



Piast Agro

Kodeks postępowania Piast Agro Sp. z o.o.

v1.0_PL_2023-07-31 str. 1 z 6

WSTĘP

Kodeks Postępowania (w dalszej części dokumentu „Kodeks”) Piast Agro Sp. z o.o. (w dalszej części dokumentu „Firma” lub „Piast Agro”) określa sposób wykonywania pracy przez wszystkich pracowników naszej Firmy. Jest zbiorem najważniejszych wartości i zasad, wyznaczających podstawowe standardy postępowania, kształtujących kulturę organizacyjną Piast Agro oraz umożliwiającą nam osiągnięcie jak najwyższej jakości realizowanych przez nas zadań. Przestrzegamy przepisów prawa, wartości, norm moralnych oraz praktyk etycznych i jesteśmy z tego dumni. W taki właśnie sposób budujemy zaufanie nie tylko między pracownikami, ale również między Firmą, jej partnerami biznesowymi oraz klientami.

Kodeks ma na celu ułatwienie wszystkim pracownikom oraz interesariuszom Piast Agro zrozumienia naszych wartości. Przedstawia również oczekiwane działania i postawy w odniesieniu do codziennych praktyk. Zawiera wskazówki dotyczące oczekiwanego zachowania w różnorodnych interakcjach, jak również podstawowe zobowiązania Firmy w głównych obszarach jej działalności. Kodeks to dokument, do którego zapisów powinniśmy sięgać gdy mamy dylemat etyczny w sytuacjach zawodowych. Obowiązkiem każdego pracownika jest zapoznanie się z treścią Kodeksu oraz przestrzeganie jego zasad. W przypadku wątpliwości, pracownik powinien skontaktować się ze swoim przełożonym.

Kodeks oparty jest na naszych podstawowych wartościach, czyli:

- troska o ludzi i środowisko – BHP i zrównoważony rozwój
- etyka działania – uczciwość, rzetelność i odpowiedzialność za swoje decyzje
- otwartość, zaufanie i szacunek – brak dyskryminacji
- jakość i transparentność w relacjach biznesowych – dbałość o klienta

Podstawą Kodeksu Piast Agro są dokumenty międzynarodowe, takie jak Konwencje MOP, przyjęte przez Organizację Narodów Zjednoczonych „Powszechna deklaracja praw człowieka”, „Deklaracja praw dziecka” oraz „Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka”, prawo krajowe, jak np. Kodeks pracy oraz ogólnie przyjęte reguły etyki biznesu, zgodne z kodeksem bazowym ETI. Przestrzegamy przepisów lokalnych oraz stosujemy się do decyzji wydawanych przez instytucje działające na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym. Zapisy Kodeksu Piast Agro dotyczą wszystkich pracowników, niezależnie od sposobu i wymiaru zatrudnienia.

Uczciwość jest dla nas jedną z najwyższych wartości, dlatego też pracownik lub inny interesariusz może zgłosić niewłaściwe jego zdaniem zachowanie i postępowanie nie tylko swojemu przełożonemu (pracownik), ale również najwyższemu kierownictwu Firmy (pracownik oraz inny interesariusz) – osobiście, telefonicznie lub pisemnie na adres Firmy. Istnieje także możliwość anonimowego zgłoszenia poprzez skorzystanie z formularza kontaktowego na stronie internetowej Firmy (www.gorczyca.com.pl/kontakt.html) lub przez przekazanie informacji do „skrzynki kontaktowej”, znajdującej się na terenie Firmy, poza zasięgiem kamer systemu bezpieczeństwa. Dostęp do skrzynki ma jedynie najwyższe kierownictwo Firmy, które sprawdza jej zawartość co najmniej raz na tydzień. Osoba zgłaszająca (sygnalista), otrzymuje gwarancję ochrony danych osobowych oraz anonimowości, nawet jeśli podpisze się imieniem i nazwiskiem.

Piast Agro Sp. z o.o.

