



KODEKS ETYKI KORPORACYJNYEJ |

**MASPEX** 

## PREAMBUŁA

Dla Grupy Maspex, poza kwalifikacjami i umiejętnościami swoich pracowników, ważne jest promowanie wśród nich odpowiednich postaw, takich jak: współdziałanie, zaangażowanie, odpowiedzialność oraz tolerancja i szacunek.

Kierując się powyższym, Grupa Maspex przyjęła niniejszy Kodeks Korporacyjny.

Celem Kodeksu korporacyjnego jest kształtowanie wartości i kultury pracy w spółkach należących do Grupy Maspex oraz podnoszenie świadomości pracowników poprzez propagowanie wśród nich pozytywnych postaw. Postanowienia Kodeksu korporacyjnego wynikają z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz przyjętych i propagowanych w miejscu pracy zasad współżycia społecznego. Dodatkowo są zgodne z przyjętą wizją, misją oraz strategią rozwoju Grupy Maspex. Kodeks korporacyjny stanowi jednocześnie realizację Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2030.

Kodeks korporacyjny określa zasady prowadzenia działalności gospodarczej przez spółki należące do Grupy Maspex w aspekcie moralnym, etycznym i prawnym, jak również określa zasady postępowania pracowników

dotyczące szeroko pojmowanej etyki pracy. Kodeks korporacyjny zawiera bowiem katalog wartości, którymi powinni kierować się wszyscy pracownicy zatrudnieni w Grupie Maspex, bez względu na zajmowane stanowisko pracy oraz miejsce i kraj, w których świadczą pracę.

Do przestrzegania zasad Kodeksu korporacyjnego zobowiązany jest każdy pracownik, a jego nieprzestrzeganie stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zasady i wartości Kodeksu korporacyjnego są promowane wśród pracowników Grupy Maspex, ze szczególnym uwzględnieniem odpowiedzialności managerów, których postawa powinna być wzorem i punktem odniesienia dla innych.

Zarządy poszczególnych spółek z Grupy Maspex są odpowiedzialne za wdrożenie i nadzór nad przestrzeganiem zapisów niniejszego Kodeksu korporacyjnego, co potwierdza powołanie Komitetu ds. Etyki.

**Misja:**

Nieustannie się rozwijamy, aby odpowiedzialnie i z pasją tworzyć wysokiej jakości produkty, które towarzyszą ludziom na co dzień.

**Wizja:**

Jesteśmy Liderem rynku europejskiego, który poprzez najwyższą jakość i innowacyjność buduje swoją pozycję rynkową. Działamy z troską i odpowiedzialnością za ludzi i otoczenie.

**Strategia:**

Stały wzrost organiczny firmy oraz realizacja akwizycji, które mogą powiększać portfolio naszej spółki.

**Strategia Zrównoważonego Rozwoju 2030****„Efekt Kolibra”:**

Wszyscy chcemy zdrowo żyć: dobrze się odżywiać, ruszać się, żyć świadomie. Tym zdrowym stylem życia chcemy się dzielić z konsumentami, jednak wiemy, że będzie to możliwe tylko wtedy, gdy zadamy o środowisko. Zdrowie ludzi i kondycja planety są ze sobą nierozdzielnie związane, ale żeby być naprawdę skutecznym, musimy wytyczać nowe ścieżki, wyznaczać nowe standardy. Musimy być innowacyjni, a innowacyjność wymaga zmiany stylu pracy: musimy jeszcze lepiej ze sobą współpracować - jako zespół zmotywowanych, różnorodnych indywidualności, nieskrępowanych w swoim rozwoju i pielęgnowaniu pasji, cieszących się pełnią równych praw. Tak zasadnicze zmiany w otoczeniu firmy i wewnątrz zespołu nie dokonają

się w społecznej próżni, dlatego musimy wskazywać drogę naszym partnerom, dostawcom, organizacjom oraz społeczności i wspólnie z nimi działać na rzecz zrównoważonego rozwoju. Wszystko to razem jest ze sobą ściśle powiązane: jedna zmiana wywołuje kolejną, o wiele większą, a wszystkie razem tworzą nową jakość – „Efekt Kolibra”.

