

## **KODEKS ETYKI GK DELKO**

### **Wstęp.**

Grupa Kapitałowa DELKO (dalej: „GK DELKO”) zwraca szczególną uwagę na zagadnienia etyki w biznesie. Punktem wyjścia dla stworzenia jednolitych standardów etycznych był fakt, że przedsiębiorstwo tworzą ludzie. Dlatego, aby działalność przedsiębiorstwa była etyczna, również postępowanie poszczególnych pracowników powinno być zgodne z obowiązującym prawem, przyjętymi normami i zasadami funkcjonującymi w ramach Grupy Kapitałowej, jak również przyjętymi normami społecznymi i dobrymi obyczajami.

Celem Kodeksu Etyki GK DELKO jest wskazanie pracownikom, współpracownikom, kontrahentom i inwestorom wartości etycznych oraz społecznych, które respektujemy oraz przyjętego przez nas zobowiązania do przestrzegania praw człowieka. Normy te mają zastosowanie w działalności GK DELKO i zostaną uzupełnione zgodnie z powszechnie obowiązującymi wymaganiami prawnymi w celu zapewnienia ich skuteczności i prawidłowego egzekwowania.

Niniejszy Kodeks Etyki GK DELKO stanowi element wdrożenia procesu należytej staranności w GK DELKO w zakresie praw człowieka oraz opisuje podstawowe zasady i wartości etyczne obowiązujące w organizacji, jak również nakreśla ramy zarządzania kwestiami etycznymi ich wdrażania i komunikowania pracownikom oraz osobom działającym w organizacji. Ponadto Kodeks wdraża założenia Wytycznych ONZ i OECD (wymienione w art. 18 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje).

Kodeks Etyki GK DELKO obowiązuje wszystkich pracowników oraz współpracowników spółek GK DELKO oraz spółek powiązanych. Jego wytyczne będziemy również propagować wśród naszych dostawców

i podwykonawców celem zbudowania zrównoważonego łańcucha dostaw.

Podstawowe korzyści wynikające z wdrożenia Kodeksu Etyki GK DELKO to m.in.:

- Określenie podstaw prawnych wspólnej strategii dla całej Grupy Kapitałowej DELKO, co pozwala na oparcie strategii konkretnej spółki o Strategię GK DELKO i przyczynia się do zachowania spójności.
- Zharmonizowanie interesu Grupy z interesem danej spółki.
- Usprawnienie zarządzania w poszczególnych obszarach działalności.
- Zapewnienie wdrażania ujednoliconych standardów w spółkach.
- Zwiększenie bezpieczeństwa działania organów spółek.
- Zapewnienie skutecznego monitoringu kluczowych decyzji biznesowych podejmowanych przez poszczególne spółki.

### **Podstawy i źródła Kodeksu:**

Kodeks Etyki GK DELKO (dalej: Kodeks lub Kodeks Etyki), został przygotowany na podstawie najlepszych praktyk w zakresie zarządzania obszarem etyki w biznesie.

Ramy prawne Kodeksu stanowią:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka;
- Międzynarodowa Karta Praw Człowieka;

- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej;
- Konwencje MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy);
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka;
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

### **1. Wdrażanie norm etycznych i zarządzanie etyką.**

- a) Zgodność z niniejszymi standardami stanowi nieodzowny element zarządzania. W związku z tym, kadra zarządzająca GK DELKO podejmie niezbędne kroki w celu wdrożenia zasad opisanych w Kodeksie Etyki oraz będzie odpowiednio wypełniać przyjęte zobowiązania;
- b) Niniejsze standardy i regulacje są wiążące w zakresie działalności gospodarczej GK DELKO i zostaną uzupełnione o wymogi powszechnie obowiązującego prawa w celu zapewnienia ich prawnej skuteczności;
- c) Przestrzeganie standardów etycznych należy zagwarantować poprzez wewnętrzną strategię zakładową oraz odpowiednie wewnątrzzakładowe procedury, które muszą odpowiadać wymaganiom aktualnego Kodeksu Etyki GK DELKO i przepisom obowiązującego prawa;
- d) Pracownicy GK DELKO otrzymają Kodeks etyczny w formie przyjętej u danego pracodawcy i będą mieli do niego nieograniczony dostęp;
- e) Ponadto dyrektorzy poszczególnych oddziałów oraz specjaliści z Działu kard będą udzielać dodatkowych porad i wyjaśnień w przypadku zaistniałych wątpliwości co do przestrzegania i stosowania norm zawartych w Kodeksie Etyki GK DELKO.