Dębno 400, 32-852 Dębno



NIP: 869-200-29-46

REGON: 520396580

e-mail: biuro@piastagro.pl

tel.: 14 66 309 40

kom.: 603 133 341

WWW: piastagro.pl



Piast Agro

Kodeks postępowania Piast Agro Sp. z o.o.

v1.0_PL_2023-07-31 str. 2 z 6

**STRONA CELOWO POZOSTAWIONA PUSTA
(DLA DRUKU DWUSTRONNEGO)**

Piast Agro Sp. z o.o.

Dębno 400, 32-852 Dębno



NIP: 869-200-29-46

REGON: 520396580

e-mail: biuro@piastagro.pl

tel.: 14 66 309 40

kom.: 603 133 341

WWW: piastagro.pl



Piast Agro

Kodeks postępowania Piast Agro Sp. z o.o.

v1.0_PL_2023-07-31 str. 3 z 6

NASZE ZOBOWIĄZANIA

1. DOBROWOLNOŚĆ ZATRUDNIENIA

- a) nie korzystamy z pracy niewolniczej ani przymusowej, w tym z przymusowej pracy więźniów czy też pracowników nieopłacanych,
- b) nie wymagamy od pracowników składania „w depozycie” dokumentów tożsamości ani środków finansowych,
- c) pracownicy mogą wypowiedzieć umowę i zaprzestać świadczenia pracy w sposób w niej przewidziany.

2. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I PRAWO DO ZBIOROWYCH NEGOCJACJI WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

- a) pracownicy mają prawo tworzenia i wstępowania do dowolnych związków zawodowych oraz do prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcą w zakresie warunków zatrudnienia,
- b) Firma jest otwarta na działalność związków zawodowych,
- c) przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani,
- d) jeżeli przepisy ograniczają prawo do zrzeszania się i zbiorowych negocjacji, Firma ułatwia rozwój zastępczych form / środków swobodnego zrzeszania się i zbiorowych negocjacji.

3. BEZPIECZNE I HIGIENICZNE WARUNKI PRACY

- a) pamiętamy, że każdy z nas jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo swoje i swoich współpracowników,
- b) działamy zgodnie z Polityką BHP naszej Firmy,
- c) znamy zasady zachowania się w razie zagrożenia,
- d) pracownikom zapewniamy zdrowe, bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, uwzględniając uwarunkowania prawne, aktualny stan wiedzy w naszej branży oraz ewentualne zagrożenia,
- e) podejmujemy działania mające na celu zapobieganie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu,
- f) postępujemy zgodnie z przepisami prawa oraz wewnętrznymi procedurami, instrukcjami i zasadami dotyczącymi zdrowia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy na zajmowanym stanowisku,
- g) pracownicy przechodzą regularne szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- h) pracownikom zapewniamy dostęp do czystych toalet, higienicznego miejsca do przechowywania żywności oraz miejsca do wypoczynku w przerwie od pracy.

4. ZAKAZ PRACY DZIECI

- a) przestrzegamy krajowych przepisów dotyczących pracy dzieci / osób nieletnich,
- b) nie zatrudniamy osób poniżej 18. roku życia.

5. WYNAGRODZENIE

- a) przestrzegamy przepisów prawa krajowego w zakresie płacy minimalnej oraz płacy za nadgodziny,
- b) wszystkim pracownikom przedstawiamy na piśmie i w zrozumiałej formie ich warunki zatrudnienia m.in. w zakresie płacy, zarówno przed rozpoczęciem zatrudnienia, jak i szczegółowo w zakresie płacy za każdy okres, za jaki otrzymują wypłatę wynagrodzenia,
- c) potrącenia z wypłaty wynagrodzenia są możliwe tylko gdy są zgodne z przepisami prawa krajowego,
- d) nie stosujemy potrąceń z wypłaty wynagrodzenia jako środka dyscyplinarnego.



Piast Agro

Kodeks postępowania Piast Agro Sp. z o.o.

v1.0_PL_2023-07-31 str. 4 z 6

NASZE ZOBOWIĄZANIA

6. CZAS PRACY

- a) przestrzegamy przepisów prawa krajowego w zakresie czasu pracy,
- b) wszystkim pracownikom przedstawiamy na piśmie i w zrozumiałej formie ich warunki zatrudnienia m.in. w zakresie czasu pracy, przed rozpoczęciem zatrudnienia,
- c) nie zmuszamy pracowników do pracy w godzinach dodatkowych (nadgodziny) – wszystkie godziny nadliczbowe są dobrowolne a płaca za nie jest co najmniej zgodna z przepisami prawa krajowego,
- d) godziny nadliczbowe nie są używane do zastąpienia normalnego stosunku pracy,
- e) niezależnie od przepisów, każdemu pracownikowi przysługuje co najmniej jeden dzień wolny po sześciu kolejnych dniach pracy.

