

Kodeks zachowań (Code of Conduct)

Grupa kapitałowa Lambertz

Stan na dzień 01.01.2024



Przedmowa

Niniejszy Kodeks Postępowania gromadzi w jednym dokumencie nasze najważniejsze podstawowe zasady i zasady, które są dla nas wiążące dziś i w przyszłości (w tym naszą misję obejmującą strategię dotyczącą praw człowieka, naszą politykę jakości i naszą kulturę bezpieczeństwa żywności).

Wszyscy pracownicy oraz zarząd grupy kapitałowej Lambertz

1. Henry Lambertz GmbH & Co. KG
2. LAC Beteiligungs GmbH
3. Feinbäckerei Otten GmbH & Co. KG
4. Ferdinand Wolff GmbH & Co. KG
5. Max Weiss Lebkuchenfabrik Neu-Ulm GmbH
6. Dr. Quendt GmbH & Co. KG
7. Lambertz Polonia SP. Z O.O

są związani postanowieniami niniejszego Kodeksu Postępowania. Opisano w nim wartości, zasady i praktyki, które wyznaczają przedsiębiorcze działania Grupy 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 oraz Radą Zakładową. Opisano w nim żądania wobec nas samych we wzajemnych relacjach a także zawarto obietnicę odpowiedzialnego zachowania wobec partnerów biznesowych i społeczeństwa.

Dr. Hermann Bühlbecker
(wyłączny właściciel grupy Lambertz)

Romeo Odak
(Członek Zarządu)

Kai Greffling
(Dyrektor ds. Personelu, Organizacji
i Spraw Prawnych)

Zachowanie w środowisku społecznym

Przestrzeganie ustaw i przepisów

Przestrzegamy praw i przepisów krajów, w których prowadzimy działalność. Dla naszej firmy było to zawsze rzeczą oczywistą.

Wychodząc naprzeciw aktualnym wymaganiom prawnym, przeprowadzamy specjalistyczne szkolenia dla naszych pracowników.

Firmy Grupy Lambertz promują faktyczną realizację równych praw kobiet i mężczyzn oraz, jeśli to konieczne, działają na rzecz eliminacji niekorzystnych sytuacji.

Grupa Lambertz dba o to, aby jej dostawcy i poddostawcy przestrzegali praw człowieka, a w szczególności zwracali szczególną uwagę na ochronę praw dzieci, minimalne warunki socjalne i ochronę środowiska.

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 przestrzeganiem praw i ustaw oraz obowiązujących wytycznych przedsiębiorstwa. Warunkiem tego jest przejrzyste ujawnienie konfliktu. Grupa Lambertz oczekuje od swoich pracowników lojalności wobec firmy, w tym ujawniania skarg w ramach Ustawy o ochronie sygnalistów oraz Ustawy o należytej staranności w łańcuchu dostaw.

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 jakiegokolwiek 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 sposoby angażujemy się w tematy społeczne. 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 przywilejów 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 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, a w przypadku wątpliwości nawet do zainicjowania sprawdzenia przez wydział finansowy lub zarząd firmy.

Zasady poufne

Wszyscy pracownicy grupy kapitałowej Lambertz są zobowiązani do przestrzegania zasad poufności według ustawy o handlu papierami wartościowymi, a w szczególności zakazu handlu przez osoby wtajemniczone. W szczególności dotyczy to pracowników mających dostęp do informacji niejawnych o grupie kapitałowej Lambertz lub ich udziałowcach albo o przedsiębiorstwie, z którym grupa kapitałowa Lambertz ma relacje biznesowe.

Do takich informacji poufnych zalicza się np. plany zarządu przedsiębiorstwa odnośnie 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 zmony 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 przy zatrudnianiu pracowników jak również ich awansowaniu czy podejmowaniu działań w zakresie 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 (między innymi orientacja na Kartę Praw Człowieka ONZ) 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 odpowiadają co najmniej 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 rozwiązaniach 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 zespołu 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 aktywami finansowymi

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

Zrównoważona ochrona środowiska i klimatu

Zrównoważona ochrona środowiska i klimatu, a także efektywne gospodarowanie zasobami są dla nas ważne.