### **2. Odpowiedzialność i nadzór nad obszarem etyki w GK DELKO.**

Zarówno zagadnienia dot. obszaru etyki, jak i praw człowieka są obszarem odpowiedzialności Zarządu DELKO, który zleca zarządzanie tymi obszarami członkom zarządów spółek zależnych GK DELKO. Zarząd odpowiada za wdrożenie i nadzór nad Kodeksem Etyki oraz rewizje i uzupełnienia polityk w tym obszarze. Codzienna odpowiedzialność za przestrzeganie zasad etyki i praw człowieka spoczywa również na kadrze kierowniczej, która poprzez własny przykład i zachowania zgodne z zasadami zawartymi w Kodeksie zarządza wartościami etycznymi w swoim obszarze odpowiedzialności.

### **3. Przegląd i aktualizacja treści Kodeksu.**

Grupa DELKO systematycznie monitoruje zmiany regulacyjne i najlepsze praktyki w zakresie zarządzania etyką. Prowadzone są również wewnętrzne badania istotności, w których ujmowane są wszystkie potencjalnie istotne obszary ESG, z istotnym uwzględnieniem praw człowieka. Przegląd treści Kodeksu ma miejsce co najmniej raz w roku oraz każdorazowo w przypadku istotnych dla jego treści zmian w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. W wyniku przeglądu w treści Kodeksu mogą zostać wprowadzone zmiany. Każda zmiana, która wprowadza nowe obowiązki dla Pracowników i Współpracowników powinna być konsultowana z ich przedstawicielami.

### **4. Przestrzeganie praw pracowników oraz wolności zrzeszania się.**

- a) GK DELKO przestrzega obowiązujących regulacji prawa pracy, w tym zawartych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy

(„Deklaracja MOP”). Powyższe regulacje będą także propagowane wśród naszych dostawców i podwykonawców, w szczególności uwzględniając obszary regulowane w fundamentalnych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy będących częścią Deklaracji MOP, w tym:

- swoboda zrzeszania się oraz efektywnego uznania prawa rokowań zbiorowych;
  - likwidacja wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej;
  - skuteczna likwidacja pracy dzieci oraz
  - likwidacja dyskryminacji w zatrudnieniu i w zakresie wykonywania zawodu;
- b) Płace oraz innego rodzaju wsparcie finansowe, jakie otrzymują pracownicy, powinny odpowiadać regulacjom ustawowym i standardom przyjętym na rynku w branży, w której działa GK DELKO. Należności te muszą być jasno zdefiniowane i regularnie wypłacane. Obniżenia płacy, jako środek dyscyplinarny jest niedopuszczalne.
- c) Obowiązujący najwyższy wymiar czasu pracy jest dostosowany do przepisów ustawowych, jednakże nie może wynosić średnio więcej niż 48 godzin w tygodniu. Liczba nadgodzin w tygodniu nie może wynosić średnio więcej niż 12 godzin. Nadgodziny należy wynagradzać oddzielnie. Po 6 kolejnych dniach pracy pracownikowi przysługuje prawo do jednego dnia wolnego od pracy.
- d) GK DELKO szanuje prawo pracowników do wolności zrzeszania się oraz zobowiązuje się prowadzić otwarty i konstruktywny dialog z pracownikami oraz ich przedstawicielami. Pracownicy mają swobodę w przystępowaniu do reprezentujących ich organizacji. W przypadkach, gdy brak jest organizacji reprezentujących pracowników, GK DELKO stwarza warunki do prowadzenia dialogu społecznego między pracownikami a kadrą kierowniczą.
- e) Pracownicy GK DELKO mają możliwość zgłaszania skarg lub nieprawidłowości do przełożonych oraz za pomocą kanałów wskazanych w punkcie 13 niniejszego Kodeksu.
- f) GK DELKO respektuje prawo pracowników do zawierania układów zbiorowych. Skorzystanie z tego prawa przez pracowników nie może stanowić podstawy do zastosowania wobec nich jakichkolwiek sankcji.