Aktywności Grupy Maspex na rzecz zrównoważonego rozwoju obejmują pięć ekosystemów: Ekologię, Innowacje, Środowisko Pracy, Otoczenie Społeczne i Biznesowe oraz Zdrowy Styl Życia. W ich ramach Maspex określił 18 priorytetów, które będą realizowane poprzez 42 działania prowadzące do osiągnięcia 37 celów.

Strategia Zrównoważonego Rozwoju Maspeksu realizuje 13 celów Agendy 2030 ogłoszonej przez ONZ.

**Z pełną Strategią Zrównoważonego Rozwoju Maspeksu można zapoznać się na [www.maspex.com](http://www.maspex.com)**

# 1. POSZANOWANIE PRAW I WOLNOŚCI CZŁOWIEKA

Wszelkie działania podejmowane w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą są zgodne z prawami i wolnościami zawartymi m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności i Jej Protokołach Dodatkowych oraz w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Niniejszy Kodeks korporacyjny stanowi realizację Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

## 2. RÓWNOŚĆ SZANS DLA WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW

Zatrudniając nowych pracowników, kierujemy się zawsze zasadą wyboru najlepszych kandydatów pod względem kompetencji, wiedzy i doświadczenia. Dokładamy szczególnej staranności, aby proces zatrudniania i awansów wewnętrznych był czytelny i obiektywny. Na każdym etapie przestrzegamy zasady równego traktowania wszystkich kandydatów, mając w szczególności na względzie równouprawnienie, tak w zatrudnianiu nowych pracowników, jak i w awansach wewnątrz struktur Grupy Maspex.

Polityka zatrudnienia powinna być prowadzona przy uwzględnieniu zasad dotyczących relacji rodzinnych lub partnerskich wewnątrz Grupy Maspex.

Warunki zatrudnienia, dostęp do awansu oraz szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe są dostępne dla wszystkich pracowników bez względu na wiek, płeć, narodowość, rasę, orientację seksualną, religię, niepełnosprawność, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, pochodzenie społeczne, przekonania polityczne, sytuację rodzinną oraz sposób i formę zatrudnienia.

Proponując pracownikom warunki zatrudnienia, awans oraz szkolenia, kierujemy się tylko i wyłącznie kwalifikacjami, umiejętnościami, zgłoszoną przez pracownika chęcią rozwoju oraz jego osiągnięciami w pracy, realizując przy tym postulat równości płci, równouprawnienia kobiet, zakazu dyskryminacji, molestowania oraz mobbingu w miejscu pracy.

Poprzez szereg działań propracowniczych zapewniamy pracownikom rozwój zawodowy, osobisty oraz godziwe wynagrodzenie i benefity okołowynagrodzeniowe.



### 3. OCHRONA PRACOWNIC - Kobiet W CIĄŻY I MATEK KARMIĄCYCH

Dbamy o zdrowie pracownic w ciąży, jak i karmiących. Pracownice mają prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego, a także urlopu rodzicielskiego, po których zakończeniu bądź przerwaniu mają możliwość powrotu na stanowisko pracy zajmowane przed urlopem, na tych samych warunkach i bez dyskryminacji, bez utraty stażu pracy lub zmniejszenia ich wynagrodzenia. Pracownicom, które są w ciąży, karmią piersią lub niedawno rodziły, proponujemy elastyczne harmonogramy pracy i organizację miejsca pracy. Kobiety karmiące piersią mają dwie dodatkowe 30-minutowe przerwy (tzw. „przerwy na karmienie”) oraz specjalnie wyznaczone miejsce przeznaczone do karmienia piersią i pielęgnacji dziecka.