Zarówno przy opracowywaniu nowych produktów i usług jak i podczas obsługi zakładów produkcyjnych zwracamy uwagę na to, aby wynikię stąd oddziaływania na środowisko naturalne i klimat były możliwie małe. Tej postawy oczekujemy także od naszych dostawców, poddostawców 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 o 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 dla 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 starannością i traktowane poufnie z pełnym przestrzeganiem ustawy o ochronie danych osobowych. Ochrona tych informacji musi być prowadzona z maksymalną starannością.

Ochrona własności przedsiębiorstwa

Mienie i zasoby przedsiębiorstwa użytkujemy w sposób prawidłowy i ostrożny oraz chronimy je przed utratą, kradzieżą lub nadużyciem. Własność intelektualna naszego przedsiębiorstwa stanowi dla firmy Lambertz atut konkurencyjny i tym samym jest godnym ochrony dobrem, które chronimy 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.

Misja, polityka jakości i kultura bezpieczeństwa żywności

Deklaracja misji, polityka jakości i kultura bezpieczeństwa żywności Grupy Lambertz zostały podsumowane w oddzielnych dokumentach i są również dołączone jako załączniki 1-3 na końcu Kodeksu postępowania.

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. Istnieje jednak ryzyko, że wystąpią sytuacja niezgodne z regulaminem lub że nieświadomie zostaną podjęte niezgodne z prawem lub nieetyczne działania.

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, szkodenie 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. Grupa Lambertz zbada takie podejrzenia, jeśli otrzyma odpowiednie informacje. Z tego powodu każde wskazanie powinno umożliwiać kontakt z sygnalistą.

Sygnalistą jest osoba, która w dobrej wierze zgłasza wątpliwości dotyczące wymienionych wyżej okoliczności. Jeśli nasi pracownicy mają wątpliwości dotyczące niewłaściwego postępowania lub ryzyka dla naszej działalności, powinni zgłosić je Pełnomocnikowi ds. zgodności (biuro skarg) zgodnie z Kodeksem Zachowań lub do wewnętrznego biura skarg (obecnie dyrektor działu personalnego Grupy Lambertz). Można tego dokonać osobiście lub pisemnie. Na każde posiedzenie można wezwać osobę, która może przyczynić się do wyjaśnienia problemu. Wszyscy uczestnicy są zobowiązani do milczenia 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 umyślnie, 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.

Członek 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 członkiem 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 ulepszenia. Komentarze, inspiracje i pytania należy kierować do Pełnomocnika do spraw etyki i zgodności z normami.

Osoby do kontaktu:

Pełnomocnik do spraw etyki i zgodności z normami:

Rechtsanwalt

Dr. Karl-Heinz Köppinger

Tel. 0241/ 31271
kontakt@dr-koepfing.de

Członek Zarządu:

Romeo Odak

Tel. 0241/ 8905 353
OdakR@lambertz.de

Dyrektor Personalny:

Kai Grefling

Tel. 0241/ 8905 113
GreflingK@lambertz.de

Przewodniczący rady zakładowej Lambertz-Gruppe:

Klaus Netzer

Tel. 0241/ 8905 110
NetzerK@lambertz.de

Jedyny właściciel:

Dr. Hermann Bühlbecker

Tel. 0241/ 8905 102
BuehlbeckerH@lambertz.de

Misja Przedsiębiorstw Grupy Lambertz

Preambuła:

Lambertz jest międzynarodową firmą rodzinną o bogatej tradycji z ponad 325-letnim doświadczeniem w produkcji najwyższej jakości pierników, ciastek oraz specjalów z czekolady. Dlatego też przedsiębiorstwa Grupy Lambertz oraz ich Marki kojarzone są z jakością i zaufaniem. Naszą gospodarczą przyszłość budujemy na fundamencie zasad odpowiedzialności etycznej i społecznej.

Przedsiębiorstwo:

Przez ukierunkowanie na klienta, innowacje oraz wierność tradycji osiągamy rentowny wzrost oraz pozycję lidera na rynku. Nasze działanie kształtuje świadomość kosztów oraz orientacja na wynik. Proponujemy szeroki asortyment produktów oferując naszym konsumentom przyjemność – zarówno na co dzień jak i w momentach szczególnych. Szybko i elastycznie reagujemy na zmiany rynku i potrzeby klientów oraz tworzymy interesujące i cieszące się powodzeniem produkty dostosowane do potrzeb naszych klientów i konsumentów.