## **5. Zakaz Dyskryminacji.**

- a) jedną z podstawowych zasad polityki korporacyjnej DELKO jest równe traktowanie pracowników.
- b) dyskryminacja z powodu płci, wieku, niepełnosprawności, religii, rasy, narodowości, pochodzenia, z przyczyn socjalnych, przekonań politycznych zatrudnionego, przynależności związkowej, wyznania, orientacji seksualnej, zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy lub jakichkolwiek innych powodów jest zakazana. Zakazane są również wszelkie formy molestowania.
- c) Niedopuszczalna jest dyskryminacja ze względu na powyższe kryteria w zatrudnieniu, dostępie do szkoleń, awansie, rozwiązaniu stosunku pracy lub przechodzeniu na emeryturę.
- d) W spółkach GK DELKO wdrożone zostały procedury zapewniające brak dyskryminacji, w tym przeciwdziałanie mobbingowi.
- e) podstawowe kryteria wyboru i zatrudniania pracowników stanowią: wiedza, wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe oraz indywidualne predyspozycje danego kandydata do pracy na określonym stanowisku.

## **6. Poszanowanie praw człowieka.**

- a) GK DELKO zobowiązuje się do respektowania wszystkich praw człowieka uznanych na arenie międzynarodowej, a w szczególności zawartych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, jednocześnie dążąc do unikania działań mogących negatywnie wpływać na prawa człowieka. GK DELKO dąży również do tego, by budować wśród pracowników świadomość praw człowieka, ich poszanowanie oraz ochronę w miejscu pracy oraz w społecznościach lokalnych, na które działalność grupy ma bezpośredni wpływ.
- b) GK DELKO przywiązuje szczególną wagę do bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwdziałania dyskryminacji, poszanowania prawa pracowników do wypoczynku oraz rekonwalescencji, a także zapewnienia swoim pracownikom godnych warunków pracy i płacy.
- c) GK DELKO co najmniej raz w roku monitoruje i ocenia skuteczność podejmowanych działań, w związku ze zidentyfikowanymi istotnymi ryzykami i wpływami na prawa człowieka.
- d) GK DELKO w momencie nawiązania nowych relacji biznesowych, identyfikacji nowych wyzwań w zakresie praw człowieka, przekazuje kodeks etyki i wdraża jego postanowienia.

## **7. Praca dzieci i praca przymusowa.**

GK DELKO sprzeciwia się korzystaniu z pracy dzieci, jak również z wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej. Za dziecko uznaje się każdą osobę poniżej 16 roku życia. GK DELKO przestrzega w tym zakresie obowiązujące przepisy oraz wspiera działania wspólnie z podwykonawcami i dostawcami, w celu zapobiegania przypadkom pracy dziecięcej.

Dzieci nie mogą być rekrutowane ani zatrudniane. Zakazane jest wykorzystywanie pracy dzieci oraz odmawianie lub ograniczanie im prawa do edukacji.