## 4. ZAKAZ PRACY DZIECI I PRACOWNICY MŁODOCIANI

W Grupie Maspex obowiązuje zakaz pracy dzieci. Nie zatrudniamy osób, które nie ukończyły 15 lat. Pracownicy młodociani, którzy ukończyli 15 lat, a nie przekroczyli 18 lat, pracujący w spółkach należących do Grupy Maspex, objęci są ochroną wynikającą z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Pracowników młodocianych zatrudniamy w celu przygotowania zawodowego albo przy wykonywaniu prac lekkich. Zapewniamy pracownikom młodocianym opiekę i pomoc niezbędną dla rozwoju ich kompetencji oraz dalszego kształcenia. Nie zatrudniamy pracowników młodocianych w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Ustalając wymiar i rozkład czasu pracy pracownika młodocianego, mamy szczególnie na uwadze konieczność uczestniczenia przez niego w obowiązkowych zajęciach szkolnych.

## 5. PRAWO DO ODPOCZYNKU

Każdy Pracownik ma zagwarantowane prawo do odpoczynku, w wymiarze zarówno dobowym, jak i tygodniowym oraz prawo do płatnego, corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze wynikającym z przepisów powszechnie obowiązującego prawa. Ponadto respektujemy również przepisy prawa dotyczące dni wolnych od pracy.

## 6. SWOBODA ZRZESZANIA SIĘ

Pracownicy mają prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych lub organizacji pracowniczych według własnego wyboru oraz do uczestniczenia w tych organizacjach, bez uprzedniej zgody pracodawcy. Ponadto, pracownicy mają prawo do negocjacji zbiorowych mających na celu rozwiązywanie problemów dotyczących w szczególności miejsca pracy i kwestii wynagrodzenia. Deklarujemy czynny udział w rozmowach z dowolnie wybranymi przedstawicielami pracowników w celu poprawy istniejących warunków pracy i zatrudnienia.

Pracownicy nie podlegają dyskryminacji ani odwetowi z powodu ich przeszłej lub obecnej przynależności do organizacji pracowniczej lub związkowej.

Prowadzone są rejestry wypowiedzeń zatrudnienia, w tym przyczyny wypowiedzenia pracowników przynależących do związku lub organizacji pracowniczej.

Respektujemy niezależność i prawa organizacji pracowniczych i/lub związków zawodowych. Nie ingerujemy w wewnętrzne sprawy organizacji pracowniczej i/lub związków zawodowych, w tym w szczególności w wybory prowadzone przez ww. podmioty, jak i obowiązki pracowników związane z ich członkostwem w tych podmiotach.

Nie stosujemy kar ani innych niedozwolonych praktyk o charakterze korupcyjnym, jak również nie wywieramy wpływu na członków związków lub przedstawicieli pracowników.

## 7. PRZEDSTAWICIELE PRACOWNIKÓW I ICH UPRAWNIENIA

Przedstawiciele pracowników wybierani są w sposób demokratyczny przez współpracowników. Zapewniamy przedstawicielom pracowników rozsądny, płatny czas wolny od pracy w celu wykonywania przez nich funkcji przedstawicielskich i uczestniczenia w spotkaniach, a także rozsądne udogodnienia, w tym pomieszczenia do spotkań oraz narzędzia do komunikacji. Przedstawiciele pracowników posiadają dostęp do tablicy ogłoszeń w celu przekazywania informacji o ich działalności. Przedstawiciele pracowników mają możliwość czynnego udziału w ustalaniu warunków pracy i wynagradzania pracowników.

## 8. POLITYKA WYNAGRODZENIOWA I POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Praca o równej wartości jest wynagradzana równą płacą bez dyskryminacji, m.in. ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, wiek, kolor skóry, religię, poglądy polityczne, narodowość, pochodzenie społeczne lub inne.