Ludzie w Lambertz:

Nasz styl pracy określa świadomość odpowiedzialności za naszą firmę, motywacja i proaktywne działanie. Współpracownicy nasi wyróżniają się efektywnością oraz profesjonalizmem. Są oni kluczem do sukcesu naszego przedsiębiorstwa. Wspieramy naszych współpracowników aktywną polityką personalną oraz następującymi zasadami zarządzania:

- uznanie i wzajemny szacunek
- wykluczenie jakiegokolwiek dyskryminacji
- formułowanie jasnych celów
- włączenie w procesy decyzyjne
- współpraca zorientowana na zespołowość i zaufanie
- rozwój pracowników
- kultura reakcji oraz informacji zwrotnej
- wykorzystanie błędów jako potencjału do nauki

Kadra zarządzająca przejmuje rolę wzoru. Warunki pracy w firmie Lambertz gwarantują bezpieczeństwo oraz zdrowie współpracowników jak również wspierają godzenie kariery zawodowej z życiem rodzinnym.

Strategia dotycząca praw człowieka:

Dla nas ważni są nie tylko ludzie w Lambertz, ale także wszystkie osoby, które w ramach naszego łańcucha dostaw przyczyniają się do zapewnienia, że tworzenie wartości od pola uprawnego aż do stołu konsumenta odbywa się z poszanowaniem godności każdej zaangażowanej osoby i podstawowych potrzeb w zakresie ochrony natury. W tym zakresie odsyłamy do naszej polityki zgodnie z ustawą o należytej staranności w łańcuchu dostaw

Komunikacja:

Uznajemy i praktykujemy otwartą i pełną szacunku komunikację. Nasze zasady komunikowania się wspierają samodzielne oraz odpowiedzialne działania naszych współpracowników.

Jakość:

Naszym najwyższym celem jakościowym jest spełnianie warunków stawianych przez naszych konsumentów i kontrahentów dotyczących jakości, bezpieczeństwa, zgodności z przepisami prawnymi dot. żywności naszych produktów. W tym celu stawiamy na naszych wykwalifikowanych współpracowników jak również na sprawdzone i wydajne procesy. Podstawowe kryterium wyboru surowców i materiałów, ich wykorzystania jak również dystrybucji naszych produktów, to staranność i świadomość odpowiedzialności.

Udokumentowany system zarządzania jakością przyczynia się do osiągnięcia naszych celów i jest ciągle rozwijany. Tym samym zapewniamy wysoką jakość poprzez cały łańcuch tworzenia wartości dodanej oraz codziennie zjednujemy sobie zaufanie kontrahentów i konsumentów do naszych produktów.

Klienci i dostawcy:

Najważniejszym celem naszych działań jest zadowolenie klientów i konsumentów. Podstawową zasadą funkcjonowania naszego przedsiębiorstwa jest wiarygodność oraz uczciwość. Łączymy kompetencje naszego przedsiębiorstwa z kompetencjami naszych partnerów biznesowych tak, by w pełni wykorzystać potencjał rynkowy.

Środowisko i społeczeństwo:

Nasze przedsiębiorstwo jest świadome swojej odpowiedzialności wobec społeczeństwa, środowiska i polityki energetycznej. Poza oczywistym przestrzeganiem krajowych i międzynarodowych norm i przepisów kierujemy się w naszym działaniu zasadami etyki (np. zasadami kodów BSCI czy ETI) i weryfikujemy ich przestrzeganie za pomocą odpowiednich metod. Ciągłe optymalizujemy nasze produkty i procesy tak, by istotnie przyczyniały się do zrównoważonego rozwoju.

01.01.2024



Deklaracja zasad zgodnie z ustawą o należytej staranności w łańcuchu dostaw

Odpowiedzialna gospodarka zawsze była w centrum zainteresowania Grupy Lambertz.

Nasza deklaracja zasad zgodnie z ustawą o należytej staranności w łańcuchu dostaw (LkSG) zobowiązuje się do przestrzegania zasad należytej staranności we wszystkich obszarach naszej działalności.