## **8. Praca przymusowa, obowiązkowa oraz handel ludźmi**

GK Delko sprzeciwia się korzystaniu z pracy przymusowej oraz obowiązkowej jak również przyczynianiu się do handlu ludźmi w całym swoim łańcuchu wartości. W celu przeciwdziałania tym zjawiskom w GK Delko w szczególności zapewnia się, aby:

- Każda osoba zatrudniona w GK Delko była zatrudniona z własnej woli na podstawie obowiązującej w danym państwie umowy regulującej stosunek pracy;
- Wobec osoby zatrudnionej w GK Delko nie były stosowane żadne formy groźby lub przymusu;
- Osoby zatrudnione w GK Delko miały możliwość odejścia z pracy na podstawie warunków zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa pracy;
- Nie dochodziło do niszczenia przez GK Delko żadnych dokumentów tożsamości osób zatrudnionych lub dokumentów uprawniających do wykonywania legalnej pracy, takich jak zezwolenie na pracę;
- Od osób zatrudnionych nie wymagano kaucji za użytkowanie sprzętu roboczego, maszyn produkcyjnych oraz wszelkich innych kaucji z tytułu użytkowania sprzętu koniecznego do wykonywania pracy;
- Osoby ubiegające się o pracę nie były obciążane kosztami związanymi z rekrutacją, takimi jak opłaty za pośrednictwo, wizę czy inne usługi, które mogłyby stwarzać sytuację zadłużenia lub uzależnienia finansowego pracownika;

## **9. Przeciwdziałanie i zwalczanie korupcji.**

- a) W celu zapewnienia uczciwości w relacjach biznesowych oraz zapobieganiu konfliktowi interesów i korupcji, GK DELKO kładzie istotny nacisk na zagadnienia dotyczące przeciwdziałaniu i zwalczaniu korupcji.
- b) Pracownicy i współpracownicy GK Delko nie mają prawa oferować swoim obecnym lub potencjalnym partnerom biznesowym żadnych korzyści majątkowych. Zabronione jest również zachęcanie dostawców, kontrahentów do oferowania pracownikom prezentów bądź przysług.
- c) GK DELKO nie akceptuje jakichkolwiek działań noszących znamiona korupcji lub mogących sprawić wrażenie próby dokonania przekupstwa.
- d) Pracownicy i współpracownicy GK DELKO są zobowiązani do przeciwdziałania korupcji, a ponadto są odpowiedzialni za aktywną komunikację założeń niniejszej polityki antykorupcyjnej podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych.
- e) W przypadku powzięcia informacji o wystąpieniu zachowań korupcyjnych osoby te mają obowiązek zabezpieczenia ewentualnych dowodów oraz powiadomienia pracodawcy za pośrednictwem przełożonego, a w przypadku gdy powyższe dotyczy przełożonego, do powiadomienia bezpośrednio pracodawcy. W celu potwierdzenia informacji o uzasadnionym podejrzeniu wystąpienia zachowań korupcyjnych oraz ewentualnego zabezpieczenia dowodów rzeczowych, pracodawca przeprowadza kontrolę osobiście lub przez upoważnionego pracownika.
- f) W przypadku potwierdzenia się informacji o uzasadnionym podejrzeniu wystąpienia zachowań korupcyjnych pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyciągnięcia konsekwencji służbowych w stosunku do pracownika/-ów, wobec których potwierdziły się zarzuty ich działalności korupcyjnej.
- g) Zgłoszenia zachowań opisanych w niniejszym punkcie można dokonać również poprzez kanały wskazane w punkcie 13.

## **10. Ochrona danych osobowych**

- a) W przedsiębiorstwie GK DELKO zostały przyjęte i wdrożone niezbędne procedury dotyczące ochrony danych osobowych, zgodnie z wymogami prawa Unii Europejskiej (Rozporządzenie RODO) oraz przepisami krajowymi (Ustawa o ochronie danych osobowych).
- b) Pracownicy GK DELKO są zobowiązani do przestrzegania wymagań dotyczących ochrony danych, jak również odpowiednich przepisów prawa odnoszących się do ochrony informacji (tajemnica przedsiębiorstwa) oraz zabezpieczenia przed niewłaściwym użyciem oraz wyciekiem danych poufnych i personalnych.
- c) Każdy pracownik zobowiązany jest do zachowania tajemnic handlowych i biznesowych z racji pełnienia określonych funkcji w przedsiębiorstwie.
- d) Pracownicy GK DELKO dbają o to, by informacje wewnętrzne dostępne były wyłącznie dla osób upoważnionych do ich odbioru.