Warunki wynagradzania za pracę, uzgodnione pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, są zawsze zawarte w pisemnych umowach o pracę. Dodatkowo pracownicy, przed dopuszczeniem ich do pracy, są zapoznawani m.in. z wewnętrznym regulaminem wynagradzania. Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa dotyczących zasad ustalania i wypłaty wynagrodzeń pracowniczych, a także płacy minimalnej. Wynagrodzenie za pracę jest wypłacane regularnie (co najmniej raz w miesiącu) i w pełnej wysokości. Regulujemy obciążenia publiczno-prawne związane z zatrudnianiem pracowników (np. składki na ubezpieczenia społeczne). Regularnie i w zrozumiałej formie udzielamy pracownikom informacji dotyczącej elementów składowych wynagrodzenia.

Potrącenia z wynagrodzenia za pracę są dozwolone tylko wtedy i na warunkach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Dobrowolne potrącenia z wynagrodzenia za pracę mogą być dokonane tylko za pisemną zgodą pracownika.

## 9. PRACOWNICY TYMCZASOWI

Podmioty, z którymi spółki z Grupy Maspex zawierają pisemne umowy w przedmiocie świadczenia na ich rzecz pracy tymczasowej przez pracowników tymczasowych są licencjonowane lub certyfikowane przez właściwy organ krajowy.

Warunki współpracy ustalone z ww. podmiotami są zgodne z obowiązującymi wymogami prawnymi. Spółki z Grupy Maspex nie angażują się w nieuczciwe lub przymusowe praktyki rekrutacyjne, których celem jest pozyskanie pracowników tymczasowych.

10. DEKLARACJA  
PRACODAWCY  
O NIEANGAŻOWANIU  
SIĘ W UKŁADY /  
PRAKTYKI  
MAJĄCE NA CELU  
ZMNIEJSZENIE  
PŁACY I / LUB  
ŚWIADCZEŃ  
PRACOWNIKÓW

Nie angażujemy się w układy i/lub praktyki mające na celu wyeliminowanie albo zmniejszenie wynagrodzenia za pracę i/lub innych świadczeń pracowników związanych z pracą. Od naszych partnerów biznesowych wymagamy działań zgodnych z prawem oraz postanowieniami Kodeksu korporacyjnego.

Podstawą nawiązania współpracy z naszymi partnerami biznesowymi są wzorce umowne zawierające zapisy zgodne z prawem oraz regulacjami wewnętrznymi, w tym m.in. z zapisami niniejszego Kodeksu.



## 11. PRACA PRZYMUSOWA

Nie dopuszczamy do pracy przymusowej ani niewolnictwa, jak również handlu ludźmi lub ich wyzysku. Dbamy, aby w miejscu pracy nie dochodziło w szczególności do takich zjawisk jak: przemoc fizyczna i psychiczna.

## 12. PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Pracownicy nie pracują więcej niż 8 godzin na dobę i 48 godzin tygodniowo, chyba że pracują w systemie równoważnego czasu pracy. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy i systemy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, która dopuszczalna jest wyłącznie w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony zdrowia lub życia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii albo w przypadku szczególnych potrzeb pracodawcy. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje czas wolny albo dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, ustalany zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

### 13. WARTOŚCI I ZACHOWANIA, KTÓRE POWINNY WYRÓŻNIAĆ PRACOWNIKÓW GRUPY MASPEX

Dla Grupy Maspex poza kwalifikacjami i umiejętnościami swoich pracowników ważne jest promowanie wśród pracowników odpowiednich postaw, takich jak: współdziałanie, zaangażowanie, odpowiedzialność oraz tolerancja i szacunek. Odgrywają one istotną rolę nie tylko dla rozwoju Grupy Maspex, ale również dla stworzenia odpowiedniej atmosfery w miejscu pracy.

Poprzez współdziałanie rozumiemy wzajemne wspieranie się pracowników i okazywanie pomocy w zakresie realizacji zadań, nie tylko w obrębie własnego działu, ale również w zakresie współpracy międzydziałowej. To również podejmowanie solidarnych wysiłków dla realizacji wspólnych celów i co ważne, wzajemne poleganie na sobie.