Kierujemy się wytycznymi Organizacji Narodów Zjednoczonych i wymagamy takiego samego podejścia od naszych partnerów biznesowych, w szczególności od naszych dostawców.

Zgodnie z naszą wiedzą, nasi partnerzy biznesowi również przestrzegają przepisów prawa, które ich dotyczą. Zakładamy, że jest to coś oczywistego dla wszystkich partnerów z Unii Europejskiej, kładziemy nacisk na podstawową gotowość do przestrzegania przepisów, ale także, w większym stopniu, jako warunek wstępny w międzynarodowych transakcjach handlowych.

Szczególne znaczenie mają dla nas wszystkie normy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP/ONZ). Odpowiednie normy zostały szczegółowo omówione wewnątrz naszej grupy. Regularnie poruszamy te kwestie w rozmowach z dostawcami.

Zasadniczo wyrażamy naszą dezaprobatę dla pracy dzieci i komunikując się z naszymi dostawcami, upewniamy się, że respektują oni zdrowie i godność dzieci i ich rodzin w ramach krajowych i międzynarodowych przepisów.

Uczciwe warunki pracy są dla nas sprawą podstawową. To samo dotyczy wolności zrzeszania się naszych pracowników.

Szczególną wagę przywiązujemy także do rozważnego zarządzania środowiskiem. Jest ono źródłem naszego życia. Jako producent żywności jesteśmy tego stale świadomi i angażujemy się w zrównoważony rozwój i ostrożne wykorzystanie wszystkich zasobów.

Istotną rolę odgrywa przestrzeganie obowiązku staranności, określonego w Ustawie o należytej staranności w łańcuchu dostaw (LkSG). Z tego powodu w listopadzie 2023 roku utworzyliśmy biuro reklamacyjne zajmujące się reklamacjami towarów chronionych ustawą o należytej staranności w łańcuchu dostaw, które nadzorowane jest przez niezależnego prawnika posiadającego kwalifikacje w zakresie prawa międzynarodowego.

Dodatkowo, na potrzeby analizy ryzyka, złożyliśmy wniosek o członkostwo w stowarzyszeniu biznesowym amfori BSCI na rzecz wolnego i zrównoważonego handlu, aby promowało i wspierało akceptowalne społecznie warunki produkcji i odpowiedzialne wykorzystanie zasobów Grupy Lambertz. Od 2024 roku będziemy opracowywać odpowiednią analizę ryzyka w celu wyważenia ryzyk dla praw człowieka i środowiska, szczególnie z naszym działem zakupów, a wyniki będziemy przekazywać w kolejnych raportach rocznych.

Zarządzanie ryzykiem wymagane przez LkSG jest wspierane przez naszą kadrę kierowniczą i jest realizowane w szczególności poprzez szkolenia i określanie punktów ciężkości w naszych działach zakupów surowców i opakowań, a także poprzez inicjatywy w zakresie zapewnienia jakości o wysokim priorytecie.

Nasze zarządzanie ryzykiem odzwierciedla się w poniższych krokach:

- Utworzenie biura reklamacji zgodnie z wymogami LkSG w listopadzie 2023 roku
- Kilkundniowe szkolenie pracowników w zakresie obowiązków zgodnie z LkSG

- Stała komunikacja z dostawcami poprzez regularne przesyłanie ankiet tematycznych i indywidualnych rozmów oraz ocenę na ich podstawie udzielonych odpowiedzi pod kątem zgodności ze standardami prawa człowieka i ochrony środowiska
- Wdrożenie środków kontroli opartych na ryzyku, w tym poprzez wykorzystanie audytów dostawców BSCI
- Ustanowienie tematu „Przestrzeganie obowiązków wynikających z LkSG” jako stałego punktu agendy spotkań w ramach cyklicznych jour fixes Zarządu, który odbywają się przynajmniej raz na kwartał przy zaangażowaniu osoby odpowiedzialnej za kwestie compliance.

Rok 2024 jest dla nas szczególnie ważny ze względu na opisane wcześniej obowiązki należytej staranności, gdyż nasi pracownicy są szczególnie świadomi konieczności wdrożenia wymogów LkSG w praktyce.

