądź też zawierania z nimi relacji biznesowych w środowisku prywatnym, o ile może to spowodować konflikt interesów. Z powodu sytuacji konfliktowych może dojść do zagrożenia interesów grupy kapitałowej Lambertz.

Pracownicy nie powinni - w jakiejkolwiek formie - przyjmować żadnych korzyści, po których w uzasadniony sposób można spodziewać się, że mogą one mieć wpływ na decyzje biznesowe lub transakcje grupy kapitałowej Lambertz. Zaproszenia, poczęstunki i prezenty muszą leżeć w granicach typowej biznesowej gościnności. W sprawach konkretnych pytań na temat interpretacji do dyspozycji jest pełnomocnik grupy kapitałowej Lambertz do spraw etyki i zgodności z normami. W związku ze swoją pozycją w grupie kapitałowej Lambertz pracownicy nie powinni odnosić bezpośrednich czy pośrednich osobistych korzyści z dostępu do poufnych informacji. Wszyscy pracownicy są zobowiązani chronić interesy grupy kapitałowej Lambertz w maksymalny możliwy sposób.

### Darowizny i sponsoring

Uważamy się za aktywnego członka społeczności i dlatego na różne sposób angażujemy się w jej życia. Darowizny i inne formy społecznego działania świadczymy wyłącznie w interesie przedsiębiorstwa.

Sponsoring należy do narzędzi marketingu i komunikacji grupy kapitałowej Lambertz i obejmuje między innymi dziedzinę sportu. Wszystkie działania są zgodne z obowiązującym prawem i naszymi wewnętrznymi wytycznymi. Te działania to przejrzyste usługi w celach marketingowych. Nie realizujemy dotacji finansowych w szczególności darowizn i działań sponsorujących na rzecz partii politycznych w kraju i za granicą, organizacji bliskich partiom i podobnych do partii, poszczególnych osób sprawujących mandaty czy kandydatów na urzędy polityczne.

### Zakaz korupcji

Grupa kapitałowa Lambertz działa z zasady bez korupcji i przekupstwa. Nie są tolerowane działania, w których załatwia się sprawy nieuczciwymi środkami. Pracownikom grupy kapitałowej Lambertz w żadnym wypadku nie wolno oferować partnerom biznesowym preferencji lub otrzymywać takowych, jakie mogą prowadzić do wypaczenia obiektywnych i uczciwych decyzji biznesowych lub też tylko wzbudzić takie wrażenie.

### Zapobieganie praniu pieniędzy

Grupa kapitałowa Lambertz stosuje się do ustawowych obowiązków zapobiegania praniu pieniędzy i zasadniczo wyklucza wszelkie działania związane z praniem pieniędzy. Wszystkich pracowników wzywa się do zgłaszania wszelkich wątpliwości na temat nietypowych transakcji finansowych, w szczególności z użyciem gotówki, mogących uzasadniać podejrzenie prania pieniędzy, do sprawdzenia przez wydział finansowy lub zarząd firmy.

### Zasada poufności

Wszyscy pracownicy grupy kapitałowej Lambertz są zobowiązani do przestrzegania reguł dotyczących poufności według ustawy o handlu papierami wartościowymi a w szczególności zakazu handlu informacjami poufnymi. To w szczególności obejmuje pracowników mających dostęp do informacji niejawnych o grupie kapitałowej Lambertz lub ich udziałowacach albo o przedsiębiorstwie, z którym grupa kapitałowa Lambertz ma relacje biznesowe.

Do takich informacji posiadanych przez osoby wtajemniczone zaliczają się na przykład plany zarządu przedsiębiorstwa, wprowadzanie nowych produktów lub metod wytwarzania, transakcje dotyczące przedsiębiorstwa, znaczące kontrakty lub powiązania biznesowe, informacje finansowe lub znaczące spory prawne.

Przez grupę kapitałową Lambertz i jej pracowników nie są prowadzone żadne niedozwolone zmowy cenowe w rozumieniu prawa antymonopolowego.

## Zachowania wobec kolegów i współpracowników

### Równe traktowanie i brak dyskryminacji

Kultura równości szans, obustronnego zaufania i wzajemnego szacunku ma dla nas wielkie znaczenie. Wspieramy równość szans i zwalczamy dyskryminację w angażowaniu pracowników oraz ich awansowaniu czy stosowaniu wobec działań w dziedzinie kształcenia i doskonalenia zawodowego. Wszystkich pracowników traktujemy jednakowo, niezależnie od płci, wieku, koloru skóry, kultury, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, wyznawanej religii czy światopoglądu.