Zaangażowanie to wykonywanie pracy z pasją, wyznaczanie sobie ambitnych celów i dążenie do ich osiągnięcia. Wiąże się z tym również nieustanne podnoszenie kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach i samokształcenie. Ceniśmy twórcze działanie, wychodzące poza schematy oraz odwagę w podejmowaniu śmiałych decyzji.

Każdy z pracowników Grupy Maspex powinien charakteryzować się dużą odpowiedzialnością, która oznacza profesjonalizm, solidność i terminowość w realizowaniu zadań. To również gotowość ponoszenia konsekwencji swoich działań lub ich zaniechania. Bardzo ważnym aspektem odpowiedzialności powinna być troska o bezpieczeństwo pracowników i konsumentów oraz wrażliwość na problemy społeczne i ochronę środowiska. Każdy pracownik, bez względu na zajmowane stanowisko, powinien poprzez swoją pracę i zachowania wносить istotny wkład w budowanie wartości Grupy Maspex oraz dbać o jej dobre imię i prestiż.

Należy pamiętać o tej zasadzie, wypowiadając się w Internecie. Pracownik powinien przewidywać konsekwencje, jakie jego wypowiedź może nieść dla Grupy Maspex, jego współpracowników i jego samego. Powinien pamiętać, że to, co opublikuje staje się publiczne i nie da się już tego wycofać. Może to przeczytać każdy. Nie można również się do niczego zobowiązywać w sieci w imieniu Grupy Maspex, ani nie spekulować na temat jej przyszłości, działań ani produktów. Pracownik powinien reagować, gdy jest świadkiem negatywnej dyskusji o Grupie Maspex

lub jej produktach. Gdy pojawiają się wątpliwości, należy skontaktować się z osobą z Działu Public Relations.

Kładziemy duży nacisk na tolerancję i szacunek, które oznaczają poszanowanie godności osobistej w kontaktach z innymi osobami w Grupie Maspex, ale także w kontaktach z partnerami biznesowymi i konsumentami. Zasada ta jest równie istotna w Internecie. Dlatego pisząc o innych osobach należy traktować je z pełnym szacunkiem. Należy unikać treści, które mogą być postrzegane jako obraźliwe, zniesławiające, poniżające, dyskryminujące, czy wulgarne. Nie można dyskredytować Grupy Maspex oraz jej produktów i usług.

Poprzez tolerancję i szacunek rozumiemy również uznanie dla efektów pracy i zaangażowania.

## 14. PRZESTRZEGANIE PRAWA I WEWNĘTRZNYCH PROCEDUR ORAZ DOBRYCH OBYCZAJÓW

Wszystkich pracowników Grupy Maspex obowiązuje prawo właściwe dla systemu prawnego państwa, w granicach którego są zatrudnieni i podejmują czynności służbowe. Pracownicy winni przestrzegać również ustalonych norm i zasad postępowania regulowanych poprzez wewnętrzne procedury i zarządzenia (regulaminy), które funkcjonują w Grupie Maspex. Dotyczy to również ochrony praw autorskich i legalności oprogramowania, z którego korzystają. Każdego pracownika powinna cechować wysoka kultura osobista oraz uczciwość w zachowaniach, postępowaniu oraz we współpracy nie tylko z innymi pracownikami Grupy Maspex, ale także z przedstawicielami podmiotów zewnętrznych, w tym urzędów i instytucji. W realizacji obowiązków służbowych pracownicy powinni kierować się lojalnością wobec Grupy Maspex i dbałością o jej dobre imię i wizerunek.

## 15. UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

Pracownicy Grupy Maspex są zobowiązani do unikania konfliktu interesów, który zachodzi wtedy, gdy osobiste interesy pracownika stoją w sprzeczności z interesami Grupy Maspex. Oznacza to, że pracownicy nie powinni podejmować współpracy biznesowej z innymi firmami, jeżeli kontakty te mogą przynieść bezpośrednią korzyść pracownikowi lub członkom jego rodziny i są w sprzeczności z interesami Grupy Maspex. Aby uniknąć konfliktu interesów każda propozycja nawiązania takiej współpracy pomiędzy spółką należącą do Grupy Maspex, a spółką powiązaną rodzinnie z pracownikiem, musi zostać zgłoszona bezpośrednio przełożonemu i być z nim uzgodniona.