Aachen, im November 2023

Romeo Odak

Członek Zarządu
Lambertz Grupy

Kai Greffling

Dyrektor ds. zasobów ludzkich, organizacji,
działu prawnego i BHP Lambertz Grupy

Polityka jakości grupy Lambertz

Nasi klienci korzystają z szerokiej gamy ofert o wysokim poziomie jakości. Ciągłe wprowadzanie nowych i dalszy rozwój produktów, a także ciągle poszerzanie asortymentu gwarantuje, że w przyszłości będziemy mogli nadal spełniać życzenia naszych klientów we wszystkich obszarach.

Pracujemy zorientowani na konsumenta i klienta!

- Wymagania dotyczące jakości, bezpieczeństwa, autentyczności, zgodności z prawem żywnościowym oraz ciągłe doskonalenie naszych produktów i związana z tym satysfakcja konsumentów i naszych klientów handlowych stoją w centrum naszych działań. Obejmuje to szybkość rozpoznawania, przetwarzania i realizowania oczekiwań klientów.
- Osiąganie naszych celów jakościowych, zapewnienie wysokich standardów jakościowych oraz zorientowany na cel dalszy rozwój naszych produktów wyznaczają nasze codzienne działania. Naszym celem jest dostarczanie produktów o jakości odpowiadającej uzasadnionym oczekiwaniom klientów i wymogom prawnym.

Etyka i odpowiedzialność personalna

Aby reprezentować naszą siłę i wydajność, naszym najważniejszym obowiązkiem jest ciągły rozwój warunków pracy, miejsc pracy, środowiska pracy i organizacji oraz dbanie o promowanie zaangażowania i motywacji pracowników, a tym samym zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy.

- Działamy partnersko i przywiązujemy dużą wagę do pracy zespołowej.
- Uważamy za swój obowiązek identyfikowanie się nie tylko z produktami, ale także z firmą.
- Przywiązujemy dużą wagę do dobrej atmosfery pracy.
- Docenianie pracowników jest dla nas bardzo ważne.
- Poszanowanie praw człowieka jest dla nas rzeczą oczywistą. Nie dopuszczamy dyskryminacji ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną.
- Pracujemy świadomie kosztowo, zgodnie z konkretnym zadaniem i świadomości odpowiedzialności.
- Wszyscy staramy się być zawsze kreatywni i innowacyjni oraz stale poprawiać nasze wyniki.

Wymagania produktowe (bezpieczeństwo produktu, oraz jego jakość, legalność, procesy, specyfikacje)

- Naszym celem jest oferowanie klientom produktów bezpiecznych, przyjaznych dla zdrowia i wysokiej jakości. Osiągamy to poprzez budowanie świadomości naszych pracowników w zakresie jakości i zrównoważonego rozwoju.
- Bezpieczeństwo produktów, jakość produktów i ich legalność i autentyczności są zapewnione poprzez nasz system samokontroli (system HACCP) oraz ustalone procedury i specyfikacje.
- Międzynarodowa nastawienie zgodnie z aktualnymi wersjami IFS i BRC odpowiada wymaganiom naszych partnerów handlowych.
- Zarząd ocenia skuteczność systemu zarządzania jakością i środowiskiem, zapewniając w ten sposób realizację ustalonych celów zgodnie z polityką jakości i zrównoważonego rozwoju.

Zrównoważony rozwój i odpowiedzialność za środowisko

- Nasze całościowe zarządzanie środowiskiem uwzględnia zużycie energii i materiałów, emisję, odpady i ścieki, a także procesy produkcyjne oraz zachowania pracowników, dostawców i partnerów.
- Zrównoważony rozwój to ważny temat, w którym postrzegamy oszczędne wykorzystanie naszych surowców i energii jako zasobu. Przy zakupie i sprzedaży zwracamy uwagę na możliwie najkrótszą drogę transportu i dostawy. Wykorzystując nasze zakłady produkcyjne dbamy o to, aby energia była wykorzystywana tak efektywnie, jak to tylko możliwe.
- Nasze zrównoważone działania mają na celu długowieczność i stabilność zasobów. Wspieramy zrównoważoną produkcję żywności i posiadamy następujące certyfikaty zrównoważonego rozwoju: Fairtrade, Rainforest Alliance i RSPO.

Starannie dobieramy naszych partnerów produkcyjnych

Wybór naszych dostawców, którzy są dla nas partnerami produkcyjnymi, ma fundamentalne znaczenie.