## **11. Zaangażowanie społeczne.**

- a) GK DELKO uwzględnia kwestie działań prospołecznych w przyjętej strategii biznesowej, w szczególności poprzez budowanie lojalności kontrahentów i dostawców oraz zwiększanie satysfakcji zarówno pracowników jak i podmiotów współpracujących w ramach Grupy.
- b) Jednocześnie GK DELKO ponosi odpowiedzialność za identyfikację oraz prawidłowe dokonanie oceny skutków społecznych podejmowanych decyzji biznesowych.

- c) Działania i procesy, które wywołują lub mogą wywołać istotne skutki społeczne, powinny być określone i poddane ocenie, łącznie z potencjalnymi elementami ryzyka w zakresie przestrzegania praw człowieka.
- d) Ewentualne przypadki szkodliwego wpływu takich działań powinny zostać należycie udokumentowane i udostępnione odpowiednim podmiotom podejmującym decyzje w celu uniknięcia bądź zminimalizowania ryzyka naruszeń.

## **12. Podejmowanie działań naprawczych i zarządzanie negatywnym wpływem**

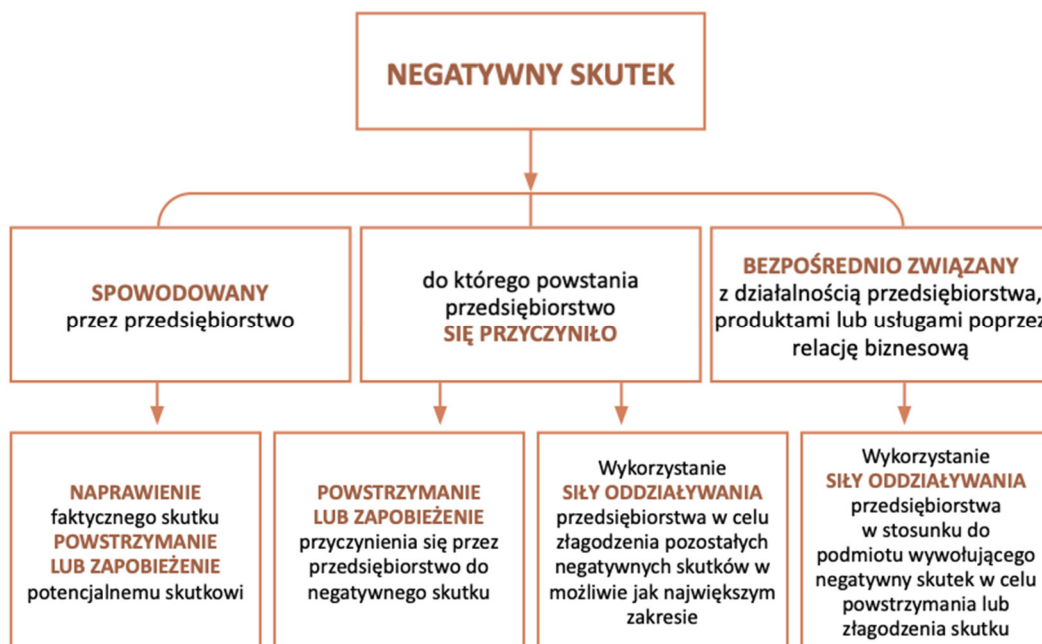
Jako element procesu należytej staranności GK DELKO rozpoznaje konieczność adresowania negatywnych skutków w sposób zgodny z modelem Wytycznych OECD dotyczących procesów należytej staranności.