### Prawa człowieka i pracownika

Szanujemy uznawane międzynarodowo prawa człowieka i wspieramy ich przestrzeganie. Zdecydowanie odrzucamy wszelkie formy pracy przymusowej, pracy dzieci oraz handlu ludźmi.

Uznajemy prawo wszystkich pracowników do tworzenia związków zawodowych i przedstawicielstw pracowniczych na demokratycznych podstawach w ramach uregulowań krajowych.

Wynagrodzenie i inne świadczenia na rzecz pracowników co najmniej odpowiadają normom ustawowym. Jest uznawane prawo do stosownego wynagrodzenia.

### Współpraca z przedstawicielami pracowników

Grupa kapitałowa Lambertz szanuje prawo pracowników do wolności zrzeszania się i do negocjacji zbiorowych. Dla grupy kapitałowej Lambertz pełna zaufania współpraca z przedstawicielami pracowników jest istotnym elementem polityki przedsiębiorstwa. Podstawą wzajemnego zaufania i kooperatywnego współżycia jest otwarty i konstruktywny dialog oparty na wzajemnym szacunku.

### Ochrona pracy i zdrowia

Bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników jest - obok jakości naszych wyrobów i ekonomicznego sukcesu - ważnym celem działalności przedsiębiorstwa. Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia stanowią integralny element wszystkich procesów w przedsiębiorstwie i są uwzględniane w rozważaniach technicznych, ekonomicznych i socjalnych.

Każdy z naszych pracowników wspiera bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w swym środowisku pracy i przestrzega przepisów ochrony pracy i zdrowia. Każda osoba na stanowisku kierowniczym jest zobowiązana do szkolenia i wspierania wszystkich członków działu i brygady w dziedzinie postrzegania tej odpowiedzialności.

## Zachowania w społeczeństwie

### Postępowanie z wewnętrzną wiedzą

Wszyscy pracownicy grupy kapitałowej Lambertz są zobowiązani do zapewnienia szybkiej i niezakłóconej wymiany informacji w obrębie przedsiębiorstwa. Informacje należy w prawidłowy i kompletny sposób przekazywać do zainteresowanych działów, o ile w wyjątkowych sytuacjach nie występują interesy nadrzędne zwłaszcza ze względu na obowiązek zachowania tajemnicy. Istotna wiedza nie może być nieprawidłowo ukrywana, fałszowana czy przekazywana selektywnie.

### Postępowanie z wartościami majątkowymi

Wszyscy pracownicy grupy kapitałowej Lambertz są odpowiedzialny za prawidłowe i troskliwe postępowanie z własnością przedsiębiorstwa. Każdy pracownik jest zobowiązany chronić mienie grupy kapitalowej Lambertz przed utratą, uszkodzeniem, nadużywaniem, kradzieżą, przywłaszczeniem lub zniszczeniem. Obowiązkiem każdego pracownika jest niezwłoczne poinformowanie swego przełożonego o przypadkach nieprzestrzegania tych obowiązków.

**Konsekwentna ochrona środowiska i klimatu**

Konsekwentna ochrona środowiska i klimatu oraz oszczędne wykorzystanie zasobów są dla nas ważne.

Zarówno przy opracowywaniu nowych produktów i usług jak i przy użytkowaniu urządzeń produkcyjnych zwracamy uwagę na to, aby wynikłe stąd oddziaływania na środowisko naturalne i klimat były możliwie małe. Tej postawy oczekujemy także od naszych dostawców i usługodawców.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za oszczędne korzystanie z zasobów naturalnych i do przyczyniania się przez własne indywidualne zachowanie do ochrony środowiska i klimatu.

## Postępowanie z informacjami

**Sprawozdawczość**

Firma Lambertz buduje na mocnych wartościach: niezawodności i uczciwości, wiarygodności i integralności. Tym samym przywiązujemy wagę do otwartej i prawidłowej sprawozdawczości i komunikacji w procesach biznesowych przedsiębiorstwa w stosunku do klientów, partnerów biznesowych, pracowników, społeczeństwa w ogólnym sensie oraz instytucji państwowych.