- Wszystkie zakłady produkcyjne naszych dostawców powinny być w stanie wykazać się certyfikatem IFS Food i muszą go stale utrzymywać. Spełnienie tych norm gwarantuje bezpieczeństwo żywności na wysokim poziomie.
- Producenci i dostawcy surowców organicznych muszą posiadać certyfikację ekologiczną i stale ją utrzymywać.
- Producenci żywności produkowanej w sposób zrównoważony muszą zapewniać i stale utrzymywać certyfikaty RSPO i Fair Trade, Rainforest Alliance, UTZ.
- Zakłady produkcyjne naszych dostawców muszą gwarantować, że produkcja odbywa się bez surowców zawierających GMO, które podlegają deklaracji.
- Nasi partnerzy produkcyjni muszą być w stanie komunikować się z nami kompleksowo i szybko, aby niezbędne informacje o produkcji wymieniane były sprawnie i prawidłowo.
- Dzięki audytom dostawców uzyskujemy przegląd tego, czy nasze specyfikacje są spełniane i czy możemy wspólnie osiągnąć ulepszenia.

Kultura bezpieczeństwa produktów „Kultura Bezpieczeństwa Żywności“

Nieustannie dążymy do poprawy bezpieczeństwa produktów. Za pomocą regularnych wewnętrznych spotkań dotyczących reklamacji w ramach " Shop Floor Management" i otwartej komunikacji pomiędzy wszystkimi pracownikami firmy promujemy poprawę bezpieczeństwa produktów na wszystkich poziomach i zgodność z naszą kulturą bezpieczeństwa żywności.

Obejmuje to także ciągle doskonalenie systemu zarządzania bezpieczeństwem żywności z uwzględnieniem rozwoju sektora technologicznego.

Polityka korporacyjna Lambertz GmbH jest znana w całej grupie.

Wszyscy pracownicy grupy Lambertz pracują zgodnie z tymi wytycznymi. **Tylko interdyscyplinarny, zorientowany na zespół sposób pracy zapewnia pracownikom bezpieczeństwo egzystencji na przyszłość.**

01.06.2023

Kultura Bezpieczeństwa Żywności

To jest **Kultura Bezpieczeństwa Żywności** Grupy Lambertz!

Czyniąc **BEZPIECZEŃSTWO ŻYWNOCI** najwyższym priorytetem, pokazujemy naszym klientom i pracownikom, że produkcja bezpiecznej żywności jest dla nas najważniejszym celem, a tym samym wspólnym zobowiązaniem.

Następujące kryteria są niezbędne dla **naszego sukcesu**:

1. Ważna rola kadry kierowniczej Grupy Lambertz we wdrożeniu. (wzór do naśladowania!)
2. Komunikacja, edukacja (szkolenia), współpraca i osobista odpowiedzialność menedżerów i pracowników.
3. Stała "gotowość audytowa" – ciągła poprawa! To nasz standard.

Jak to robimy?

- Zachęcamy pracowników i współpracowników do proponowania własnych pomysłów na stałe zapewnienie/lub poprawę bezpieczeństwa żywności.
- Jesteśmy proaktywni – monitorujemy to, co się dzieje – i znajdujemy sposoby na uniknięcie potencjalnych problemów w przyszłości.
- Czujemy się odpowiedzialni! Pomagam również nowym kolegom oraz dzielimy się swoją wiedzą i doświadczeniem na temat tego, czego nasza firma oczekuje w zakresie bezpieczeństwa żywności.
- Przy wdrażaniu kultury bezpieczeństwa żywności, kadra kierownicza i menadżerowie firmy odgrywają najważniejszą rolę. Ale też zaangażowanie każdego pracownika jest bardzo ważne! Ponadto należy stale zapewniać dobrą komunikację, szkolenia i osobistą odpowiedzialność pracowników.

Każdy z nas zna swoją rolę i **obowiązki** w odniesieniu do Bezpieczeństwa Żywności!

Każdy z nas traktuje je poważnie przez cały czas, aby zapewnić zdrowie naszych klientów, a tym samym również zapewnić, że firma będzie miała dobrą pozycję.

Kierownictwo firmy dziękuje za współdziałanie!