W przypadku spowodowania lub przyczynienia się do wystąpienia negatywnych skutków GK DELKO zobowiązuje się do podjęcia stosownych działań wskazanych poniżej. W prowadzonych działaniach naprawczych, GK DELKO zobowiązuje się do współpracy z mechanizmami pozasądowymi lub sądowymi w celu zapewnienia dostępu do środków zaradczych lub działań naprawczych.

W przypadku wykrycia bezpośrednio wywartego, rzeczywistego, negatywnego skutku lub otrzymania informacji o negatywnym skutku od strony partnera biznesowego lub innego interesariusza GK DELKO zobowiązuje się do oceny konieczności podjęcia niezwłocznego działania naprawczego w tym przykładowo zaprzestania wszelkich działań, które wywołują negatywne skutki lub przyczyniają się do ich powstania. W przypadku gdy GK DELKO w ocenie stwierdzi, że przyczyniła się do wywarcia negatywnego skutku wywieranego przez inne podmioty w łańcuchu wartości, Grupa zaoferuje wsparcie w naprawie szkód.

GK Delko zobowiązuje się do podjęcia działań lub współpracy w działaniach w celu przywrócenia osobom poszkodowanym w wyniku negatywnych skutków stanu, w jakim znajdowały się przed ich wystąpieniem oraz umożliwienia proporcjonalnych działań zaradczych. Jeśli nie jest możliwe przywrócenie osobom poszkodowanym stanu sprzed wystąpienia negatywnego skutku oraz nie istnieją przepisy prawa lub dostępne międzynarodowe zalecenia dotyczące działań zaradczych GK Delko rozważy zadośćuczynienie. Rodzaj zadośćuczynienia lub zestaw odpowiednich działań zaradczych będą determinowane charakterem i zakresem negatywnych skutków i mogą one obejmować m.in. przeprosiny, zwrot lub rehabilitację, rekompensatę finansową lub niefinansową, sankcje karne lub podejmowanie działań w celu zapobiegania powstawaniu negatywnych skutków w przyszłości.

Ocena konieczności prowadzenia działań prowadzona jest zgodnie z poniższym schematem:



W celu zapobiegania negatywnym skutkom lub ich łagodzenia możliwe jest podejmowanie następujących działań:

- Dostosowanie lub modyfikacja aspektów działalności, produktów lub usług, które niezbędne są w celu zapobiegania negatywnym skutkom i ich łagodzeniu;
- Opracowanie polityk w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom np. Polityka przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, polityka różnorodności;
- Prowadzenie szkoleń dla pracowników i kadry zarządzającej;
- Wdrożenie systemów wskaźników ostrzegawczych polegających na identyfikowaniu sygnałów ostrzegawczych lub wskaźników ryzyka oraz opracowaniu procedur działania przedsiębiorstwa w sytuacji, w której ryzyko wywołuje lub przyczynia się do powstania negatywnych skutków.

W ramach wsparcia innych podmiotów w łańcuchu wartości w prowadzeniu działań naprawczych Grupa może m.in.:

- Wspierać lub współpracować z podmiotem przy opracowaniu odpowiednich planów naprawczych w celu złagodzenia negatywnych skutków, zidentyfikowanych w sensownych i jasno określonych terminach, z wykorzystaniem wskaźników jakościowych i ilościowych na potrzeby definiowania i pomiaru poprawy;
- Prowadzić szkolenia.

### 13. Stosowanie zasad uczciwej konkurencji

GK DELKO oświadcza, że w ramach działania z należytą starannością prowadzi działalność ze wszystkimi mającymi zastosowanie przepisami prawa i regulacjami, biorąc pod uwagę prawa ochrony konkurencji obowiązujące w krajach prowadzenia działalności.

GK DELKO nie prowadzi działań antykonkurencyjnych, w tym nie zawiera i nie wykonuje porozumień z konkurentami, które miałyby na celu:

- ustalanie cen
- zmowy przetargowe

- c. ustanawianie ograniczeń kwot produkcji
- d. wspólne lub indywidualne korzystanie z rynków w wyniku alokacji klientów, dostawców, terytoriów lub linii produktowych.