Każdy pracownik winien dopilnować, aby zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne raporty, protokoły i inne dokumenty przedsiębiorstwa były zgodne z obowiązującymi zasadami prawnymi i standardami i tym samym zawsze były kompletne i rzetelne oraz były sporządzane we właściwym terminie i zgodnie z systemem.

Wszelkie roczne bilanse i sprawozdania, dokumenty biznesowe i księgi handlowe grupy kapitałowej Lambertz muszą rzetelnie przedstawiać zdarzenia biznesowe i transakcje oraz spełniać wymogi ustawowe i zasady bilansowania a także odpowiadać wewnętrznym procedurom księgowania grupy kapitałowej Lambertz.

## Poufne informacje o przedsiębiorstwie, informacje osób wtajemniczonych

Podejmujemy niezbędne działania na rzecz chronienia w odpowiedni sposób poufnych informacji i dokumentów biznesowych przed dostępem i wglądem osób nieupoważnionych i innych osób trzecich.

**Tajność i ochrona danych**

Znaczna część biznesowych informacji grupy kapitałowej Lambertz jest poufna i chroniona prawnie, zatem istnieje obowiązek zachowania tajności. Nie dotyczy to sytuacji, gdy upublicznienie informacji

grupy kapitałowej Lambertz uzyskało zezwolenie lub na podstawie ustaw i rozporządzeń jest przymusowo konieczne.

Obowiązek zachowania tajności stosuje się w szczególności do własności intelektualnej. Obejmuje ona tajemnice biznesowe, patenty, znaki towarowe i prawa autorskie ale także plany biznesowe i marketingowe, projekty, dokumenty biznesowe, dane o wynagrodzeniach oraz wszelkie inne nie upubliczniane dane finansowe i raporty.

Wszystkie dane osobowe o pracownikach, klientach, partnerach biznesowych i dostawcach oraz innych osobach trzecich są w grupie kapitałowej Lambertz użytkowane z należytą staranności i traktowane poufnie z pełnym przestrzeganiem ustaw o ochronie danych osobowych. Ochrona tych informacji musi być prowadzona z maksymalną starannością.

**Ochrona własności przedsiębiorstwa**

Mienie i zasoby przedsiębiorstwa użytkujemy w sposób uzasadniony i oszczędny oraz chronimy je przed utratą, kradzieżą lub nadużyciem. Własność intelektualna naszego przedsiębiorstwa stanowi dla firmy Lambertz atut konkrencyjny i tym samym jest godnych ochrony dobrem, którego bronimy przed niedozwolonym dostępem osób trzecich.

Wykorzystujemy materialny i niematerialny majątek przedsiębiorstwa wyłącznie dla celów przedsiębiorstwa a nie dla celów osobistych, chyba że udzielono wyraźnego zezwolenia. Nasi pracownicy wraz ze swymi przełożonymi ponoszą odpowiedzialność za to, żeby sposób i zakres podróży służbowych był w uzasadnionym stosunku do każdego celu podróży oraz był planowany i realizowany ekonomicznie, z uwzględnieniem aspektów czasu i kosztów.

**Wykonanie i nadzorowanie (zgodność z normami)**

Zasady Kodeksu Zachowań stanowią rdzeń kultury przedsiębiorstwa w grupie kapitałowej Lambertz. Pełne przestrzeganie tych zasad jest koniecznością. Za to jest odpowiedzialny każdy pracownik.

Grupa kapitałowa Lambertz zobowiązuje się do uczciwego i etycznego postępowania w całej działalności biznesowej. Wspieramy otwartą komunikację i od wszystkich pracowników oczekujemy przestrzegania wysokich standardów i stosowania się do naszego Kodeksu Zachowań oraz naszych wewnętrznych wytycznych i procedur. Mimo tego istnieje ryzyko, że zdarzenia będą przebiegać nieprawidłowo albo wskutek niewiedzy zostaną podjęte działania niesłuszne lub nieetyczne.

W razie powstania podejrzenia niewłaściwych zachowań w stosunku do niniejszego Kodeksu Zachowań albo zagrożeń na stanowisku pracy, należy dążyć do zaprowadzenia przejrzystości („sygnalizowania"). Do takich sytuacji między innymi należą działania przestępcze lub bezprawne, naginanie prawa, stwarzanie zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa, szkodzenie środowisku naturalnemu, wykroczenia przeciwko zobowiązaniom ustawowym lub wymogom prawnym organów kontroli pracy, przekupstwo, wystawianie nieprawdziwych faktur, wykroczenia przeciwko naszym wewnętrznym wytycznym i procedurom np. niniejszemu Kodeksowi Zachowań, oszustwo lub niegospodarność, lekkomyślność lub inne działania stanowiące ciężkie nieprawidłowości a także umyślne tuszowanie wymienionych wyżej okoliczności.