7. DYSKRYMINACJA

- a) wszyscy pracownicy są traktowani równo w zakresie zatrudnienia i jego warunków, awansów, szkoleń podnoszących ich kwalifikacje zawodowe, oceny zatrudnienia, zwolnień z pracy i emerytur, bez względu na wiek, płeć, stan cywilny, narodowość, rasę, orientację seksualną, wyznawaną religię, niepełnosprawność, przekonania polityczne lub przynależność związkową,
- b) osoby zatrudnione i ubiegające się o pracę w Firmie są oceniane sprawiedliwie i wyłącznie pod kątem umiejętności, kompetencji oraz jakości wykonywanej pracy,
- c) każdy pracownik ma możliwość rozwoju i podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych,
- d) traktujemy się z szacunkiem bez względu na zajmowane stanowisko lub staż pracy.

8. STOSUNEK PRACY

- a) Firma nie uchyla się od zobowiązań wobec pracowników wynikających z przepisów prawa pracy bądź ustawodawstwa dotyczącego kwestii socjalnych i związanych z uregulowanym stosunkiem pracy, poprzez nadmierne i nieuczciwe stosowanie: umów zlecenia / o dzieło, umów o podwykonawstwo lub pracę chałupniczą,
- b) nie prowadzimy programów praktyk / szkoleń bez rzeczywistego zamiaru przekazywania umiejętności,
- c) nie stosujemy nadmiernie umów na czas określony,
- d) zawieramy z pracownikami umowy o pracę zgodne z prawem krajowym,
- e) umowy cywilnoprawne są dopuszczone jedynie w szczególnych przypadkach.

9. NIELUDZKIE TRAKTOWANIE

- a) nie stosujemy kar fizycznych, przemocy, mobbingu, molestowania seksualnego, psychicznego lub słownego,
- b) nie stosujemy gróźb przemocy ani innych form zastraszania,
- c) nie używamy obraźliwych wyrażen,
- d) nie akceptujemy zachowań i wypowiedzi naruszających dobra osobiste innych osób oraz prowadzących do konfliktów i zakłócających dobrą atmosferę pracy,
- e) nie akceptujemy działań odwetowych na pracowniku, który w dobrej wierze zgłasza podejrzenie o niewłaściwym postępowaniu – oznacza to, że pracownik podejmujący próbę działań odwetowych na takiej osobie poniesie właściwe konsekwencje dyscyplinarne.



Piast Agro

Kodeks postępowania Piast Agro Sp. z o.o.

v1.0_PL_2023-07-31 str. 5 z 6

NASZE ZOBOWIĄZANIA

10. OCHRONA ŚRODOWISKA

- a) przestrzegamy obowiązujących przepisów i norm w zakresie ochrony środowiska oraz stale je aktualizujemy,
- b) prowadzimy oszczędną gospodarkę zużywanymi mediami, takimi jak: woda, energia, gaz, itd.,
- c) prowadzimy racjonalną i zgodną z prawem gospodarkę odpadami,
- d) staramy się wykorzystywać powtórnie materiały i opakowania oraz wytwarzać jak najmniej odpadów.

11. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

- a) korzystamy z odnawialnych źródeł energii,
- b) szanujemy zasoby naturalne wykorzystywane przez społeczeństwo,
- c) planujemy sukcesywną wymianę pojazdów we flocie firmowej na pojazdy elektryczne,
- d) promujemy wykorzystanie gorczycy jako źródła zielonej masy / zielonego nawozu w rolnictwie.

12. SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA / CSR

- a) działamy z poszanowaniem prawa i społeczności lokalnej,
- b) otwarcie i uczciwie informujemy o działaniach Firmy mających wpływ na społeczność,
- c) jesteśmy otwarci i wrażliwi na potrzeby naszego otoczenia, inicjujemy oraz angażujemy się w działania służące lokalnej społeczności,
- d) wspieramy dostawców lokalnych – przyznajemy im dodatkowe punkty w procesie kwalifikacji dostawców,
- e) jesteśmy dumni z tego, że jesteśmy polską firmą rodzinną.

13. ZAANGAŻOWANIE POLITYCZNE

- a) Firma nie angażuje się w jakikolwiek sposób w działalność polityczną ani w żaden sposób nie zachęca pracowników do takiego zaangażowania,
- b) każdy pracownik ma prawo do zaangażowania politycznego poza miejscem i czasem pracy, z wyraźnym podkreśleniem, że jest to jego prywatna opinia / stanowisko.

14. KORUPCJA / KORZYŚCI MATERIALNE

- a) nie wręczamy łapówek, nie oferujemy innych korzyści majątkowych w zamian za nakłonienie danej osoby do zmiany oceny sytuacji lub zmiany zachowania albo postępowania wobec Firmy,
- b) nie proponujemy ani nie przyjmujemy pieniędzy, przedmiotów lub świadczeń osobistych jeśli ich wartość jest przesadnie wysoka, nie mieszczą się w granicach ogólnie przyjętej praktyki biznesowej, naruszają obowiązujące przepisy lub ich wręczenie / przyjęcie może być uznane za łapówkarstwo – jeśli prezent lub jego wartość budzą nasze wątpliwości, przed podjęciem decyzji konsultujemy się z przełożonym



Piast Agro

Kodeks postępowania Piast Agro Sp. z o.o.

v1.0_PL_2023-07-31 str. 6 z 6

NASZE ZOBOWIĄZANIA

15. POUFNOŚĆ

- a) pozyskujemy, gromadzimy oraz przechowujemy informacje dotyczące pracowników, klientów, dostawców oraz innych partnerów biznesowych tylko w zakresie niezbędnym do realizacji działań Firmy,
- b) chronimy w/w informacje poprzez przestrzeganie zasad i wymogów w zakresie ochrony danych osobowych,
- c) poufne informacje udostępniamy wyłącznie osobom uprawnionym,
- d) szanujemy własność intelektualną i tajemnicę handlową Firmy: pracownicy dokładają najwyższej staranności w zakresie ochrony informacji pozyskanych w ramach pełnienia obowiązków służbowych i nie udostępniają ich osobom trzecim.

16. KONFLIKT INTERESÓW / KONKURENCJA

- a) pracownicy unikają działań / zobowiązań, w wyniku których nie są w stanie wykonywać swojej pracy na rzecz Firmy w sposób obiektywny i efektywny,
- b) decyzje biznesowe podejmujemy bezstronnie, kierując się wyłącznie interesem firmy,
- c) w pracy unikamy sytuacji, w których moglibyśmy zostać posądzeni o faworyzowanie członków najbliższej rodziny lub osób nam bliskich,
- d) nie świadczymy żadnego rodzaju pracy na rzecz naszych partnerów biznesowych lub konkurencji ani nie prowadzimy działalności konkurencyjnej do działalności Firmy.

17. KOMUNIKACJA

- a) pamiętamy, że nawet po pracy reprezentujemy naszą Firmę i powinniśmy dbać o jej pozytywny wizerunek, a także unikać sytuacji, które mogłyby zagrozić jej reputacji,
- b) dbamy o właściwą komunikację z firmami zewnętrznymi współpracującymi z Firmą, a przede wszystkim unikamy słów i zachowań powszechnie uznawanych za sprzeczne z dobrymi obyczajami, niegrzeczne, niekulturalne i obraźliwe,
- c) dbamy o dobre stosunki międzyludzkie przestrzegając ogólnie przyjętych zasad poprawnego zachowania, komunikacji i poszanowania praw człowieka,
- d) w komunikacji wewnętrznej każdy pracownik, niezależnie od zajmowanego stanowiska, ma dostęp do bieżących informacji o Firmie zarówno w zakresie niezbędnym do prawidłowego wykonywania zadań, jak i do takich, które mogą mieć wpływ na jego funkcjonowanie w Firmie.