GK DELKO zobowiązuje się do współpracy z organami dochodzeniowymi ds. konkurencji udzielając odpowiedzi na wnioski o udzielenie informacji tak sprawnie i wyczerpująco, jak to możliwe, oraz biorąc pod uwagę zastosowanie dostępnych instrumentów, takich jak zwolnienie z obowiązku zachowania poufności w stosownych przypadkach, w celu promowania skutecznej i wydajnej współpracy między organami dochodzeniowymi

#### **14. Zgłaszanie naruszeń Kodeksu Etyki**

Osoba, która zidentyfikuje naruszenia obowiązujących zasad etycznych zobowiązana jest dokonać zgłoszenia. Zgłoszenie powinno opierać się na następujących przesłankach:

- a. informacje posiadane przez osobę zgłaszającą powinny stanowić dowód zaistnienia nieprawidłowości,
- b. osoba musi wyrazić chęć dobrowolnego dokonania zgłoszenia oraz podjąć w tym celu działanie,
- c. zgłoszenie powinno być dokonane w dobrej wierze.

Zgłoszenia za pomocą opisanego w niniejszym punkcie mechanizmu może dokonać każda osoba wykonująca pracę na rzecz którejkolwiek ze spółek GK DELKO, niezależnie od rodzaju umowy, obejmowanego stanowiska oraz pełnionych funkcji. Dotyczy to zarówno pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak również współpracowników zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne czy stażystów.

W jaki sposób dokonać zgłoszenia?

Osoba zamierzająca dokonać zgłoszenia, powinna dostarczyć informacje o charakterze naruszenia, osobach zaangażowanych i ich roli (w tym o świadkach zdarzenia), dacie, godzinie i miejscu, w którym doszło do naruszenia, konsekwencjach naruszenia., sposobie powzięcia informacji o naruszeniu.

Kanałami przeznaczonymi do zgłaszania nieprawidłowości są:

adres e-mail: [etyka@delko.com.pl](mailto:etyka@delko.com.pl)

adres korespondencyjny: DELKO S.A., ul. Gostyńska 51, 63-100 Śrem

#### Zgłaszanie naruszeń przez interesariusza zewnętrznego

GK DELKO zapewnia interesariuszom zewnętrznym możliwość zgłaszania wszelkich nieprawidłowości za pomocą dedykowanego kanału kontaktowego. Wszelkie zgłoszenia dokonane za pomocą kanału zostaną poddane wnikliwej analizie.

Kanałami przeznaczonym do zgłaszania nieprawidłowości przez zewnętrznych interesariuszy są:

adres e-mail: [etyka@delko.com.pl](mailto:etyka@delko.com.pl)

adres korespondencyjny: DELKO S.A., ul. Gostyńska 51, 63-100 Śrem

## **15. Postanowienia końcowe**

- a) Niniejszy Kodeks Etyki GK DELKO jest dostępny dla wszystkich pracowników i interesariuszy bez względu na miejsce zajmowane w strukturze organizacji. Kodeks Etyki GK DELKO dostępny jest na stronie internetowej [www.delko.com.pl](http://www.delko.com.pl) lub w dziale kadr.
- b) Kadra kierownicza i zarządzająca powinna dbać o to, aby podlegli pracownicy z danego obszaru znali i stosowali Kodeks Etyki GK DELKO.
- c) Postanowienia niniejszego Kodeksu Etyki GK DELKO wchodzi w życie z upływem 14 dni od ich ogłoszenia.