Ponadto, we współpracy z firmami zewnętrznymi powinna istnieć przejrzystość umów, a dobieranie partnerów biznesowych winno odbywać się na zasadzie wyboru najlepszych ofert, na podstawie niezależnych, merytorycznych przesłanek gwarantujących interes Grupy Maspex.

Pracownikom nie wolno podejmować żadnej dodatkowej działalności zawodowej poza Grupą Maspex, mogącej negatywnie wpływać na wykonywanie jego obowiązków i kolidować z jej interesami. Każda taka sytuacja winna

być zgłoszona przełożonemu i wspólnie powinien zostać uzgodniony sposób dalszego działania.

W relacjach z firmami zewnętrznymi pracownicy nie mogą przyjmować żadnych korzyści finansowych, czy też innych, które wpływałyby na podejmowane przez nich decyzje, mogące zaburzać interes Grupy Maspex. Otrzymywane od partnerów biznesowych prezenty i inne korzyści nie mogą przekraczać wartości określonej jako dobry obyczaj i nie mogą zakłócać wzajemnych biznesowych relacji.

Przyjęcie oraz przekazanie każdego prezentu od lub dla partnera biznesowego powinno być zawsze zgłaszane do bezpośredniego przełożonego.



## 16. OCHRONA ZASOBÓW GRUPY MASPEX

Pracownicy Grupy Maspex zobowiązani są do zachowania i ochrony informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, do których dostęp mają w związku albo przy okazji świadczenia pracy.

Powyższa zasada dotyczy m.in. informacji technicznych, technologicznych, handlowych, organizacyjnych (w tym planów biznesowych), marketingowych, produkcyjnych, dotyczących konsumentów, know-how, technicznych, receptur, projektów i bazy danych, informacji o nowościach, wszelkiego rodzaju danych finansowych Grupy Maspex, informacji o zarobkach, danych na temat struktury formalnej i funkcjonalnej Grupy Maspex i innych, które pracownik uzyskał w ramach oraz przy okazji wykonywania swoich obowiązków.

Zasada ta dotyczy także działań w Internecie. Pracownik nie może ujawniać informacji, zdjęć czy plików audio i video, dotyczących Grupy Maspex, które są poufne lub przeznaczone do wewnętrznego obiegu, w szczególności takich jak: dane osobowe lub identyfikacyjne dotyczące pracowników, klientów, dostawców, partnerów biznesowych. Nie można udostępniać wizerunków innych pracowników lub partnerów Grupy Maspex w postaci zdjęć, filmików bez ich wyraźnej zgody i wiedzy.

Zasada poufności ma również zastosowanie do informacji otrzymanych od stron trzecich – np. partnerów handlowych w przypadkach uzyskania do nich dostępu w ramach wykonywanej pracy. Zakaz ujawniania informacji poufnych nie obowiązuje tylko i wyłącznie w sytuacji, gdy wymaga tego prawo.

W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę, pracownik jest zobowiązany do zwrotu przełożonemu, najpóźniej do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy, wszelkich dokumentów i innych materiałów odnoszących się do tajemnicy przedsiębiorstwa, jakie sporządził, opracował lub otrzymał w czasie jej trwania, w związku lub przy okazji jej wykonywania, włączając w to kopie, odpisy czy zapisy.

Ochroną objęte są także wszystkie pomysły, które pracownik stworzył lub współtworzył w ramach pracy w Grupie Maspex, gdyż stanowią one także tajemnicę przedsiębiorstwa Grupy Maspex.