Sygnalistą jest osoba, która w dobrej wierze zgłasza wątpliwości dotyczące wymienionych wyżej okoliczności. Jeśli nasi pracownicy mają wątpliwości w związku z nieprawidłowym zachowaniem lub zagrożeniami dla naszej działalności („wątpliwości sygnalisty"), to zgodnie z niniejszym Kodeksem Zachowań należy zgłosić je pełnomocnikowi do spraw etyki i zgodności z normami albo prezesowi zarządu. Tego można dokonać osobiście lub pisemnie. W najbliższym możliwym momencie zostanie zwołana narada w celu wyjaśnienia okoliczności. Na każde posiedzenie można wezwać osobę, która może przyczynić się do wyjasnienia problemu. Wszyscy uczestnicy są zobowiązani do zachowania tajemnicy na temat ujawnionych informacji i następujących potem dochodzeń.

Opisana tutaj procedura nie służy do składania skarg w sprawach osobistych jak na przykład traktowania na stanowisku pracy. W tych przypadkach pracownicy winni są przestrzegać

zakładowej procedury skarg. W razie niepewności, czy coś jest objęte tym uregulowaniem, pracownicy mogą zasięgnąć porady u pełnomocnika do spraw etyki i zgodności z normami. Dane kontaktowe są podane na końcu niniejszego Kodeksu Zachowań.

Pracownicy nie mogą doznawać żadnych szykan w następstwie zgłoszenia wątpliwości w dobrej wierze. Pojęcie szykan obejmuje zwolnienie z pracy, środki dyscyplinarne, groźby czy inne sposoby negatywnego traktowania w związku ze zgłoszeniem wątpliwości. Jeśli pracownicy są zdania, że doszło do tego rodzaju szykan, to winni niezwłocznie poinformować o tym pełnomocnika do spraw etyki i zgodności z normami.

Rodzaj działań podjętych w reakcji na zgłoszenie wątpliwości na podstawie niniejszej regulacji zależy od rodzaju sytuacji. Prezesa zarządu należy informować o każdym zgłoszeniu wątpliwości a potem o podjętych działaniach. Gdyby w określonych okolicznościach było konieczne zaangażowanie zewnętrznej instytucji na przykład organu kontroli pracy, to dokona tego pełnomocnik do spraw etyki i zgodności z normami.

Sygnalista będzie informowany o stanie dochodzeń oraz prawdopodobnym czasie ich trwania. Niekiedy nakaz poufności zabrania podawania szczegółów na temat dochodzeń lub podjętych w ich następstwie działań. Wszelkie podane w związku z dochodzeniami informacje należy traktować jako ściśle poufne. Jeśli sygnalista jest niezadowolony ze sposobu traktowania sprawy, to może to zgłosić osobie wymienionej na końcu niniejszego Kodeksu Zachowań.

Jeśli zostanie stwierdzone, że sygnalista podał nieprawdziwe informacje samowolnie, w złej wierze lub w nadziei na osobiste wzbogacenie się, to ta osoba musi liczyć się z konsekwencjami dyscyplinarnymi.

## Odpowiedzialność

Wszyscy pracownicy, personel kierowniczy, doradcy oraz zarząd i kierownictwo grupy kapitałowej Lambertz są związani zasadami niniejszego Kodeksu Zachowań. Wykroczenia przeciwko temu Kodeksowi Zachowań mogą spowodować konsekwencje przewidziane prawem pracy. W poważnych przypadkach może to spowodować wypowiedzenie stosunku pracy.

Prezes zarządu ponosi całkowitą odpowiedzialność za niniejszą wytyczną i za badanie skuteczności działań podjętych w reakcji na problemy. Pełnomocnik do spraw etyki i zgodności z normami raz do roku wspólnie z prezesem zarządu bada niniejszą wytyczną z punktu widzenia prawa i interesów zakładu. Wszystkich pracowników prosi się o wyrażanie komentarzy na temat niniejszej wytycznej i

składanie propozycji ulepszania. Komentarze, inspiracje i pytania należy kierować do pełnomocnika do spraw etyki i zgodności z normami.