**GRUPA KAPITAŁOWA DELKO**

**DELKO S.A.**

**ul. Gostyńska 51**

**63-100 Śrem**

## Załącznik I - Definicje

- **Pracownik** – osoba wykonująca pracę na rzecz Delko S.A. lub jej spółek zależnych na podstawie stosunku pracy;
- **Współpracownik** - osoba wykonująca pracę na rzecz Delko S.A. lub jej spółek zależnych na podstawie innej niż stosunek pracy np. Umowa cywilnoprawna;
- **Dyskryminacja** – nieuzasadnione, mniej korzystne traktowanie danej osoby w porównaniu do osób znajdujących się w porównywalnej sytuacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dyskryminacja może mieć charakter bezpośredni lub pośredni.
- **Dyskryminacja pośrednia** - sytuacja, w której w związku z pewnymi swoimi cechami szczególnymi, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja dla danej osoby, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
- **Grupa Delko** – w niniejszym dokumencie rozumiany jako Grupa Kapitałowa Delko tj. spółka dominująca Delko S.A. i jej spółki zależne
- **Handel ludźmi** - werbowanie, transport, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osób z zastosowaniem gróźb lub użyciem siły lub też z wykorzystaniem innej formy przymusu, uprowadzenia, oszustwa, wprowadzenia w błąd, nadużycia władzy lub wykorzystania słabości, wręczania lub przyjęcia płatności lub korzyści dla uzyskania zgody osoby mającej kontrolę nad inną osobą, w celu wykorzystania. Wykorzystanie obejmuje jako minimum, wykorzystanie prostytutki innych osób lub inne formy wykorzystania seksualnego, pracę lub usługi o charakterze przymusowym, niewolnictwo lub praktyki podobne do niewolnictwa, zniewolenie albo usunięcie organów.
- **Interesariusz** – podmioty, które mogą wpływać na Grupę Delko lub na które Grupa wywiera wpływ swoją działalnością
- **Konflikt interesów** - Konflikt interesów istnieje wówczas, gdy bezstronne i obiektywne pełnienie funkcji podmiotu lub osoby jest zagrożone z uwagi na jakiegokolwiek interesy osobiste.
- **Korupcja** - obiecywanie, proponowanie, wręczanie, żądanie, przyjmowanie przez jakąkolwiek osobę bezpośrednio lub pośrednio, jakiegokolwiek nienależnej, korzyści majątkowej, niemajątkowej lub innej, lub przyjmowanie propozycji lub obietnicy takich korzyści w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu funkcji publicznej lub w toku działalności gospodarczej.
- **Mobbing** - Zgodnie z Kodeksem Pracy mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniami lub zastraszaniu pracownika, wywołując u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.
- **Molestowanie** – forma dyskryminacji, niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wroziej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
- **Molestowanie seksualne** – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego

zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

- **Mowa nienawiści (tzw. hate speech)** - każda forma wypowiedzi, która rozpowszechnia, propaguje lub usprawiedliwia nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm lub inne formy nienawiści oparte na nietolerancji, w tym np. agresywny nacjonalizm, etnocentryzm, wrogość wobec przedstawicieli mniejszości, migrantów bądź imigrantów.

- **Praca przymusowa lub obowiązkowa** - Zgodnie z konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej "praca przymusowa lub obowiązkowa" oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od danej osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika. Możliwe przejawy pracy przymusowej to m.in.

- Kontrolowanie i nakładanie restrykcji na przemieszczanie się osób zatrudnionych poza godzinami pracy;
- Obciążanie pracowników kosztami związanymi z rekrutacją, takimi jak opłaty za pośrednictwo, wizę czy inne usługi, które mogłyby stwarzać sytuację zadłużenia lub uzależnienia finansowego pracownika.
- Pobieranie kaucji za użytkowanie sprzętu roboczego, maszyn produkcyjnych, wszelkich innych kaucji z tytułu użytkowania sprzętu koniecznego do wykonywania pracy;
- Zatrzymywanie lub niszczenie dokumentów tożsamości osób zatrudnionych lub dokumentów uprawniających do wykonywania legalnej pracy, takich jak zezwolenie na pracę;

- **Wolność zrzeszania się** - prawo do stowarzyszania się z innymi w celu tworzenia struktur służących do realizacji wspólnych celów zbiorowych. Obejmuje ono w szczególności prawo do tworzenia związków zawodowych dla ochrony interesów ich członków.