## 17. KOMITET DS. ETYKI

W celu przestrzegania postanowień Kodeksu korporacyjnego powołaliśmy Komitet ds. Etyki. Jest to bezstronny podmiot, działający niezależnie od organów zarządzających spółkami należącymi do Grupy Maspex. W skład Komitetu ds. Etyki wchodzi wyznaczeni przedstawiciele ww. organów zarządzających oraz przedstawiciele pracowników, którzy posiadają wiedzę w szczególności z zakresu praw człowieka i praw pracowniczych, równości płci, równouprawnienia kobiet i wzmocnienie ich pozycji, pracy dzieci, pracy przymusowej, stosowania dyskryminacji, molestowania i mobbingu w miejscu pracy. Członkowie Komitetu ds. Etyki cieszą się zaufaniem pracowników, są bezstronni oraz dostępni dla pracowników.

Komitet ds. Etyki propaguje i koordynuje (w uzgodnieniu z ww. organami zarządzającymi oraz innymi podmiotami / osobami powołanymi do przestrzegania w Grupie Maspex zasad etycznych) działania związane z podnoszeniem świadomości wśród pracowników z zakresu zasad określonych w Kodeksie korporacyjnym.

Komitet ds. Etyki co najmniej raz w roku inicjuje i / lub prowadzi działania edukacyjno-szkoleniowe dla pracowników i członków organów zarządzających spółek

z Grupy Maspex dotyczące tematyki zawartej w Kodeksie korporacyjnym.

Dodatkowo co najmniej raz na trzy lata Komitet ds. Etyki przeprowadza ocenę ryzyka i informuje o jej wynikach członków organów zarządzających spółek z Grupy Maspex, a następnie uzgadnia z nimi i koordynuje wdrożenie działań służących do obniżenia ryzyka.

## 18. WSPÓŁDZIAŁANIE KOMITETU DS. ETYKI Z INNYMI PODMIOTAMI

Komitet ds. Etyki informuje Pełnomocnika Zarządu ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy, powołanego w każdej spółce z Grupy Maspex o przypadkach mogących stanowić naruszenie niniejszego Kodeksu korporacyjnego. Następnie Pełnomocnik Zarządu ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy podejmuje działania określone w Wewnętrznej Procedurze dotyczącej przeciwdziałania naruszeniom praw człowieka, praw pracowniczych, w tym w szczególności mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy, obowiązującej w każdej spółce należącej do Grupy Maspex (zwanej również „Procedurą Antymobbingową”). Podmioty te współdziałają w celu rozpoznania ww. przypadków.

## 19. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ KODEKSU KORPORACYJNEGO

W sytuacjach budzących jakiejkolwiek wątpliwości, co do sposobu właściwego zachowania w związku z postanowieniami Kodeksu korporacyjnego pracownik zobowiązany jest do skontaktowania się ze swoim bezpośrednim przełożonym albo bezpośrednio z Komitetem ds. Etyki.

Do obowiązków managerów należy dopilnowanie, aby każdy pracownik został poinformowany o zasadach i wartościach ujętych w Kodeksie korporacyjnym, a następnie promowanie tych zasad i egzekwowanie ich stosowania.

Każdy pracownik zobowiązany jest zgłaszać (w szczególności do Komitetu ds. Etyki) wiadome mu przypadki naruszenia postanowień Kodeksu korporacyjnego. Zgłoszone naruszenia Komitet ds. Etyki będzie przekazywał Pełnomocnikowi Zarządu ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy, który będzie je rozpoznawał z najwyższą starannością, kierując się zasadami bezstronności, poufności oraz poszanowania godności i ochrony dóbr osobistych uczestników tego postępowania. Zakazane są wszelkie działania odwetowe, jak również groźby i próby ich podejmowania, skierowane przeciwko zgłaszającym naruszenia, takie jak: zwolnienie z pracy, dyskryminacja, mobbing, molestowanie, nałożenie kary porządkowej, degradacja lub wstrzymanie awansu.

## KONTAKT

### **Maspex**

ul. Legionów 37

34-100 Wadowice

tel.: +48 33/ 873 10 80

fax: +48 33/ 873 19 26

e-mail: [kodeks@maspex.com](mailto:kodeks@maspex.com)

[www.maspex.com](http://www.maspex.com)